



Universidad “José Martí Pérez” de Sancti Spíritus
Facultad de Humanidades.
Departamento de Psicología

Trabajo de Diploma para optar por el Título de
Licenciada en Psicología.

*“Estudio sobre motivación profesional en entrenadores de atletismo en la
Escuela de Iniciación Deportiva de la provincia de Sancti Spíritus”.*

Autor: Nathalie Hernández Montano.
Tutor: MSc. Osmany Cuba Ortega.

2012

PENSAMIENTO



“ No necesitas competir con nadie, o más bien la única competencia es contigo mismo ”

Héctor Tassinari

DEDICATORIA

Dedicatoria

- Quisiera dedicar con todo el amor que tengo para darles, el mismo que me han brindado a lo largo de toda mi vida, este proyecto de tesis a mi familia porque son lo más importante que tengo, sin ustedes no sería quien soy y no estaría donde estoy.
- A la memoria de mi Abuelo que hoy no puede leer estas palabras pero lo llevo en el corazón.

AGRADECIMIENTOS

Agradecimientos

Quisiera agradecer infinitamente a cada una de las personas que hicieron posible que esta tesis se realizara con la calidad exigida:

- En primer lugar a mi tutor Osmany Cuba Ortega ya que gracias a su talento como Psicólogo, su paciencia y su maravillosa calidad como persona me supo guiar por este difícil camino.
- A mi familia por el apoyo y la preocupación que no dejé de sentir no solo en la realización de mi tesis sino a lo largo de toda mi carrera como estudiante.
- A ti Rodny que a pesar de la lejanía tu preocupación fue constante a lo largo de estos 6 años.
- A mis amigas y compañeras de estudio y trabajo que estuvieron a mi lado y dispuestas a ayudar en cuanto lo necesité. Mayelin, Yudi, Mairelys, Grethy, Mari y Mariellis
- A las profesoras que contribuyeron a que este trabajo quedara de la mejor manera posible, Tania Camacho, Deisy Acosta y a mi oponente Carlo Alberto.
- A Delba, Marlenis que les quité de su tiempo y no me negaron su ayuda.

RESUMEN



RESUMEN

El entrenador deportivo está considerado como el técnico, el maestro, el pedagogo que dirige todo el proceso de preparación y competencia de los deportistas. El atletismo en Sancti Spíritus está llamado a dar un salto en sus resultados y en ello sus entrenadores son claves. Esta investigación aborda la temática de este profesional desde la perspectiva del desarrollo de su motivación en la labor que ejerce y por ende el objetivo general de esta investigación consiste en: Determinar el nivel de la motivación profesional de los entrenadores de atletismo en la Escuela de Iniciación Deportiva Lino Salabarría Pupo de Sancti Spíritus.

Esta es una investigación básica, pues busca el conocimiento y mejor comprensión del fenómeno de la motivación profesional en el área deportiva, la misma es transversal, eminentemente descriptiva, con una amplitud micro social y de naturaleza empírica. La muestra quedó compuesta por 9 entrenadores del alto rendimiento.

Los resultados obtenidos mostraron una motivación profesional con nivel medio, ya que la misma aunque se caracteriza por la existencia de una motivación con elementos predominantemente intrínsecos, presentan dificultades puntuales en el hecho de poseer una actuación profesional inconstante mostrando un empuje variable ante los obstáculos que se presentan y por ende la posición que asumen en la actuación profesional es valorada como reactiva, igualmente se obtiene un cúmulo de información que se recomienda utilizar en la implementación de un ajustado plan de acción con vista a optimizar la motivación profesional y con ello el desempeño laboral.

INDICE



INDICE

<u>1. Introducción</u>	12
<u>2. Desarrollo</u>	17
<u>2.1 Diseño teórico</u>	18
Entrenador Deportivo, análisis de su actividad.....	18
Clasificación de las competencias profesionales.....	28
Entrenador Deportivo y los elementos del Saber Ser.....	30
Motivación profesional y Entrenador Deportivo.....	32
<u>2.2 Metodología</u>	34
Metodología a utilizar.....	35
Población.....	35
Muestra.....	35
Métodos y Técnicas.....	39
<u>2.3 Análisis de los resultados</u>	41
Análisis Integral de los resultados.....	48
<u>3. Conclusiones</u>	50
<u>4. Recomendaciones</u>	52
<u>5. Bibliografía</u>	54
<u>6. Anexos</u>	59

1. INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El deportista de la antigüedad nunca imaginó que sus marcas y méritos hoy sólo serían mencionados en las clases de historia y es que al analizar el contexto mundial de la actividad deportiva podemos constatar que estamos viviendo una era de incesante desarrollo en esta esfera, donde cualquier país por pequeño que sea puede levantarse con un gran resultado. Cada vez son más similares las preparaciones física, psicológica y táctico-técnica de los atletas de la élite mundial, en un lustro se pueden romper varias veces el récord de una disciplina, gracias a la maestría, el talento, el desarrollo de los métodos de entrenamientos y un recurso que hoy se convierte en norma, para los agraciados por la economía del orbe, los avances de la ciencia y la tecnología. Por todo ello, los resultados en los eventos deportivos se convierten en indicador del desarrollo socio-económico de un país y es evidente que para los países que no pertenecen a la élite económica mundial les resulta mucho más difícil competir en esta desigual brega.

Estos indicadores en gran medida se han visto beneficiados por un movimiento mundial que ha obligado a muchos, sin importar el sector, a cambiar su filosofía de trabajo y/o desarrollo. Es que los aspectos intangibles se han erigido como máximos responsables de los resultados que se van alcanzando en todos los sectores y dentro de estos, hoy más que nunca, el capital humano juega un papel central en la creación y recreación de todo desarrollo, de todo avance sin importar la esfera a referir, por ello se le concibe como el máspreciado de los bienes intangibles y la esfera deportiva por sus altas exigencias y objeto se ve sin dudas permeada por ello.

En Cuba, se abrió una nueva era para el desarrollo deportivo con la creación del Instituto Nacional Deportes y Recreación (INDER) el 23 de Febrero de 1961. Este pequeño país ha sido testigo y partícipe del gran desarrollo mundial en el sector y hoy se puede decir que este constituye una potencia deportiva internacional, no sólo a nivel de Juegos Centroamericanos o Panamericanos (como el reciente 2do lugar en Brasil 2007), sino en eventos olímpicos, evento cumbre en el plano mundial en el que los resultados han sido meritorios. Se puede citar, por ejemplo, el quinto lugar obtenido en Barcelona 92, y los excelentes resultados alcanzados en Atlanta 96, Sydney 2000 y Atenas 2004.

Si preguntaran a la experiencia cubana sobre la fórmula para la obtención de los resultados alcanzados aún cuando no pertenece a la élite económica mundial, tendría que hablarse que nuestro país desde hace décadas le ha estado dando una relevancia

singular a lo único que es capaz de generar nuevos conocimientos, el Capital Humano, lo cual lo ubica igualmente en una posición privilegiada en cuanto a resultados. Para cumplir con tales empeños ha desarrollado un conjunto de instancias dentro del INDER tales como: La Industria Deportiva, las ESEF, el Instituto Superior de Cultura Física, la Escuela de Iniciación Deportiva (EIDE), la ESPA y claro está, el trabajo de base en escuelas y comunidades de todo el país. Todos con un fin, la formación y desarrollo de ese capital humano que hoy integra la llamada “pirámide de desarrollo para atletas”.

El desarrollo alcanzado por este capital humano da posibilidades sin límites para la obtención de resultados cada vez mejores, sin embargo, si se pregunta: ¿Garantizarán las estructuras organizativas creadas y nuestro capital humano las inminentes exigencias que plantea el desarrollo mundial al sector deportivo? La respuesta, basados en los resultados expuestos y la baja densidad poblacional de este país, sería SÍ, pero si preguntamos: ¿Estamos logrando el máximo resultado que nuestras condiciones materiales y humanas permiten?

Cada año en muchos deportes y a diferentes niveles se exhiben resultados que nada tienen que ver con lo que se espera por las instancias rectoras. Cuestiones tan constatables como las insuficiencias táctico – técnicas, de preparación física y psicológicas, que en muchos casos terminan en deserciones, aún persisten y son más preocupantes en las etapas de iniciación donde trunca el desarrollo de un prospecto que nunca más pensará en desarrollar sus aptitudes en tal práctica. En medio de este panorama se erige la profesión del entrenador como agente de cambio, como motor impulsor y gestor de todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, como gestor de un cambio que se vive día a día.

El entrenador deportivo a decir de Hechavarría, M., está considerado como el técnico, el maestro, el pedagogo que dirige todo el proceso de preparación y competencia de los deportistas para lo cual estructura su actividad pedagógica de proyección o construcción, organizativa y comunicativa, además de ser el que toma las decisiones. Muchas veces es llamado director técnico del equipo deportivo. Hechavarría, M., 2006 (55)

Los entrenadores constituyen un factor clave para el desarrollo constante del atleta y sus resultados LeUnes, A. y Nation, J. (1993), pero esta actividad posee determinadas características que la hacen singular. El entrenador deportivo desempeña su labor enfrentando ante sí un sin número de retos que otro profesional de la pedagogía no

encuentra; y es que al analizar la labor de éste, encontramos que el lugar en que se desarrolla su clase es irregular y depende del lugar de entrenamiento donde deberá enfrentar múltiples barreras (ruido, iluminación, ejecución independiente y parcialmente controlada del alumno, disminución progresiva de la regulación psicológica por el esfuerzo mantenido). Va a exigir a sus discípulos: disciplina, atención, concentración, confianza en sí mismos y máximo de esfuerzo; Los resultados esperados son: Una agresión constante a la homeostasis fisiológica mediante el trabajo físico intenso, llegando al agotamiento general o parcial según el objetivo. Por otra parte, estos discípulos en muchos deportes entrenan con la posibilidad real de lesiones, por estas y otras cuestiones el alumno puede hacer rechazo, presentar miedo, episodios intensos de agotamiento fisiológico que puede tocar la depresión por exceso de carga entre otros aspectos que hacen de esta una actividad compleja.

Sin embargo, y a pesar de la complejidad de la actividad del entrenador deportivo, aún encontramos equipos que desarrollan trabajos constantes y meritorios, equipos deportivos promotores de figuras que luego se convierten en consolidadas glorias del deporte nacional con impecables destrezas y cualidades humanas excepcionales. Equipos deportivos que gracias a múltiples factores, pero en especial, gracias al desempeño laboral de su entrenador, logran los objetivos y las metas propuestas.

Desde hace varias décadas en la literatura científica aparecen trabajos dedicados al estudio de las características psicológicas de los entrenadores, los problemas más frecuentes en su labor, los estilos de dirección y búsqueda de sistemas de preparación que faciliten su excelencia en las tareas. Ver: Ogilvie B. C. y Tutko, T. A. (1966), Hendry, D. (1973), LeUnes, A., y Nation, J. (1993). En otros casos se profundiza en los conocimientos y habilidades que estos deben poseer como es el caso de Hechavarría, M., (2006). De una u otra forma todas brindan una arista del problema, sin embargo, el presente trabajo a la luz de los avances sobre el estudio de las competencias profesionales en otras áreas del saber, utiliza estas como marco para el encuadre de la actividad del entrenador deportivo.

Todo lo analizado hasta aquí conduce inevitablemente a una verdadera situación problema que hoy persiste y consiste en el desigual desempeño que poseen los entrenadores deportivos, donde un bajo porcentaje de estos alcanzan altos resultados deportivos a nivel nacional, como estándar deseado, mientras la gran mayoría no logra el ansiado objetivo. Los conocimientos y habilidades que poseen los entrenadores con

altos resultados deportivos indudablemente están en la base de estos resultados, sin embargo, aún cuando se homologan estos con cursos de superación y prácticas en el terreno, parece que existen otros elementos que son la esencia para el logro de tales éxitos. Todo ello, inevitablemente, conduce a girar la atención sobre elementos personales y la relación sujeto contexto como posibles causales de altos desempeños, cuestiones estas que deben ser estudiadas desde la realidad en que coexisten utilizando un marco de referencia que permita tener en cuenta todos estos elementos.

