



Revista Digital de Educación Física

ISSN: 1989-8304 D.L.: J 864-2009

AUTOVALORACIONES DE ENTRENADORES DE FUTBOL AMERICANO SOBRE SUS COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA ENFRENTAR EL ENTRENAMIENTO DEPORTIVO: APROXIMACIONES PRELIMINARES DESDE UN TALLER DE CAPACITACIÓN

Pedro Gualberto Morales Corral*
pedro.moralescr@uanl.edu.mx

María Rosa Alfonso García**
maryrosa.alfonso@yahoo.com.mx

Marco Antonio Cortez Cázares*
marco.cortescz@uanl.edu.mx

Dulce Edith Morales Elizondo*
dulce.moralesz@uanl.edu.mx

*Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL). México

**Instituto Superior de Especialidades de Monterrey. México

RESUMEN

El trabajo se inscribe en el objeto de estudio de la preparación de los entrenadores del fútbol americano para enfrentar eficientemente su trabajo con base a atender tanto el proceso de entrenamiento deportivo como los resultados en la UANL, por ello realiza un corte transversal, desde un diseño cuantitativo, a partir de una encuesta, para explorar el marco de referencia de los entrenadores y su nivel autovalorativo en torno a las competencias que poseen y a las capacidades que más jerarquizan en su trabajo. Se aplicó el cuestionario antes y después de iniciado un taller de capacitación en el marco del XIX Congreso de FOD, para comparar si había existido alguna modificación en los marcos referenciales de los entrenadores, considerándose para esta comparación solo las preguntas cerradas de la encuesta con una escala tipo Lickert. Se obtuvo que es adecuado el marco de referencia de los entrenadores con relación a contenidos actitudinales y a competencias, hay que trabajar con mayor relieve en la planificación y en los procesos de selección de talentos, así como también se constató la existencia de algunas modificaciones en las jerarquizaciones efectuadas en torno a competencias y capacidades entre la primera y la segunda aplicación algunas relacionadas con la experiencia de los entrenadores consultados, lo cual corrobora la necesidad de sistematizar acciones de capacitación.

PALABRAS CLAVE: Autovaloración; entrenamiento deportivo; fútbol americano; capacidades; competencias profesionales; capacitación.

SELF-ASSESSMENTS OF AMERICAN FOOTBALL COACHES ON THEIR PROFESSIONAL COMPETENCES TO FACE SPORTS TRAINING: PRELIMINARY APPROACHES FROM A TRAINING WORKSHOP

ABSTRACT

The work is part of the object of study for the preparation of the American football coaches to efficiently face their work based on tending to both the sports training process and their results in competitions in which the UANL participates, for that reason it makes a cross-section, from a quantitative design, based on a survey, to explore the coaches' frame of reference and their self-evaluating level around the competencies they possess and the capabilities that rank the highest in their work. The questionnaire was applied before and after starting a training workshop within the framework of the XIX FOD Congress, to compare if there had been any modification in the coaches' referential frameworks, considering for this comparison only the closed questions of the survey with a Lickert type scale. It was found that the coaches' frame of reference is adequate in relation to attitudinal content and competencies. On the other hand, it is necessary to work with greater emphasis in planning and in the talent selection processes, as well as the existence of some modifications in the Rankings made around competencies and capacities between the first and second applications, some related to the experience of the coaches consulted, which corroborates the need to systematize training actions.

KEY WORDS: Self-assessment; sports training; football; capabilities; professional competencies; training

INTRODUCCIÓN.

Para Zepeda Gomez (2013) el desempeño atlético de un deportista o de un equipo deportivo es el reflejo de la competencia profesional de su entrenador. Teaff Grant (2002) retó a los entrenadores de futbol americano (FA) a ser profesionales, asumiendo que entrenar y enseñar es una profesión.

Actualmente en México no hay ninguna certificación académica oficial o no oficial para ser entrenador de FA. En la Facultad de Organización Deportiva (FOD) de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) el perfil de egreso permite a los graduados desempeñarse como entrenadores; sin embargo, esto no los califica, ni certifica como entrenadores de FA competentes en ese ramo.