La adopción del marco que facilitan las investigaciones sobre las competencias profesionales permite el estudio de manera integrada de los conocimientos (saber), las habilidades (saber hacer) y las características personales y motivacionales (saber ser) que los entrenadores poseen, aunque de forma especial en la presente investigación se profundiza en los elementos referidos a la motivación profesional, partiendo del supuesto que este subelemento de las competencias profesionales subyacen en la base de la conducta profesional motivada y por tanto constituye un núcleo indispensable a analizar para entender la conducta del profesional o entrenador deportivo.

Este análisis expresa la autenticidad y relevancia del tema objeto de esta investigación y conduce a la formulación del siguiente **problema científico**: ¿Qué nivel de motivación profesional poseen los entrenadores de atletismo en la Escuela de Iniciación Deportiva Lino Salabarría Pupo de Sancti Spíritus?

De lo planteado hasta aquí se deriva el **objetivo general** de esta investigación que consiste en: Determinar el nivel de la motivación profesional de los entrenadores de atletismo en la Escuela de Iniciación Deportiva Lino Salabarría Pupo de Sancti Spíritus.

En correspondencia con el objetivo general se generan 3 objetivos específicos, los cuales, constituyen a su vez tareas de esta investigación, los mismos son:

- Fundamentar, desde el punto de vista teórico, la motivación profesional de los entrenadores deportivos.
- Determinar la significación y los conflictos asociados al área motivacional referida a la profesión en los entrenadores de atletismo en la Escuela de Iniciación Deportiva Lino Salabarría Pupo de Sancti Spíritus.
- Diagnosticar el nivel de la motivación profesional de los entrenadores de atletismo en la Escuela de Iniciación Deportiva Lino Salabarría Pupo de Sancti Spíritus.

2.Desarrollo

2. DESARROLLO.

2.1 Diseño Teórico

Entrenador deportivo, análisis de su actividad.

Leontiev A.N.1979 expresa refiriéndose a la actividad de forma genérica que: Cada actividad concreta se puede distinguir de las demás por su forma, los procedimientos de su realización, etc, pero el objeto de la misma es la que la diferencia de las demás porque le confiere una orientación determinada. De lo cual, se puede inferir que la finalidad y la motivación que hay detrás de una actividad son los verdaderos soportes que dan lugar a la misma.

Por ende, se ha planteado “cualquier actividad exige, del que la ejecuta, determinado nivel de desarrollo de los conocimientos, habilidades, capacidades y también convicciones, las que a su vez están determinadas por la especificidad de la actividad que se realiza”.

A la luz de las anteriores afirmaciones y en las condiciones de la sociedad cubana contemporánea, tomando como campo de acción el deporte y la actividad física y dentro de ésta la actividad específica del entrenador deportivo, se puede decir que dicha actividad cobra creciente significación y constituye a su vez el objeto de múltiples investigaciones.

El entrenador deportivo en el desempeño de su actividad, según Hechavarría, M., es entendido como profesor, como un sujeto que forma hábitos, habilidades, principios, actitudes y normas de actuación ante la vida y la sociedad. Se manifiesta en la relación atleta-entrenador dentro del proceso de preparación deportiva dirigida no sólo a la formación del pensamiento, sino que tiene una marcada orientación moral, pues va unida a la formación de los sentimientos y a la actitud del hombre ante las normativas que establece la sociedad a fin de convertirlos en ciudadanos conscientes y reflexivos en su práctica cotidiana.

El entrenador deberá afrontar con rigor y profesionalidad la estructura, dirección y control del trabajo de un equipo con el objeto de que este obtenga y consolide un alto rendimiento en los entrenamientos y las competiciones, es decir, actuar como técnico deportivo especializado. Se trata aquí de un especialista que para el desempeño de su

labor necesita disponer de un amplio espectro de conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades, en correspondencia con lo que persigue formar en sus educandos.

Aún cuando la actividad del entrenador es funcionalmente multifactorial y laboralmente multifacética, para los entrenadores que laboran en las primeras etapas del desarrollo deportivo del atleta, dicha labor presenta marcadas exigencias de orden pedagógico que la hacen particular. En estas etapas todos los objetivos y metas del entrenador tienen como sujeto a los jóvenes atletas que a su vez no están seguros de todo cuanto hacen, o de si quieren, incluso, dedicar sus vidas a esta actividad. El entrenador deberá investirse de todo su arsenal de conocimientos, habilidades y en especial las de corte pedagógico, para llevar a sus pupilos a entender lo que hacen, amar lo que hacen, ser eficientes en lo que hacen y dedicar su vida a este que hacer.

En este sentido Hechavarría, M., admite la importancia de la Pedagogía como contenido fundamental en la labor del entrenador al plantear “el entrenador deportivo es el técnico, es el maestro, es el pedagogo que dirige todo el proceso de preparación y competencia de los deportistas, para lo cual estructura su actividad pedagógica de cognición, construcción, organizativa y comunicativa, además de ser el que toma las decisiones. Muchas veces es llamado director técnico del equipo deportivo”.

De esta manera, de la actividad pedagógica que realiza el entrenador deportivo y en especial de la interacción entre los componentes de esta, en su vinculación con la práctica profesional que realiza, no sólo aplica todos sus conocimientos y habilidades, sino que puede crear y recrear nuevos conocimientos y habilidades útiles para él y su desempeño.

De manera, que si se toma la actividad pedagógica que realiza el entrenador deportivo como actividad donde se instruye y educa al hombre, se puede apreciar cómo en el proceso de desarrollo de la misma se requiere de determinado nivel de conocimientos y habilidades en especial, las pedagógicas, para lograr los resultados esperados en la formación de los niños y jóvenes. El entrenador desde sus clases le aporta al atleta innumerables elementos físicos, mentales, emocionales y sociales, pero todo este flujo tiene como canal de transmisión la enseñanza como esencia en la formación del deportista.

Alrededor de este núcleo pedagógico la actividad del entrenador se realiza en un contexto que genera un gran número de responsabilidades, Hechavarría, M y Paulas, O., (2002) refiriéndose a estas responsabilidades enuncian las siguientes:

- Ofrecer al deportista los conocimientos y las condiciones necesarias y favorables para que puedan desarrollar la práctica de su deporte de manera exitosa, lo que se concreta en la competencia en resultados deportivos.
- Aplicar la metodología del entrenamiento deportivo para lograr la instrucción, educación y desarrollo de sus atletas independientemente de su edad, sexo y niveles de rendimiento físico y deportivo.
- Como trabajador del deporte, debe estar pendiente de la prevención y cuidado de la salud de sus atletas, lo que lo obliga a realizar un trabajo consecuente en la dosificación de la carga, sobre todo para evitar lesiones por muy leves que estas sean.
- Estructurar la actividad pedagógica que desarrolla utilizando los conocimientos que posee desde el punto de vista pedagógico y de la especialidad deportiva, todo con vistas a que el atleta alcance su más alto rendimiento deportivo en dependencia de la etapa y momento de la preparación en que se encuentre.
- Cumplir con las orientaciones e indicaciones (metodológicas, administrativas, etc.) que en cuanto al trabajo que debe realizar con su atleta o equipo le señalan las instancias superiores.
- Evaluar sistemáticamente su trabajo y el del deportista.

Sin embargo y a tenor de todo el contenido pedagógico que la actividad del entrenador deportivo exige y las responsabilidades que conlleva su desempeño, el contexto institucional-social-deportivo impone un sin número de factores que incluso, se han catalogado como riesgos de esta profesión (Hechavarría, M.), y que a su vez, en el marco del presente trabajo se prefieren denominar aspectos contextuales o del entorno que influyen en la labor del entrenador deportivo, ellos son:

1. El hecho de que en Cuba un gran porcentaje de las personas, practicantes o no de los deportes, creen tener verdades de máxima importancia en sus manos y como tal actúan.
2. Horas de trabajo interminables, muchas veces interpretadas para el entrenador como primera opción para alcanzar los esperados resultados.
3. Evaluación constante con parámetros indirectos. Esto quiere decir que el entrenador está sometido a una evaluación permanente y esta se basa en la actuación de otras personas (equipo deportivo).
4. El éxito del entrenador es registrado fundamentalmente por los éxitos públicos o resultados generales.

5. Falta de seguridad. El entrenador se desempeña en medio de constantes dilemas: triunfalismo - aprendizaje, derrota - cuestionamiento, decisión – crítica, recursos - exigencias... Todo ello genera un constante conflicto en la labor del entrenador.
6. La profesión de entrenador deportivo es la única en que hay que someterse a prueba a los 30 años de experiencia igual que al año de experiencia.
7. Afectaciones constantes a la vida familiar. La necesidad de dedicar muchas horas al entrenamiento y otras esferas de la vida del atleta provocan ausencias prolongadas en los asuntos familiares.
8. Problemas de salud. El trabajo del entrenador y el estrés emocional que este genera lacera constantemente su salud. Al preferir dedicar muchas horas de tiempo a su actividad termina postergando consultas, chequeos y en ocasiones hasta tratamientos médicos para padecimientos que luego se hacen severos.

Por todo lo anteriormente expuesto y otros elementos plantea Cruz, A., referido por Ucha, F “la profesión del entrenador deportivo es una carrera terminal. No llegan a retirarse a una edad avanzada. Ser entrenador se considera que es una tarea de hombres jóvenes. Constituye una especialización profesional que hay que dignificar desde el conocimiento de los secretos del juego”.

Sobre las exigencias que conlleva la función de entrenador deportivo Velásquez, M., se refiere al hecho de que “conlleva privilegios de decisión y control, ambos cedidos por los alumnos en la plena conciencia de que alguien tiene que hacerlo así y que se delega tal autoridad a la mejor persona posible, es por ello que los entrenadores, llevan una responsabilidad tan grande como su autoridad: actuar de la mejor manera posible en bien del equipo aunque esto signifique postergar algunos deseos personales o de algún jugador”.

Ninguna otra área laboral de la vida posee los resultados tan visiblemente expuestos y públicos como los del entrenador deportivo. El entrenador deberá poner en evidencia sus conocimientos, habilidades y todo su empeño para que su atleta sea superior al resto que ha sido preparado con similares objetivos, es decir, él no deberá esforzarse por hacer algo por encima del comportamiento laboral que se le pide, sino que deberá obtener el mejor de los resultados. Mientras en otras áreas productivas y de servicio de hoy día se exige un comportamiento profesional y el aporte esperado, en el mundo del deporte cada entrenador tiene la exigente meta de formar al mejor atleta. De aquí se

deriva la eterna pregunta: ¿Qué poseen o qué hacen algunos entrenadores para que sus atletas obtengan los resultados que exhiben?

Las cuestiones hasta aquí expuestas han suscitado numerosas investigaciones desde las primarias nacidas en el antiguo campo de la URSS : V. V. Belorusova, 1974; I. N. Resheten, M. I. Frolova, 1979; A. A. Derkach, A. A. Isaev, 1981; hasta los más recientes: Barrow (1977), Kulinski (1990) y Weinberg y Gould (1996); entrenadores mentores: Bowers y Eberhart (1988), Gould *et al.*(1989), Salmela (1994b) y Bloom *et al.*(1995); entrenadores expertos: Cote.L, (1995) y Salmela (1994^a, b) y, sobre observación de entrenadores: Smith, Smoll y Curtis (1979), Cruz (1994, 1997) y Boixadós y Cruz (1999), Ucha, F (1999), entre otros. Muchas han sido las vertientes para llegar a conocer los aspectos que subyacen en la base del éxito de los entrenadores, y cómo determinar los elementos que determinan su comportamiento profesional.

El autor del presente trabajo partiendo de los elementos expuestos y a la luz de avances en otras esferas de la vida laboral como es el campo empresarial, así como la bibliografía revisada para la confección de la presente, determina que son los conocimientos, habilidades y cuestiones de orden personal, los principales determinantes para el cumplimiento de las funciones asignadas al entrenador deportivo. Igualmente, admite que estos elementos, aún cuando pueden ser investigados de forma aislada, deben ser analizados de forma estrechamente imbricada, y sobre todo en su funcionamiento, en este caso, en la práctica profesional del entrenador deportivo.

Concepto de competencias profesionales.

“La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy día una misión esencial de la Educación Superior Contemporánea”, UNESCO (1998).

La historia de la humanidad ha demostrado que para el desarrollo de cualquier nación, es primordial el grado y nivel educativo de sus recursos humanos. Los recursos financieros, naturales, etc., sólo resultan dignos de ser tomados en cuenta bajo la influencia del hombre. Es por ello que ante la educación y la formación de los profesionales se plantean nuevos desafíos convirtiéndose en un factor clave para el desarrollo actual y futuro de las naciones.

De hecho según Añorga, J. “Una aspiración de las sociedades es aumentar la calidad de la formación de los miembros que la integran. Debido a las transformaciones que se

han operado en los últimos años y que han originado formas novedosas de interacción entre los países, dicha aspiración se ha convertido en una necesidad imperiosa: únicamente con una formación integral y una superación constante se puede lograr el nivel de competitividad exigido por los procesos de modernización y globalización. Para poder enfrentar los retos impuestos por las actuales exigencias internacionales es indispensable fortalecer la Educación Nacional”.

Por su parte Gonzáles, V., al estudiar la formación de los profesionales como motor impulsor y gestor del futuro próximo, plantea: “Cada día la sociedad y la realidad que se vive demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sin perder de vista que este desempeño conlleva los factores éticos y de carácter personal como núcleo impulsor de tal comportamiento”.

En este contexto es evidente que para llevar a cabo las complejas tareas profesionales y sobre todo las vinculadas a la formación y educación en la etapa actual, requiere de un personal altamente calificado como única alternativa para enfrentar las transformaciones, se trata entonces de la formación de profesionales preparados y capaces de encabezar el proceso que hoy se devela como exigencia.

Sin embargo, aunque la formación de profesionales, constructores de futuro, resulta una necesidad ya tratada por múltiples autores: Aldea, E. (2001), Cortina, A. (1997), Martínez. (1991, 1997,2001), Puig Rovira (1992,1992^a, 1993,1996) Galdona, J. (2000), Buxarrais, M.R. (1990, 1991,1997), Oser, F. (1992), Ojalvo, V. y otros (2001), González. (1999,2000^a,2001), Samaniego, J. (2001), no se puede dudar que tal propósito lleva el sello distintivo de los sistemas complejos tanto para su formación como para su estudio.

Múltiples han sido los enfoques utilizados y los estudios realizados en busca de la manera de formar un profesional cualitativamente superior, desde la Revolución Industrial y más particularmente luego de la II Guerra Mundial se inclinó la vista sobre los estudios ergonómicos, sobre los conocimientos requeridos para rendir más en el puesto, estudios sobre las características psicológicas para el puesto y más recientemente los diagnósticos de necesidades, estudios sobre el desempeño profesional. Valiente, P.(2000), Pérez M. (2001); sin contar como real el deseo latente de clonar personas con tal de obtener sólo los comportamientos deseados, entre otras vertientes o maneras de abordar el asunto. Tal parece que cualquier propuesta que

ayude al profesional a ser más eficiente en su labor fuera válida. No obstante, ante el cambio constante de los contextos y escenarios resultan insuficientes las formas de abordar esta y otras cuestiones, por tanto, se impone la necesidad de un abordaje sinérgico e integrador del asunto.

De lo anterior ha nacido una vertiente que desde hace algunos años se consolida con estudios convincentes, sobre todo porque penetran en el mundo de los profesionales desde la llamada profesionalidad y los factores que le permiten alcanzar altos estándares de éxito en la actividad que realizan. Se trata de las llamadas competencias profesionales, indistintamente en la literatura se utilizan los términos de competencia laboral y competencia profesional. La primera se refiere a la competencia que tiene el individuo para la realización efectiva de su labor en cualquier puesto laboral, sea profesional o no; la segunda se refiere sólo a la competencia de un profesional para la realización de un puesto de trabajo que requiera de un nivel superior o medio superior. El estudio sobre las competencias profesionales no es algo nuevo y al revisar la literatura se puede apreciar que el concepto más difundido y que subyace en la base de los estudios actuales es el que surge como producto de la investigación llevada a cabo por el profesor de Harvard, David McClelland, en los años 70, donde denomina competencia a “cualquier característica o dimensión del individuo que está relacionada de forma directa con la eficacia en el desempeño de su puesto de trabajo. En sentido amplio se componen de conocimientos, habilidades, rasgos del carácter, actitudes y comportamientos”.

En su teoría McClelland, D. C., esboza los componentes que sus investigaciones arrojan como bases fundamentales de aquellos comportamientos estudiados, sin embargo los presenta como una fragmentada suma de componentes sin vínculo con el contexto o actividad que se desempeña.

A partir de la década del 70 fueron realizándose un gran número de estudios y formas de abordar las competencias. A continuación se presentan algunas de las concepciones más utilizadas en estos estudios.

Autores tales como: Spencer y Spencer (1993), Lawshe y Balma (1966), Gonzci, A. Athanasou, J. (1996) y INEM (1995) coinciden en plantear: “las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. “Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer”. En este sentido el

concepto de competencias profesionales planteado ya enfoca su atención no sólo sobre los conocimientos y habilidades requeridas para el ejercicio de una profesión, sino también en aquellos niveles requeridos o elementos claves del contexto en que se desempeñan.

Al consultar el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia se plantean dos acepciones de competencia (1997); la primera acepción de “*competencia* se asocia a *disputa y oposición*”, pero posteriormente está “explicado como *aptitud, idoneidad,*” correspondiendo *competente* a *proporcionado, oportuno, adecuado*. Por otra parte en el diccionario Webster se señala que la cualidad o estado de ser competente corresponde a: “las propiedades de un campo embrionario que lo capacita para responder de una manera característica a un organizador”. En ambos casos coinciden estas calificadas fuentes en ver en el término una referencia manifiesta al hecho ser idóneo o compatible para algo que a su vez debe cumplir ciertos estándares.

En Cuba las primeras alusiones a las competencias profesionales, aunque por su corte laboral son tratadas como competencias laborales, fue en el Reglamento para la Capacitación Profesional de los Trabajadores puesto en vigor por la Resolución N° 21/99 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en Cuba, el cual expresa lo siguiente: *Competencia Laboral* es el conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de Idoneidad Demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones.

Otro autor que desde el ámbito empresarial hace notar las competencias profesionales como “Lo que el personal debe saber hacer para que la actividad resulte más competitiva” Mertens, L. (2000) (75) . La formación de la competencia laboral, en este caso, en el enfoque estructural, según Mertens, requiere de la aplicación de los atributos personales, (conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes) para lograr un desempeño efectivo, de esta forma la competencia se constituye en una capacidad real cuando las condiciones del proceso formativo exigen al sujeto lograr un resultado destacado en función de las necesidades de la empresa.

Entre los trabajos realizados en este sentido están los desarrollados por dos argentinas Rivero, S. y Rodríguez, I. (2001), las cuales asocian la profesionalidad a aspectos fundamentales como la competencia o calificación profesional, humanismo,

responsabilidad científica, honestidad personal, superación y actualización profesional, labor como educador y determinación de características personales como la integridad y comportamiento moral, entre otros. Con un deseo científicamente abarcador, este enfoque toca sensibles puntos que luego se van concretando en otras teorías.

La necesidad de entender la complejidad de la competencia profesional en el orden estructural en el que se incluyen componentes no sólo cognitivos sino también motivacionales y personalógicos es también destacada por Vargas, J. (2001), el cual destaca cómo “el carácter multidimensional de las competencias se expresa en la complejidad de su expresión en el desempeño profesional en el que se manifiestan conocimientos, habilidades, motivaciones, valores en múltiples y diferentes relaciones”.

En Folletos Gerenciales No. 7 (2003) se exponen uno de los conceptos más recurridos según criterios de dicho folleto. Boyatzis, R. (1982) plantea las competencias como: “Unas características subyacentes a las personas que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo, puede ser un motivo, un rasgo, una habilidad, un aspecto de su imagen personal o de su rol social o un cuerpo de conocimientos, el cual él o ella usa”.

Ya en estos conceptos se muestra la importancia de los elementos personales no sólo como algo más unido a los conocimientos y habilidades, ya se comienza a ver cómo los factores subjetivos (motivación, actitudes, características personales) van a estar en la base de la formación de las competencias profesionales.

Por su parte Viviana González Maura plantea en el marco de sus estudios para la formación de competencias profesionales en universitarios: “La competencia profesional, por tanto, puede ser considerada como una configuración psicológica compleja en tanto incluye en su estructura componentes de orden motivacional e intelectual que se integran en diferentes niveles de desarrollo funcional en la regulación de la actuación profesional del sujeto. Según esta autora ello quiere decir que “un profesional es competente no sólo porque posee conocimientos y habilidades que le permiten resolver eficientemente los problemas profesionales, sino también porque manifiesta una motivación profesional sustentada en intereses profesionales y dispone de recursos personalógicos que le permiten funcionar con flexibilidad, reflexión personalizada, iniciativa, perseverancia, autonomía, perspectiva futura en su actuación profesional de manera tal que posibilitan un desempeño profesional eficiente y responsable”.

González, V. reconoce la complejidad del fenómeno de las competencias al considerarlas como “formaciones psicológicas complejas que incluyen a su vez formaciones cognitivas, motivacionales y afectivas”. Por otra parte admite la importancia del contexto o actividad (perspectiva temporal, posición activa ante la actuación profesional) del sujeto como elemento primordial para el éxito de las competencias profesionales. Sin embargo, esta concepción rica en teoría y categorías, se eleva sobre la investigación práctica de manera que no es su propósito, o no se manifiesta aquí. Recientemente (2007) en cooperación con la Universidad Complutense de Madrid se realizó una investigación donde se propone el fomento de la responsabilidad personal ante la formación profesional como la piedra angular de este proceso.

El autor en el marco del presente trabajo plantea concebir la Competencia Profesional como una: “Configuración psicológica compleja que hace posible la conjugación armónica entre el saber, saber hacer y saber ser de un sujeto, determinando su actuación exitosa en un puesto o actividad laboral determinada”.

El concepto planteado tiene en cuenta la denotación de “configuración psicológica compleja” expuesta por González V. (2002) así como se basa en toda su concepción sobre el lugar que ocupa y función psicológica de la Competencia Profesional. Por otra parte este concepto trata de operativizar la forma de acceder a la Competencia Profesional basado en los tres planos planteados por Valiente P. (2000) son ellos: saber, saber hacer y saber ser). En este concepto se enuncia la integración de conocimientos (saber), habilidades profesionales (saber hacer) y características personales, motivación profesional, actitudes y valores (saber ser) de esta forma las competencias profesionales se muestran compuestas por estas directrices lo cual hace práctico y accesible el abordaje investigativo de un sistema con tales características.

Por último, y como el mismo concepto plantea, es la conjugación armónica de estos aspectos en el desempeño de las funciones propias o no del puesto laboral que ocupa el profesional, el factor clave para el exitoso despliegue de la competencia profesional. De esta manera se denota que esta definición no fragmenta, sino que resalta la capacidad del hombre como un todo, por tanto, hace énfasis en uno de los elementos de la relación dialéctica sujeto-objeto, en la cual según sea mayor su relevancia en el sujeto, así será su influencia o labor transformadora sobre el objeto correspondiente. Es

así que el desempeño se traduce en el enriquecimiento del sujeto y el despliegue sobre las posibilidades de incidencias sobre el objeto.

De lo anterior se derivan dos vertientes al estudiar las competencias profesionales, la primera es a partir del autoconocimiento del profesional poseedor o no de las mencionadas competencias, en este caso sujeto, mientras que la segunda sería a partir de la percepción del sujeto-objeto, el cual desde su subjetividad entendida desde los criterios de Gonzáles R. F. 2007, posee una percepción como resultado de la acción de dichas competencias.