Desde el 2003, se encontró que, en los Estados Unidos de Norte América, de 800,000 entrenadores de diferentes niveles escolares solo el 8% había recibido educación específica como entrenador. Han existido dos mitos sobre la formación de entrenadores, uno relacionado con el hecho que si se ha sido jugador en un deporte, entonces se podrá ser entrenador y el otro que siendo mejor deportista se puede ser mejor entrenador; sin embargo la habilidad de un jugador es diferente de la habilidad para ser un entrenador (Flannery, 2003).

Hace años, la mayoría de los entrenadores fueron formados como maestros en Educación Física y aprendieron a desarrollar una filosofía educativa para sus equipos. Hoy, nuestros programas de atletismo son mucho más grandes y muchos de nuestros entrenadores provienen de la comunidad, sin entrenamiento pedagógico en atletismo. En la UANL, la mayoría de los entrenadores de FA no ha tenido una formación académica específica para enfrentar el trabajo de entrenamiento en este deporte.

El entrenador deportivo, es un pedagogo y de eso depende su éxito profesional; (Light & Harvey, 2017). Para ejercer esta función pedagógica resulta útil el conocimiento de la existencia de diferentes estilos de conducción de los entrenadores para desplegar mejores interacciones con los deportistas.

En los Estados Unidos los entrenadores en jefe de FA han sido sub divididos en 17 tipos: 1. "Los motivadores", 2. "El gurú de las X y las O", 3. "El entrenador" Llevo mis emociones en mi manga", 4. "El entrenador de expresiones faciales" Soy todo negocio", 5. "Sr. GQ", 6. "El entrenador de jugadores", 7. "El Micromanager", 8. "El innovador", 9. "The Outside The Box Guy", 10. "Sr. Brutalmente honesto / sin entrenador habla", 11. "La Ley de clase", 12. "El" Déjame poner las almohadillas y mostrarte el entrenador", 13. "El narrador", 14. "El tipo con el que a todos les encantaría tomar una cerveza", 15. "Los entrenadores" ¿Dónde está mi cafeína?", 16. "Los entrenadores notablemente sensatos", 17. Entrenador de "La" vieja escuela no es solo la forma correcta, es la única.(Samuels, 2016).

El estilo metódico o pedagógico del entrenador deportivo es el preferible, si se concibe el entrenamiento como un proceso pedagógico: de esta forma nos enfocaremos en el entrenamiento deportivo como modelo pedagógico de cimentación ideal para el desarrollo integral del deportista. Aquí se manejan principios, métodos y procesos de entrenamiento como una práctica pedagógica sistemática, donde entiende, adquiere y aplica el conocimiento haciendo posible que el aprendizaje permita solucionar situaciones desconocidas, convirtiéndolas en

conocidas, lo cual garantizará un mejor desempeño deportivo, (Méndez Urresta & Méndez Urresta, 2016).

El entrenamiento deportivo como proceso pedagógico provee mediaciones prácticas suficientes para desarrollar habilidades y destrezas físico atléticas y técnico tácticas deportivas, así como actitudes para mejorar el rendimiento deportivo,(Rey et al., 2012); lo que le permite organizar y planear de manera eficaz y eficiente las actividades, contenidos y tareas del proceso de enseñanza aprendizaje deportivo, (Bompa & Buzzichelli, 2018; Issurin, 2010).

El entrenador de FA debe calendarizar y periodizar para dosificar y dinamizar de manera sistemática, secuencial, integral y controlada los estímulos requeridos de intensidad, duración y frecuencia en lo físico atléticos y técnico táctico en los momentos adecuados para incrementar expeditamente el rendimiento deportivo; con un modelo pedagógico deportivo, modelo dinámico y actualizado, de ahí que el estado del arte en la teoría de la metodología del entrenamiento deportivo es mandatorio,(Bompa & Buzzichelli, 2018; Font Landa, 2012).