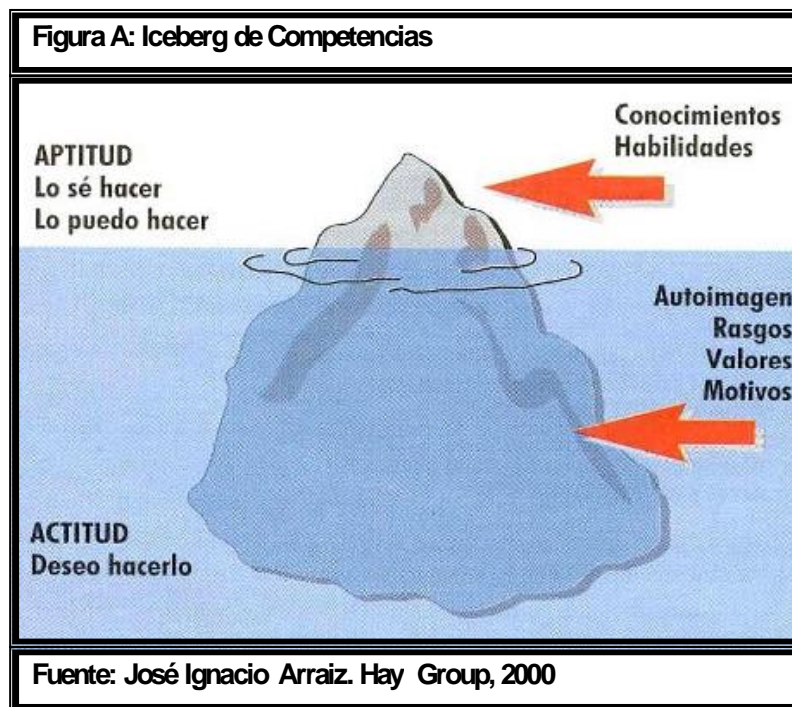
Clasificación de las competencias profesionales.

Existen varias formas de clasificar las competencias siempre dependiendo de la necesidad o viabilidad de la investigación, entre ellas podemos citar las siguientes:

Competencias primarias básicas, basadas en aptitudes, rasgos de personalidad (ascendencia, autoconfianza, estabilidad emocional, etc.) y actitudes.

Competencias secundarias, basadas en dimensiones complejas en las que intervienen varias competencias primarias, (capacidad de negociación, liderazgo, planificación, etc.).

Esta clasificación es útil cuando se tienen identificadas competencias en un puesto de trabajo o institución. Ver Fig A



Goleman, D. (1997) por su parte, plantea dividir las competencias en dos dimensiones, una:

- Dimensión de las características personales y sociales, actitudes emocionales sobre la que se conforma la inteligencia emocional.
- Dimensión de los conocimientos y las habilidades técnicas propias de los procesos de trabajo.

Otra clasificación ilustra claramente por qué existen competencias que son más fáciles de medir (habilidades y conocimientos) mientras que las actitudes, rasgos, valores y motivos, que son la clave del comportamiento, exigen un mayor rigor en su medida, ya que son más difíciles de acceder. Este modelo se conoce como el iceberg de las competencias.

Otros autores clasifican las competencias en competencias blandas y competencias duras.

Competencias blandas: aquellas que son más fáciles de adquirir mediante el entrenamiento. Aquí se ubican las habilidades y los conocimientos. Ejemplo: uso de software, conocimiento de reglamentos, etc.

Competencias duras: aquellas que son más difíciles de modificar mediante acciones de entrenamiento. Entran aquí las aptitudes y las características de personalidad que subyacen en la base del comportamiento del sujeto.

Para los efectos del presente trabajo el autor se acoge a la clasificación planteada por Valiente P. (2000), el cual establece la formación de la competencia profesional a partir de la interacción entre tres áreas de competencias. Esta clasificación recoge de forma sencilla aquellos aspectos que están en la base de la competencia y que además se relacionan con esta de forma causal.

Dicho autor reconoce las cuestiones referidas a Saber, Saber Hacer y Saber Ser:

- Saber: Fundamentalmente contenidos aquí los conocimientos profesionales o elementos del conocimiento que sirven de base a estos.
- Saber hacer: Contenidas aquí las habilidades desarrolladas en la actividad profesional.
- Saber ser: Características personales, motivaciones, actitudes y valores.

Por su operatividad y alcance el autor del presente trabajo tiene en cuenta esta última, en tanto espera que dicha clasificación permita la consecución de trabajos futuros en esta dirección.

Entrenador Deportivo y los elementos del “saber ser”

Haciendo una traslación de lo expuesto hasta aquí a la esfera deportiva y en especial a la labor del entrenador deportivo, no hay duda que no existe ningún método o técnica eficaz destinada a la preparación y entrenamiento de los deportistas que no esté relacionada con la actividad que realiza el mismo. Este profesional y por ende, con sus conocimientos y habilidades, pero en especial con su disposición a hacer lo mejor que sabe y de la mejor manera, es el responsable de los resultados y en gran medida de la formación del atleta.

Desde los trabajos realizados por los investigadores del antiguo campo socialista entre los que sobresalen V. Belorusova, 1974; I. N. Resheten, M. I. Frolova, 1979; A. A. Derkach, A. A. Isaev, 1981; hasta los más recientes: Barrow (1977), Kulinski (1990) y Weinberg y Gould (1996); entrenadores mentores: Bowers y Eberhart (1988), Gould *et al.* (1989), Salmela (1994b) y Bloom *et al.* (1995); entrenadores expertos: Salmela (1994^a, b) y, sobre observación de entrenadores: Smith, Smoll y Curtis (1979), Cruz (1994, 1997) y Boixadós y Cruz (1999), Ucha, F (1999), entre otros. Muchas han sido las vertientes para llegar a conocer los aspectos que subyacen en la base del comportamiento profesional del entrenador.

Según Makarenko, L. P. 1983, publicado en 1991 “El deporte infantil es un pequeño modelo de la futura vida adulta con la opción por el verdadero objetivo grande, con la necesidad de organizar el tiempo libre y trabajar constantemente, aplicando los esfuerzos volitivos y físicos, con ascensos y caídas en el camino del avance incesante hacia la perfección, con las interacciones colectivas, la superación de los conflictos graves, etc. La preparación del adolescente para la vida futura (en el sentido lato de la palabra) es una de las funciones sociales más significativas del deporte infantil. En este proceso el entrenador se ve obligado, cumpliendo su deber profesional, a ser ejemplo para sus alumnos en sus asuntos, acciones, conducta y hábitos. Hablando de manera figural, la más importante función del entrenador infantil estriba en servir de ejemplo. La autoridad del entrenador suele ser tan grande, que el adolescente puede pasar por alto los juicios de los maestros y escolares e incluso, de los padres, basándose en que el

entrenador tiene un juicio distinto al respecto. En los casos semejantes, las concepciones del entrenador y sus orientaciones en la vida se convierten en las concepciones y orientaciones de sus alumnos, debido a ello el entrenador asume una responsabilidad especial”.

Esto según Velásquez, M., (2006). Conduce a ver al entrenador como : “firmemente convencido de que hace lo mejor para el equipo, en base a los elementos de juicio que posee, actúe de una forma u otra, y evidentemente, en tanto que es humano puede equivocarse, pero no lo hará en la medida que su madurez, experiencia, buen juicio y su capacidad personal le permitan tomar las mejores decisiones, por tanto su actitud estará relacionada con estos elementos: entre más maduro (entendiendo maduro no como que tan mayor de edad es, sino como una mayoría de edad intelectual y emocional que le permita conservar el buen juicio y decidir en verdad lo mejor para todos) mejor actitud tendrá, sobre todo en los momentos de crisis. Al respecto se puede considerar que es en los momentos de crisis cuando se pone en evidencia la solidez del entrenador, quien puede mantenerse centrado a pesar de sentir que el mundo se desploma, puede ser capaz de dirigir esa serenidad a los alumnos y crear ese ambiente donde siempre hay posibilidades de salir adelante, a pesar de la adversidad”.

De esta forma la llamada “madurez” acertadamente tratada por Velásquez, M., se refiere a un saber conducirse, a un saber comportarse, a un saber cómo guiar y servir de ejemplo en todo momento..., en fin, es comparable con el “saber ser” que trata las competencias profesionales, con la ventaja de que esta última propone los componentes que la integran.

A tenor con el prisma propuesto para conocer las bases del comportamiento del entrenador es necesario llegar a conocer las principales características personales, motivación y actitudes, componentes estos que conforman lo que para la competencia profesional es el “Saber Ser” del entrenador deportivo. Sin olvidar que estos componentes conforman un imbricado sistema que sólo puede ser separado para su investigación pormenorizada, que ello implica el estudio de este fenómeno desde múltiples aristas y que sólo la metodología cualitativa puede lograr reestructurar finalmente la información obtenida en un continuo que adquiera vida propia y exprese la realidad.

Motivación profesional y Entrenador Deportivo.

La acción planificada y dirigida es la que se persigue con mayor frecuencia en el deporte. Se caracteriza por el hecho de que los motivos son reconocidos de forma consciente, mediante los procesos conscientes de reflexión, evalúan los medios y las vías que conducen al logro de los objetivos trazados. Según Ucha G. F., (1999) “El empleo de las capacidades de regulación cognitivo afectivas se hace necesario sobre todo, cuando se producen experiencias sentimentales especiales o se presentan dificultades y obstáculos” y respecto a esto argumentó:

“Por norma, los obstáculos internos pueden ser fruto de la falta de deseos, monotonía, miedo, cansancio, o intereses de otro tipo. Ellos encuentran sus bases en las interacciones de las propias personas con el medio. Los obstáculos internos se pueden producir como consecuencia de las malas condiciones del lugar, de las condiciones del tiempo o de las condiciones de los espectadores, por la mala calidad de los implementos deportivos o de las instalaciones, o las variaciones en la planificación, entre otras razones. Es precisamente en el momento de vencerlas que se puede medir la capacidad de regulación de la personalidad. Precisamente se debe conceder una gran importancia a la formación de las cualidades de la voluntad, la motivación y las capacidades intelectuales y sentimientos en la educación para el deporte.”

Para el diagnóstico de los niveles de desarrollo de la motivación profesional de estudiantes y profesores se ha utilizado frecuentemente el enfoque clínico González. V (2002), que implica llegar a la conclusión diagnóstica a partir de la integración de la información que arroja un sistema de técnicas psicológicas que permiten explorar la manifestación de los indicadores que definen los diferentes niveles de desarrollo de la motivación profesional. Este diagnóstico resulta complejo y por supuesto, necesita de tiempo en tanto en el sistema de técnicas se incluyen algunas que exploran la manifestación de los indicadores de la motivación profesional, tanto en un plano interno de la actuación del sujeto (en sus reflexiones, vivencias) a partir de cuestionarios, entrevistas, composiciones, completamiento de frases y diálogos, entre otros y en el plano externo (en la conducta) a partir de la observación en condiciones naturales o en situaciones experimentales.

No obstante, la necesidad de realizar estudios exploratorios acerca de la motivación profesional en muestras grandes llevó a la elaboración de la Técnica DIP, la cual

permite evaluar los indicadores de la motivación profesional a partir de un cuestionario y una escala auto valorativa.

Sus autores plantean que “el diagnóstico individual y grupal de los niveles de integración de la motivación profesional a través de la técnica DIP no pretende sustituir el diagnóstico cualitativo que se realiza a partir de un sistema de técnicas psicológicas abiertas tales como la composición, los completamiento de frases y diálogos, las entrevistas, pues el mismo resulta más completo y preciso. El valor del diagnóstico realizado a través de la técnica DIP estriba en la posibilidad de ubicar en breve tiempo y con un alto grado de confiabilidad a los estudiantes en diferentes niveles de desarrollo de la motivación profesional.

Un estudio más preciso y completo del por qué de la ubicación de un sujeto en uno u otro nivel, así como de sus posibilidades de evolución ulterior, debe ser complementado con la aplicación de otras técnicas psicológicas. Es por ello que esta técnica resulta útil en los estudios de caracterización de la motivación profesional en muestras grandes, como primer momento exploratorio, cuando el objetivo es conocer cuál es la situación motivacional de los sujetos de la muestra que se estudió respecto a la profesión elegida, es decir, si tienen o no intereses profesionales y en qué nivel de desarrollo.

La técnica DIP ha sido aplicada para estudios de caracterización de la motivación profesional en estudiantes universitarios en universidades cubanas y en la Universidad Técnica de Oruro en Bolivia. González, V. y otros (1999^a) (1999b).

Conclusión parcial

Las tareas o atribuciones relacionadas con la dimensión del entrenador deportivo podrían ser concretadas en un conjunto de áreas de intervención que recogen los conocimientos y habilidades fundamentales relativas a los aspectos críticos y esenciales de su actividad profesional, pero sobre todo, aquí tiene un importante papel la motivación general y profesional, que determinan en gran medida la forma en que el sujeto despliega su competencia profesional.

2.2. Muestra y Metodología

2.2 METODOLOGÍA

Metodología a utilizar.

Esta es una investigación básica, pues busca el conocimiento y mejor comprensión de la motivación profesional en la muestra seleccionada, con un carácter eminentemente descriptivo, la misma es transversal, con una amplitud microsocia y de naturaleza empírica, ya que no manipula los hechos, cuyos enfoques son fundamentalmente cualitativos aunque tiene en cuenta elementos cuantitativos. Esta investigación se realiza en 2 encuentros de 1 hora en un aula de la Escuela de Iniciación Deportiva provincial, con la participación de un especialista con más de 13 años de experiencia como psicólogo.

Población

Conformada por 11 entrenadores del deporte de atletismo que laboran en Escuela de Iniciación Deportiva Lino Salabarría Pupo de Sancti Spíritus.

Muestra

Es de carácter intencional según criterio de accesibilidad, de manera que quedó compuesta por 9 entrenadores pertenecientes a deportes de atletismo, lo cual representa el 81.82 % de esta población en la Escuela de Iniciación Deportiva Lino Salabarría Pupo de Sancti Spíritus.

Criterios de Selección

Entrenadores

- Trabajar por más de 2 años en el actual desempeño y con el deporte en cuestión.
- Factibilidad para la implementación de los medios.
- Ser licenciado en Cultura Física.

Variables a controlar

- No haber vivenciado un problema personal especialmente significativo, incluyendo los de carácter transitorio que puedan inhabilitar o permear de forma definida la información. (muerte de un familiar cercano...)
- En la calificación de los métodos utilizados participó un psicólogo deportivo a modo de especialista en la materia (con 14 años de experiencia).

Variables Fundamentales y Definiciones conceptuales

Motivación general: En esta categoría se recogen aquellas áreas que dan sentido y orientación la actuación y el mundo psicológico subjetivo.

Motivación profesional: Está dada por un conjunto de variables que se estudian mediante el Test DIP – ED y determinan la motivación del sujeto por su profesión, mediante la conjugación de preguntas ordinales y de contenido. Las mismas son:

Contenido de la profesión: En este caso se trata de explorar las preferencias del entrenador hacia aspectos esenciales de la profesión (motivación intrínseca) o hacia aspectos no esenciales del contenido de la profesión (motivación extrínseca)

Expresión vivencial: Constituyen las vivencias del sujeto en la profesión a través del indicador relativo a la satisfacción por la profesión, pudiendo ubicar al mismo en una escala de satisfacción que transita desde la máxima insatisfacción hasta la máxima satisfacción.

Perspectiva temporal de la motivación profesional: Posición del sujeto en la actuación profesional, la perseverancia en la actuación profesional y la reflexión personalizada en torno a la profesión.

La reflexión personalizada: Expresada en la riqueza de la exposición de los contenidos, particularidades de los elementos que trata en torno a la profesión.

<25 Baja presencia

25-30 Presencia media

31-45 Alta presencia

La posición activa: Determinación del sujeto a realizar esfuerzos por lograr sus proyectos y metas respecto a la profesión.

<25 Baja presencia

25-30 Presencia media

31-45 Alta presencia

La persistencia profesional: Constancia en los objetivos propuestos a pesar de encontrar obstáculos y enfrentar situaciones que hacen difícil o engorroso el camino hacia el logro.

<25 Baja presencia

25-30 Presencia media

31-45 Alta presencia

Los niveles de desarrollo de la motivación profesional: La integración de indicadores de contenido y funcionamiento permiten el establecimiento de diferentes niveles regulación de la motivación profesional, González, V. (1989)

- **El nivel superior** se caracteriza por la existencia de una motivación predominantemente *intrínseca (Interés profesional)* expresada en una tendencia a un *alto grado de desarrollo funcional*.
- **El nivel medio** se caracteriza por la existencia de una motivación predominantemente *intrínseca (interés profesional)* que en el orden funcional oscila entre un nivel medio y bajo de desarrollo.

- **El nivel inferior** se caracteriza por el predominio de la *motivación extrínseca*, por tanto, los sujetos de este nivel carecen de intereses profesionales, pero en el orden funcional su motivación profesional puede expresarse con una tendencia a un grado de desarrollo alto, medio o bajo. De esta forma podemos encontrar en el nivel inferior tres tipos de profesores.

Profesor Tipo A. Este profesor tiende a caracterizarse por:

- Una orientación al contenido no esencial de la profesión.
- Satisfacción en la actuación profesional.
- Perspectiva mediata de su motivación profesional.
- Posición activa en la actuación profesional.
- Actuación profesional persistente, volitiva.
- Elaboración personal de los juicios profesionales.

En este caso el profesor manifiesta una motivación extrínseca que funciona como tendencia en un nivel alto de desarrollo.

Profesor Tipo B. Este profesor se caracteriza por:

- Una orientación al contenido no esencial de la profesión.
- Los indicadores funcionales tienden a manifestarse en un nivel medio de desarrollo funcional.

Profesor Tipo C. Este profesor tiende a caracterizarse por:

- Una orientación al contenido no esencial de la profesión.
- Insatisfacción en la actuación profesional.
- Perspectiva inmediata de su motivación profesional.
- Posición reactiva en la actuación profesional.
- Actuación profesional inconstante.
- No elaboración personal de los juicios profesionales.

Las investigaciones han demostrado que los profesores Tipo A y B tienen mayores potencialidades para la formación del interés profesional durante el desempeño de la

profesión y por tanto tienen más potencialidades para llegar a ser buenos profesores, mientras que los profesores Tipo C manifiestan una mayor tendencia al abandono de la profesión o a un desempeño profesional mediocre. González, V. (1989)(1994)

Métodos y técnicas.

Métodos-Teóricos:

Inductivo- Deductivo: Aquí se combinó el movimiento de lo particular a lo general, que permitió el establecimiento de generalizaciones. En este caso se partió de los elementos declarados en cada modelo estudiado en la literatura y luego se pudieron realizar las generalizaciones que tipificaban a cada uno de ellos.

Analítico - Sintético.

Métodos Empíricos:

1. Entrevista sobre elementos psicosociales.(Anexo 1)

Técnicas:

1. Técnica DIP-ED adaptada. (Anexo 2)
2. Test de completar Frases (Rotter). (Anexo 3)

Entrevista: Es utilizada para crear un marco propicio para la investigación y recopilar información sobre la motivación profesional.

Se utilizó la DIP-ED, una encuesta elaborada a partir de la llamada DIP-EF adaptada por López, A. y González V. (2002), la cual inicialmente evaluaba motivación profesional. Luego de estudiar y fundamentar esta investigación el autor decide, ante la necesidad y posibilidad real de logro adaptar la misma con el objetivo de investigar a los entrenadores deportivos. En esta se insertan elementos que tienen como objetivo obtener información sobre los aspectos propios de la competencia profesional.

Técnica de J.Rotter propone un esquema general de interpretación: Actitudes familiares, actitudes social y sexual, actitud general –bailes, deporte, etc-, rasgos del carácter y resumen. Realmente en este esquema no se recogen las diversas áreas y algunas están poco definidas.

G. Torroella amplía la prueba de Rotter y le añade 10 frases a las iniciales 40, utilizándola con un fin vocacional. Da el siguiente esquema:

1-Autoconcepto (18, 23, 25, 2, 32, 36, 3, 48, 49)

2-Yo ideal (24,2)

3-estados interiores-afectividad (5, 912, 13, 20, 27, 29, 30, 43)

4-Motivaciones generales (1, 33, 34, 42, 44, 45, 4, 50)

5-Valores, actitudes (6, 8, 16, 31, 41, 50)

6-Problemas, fracasos (15, 21, 33, 39), vocacional (46)

7-Relaciones y actitudes interpersonales (7, 10, 19, 40)

8-Escuela, aprendizaje (14)

9-Infancia y hogar parental (4, 11, 1, 35)

10-Sexo, amor, matrimonio, familia (26)

Esta brinda valiosa información sobre las áreas de motivación general del sujeto, desde la perspectiva de los conflictos presentes en estas, donde se puede apreciar el papel que ocupa su profesión dentro de este campo..

Análisis estadístico matemático

Se aplicó el análisis porcentual con el objetivo de valorar los criterios y consideraciones hechas por los sujetos estudiados, respecto a la motivación profesional. Para el resto de los métodos y técnicas utilizadas se trabajó con el análisis de contenido.

2.3. Análisis de los resultados.

2.3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

Análisis de la técnica DIP-ED

Los contenidos referidos a la profesión resultaron estar relacionados a los contenidos esenciales de la misma en el 100 % de la muestra, por lo cual fue clasificada como motivación intrínseca hacia la profesión. Dentro de este resultado los argumentos más significativos para la muestra fueron : Item 1) “Me gusta el deporte” (significó el 31%); Item 8) “Me gustaría saber más acerca de la enseñanza del entrenamiento deportivo” (significó el 28 %); Item 3) “Como entrenador me gusta dar clases” (significó el 24 %) y el Item 2) “Ejerzo esta profesión porque me garantiza un salario para vivir” (significó el 17 %), Ver Gráf. 1

Gráf. 1



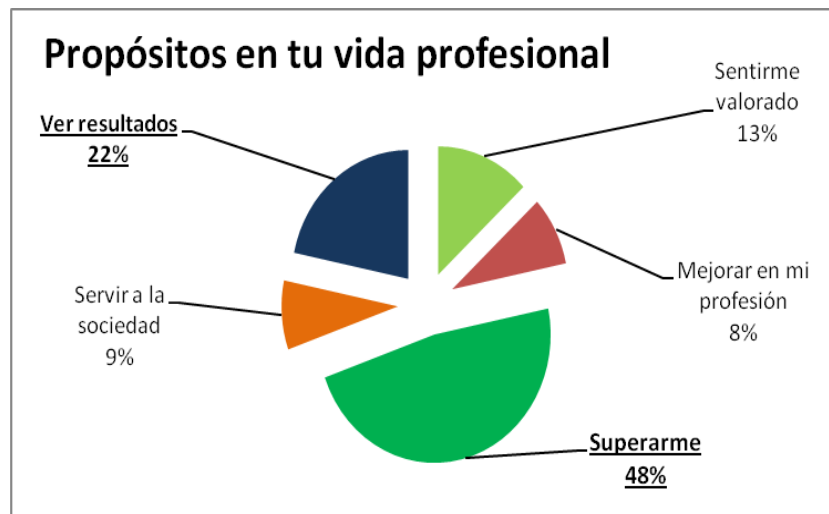
Listado de Item:

1. Me gusta el deporte.
2. Ejerzo esta profesión porque me garantiza un salario para vivir.
3. Como entrenador me gusta dar clases.
4. Mi profesión es fácil.
5. No me gusta el deporte.
6. Ser entrenador es un medio de vida.
7. Como entrenador no me gusta dar clases.
8. Me gustaría saber más acerca de la enseñanza del entrenamiento deportivo.