En Estados Unidos los entrenadores de FA en la Subdivisión Football Bowl (FBS) están bajo una tremenda presión para terminar temporadas ganadoras. Según el entrenador de la Universidad de Georgia en los Estados Unidos, Mark Richt, "En conclusión, si no ganas, vas a ser despedido" (Eichelberger & Levinson, 2007). por ello las autoridades universitarias conminan a sus entrenadores a que, al mismo tiempo de tener equipos ganadores, también gradúen a más jugadores; lo cual no ha pasado, (Finley & Fountain, 2010).

Comeaux, (2015) afirma que el atletismo y la academia no coexisten de manera efectiva y los entrenadores en jefe de FA deben demostrar un liderazgo académico más fuerte y una mayor responsabilidad por los resultados académicos de los atletas que reclutan para prepararlos para la vida después del deporte, por lo que, el entrenador debe aspirar a que sus jugadores obtengan su grado académico.

El entrenador, debe ser un profesional en las ciencias de la cultura física y el deporte. Esto Incluye la retroalimentación, la programación científica de los ejercicios: de lo más sencillo a lo más complejo, en adecuada coordinación con los propósitos de la etapa o período del entrenamiento deportivo. (Bompa & Buzzichelli, 2018; Zepeda Gomez, 2016)Estos objetivos deberán ser el fin último al que se dirige la acción como resultado de la sumatoria de la serie de metas y procesos, por ejemplo todo el entrenamiento de un día o toda una etapa del macrociclo se dirige a cumplir uno o varios objetivos, el resultado de todos los objetivos para llegar a una meta, (Dicks Frank W., 2015). Para Zepeda Gomez (2016) formular cómo ganar un partido mediante un sistema específico, en alguna zona particular del campo y apreciar rápidamente las condiciones de juego del contrario, es una estrategia de táctica o de ambas, así se establece un plan y un objetivo con las habilidades entrenadas, lo cual garantizará un gran porcentaje del objetivo de resultados (el triunfar).

La estructura del programa de FA de la UANL cuenta con cuatro coordinadores: ofensivo, defensivo, equipos especiales y de inteligencia. El FA es un deporte de colisión con demandas preferente anaeróbicas y particularidades diferentes por posiciones del deporte.

Además de los aspectos relacionados a las competencias físico atléticas y técnico tácticas, el entrenador debe conocer aspectos nutricionales asociados a cada período de entrenamiento en su calendario deportivo.(Seebohar, 2011) enfatiza que el plan nutricional debe soportar el entrenamiento programado y no al revés.

Para caracterizarlos, como profesionales especializados con enfoque científico dirigido a mejorar la capacidad individual atlética donde se involucra lo físico, mental, técnico y táctico bajo reglas claras y específicas de competencia; los cuales se auxilian de las ciencias del deporte, y de las Tic, para establecer una mejor metodología del entrenamiento deportivo, a partir de la utilización de diferentes baterías de pruebas que aporten información válida y confiable de las diferentes variables involucradas en el proceso (Herrera Saavedra, 2011).

Es imperante una educación continua en Ciencias de la cultura física y el deporte, ya que los sistemas modernos de entrenamiento establecen el binomio atleta-entrenador para obtener los mejores resultados en el proceso de entrenamiento deportivo apreciado como una unidad pedagógica.

Evaluar la eficiencia del atleta y la eficacia de sus cargas de trabajo durante el entrenamiento, es necesario, así el entrenador diagnosticará el estado de entrenamiento deportivo, midiendo con pruebas de campo y de laboratorio (Haff & Dumke, 2012; Harman & Garhammer, 2008; Pérez Guerra, 2008).

Las importantes innovaciones ocurridas a nivel mundial asociadas al ejercicio y el deporte, demandan que todos los profesionales de este ámbito tengan un constante y elevado nivel científico, aunque la preparación del entrenador deportivo aún no resulta suficiente (Chila Velásquez et al., 2016), ello justifica un estudio preliminar que explore sus apreciaciones en torno a las competencias profesionales que poseen y otros aspectos de interés para desarrollar su trabajo.