9. No me interesa continuar estudios relacionados con mi profesión actual.

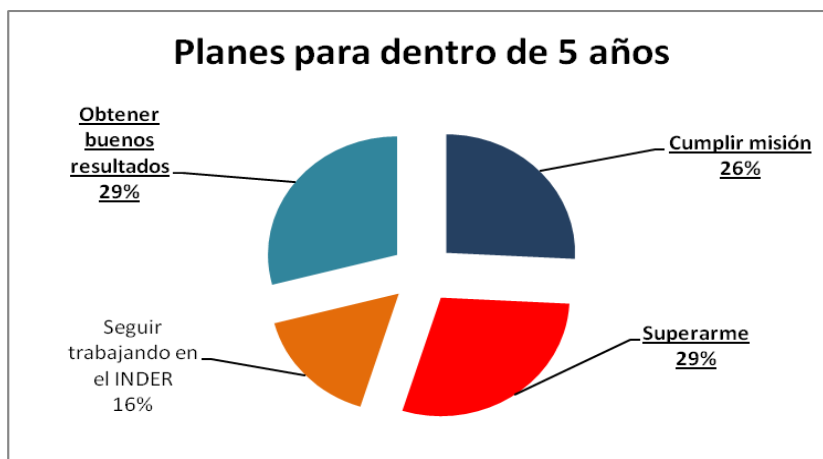
La perspectiva temporal de la motivación profesional o la temporalidad con que se expresan los objetivos profesionales que se plantea el sujeto resultó ser: mediata para el 100% de la muestra, mientras un 33.3% manifestó una perspectiva con valencia negativa fundamentada en dudas sobre el reordenamiento. Los contenido de esta perspectiva temporal mediata se refiere a la Superación en un 48%, alcanzar resultados deportivos en un 22% y llegar a ser valorado por lo que hace 13%. (Ver Gráf.2)

Gráf.2



Por su parte la elaboración lograda ante el ítem 9 “Cuáles son tus planes para dentro de 5 años” viene a reforzar la perspectiva mediata manifestada y en este caso los argumentos esgrimidos redundan, según su peso en; “Superarme” y “Obtener buenos resultados deportivos” con 29% respectivamente, “Cumplir Misión” con un 26% y “Continuar trabajando en el INDER” con un 16%. (Ver Gráf.3)

Graf.3



La expresión vivencial del sujeto en la profesión a través del indicador relativo a la satisfacción resultó evaluada como “muy satisfechos” para el 78 %, un 11 % “medianamente satisfecho” y un 11% manifestó estar insatisfecho como muestra la Graf.4.

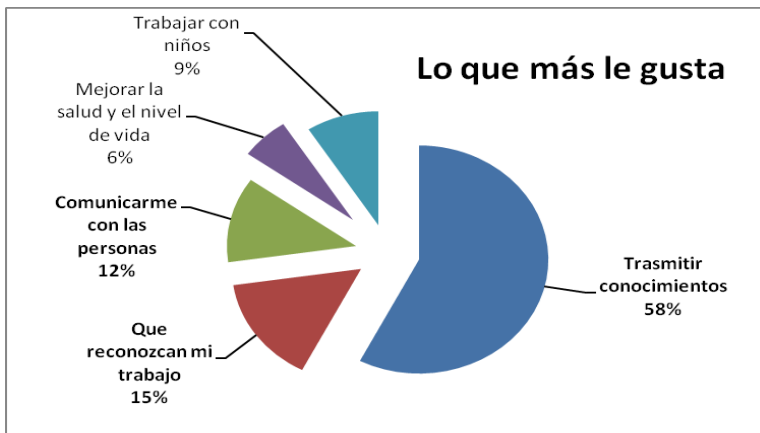
Graf.4



Sin embargo es de señalar que el 100 % respondió “Sí” ante el Item, 8) “Si tuvieras la oportunidad de elegir de nuevo la profesión a estudiar, ¿elegirías esta profesión? La elaboración y compromiso afectivo en los Item 6 y 7 de corte cualitativo, resultaron medianamente elaborados con respuestas coincidentes alrededor de lo que más le

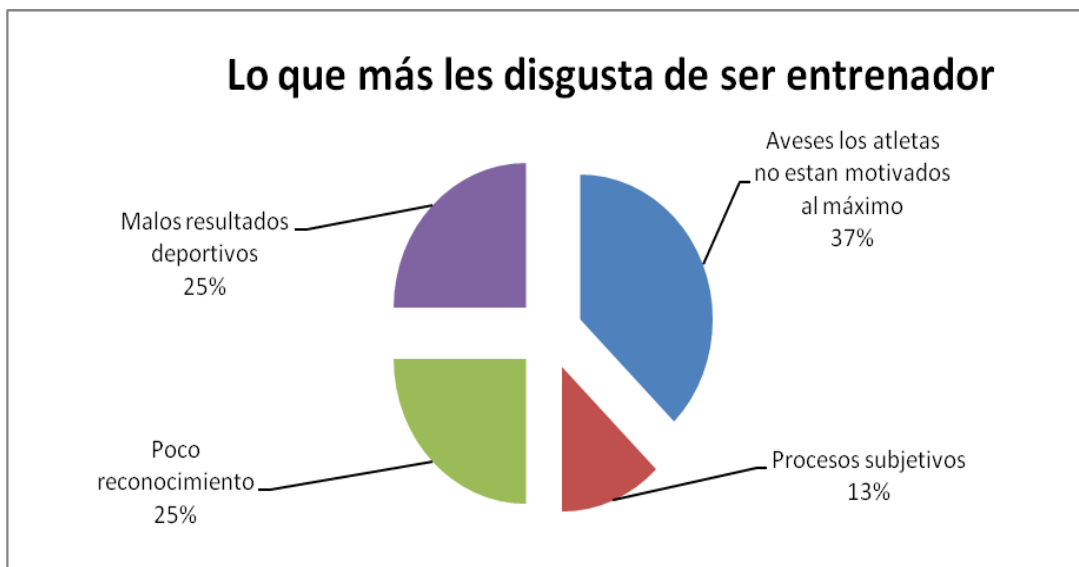
agrada de esta profesión (Item 6) es: “Transmitir conocimientos” 58%, “Que reconozcan mi trabajo” 15% y “Comunicarse con las personas” con un 12%. (Graf.5)

(Graf.5)



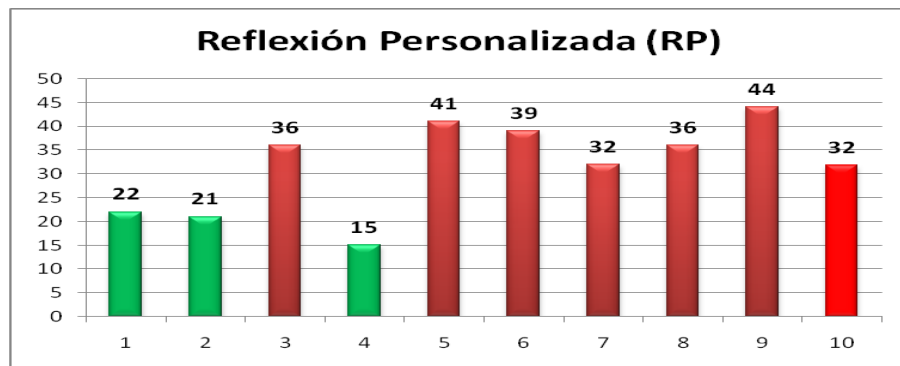
Por su parte los argumentos que refieren como cuestiones que les disgustan de esta profesión (Item 7) es “La desmotivación de algunos atleta hacia el entrenamiento” 37%, “los malos resultados deportivos” y el “poco reconocimiento” con un 25% de significación respectivamente y con un 13% puntúan los “procesos subjetivos” (Ver Graf.6)

Graf.6



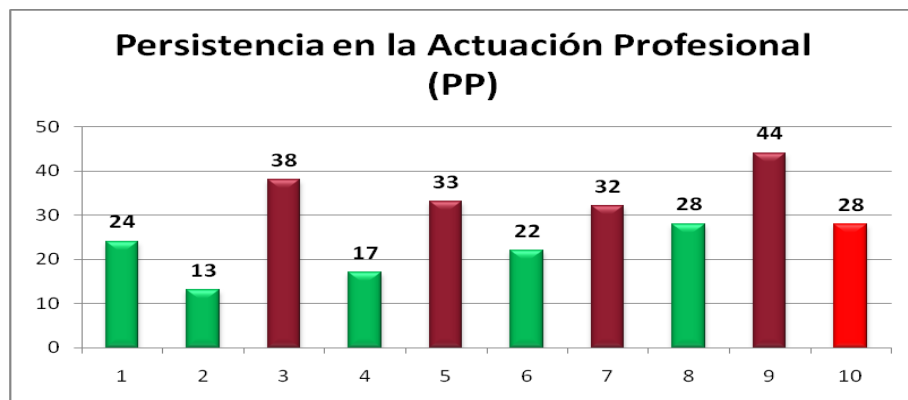
La reflexión personalizada (RP) en torno a la profesión recibió una respuesta promedio de 32 de 45 posibles, lo cual indica que el sujeto es capaz de argumentar con criterios propios sus decisiones profesionales, sus valoraciones y vivencias afectivas que expresa en su actuación profesional. Es de señalar que los sujetos 1, 2 y 4 son los que presentan los puntajes por debajo de la media. (Ver Graf.7)

Graf.7



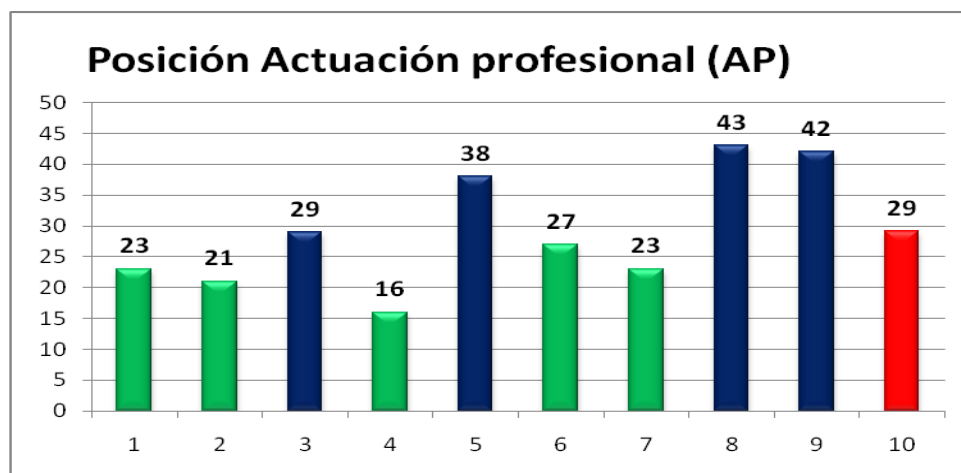
La perseverancia en la actuación profesional (PP) de esta muestra alcanzó una respuesta promedio de 28 puntos de 45 posibles, lo cual la ubica como una actuación inconstante, no volitiva: Se expresa cuando el sujeto presente dificultades o no es capaz de luchar por los objetivos profesionales que se propone siempre que se presenten obstáculos para su consecución. Los casos que puntuaron por encima de la media y por son como persistentes son el 9,3,5 y el 7. Los casos más afectados en este importante indicador son el 1, 2, 4, 6 y 8 (Ver Graf.8)

Graf.8



Por último, en el indicador posición del sujeto en la actuación profesional (AP), el cual se refiere a la disposición manifestada por el sujeto en el desarrollo de su actuación profesional, obtuvo una respuesta promedio de 29 puntos de 45 posibles, lo cual la ubica como una Posición Reactiva ya que mantienen una actitud dependiente de otras influencias en su actuación profesional. Se destacan negativamente los casos 1, 2, 4, 6 y 7 (ver Graf.9).