Subirats Simon (1995) afirma insuficiencias de los entrenadores deportivos en México en lo relacionado con su capacitación y actualización. Entre estas la existencia de un diferente nivel escolar, académico y de formación profesional; gran divergencia en los niveles de dominio de técnicas y tácticas deportivas, así como su experiencia de entrenador, aludiendo también el rechazo a la capacitación en las ciencias del ejercicio.

Seguir con rigurosidad la metodología del entrenamiento deportivo para lograr campeonatos, romper marcas, no es sencillo, porque su conquista es multifactorial ya que se requiere conocimiento pleno de su reglamentación y de las técnicas y tácticas del deporte y las características físico atléticas de los deportistas con el fin de desarrollar las capacidades y habilidades involucradas en el desempeño deportivo. También se precisan competencias de carácter psicológico, nutricional, fisiológico, biomecánico, de ciencias de la información y comunicación, medicina del deporte, fuerza y acondicionamiento físico atlético y gerenciales, entre otras. (Bompa & Buzzichelli, 2018; Huang et al., 2015; Lara et al., 2012). Estas competencias profesionales permiten desarrollar un programa deportivo de excelencia y detectar, seleccionar y formar los talentos deportivos de su organización.

Cada vez la competencia deportiva es mayor y establece más retos para obtener éxito, por lo que todos los integrantes de la organización deportiva deben mantener vigentes sus competencias relacionadas al deporte competitivo.

En la actualidad el contexto moderno del deporte está cambiando continuamente las condiciones de acciones y acomodados en respuestas, adaptaciones, ajustes y transformaciones en los sistemas de entrenamiento, así como la reglamentación de los deportes, motivo por el cual se debe capacitar y actualizar al personal involucrado. Además de los aspectos inherentes a la actividad física, todo entrenador debe estar capacitado para auxiliar a sus jugadores en situaciones de lesión, por lo que el entrenador debe saber las respuestas del organismo ante las cargas de trabajo y evaluar las demandas del entrenamiento y del juego, así como los diferentes componentes del acondicionamiento físico, realizando un análisis de las consideraciones y requisitos nutricionales y las características de las lesiones de la FA, (Fullagar et al., 2017).

En la UANL se realizan esfuerzos para mejorar sus procesos formativos y a nivel deportivo también existe una tendencia a la profesionalización de profesores y entrenadores, mediante estrategias de calidad a partir del concepto de la mejora continua, para tener programas deportivos exitosos, por ello es necesario conocer el tipo de entrenador que se tiene en FA para caracterizar esta población con relación a sus perfiles y competencias profesionales. En el marco de esta aspiración, se aprovechó el desarrollo del Congreso Internacional FOD, para, en un taller efectuado al respecto, aplicar un instrumento para explorar el nivel auto valorativo de los entrenadores acerca de las competencias que poseen para enfrentar el proceso de entrenamiento deportivo. En tal sentido en el trabajo se plantean los objetivos siguientes:

- Analizar el marco referencial de los participantes de un taller de capacitación de fútbol americano en torno al proceso de entrenamiento deportivo.
- Comparar las opiniones de los asistentes al taller en torno a sus competencias y a las capacidades físicas que más jerarquizan, antes y después de haber asistido al taller.

1. MÉTODO.

Es un estudio de corte predominantemente cuantitativo porque utiliza como instrumento principal de recogida de datos la encuesta, considerada el método clásico de la investigación social cuantitativa, no obstante que tiene algunos procedimientos cualitativos, sobre todo para el procesamiento de las preguntas abiertas de la encuesta, por el método de la comparación constante, reforzándose así la idea de la complejidad relacionada con la fragilidad de todo empeño clasificatorio. Se trata de un estudio transversal y descriptivo.

1.1. UNIVERSO Y MUESTRA.

En este estudio se realizaron 46 entrevistas a los participantes del Taller de fundamentos de fútbol americano (TFFA) en el congreso internacional mencionado. De esta forma, se trata de una muestra no aleatoria de entrenadores asociados al deporte del FA de la UANL.

Participaron 28 individuos del sexo masculino cuyas edades fluctuaron entre los 19 a 25 años, asociados al deporte del FA de la UANL, quienes atendieron el TFFA en el congreso internacional antes mencionado. Antes de su participación voluntaria se les solicitó que firmaran un consentimiento informado.