Graf. 9



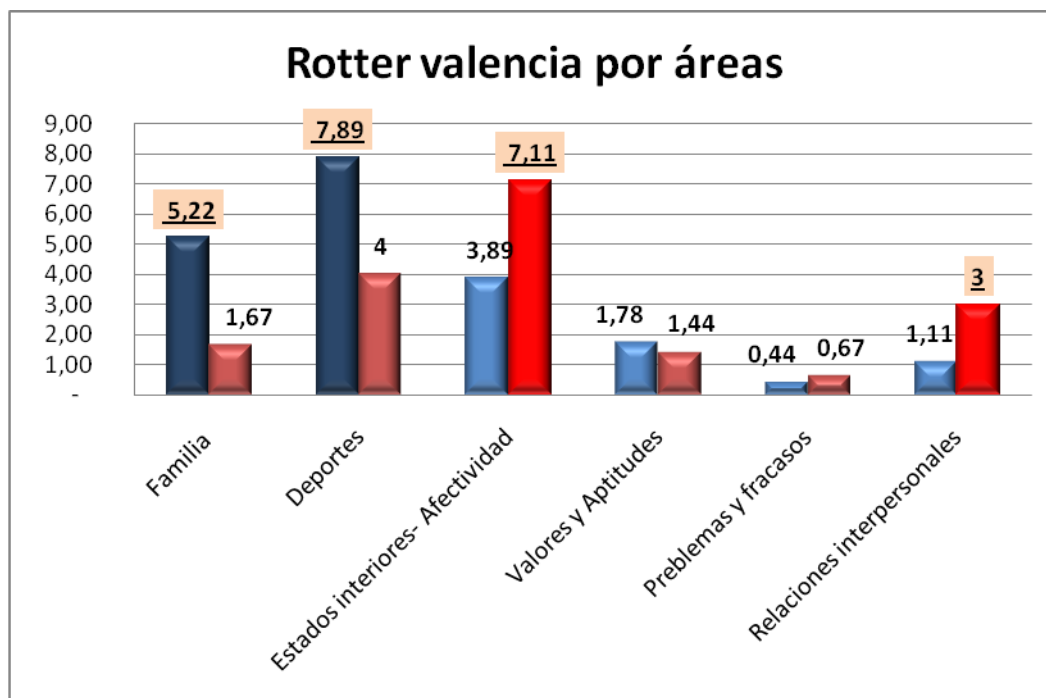
Análisis del test de completar frases.

Esta técnica se utilizó en busca de ubicar el lugar que ocupa la motivación hacia la profesión dentro del conjunto de áreas de motivación general de la muestra, para ello se realizó un análisis de las valencias positivo – negativo por áreas.

En esta se obtuvo que las áreas de motivación más significativas en orden decreciente fueron: Deporte, Estados Interiores Afectividad, Familia, Relaciones Interpersonales, Valores - Actitudes y Problemas - Fracaso respectivamente. Se pudo corroborar que el área deportiva ocupa un lugar de máxima importancia con una valencia positiva con puntaje de 7,89 como media general. Los argumentos con valencia negativa en esta área se refieren a preocupaciones y metas por cumplir lo cual apoya la significación de esta para la muestra. De igual forma resalta el área de la familia con valencia positiva de 5,22 como media general y con una valencia negativa con puntaje de 7,11 resalta el área de los estados interiores y de afectividad, donde resaltan argumentos referidos a preocupaciones por la salud, vínculos afectivos familiares, elementos personales y temores. Con menor significación 3 puntos, pero con valencia negativa resaltó el área

de las relaciones interpersonales, mostrando discretos conflictos internos en las relaciones en el contexto laboral. (Ver Graf.10)

Graf. 10



Análisis integral de los resultados.

La motivación profesional de la muestra estudiada se caracteriza por ser intrínseca manifiesta en la preferencia por la realización de las tareas inherentes a su labor profesional, por tanto según González, V. (1989) esta constituye una formación más efectiva en la regulación de la actuación profesional del sujeto que otras formaciones.

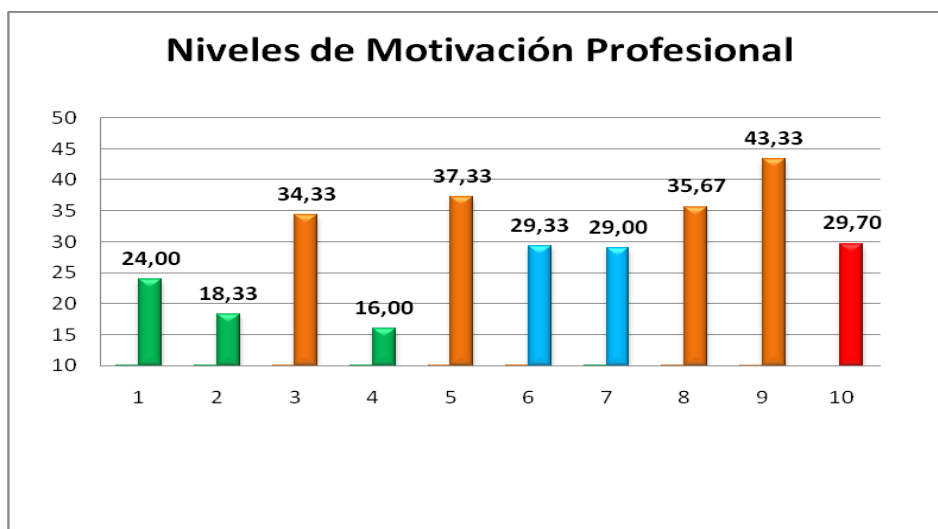
Igualmente el área deportiva resultó estar cargada de contenidos con valencias positivas, en tanto los conflictos manifestados en otras áreas tales como los estados interiores – afectividad y relaciones interpersonales poseen relaciones directas con el desempeño laboral y realización personal en este contexto.

La reflexión personalizada (RP) en torno a la profesión recibió una respuesta promedio de 32 de 45 posibles, lo cual indica que la muestra es capaz de argumentar con criterios propios sus decisiones profesionales, sus valoraciones y vivencias afectivas

que se expresan en su actuación profesional. Ante la aparición de obstáculos y dificultades actuación de esta muestra -55,5%- tiende a ser inconstante, lo cual evidencia dificultades para luchar por los objetivos profesionales. Unido a este indicador está el hecho de poseer una actuación profesional (PP) evaluada como no volitiva y de carácter reactivo para un 55,5%.

Al hacer un análisis integrador de los datos expuestos como muestra la grafica 11, los niveles de motivación profesionales resultaron altos para un 44.4%, para un 22,2% la evaluación fue de media, en tanto el 33,3% resultó baja.

Graf.11



La media con un puntaje de 29.70 según muestra la grafica 11, califica según las escalas planteadas por González, V. López, A. (2002), como una motivación profesional con nivel medio, ya que la misma se caracteriza por la existencia de una motivación predominantemente intrínseca con evidente desarrollo de aspiraciones y preocupaciones referidas al área deportiva y la profesión en cuestión, pero que posee dificultades puntuales en el hecho de poseer una actuación profesional inconstante mostrando un empuje variable ante los obstáculos que se presentan, de la misma manera estos profesionales no son eminentemente activos en el desempeño de su profesión asumiendo una postura y actitud reactiva ante el desarrollo de la misma.

3. CONCLUSIONES

3.CONCLUSIONES

- Se logró realizar la fundamentación teórica del estudio propuesto, resultando de gran utilidad los estudios realizados por la Dra. Viviana González Maura y Alejandro López (2002) de la Universidad de la Habana.
- Se pudo corroborar que el área motivacional referida a la profesión, ocupa un lugar de máxima importancia para la muestra estudiada así como los conflictos asociados al la misma se refieren a: superación profesional, la mejora de las relaciones humanas en el ámbito del trabajo y la obtención de altos resultados en las competencias.
- La motivación profesional fue diagnosticada con un nivel medio, según las escalas propuestas por González, V. y López, A. (2002).

4. RECOMENDACIONES

4. RECOMENDACIONES

- • Recomendamos continuar profundizando en los elementos obtenidos en la presente investigación, así como elaborar un plan de acciones con vista a superar las deficiencias encontradas.
- • Los datos obtenidos deberán ser presentados a las instancias rectoras de la actividad investigada en esta provincia, con el fin de retroalimentar el proceso de formación de los futuros campeones.

5. BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

1. Allport, G. (1971) La personalidad su configuración y desarrollo. La Habana, Ediciones Revolucionarias.
2. Añorga M.,J. “Paradigma Educativo Alternativo para el desarrollo profesional y humano de recursos naturales, laborales y de la comunidad”. Educación de avanzada en disquete 1998.
3. Añorga M., Julia, “Los sistemas de superación y soporte”. Ciudad de la Habana Cuba 2002
4. Apuntes. II Jornada Unisport para entrenadores de Hockey/herba. Perfeccionamiento del nivel internacional. Andalucía. No. 283. 1993.
5. Boyatzis,R. (1982)”The competent manager” ,New York. Wiley and Sons.
6. Bozhovich, L. I (1976) La personalidad y su formación en la edad infantil. E La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
7. Buceta, J.M. Psicología del entrenamiento deportivo. Ed. Dykinson, Madrid. 1998
8. Bravet, Q., Juana M., Una alternativa para la evaluación del desempeño profesional de las Entrenadoras de Gimnasia Rítmica en Cuba. Tesis en opción al título de Doctor en Ciencias de la Cultura Física. ISCF Manuel Fajardo. Ciudad Habana. 2007
9. Calviño, M. (1987) La investigación del sentido personal como expresión de la motivación. En Investigaciones de la personalidad en Cuba. Colectivo de autores. La Habana, p. 38-49. ED. Ciencias Sociales
----- (2002) Análisis dinámico del comportamiento. La Habana, Editorial Félix Varela.
10. Campos, H. “Profesionalización del desempeño profesional de los profesores de educación física en el programa carrera magistral en México”, D. F. Tesis en opción al título de Doctor en Ciencias de la Cultura Física. ISCF Manuel Fajardo. Ciudad Habana. 2006
11. Cange, J. A. Eds. Mac Graw-Hill. “El líder carismático”. Bogotá 1989
12. Cañizares, M. (1999). Entrenamiento sociopsicológico para el mejoramiento de la eficiencia grupal del equipo deportivo. Tesis de Doctorado. (Doctorado en Ciencias Psicológicas), Universidad de La Habana,

13. _____ (2008). "La Psicología en la actividad física. Su aplicación en la educación física, el deporte, la recreación y la rehabilitación". En proceso de edición.
Casales, A. "Psicología Social". Editorial Ciencias Médicas. Bello, D, Z, p.93.
14. Cortina, A. (1997). "Ciudadanos del mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía". Madrid: Alianza Editorial.
15. Covey, S. R. Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós Empresa 16, Barcelona, 1995
16. Galdona, J. (2000) "La transversalidad en el currículum. La formación de la estructura ética de la persona". Programa Educación en Valores. OEI. Boletín 10. <http://www.oei.es>
17. García Ucha, F. (1987) "Autovaloración y rendimientos deportivos en jugadores de voleibol. Tesis en opción al Grado de Doctor en Ciencias Psicológicas. La Habana, Universidad de La Habana.
18. Goleman, D. (1997). "La inteligencia emocional". Barcelona: Kairos.
19. Goleman, D., Boyatzis y Mc Lee. "El líder resonante". Ed. Plaza y Janés. Madrid. 2002
20. Gonczi, A. Athanasau, J. (1996) "Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia". Editorial Limusa.
21. González Carballido, L.G. (1979) "Hacia nuevas vías de desarrollo del pensamiento táctico". Premio Nac. Exposición Nacional Brigadas Técnicas Juveniles. Cuba.
22. González, R.F., (1993) Motivación moral en adolescentes y jóvenes. La Habana, Editorial Científico – Técnica.
23. González, S.D.J., "Los valores morales como formaciones motivacionales en los deportistas". Conferencia presentada al Evento Internacional de Psicología del Deporte. La Habana, Cuba. 1999.
24. González, V. (1998^a) "El interés profesional como formación motivacional de la personalidad". En: Revista Cubana de Educación Superior. No. 2. Vol. XVIII.
25. ----- (2000) "La orientación profesional como estrategia educativa para el desarrollo de intereses profesionales y de la responsabilidad del estudiante universitario". Informe de investigación. CEPES. Universidad de la Habana