1.2. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Se aplicó un Cuestionario a entrenadores que contenía siete ítems que indagaban en una dimensión sociodemográfica, sobre conocimientos y competencias que a su juicio poseían para determinar su nivel auto valorativo en torno a su desempeño y jerarquizaciones en torno a las competencias. De la tercera pregunta a la séptima, empleamos una escala tipo Likert en la que cada ítem tiene un rango de respuesta: totalmente desarrolladas, medianamente desarrolladas y escasamente desarrolladas. (Ver Anexo 1)

El cuestionario utilizado fue diseñado por miembros del staff de coacheo de un equipo de liga mayor de nivel colegial perteneciente a la Organización Nacional de FA (ONEFA) en México, posterior a las reuniones de un grupo de discusión, con coaches con por lo menos 10 años de experiencia directa en entrenamiento de equipos campeones o sub campeones a nivel nacional y que por lo menos seis años acudieron anualmente a las clínicas de coacheo del American Football Coaches Association (AFCA) y a las clínicas de la National Strength and Conditioning Association (NSCA) para su continua capacitación, por lo que tienen preparación teórica y experiencias prácticas sistematizados, lo cual es útil para analizar el tipo de competencias del entrenador de FA universitario.

Se encuestó a los participantes con el mismo instrumento, al inicio y al final del taller, así los coaches fueron clasificados como asistentes del taller 1 y del taller 2 para efectuar una comparación y cumplir uno de los objetivos del trabajo.

1.3. PROCESAMIENTO DE DATOS Y VALIDEZ DEL ESTUDIO

Los datos fueron capturados en una hoja electrónica de cálculo (excel) ordenados de manera lógica con el fin de ser utilizados para su procesamiento posterior en la versión 20.0 del programa estadístico SPSS. Se realizaron estadísticas descriptivas correspondientes a análisis porcentuales para organizar decrecientemente los datos y así alcanzar mejor comprensión de su comportamiento.

Las preguntas abiertas se procesaron al modo en que lo efectúa la investigación cualitativa por análisis de contenido y desde el método de la comparación constante que plantea la codificación abierta, axial y selectiva (Strauss & Corbin, 2016). Estos procedimientos consisten en esencia en acceder al discurso de los participantes fragmentándolo en unidades más pequeñas o códigos, establecer el sistema categorial al agrupar los códigos por categorías para efectuar análisis descriptivos, y también se le añade un nuevo paso, expresión de un proceder cuanti-cualitativo puesto que se realizan operaciones de conteo en torno a la frecuencia de aparición de los códigos por categorías (Alfonso-García, 2020)

El principal criterio de validez utilizado se relaciona también con el análisis de contenido, cuidando sobre todo el control semántico para que las diferentes preguntas fueran comprensibles para los participantes consultados y así establecer

en este taller una validación por el uso que puede considerarse un pilotaje del instrumento. En sucesivas etapas se procederá a validaciones estadísticas.

2. RESULTADOS.

Tabla 1:
Distribución de encuestados, por Exposición

Clasificación	Frecuencia	%
Exposición 1	28	61
Exposición 2	18	39
Total	46	100

Fuente: Encuesta

Los encuestados, a partir de la pregunta 2, fueron clasificados en dos categorías: entrenadores en formación y entrenadores con experiencia; según declararon tener o no experiencia en dirigir un equipo. Se encontró que la mayoría de los entrevistados (72%) son coaches en formación.

Tabla 2:
Distribución de entrevistados, por experiencia

Clasificación	Frecuencia	Porcentaje
En formación	33	72
Con experiencia	13	28
Total	30	100

Fuente: Encuesta

La tabla 3, refleja las áreas de desempeño profesional de los 28 participantes en la encuesta durante la primera exposición. El 56 % de ellos, no se desempeñaban como coaches de FA, así, la población evaluada se encuentra activa y en posibilidad de ser entrenador en el fútbol americano.

Tabla 3:
Área de trabajo de los participantes en el taller

Categoría	Frecuencia	%
Ninguna	17	56
Juvenil	3	10
Infantil	3	10
Preparatoria	3	10
Universidad	2	6.66
En D-Backs en defensiva	1	3.33
Coach de tocho bandera	1	3.33
Total	30	100%

Fuente: Pregunta 1. Encuesta

La pregunta 3, de carácter abierto, indagaba acerca de los factores que a juicio de los entrenadores debían considerarse para el logro de un programa idóneo de FA, en un primer análisis de enfoque cuantitativo aparecieron las siguientes distribuciones de frecuencia.

De esta forma, encontramos que 39 por ciento de los participantes coincidieron en que la planeación es factor considerable para un programa idóneo en su deporte, 20 % para desarrollo de capacidades básicas y 13 por ciento al compromiso del coach. Sólo el 11 por ciento consideró el conocimiento del coach. Igualmente, sólo el 11 consideró el desarrollo del trabajo en equipo. Otras respuestas como disciplina, o el desarrollo de valores fueron consideradas por menos del 3 por ciento de los entrevistados.

Tabla 4:
Distribución de Factores para lograr un programa idóneo

Categoría	Frecuencia	%
Planeación	7	39.13
Desarrollo de capacidades básicas	9	19.57
Compromiso del coach	6	13.04
Desarrollo de trabajo en equipo	5	10.87
Conocimientos del coach	5	10.87
Desarrollo de valores	1	2.17
Disciplina	1	2.17
No contestó	1	2.17
Total	35	100%

Fuente: Pregunta 2. Encuesta

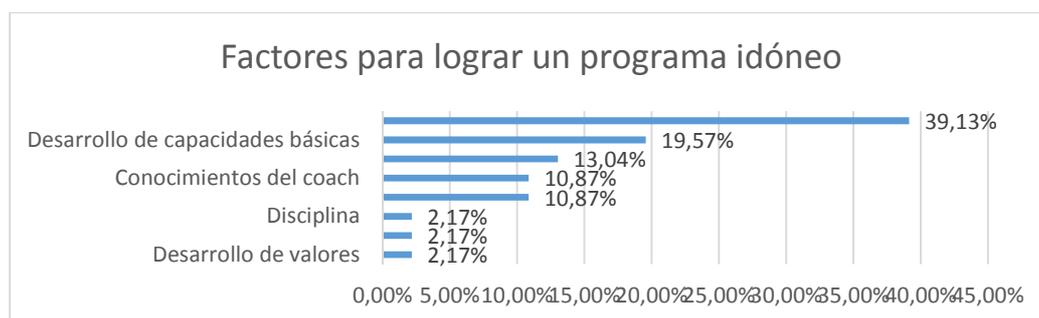


Figura 1. Fuente: Pregunta 2. Encuesta

En sentido cualitativo, de las respuestas de los participantes se pudieron inferir las siguientes categorías de análisis: Planificación, contenidos actitudinales y /o valores, competencias, selección de talentos y trabajo en equipo.

A la categoría de planificación se le asociaron los códigos relacionados con la idea de planeación correcta, planeación para el desarrollo del equipo, planes, sin que se apreciara un gran marco referencial en torno a esta dimensión. Igual afirmación podemos efectuar para las categorías selección de talentos y trabajo en equipo, en que las respuestas fueron un tanto tautológicas; podrá apreciarse en la tabla resumen donde apareció un número reducido de códigos, lo cual evidencia que no es muy amplio el marco referencial en torno estas cuestiones. Donde sí apreciamos mayor variedad de códigos es en las categorías de contenidos actitudinales y competencias, del modo en que lo mostramos en las tablas 4 y 5 correspondientes al análisis descriptivo efectuado a partir de clasificar los códigos en subcategorías y agruparlos.