26. ----- (2001) “La orientación profesional en la educación superior. Una alternativa teórico-metodológica para la formación de profesionales competentes”. Monografía. CEPES. Universidad de la Habana.
27. ----- (2002) “La orientación profesional en la educación superior. Una alternativa teórico-metodológica para la formación de profesionales competentes”. Ponencia. 3era Convención Internacional de Educación Superior. Universidad 2002. Ciudad Habana. Cuba.
28. ----- y col. (2007) Educación de la responsabilidad en la práctica profesional. Editorial Deportes. Cuba.
29. Harre, D. Teoría del entrenamiento deportivo. Editorial Científico-Técnica. Ciudad de la Habana, (1983).
30. Heckhausen, H. Leistungs motivation und Sport, en ADL-Kongress (Motivation in Sport, 1977).
31. Hechavarría, M. M. Laza y G. Bécquer. Análisis de la influencia de la tecnología blanda en la educación física frente al proceso creciente de globalización en América latina. XVIII Congreso Panamericano de Educación Física, Julio del (2007)
32. Hechavarría, M y O, Paulas. El Entrenador deportivo de excelencia. Monografía. (Material original 1999, ampliado en el (2008).
33. Hechavarría, M “ Lo que todo entrenador deportivo o director técnico debe saber hacer”. ISCF, Libro formato Digital , (2009)
34. , Michael J. (1966) “Principles of personal testing”. New York. Mc Graw Hill.
35. Leontiev, A.N. (1979). “La actividad en la Psicología.” Libros para la Educación. Cuba.
36. Makarenko, L. P. El nadador joven. Editorial: VIPO. Uneshtorgizdat. Moscú, (1991).
37. Marrero Rodríguez, G. y otros (2000) Motivos, motivación y deporte Salamanca Psicología y deporte. Canarias, Editorial Linca, S.L
38. Martens, R. El entrenador. Et alt. Ed. Hispano Europea. Bilbao. 1995 Plaza y Janés. Madrid. 2002
39. McClelland, D.C. (1973) “Testing for competencies rather than intelligence American Psychologist”.
40. Mertens, L. (1997) “Competencia laboral: Sistemas , surgimiento y modelos.”
41. CINTERFOR. Montevideo.2005

42. Mertens,L. (2000) “La gestión por Competencia laboral en la empresa y la formación profesional”. OEI
43. Murcia, N (2003) Investigación cualitativa. Una guía para abordar estudios sociales. Armenia. Editorial Kinesis. Pag. 1.
44. Presentados en Reuniones metodológicas de la Disciplina Teoría y Metodología de la Educación Física y el Entrenamiento deportivo (2000 - 2011).
45. UNESCO (1998) “La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción”. Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. París, 5 –9 de octubre.
46. Velásquez, M., (2006). Ser entrenador. [http: // forosbaloncesto.jgbasquet.com](http://forosbaloncesto.jgbasquet.com)

6. ANEXOS

ANEXO 1

Datos sociolaborales

Provincia: _____ Deporte: _____ Identific: _____

Sexo: M___ F___ Casado _____

Con quien vive? Pareja ___ Hijos # _____ Padre ___ Madre ___ Otros _____

2.- Experiencia Deportiva: 1 año___ 1 – 3 años___ 4 -6 años___

7-9 años___ 10-12 años___ 13-15años___ 16-18 años___ 19-21años___ 22-24años___

25 o+ años___

4.- Datos sociodemográficos:

Edad: Hasta 30 años: _____

31-40 años _____

41-50 años _____

51-60 años _____

+60 años _____

Condición

Auxiliar ___ Entrenador Ofic. _____

Nivel escolar:

Adiestrado _____

Licenciado _____

5 Categoría que trabaja _____

6 Categoría que prefiere trabajar _____ por que? _____

6 Ha sido entrenador de otros deportes. Cuales? _____

ANEXO 2

Técnica DIP-ED

Instrucciones: Estimado Entrenador, a continuación le presentamos una serie de preguntas cuyas respuestas serán de gran utilidad para el estudio que estamos realizando acerca de su profesión, usted ha sido seleccionado para participar en el mismo y comprenderá que sus criterios y opiniones son valiosos por lo que lo exhortamos a responder con sinceridad este cuestionario. No es necesario escribir su nombre.

1. A continuación se presentan una serie de alternativas relacionadas con el ejercicio de la profesión, señale con una X todas aquellas que considere se correspondan con su situación personal y sus opiniones como Entrenador:

- 10. Me gusta el deporte.
- 11. Ejercicio esta profesión porque me garantiza un salario para vivir.
- 12. Como entrenador me gusta dar clases.
- 13. Mi profesión es fácil.
- 14. No me gusta el deporte.
- 15. Ser entrenador es un medio de vida.
- 16. Como entrenador no me gusta dar clases.
- 17. Me gustaría saber mas acerca de la enseñanza del Entrenamiento deportivo
- 18. No me interesa continuar estudios relacionados con mi profesión actual.
- 19. Otra(s) ¿Cuál?(es) _____

2. ¿Te gustaría ejercer otra profesión?

Si No No sé

3. ¿Cuáles son tus propósitos en tu vida profesional?

4. Piensas ser Entrenador :

Siempre____ Algún tiempo____ Poco tiempo ____

¿Por qué?

5. ¿Te gusta ser Entrenador ?

___ Me gusta mucho.

___ Me gusta más de lo que me disgusta.

___ Me es indiferente.

___ Me disgusta más de lo que me gusta.

___ No me gusta nada

___ No puedo decir.

6. ¿Qué es lo que más te gusta de ser Entrenador?

7. ¿Qué es lo que más te disgusta de ser Entrenador?

8. Si tuvieras la oportunidad de elegir de nuevo la profesión a estudiar, ¿elegirías esta profesión?

Si___ No___ No sé___

¿Por qué?

9. ¿Cuáles son tus planes para dentro de 5 años?

10. Si en estos momentos te ofrecieran un trabajo mejor remunerado y para ejercerlo tuvieras que renunciar al actual, ¿lo aceptarías?

Si__ No__ No sé__

¿Por qué?

11. A continuación le presentamos una serie de situaciones en cada una de las cuales tiene que decidir cuán difícil le sería solucionarlas. En cada situación debe marcar según su caso personal el valor en que se ubica entre los extremos de muy fácil (9) y muy difícil (1). Por ejemplo: si considera la solución muy fácil, marcaría el 9. Si la considera muy difícil marcaría el 1. Los valores del 2 al 8 indican la medida en que se acerca o se aleja de los extremos. Debe pensar bien en cada situación, según sea su caso, en qué lugar se ubicaría teniendo en cuenta el grado de dificultad que cada una presenta para usted.

1. Si tuviera que explicar los aspectos positivos y negativos que tiene su profesión a partir de su experiencia personal sin consultarlo con otras personas.

Muy difícil

1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Muy fácil

2. Si tuviera que buscar información acerca de las posibilidades de superación y nadie se la ofrece.

Muy difícil

1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Muy fácil

3. Si tuviera que luchar incansablemente por lograr tus aspiraciones profesionales y no tuviera muchas posibilidades para lograrlas.

Muy difícil

1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Muy fácil

4. Si tuviera que defender tus criterios acerca de la importancia de la profesión de Entrenador ante personas que se oponen a ellos.

Muy difícil

1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Muy fácil

5. Si no te ofrecen información acerca de las posibilidades de trabajo del Entrenador y tuviera que buscarla personalmente.

Muy difícil

1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Muy fácil

6. Si tuvieras que estudiar sin descanso para mejorar la calidad de tus clases y tuvieras poco tiempo para ello.

Muy difícil

1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Muy fácil

7. Si tuviera que argumentar cómo concibes tu vida profesional en un futuro cercano y tuvieras que hacerlo con la información que hasta el momento dispones.

Muy difícil

1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Muy fácil

8. Si tuvieras que plantearte la búsqueda de nuevas vías para la solución de problemas relativos al desempeño de tu profesión y tuvieras que oponerte a los que plantean que sigan las ya establecidas.

Muy difícil

1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Muy fácil

9. Si tuvieras que vencer obstáculos que entorpecen el logro de tus aspiraciones profesionales y para vencerlos tuvieras que hacer grandes esfuerzos.

Muy difícil

1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Muy fácil

10. Si tuvieras que explicar cómo surgió tu vocación profesional y tuvieras que hacerlo sin que nadie te ayude.

Muy difícil

1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Muy fácil

11. Si te proponen trabajar en una investigación que te permita profundizar en aspectos que te interesan del desempeño de la profesión de Entrenador y tuvieras que sugerir los temas a investigar.

Muy difícil

1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Muy fácil

12. Si tuvieras que cumplir un plan de trabajo intenso para lograr tus propósitos profesionales y tuvieras poca ayuda por parte de familiares y colegas.

Muy difícil

1	2	3	4	5	6	7	8	9	

Muy fácil

13. Si tuvieras que explicar las implicaciones que tendría para tu vida futura ejercer una profesión que no te gusta y tuvieras que defender tus criterios ante personas que se oponen a ellos.

Muy difícil

1	2	3	4	5	6	7	8	9

Muy fácil

14. Si tuvieras que solucionar un problema que te interesa de la profesión y tuvieras poca información.

Muy difícil

1	2	3	4	5	6	7	8	9

Muy fácil

15. Si tuvieras la posibilidad de trabajar en una investigación que te permita profundizar en aspectos de la profesión que ejerces y tuvieras que hacerlo utilizando tu tiempo libre.

Muy difícil

1	2	3	4	5	6	7	8	9

Muy fácil

12. Distribuya 100 puntos entre los 5 aspectos que a continuación le mostramos según la importancia que le concede a los mismos:

___ Preparación física

___ Preparación técnica

___ Preparación psicológica

___ Preparación táctica

___ Preparación teórica

13. ¿Mencione según su criterio que conocimientos debe poseer un entrenador:

14. ¿Diga que habilidades debe poseer o que cuestionas debe **saber hacer** un entrenador? :

15. ¿Según su criterio, diga como debe **ser** un entrenador? :

ANEXO 3

-ROTTER PARA ADULTOS-

Nombre y apellidos: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Deporte: _____ Categoría: _____

Instrucciones para la prueba: Complete o termine estas frases para que expresen sus verdaderos sentimientos, ideas u opiniones.

Trate de completar todas las frases:

1-Me gusta: _____

2-El tiempo más feliz: _____

3-Quisiera saber: _____

4-En el hogar: _____

5-Lamento: _____

6-A la hora de acostarme: _____

7-Los hombres: _____

8-El mejor: _____

9-Me molesta: _____

10-La gente: _____

11-Siento: _____

12-Mi mayor temor: _____

13-En la escuela: _____

14-No puedo: _____

15-Mi madre: _____

16-Los deportes: _____

17-Cuando yo era niño o niña: _____

18-Mis nervios: _____

19-Las otras personas: _____

20-Sufro: _____

21-Fracasé: _____

22-La lectura: _____

23-Mi mente: _____

24-El impulso sexual: _____

- 25-Mi futuro:_____
- 26-Yo necesito:_____
- 27-El matrimonio:_____
- 28-Estoy mejor cuando:_____
- 29-Algunas veces:_____
- 30-Odio:_____
- 31-Me duele:_____
- 32-Este lugar:_____
- 33-Estoy muy:_____
- 34-La preocupación principal:_____
- 35-Deseo:_____
- 36-Mi padre:_____
- 37-Yo secretamente:_____
- 38-Yo:_____
- 39-Las divisiones:_____
- 40-Mi mayor problema es:_____
- 41-La mayoría de las mujeres:_____
- 42-El trabajo:_____
- 43-Amo:_____
- 44-Me pone nervioso:_____
- 45-Mi principal ambición:_____
- 46-Yo prefiero:_____
- 47-Mi problema principal en la elección de carrera, profesión o
trabajo:_____
- _____
- 48-Quisiera ser:_____
- 49-Creo que mis mejores aptitudes son:_____
- _____
- 50-Mi personalidad:_____
- _____
- 51-La felicidad:_____
-