Tabla 4

Subcategorías y códigos correspondientes a Contenidos actitudinales y/o valores

Categorías	Sub-categorías	Códigos
Contenidos actitudinales	a.- Disciplina	<ol style="list-style-type: none"> 1. disciplina, 2. responsabilidad, 3. respeto, 4. pasión 5. disciplina
	b.- Compromiso	<ol style="list-style-type: none"> 1. compromiso 2. valores en el equipo 3. y lealtad 4. y el querer hacerlo 5. buena comunicación entre los coaches, 6. jugadores 7. motivarlos a la unión 8. compromiso 9. compromiso
	c.- Actividad	<ol style="list-style-type: none"> 1. ambiente 2. compañerismo, y 3. actividad 4. integración del grupo, 5. pertenencia, 6. liderazgo del entrenador.

Fuente: Pregunta 2. Encuesta

Tabla 5:

Subcategorías correspondientes a la categoría competencias

Categorías	Sub-categorías	Códigos
Competencias	a.- Conocimientos	<ol style="list-style-type: none"> 1. tipo de acondicionamiento 2. conocer cada equipos o grupo 3. conocer para desarrollar el programa. 4. saber todo de la posición que puede hacer los jugadores bueno, 5. preparación académica 6. deportiva 7. conocimiento- 8. estrategia 9. objetivo, 10. estrategias y 11. conocimiento,
	b.- Habilidades	<ol style="list-style-type: none"> 1. combinar capacidades básicas 2. combinar capacidades básicas para mejorar 3. tener técnica y 4. seguimiento de estrategias 5. entrenar las capacidades 6. entrenamiento de fuerza, 7. preparación de pre-temporada, 8. mantenimiento de entrenamiento

- durante temporada
- 9. y el acondicionamiento físico,
- 10. y educación
- 11. abarcar necesidades físicas por posición.
- 12. enseñar a jugadores

- c.- Actitudes y o valores
- 1. ser buen coach,
 - 2. buena línea ofensiva
 - 3. defensa consolidada
 - 4. aprendizaje continuo

En la siguiente tabla que expresa un accionar combinado entre lo cuantitativo y lo cualitativo, podemos corroborar nuestras afirmaciones puesto que vemos en primer lugar la categoría competencias que agrupa la mayoría de los códigos para un 43% seguida por contenidos actitudinales.

Tabla 6:
Tabla Resumen: Relación cuanti-cualitativa de códigos y categorías. Factores asociados a una programación idónea del fútbol americano

Categoría	Códigos	%
Competencias	27	43
Contenidos actitudinales	20	32
Planificación	10	16
Trabajo en equipo	4	7
Selección de talentos	1	2
Total	63	100

Fuente: Pregunta 2. Encuesta

Los resultados de la pregunta 3, relacionada con el nivel de conocimientos que los entrenadores consideran tener en torno a diversas estrategias, aparecen concentrados en la siguiente tabla.

Tabla 7.
Conocimientos sobre estrategias

Estrategias	Desarrolladas				Porcentajes		
	T	M	E	total	T	M	E
1. Equipos Especiales	3	17	8	28	11	61	29
2. Motivacionales	9	17	2	28	32	61	7
3. De relaciones interpersonales	5	15	8	28	18	54	29
4. Defensivas	9	14	5	28	32	50	18
5. Actitudinales	10	14	4	28	36	50	14
6. Comunicativas	11	13	4	28	39	46	14
7. Ofensivas	11	13	4	28	39	46	14
8. De acondicionamiento Físico	8	12	7	27	30	44	26

Fuente: Pregunta 3. Encuesta T=totalmente, M=medianamente, E=escasamente

Se constata la autovaloración de los entrenadores acerca de su propio trabajo y podemos apreciar que ellos consideran mayoritariamente que sus estrategias se encuentran medianamente desarrolladas, sobre todo las relacionadas con equipos especiales, motivacionales y de relaciones interpersonales.

La autovaloración de los entrenadores continúa explorándose en la pregunta 4, asociada a las competencias profesionales que un entrenador de FA necesita. Esto se aprecia en la tabla 8, donde el 82% afirma que el trabajo en equipo es la competencia totalmente desarrollada, mientras que las competencias medianamente desarrolladas correspondieron a dirección de negocios, administración del tiempo, manejo de las relaciones interpersonales y desarrollo del capital humano.

Tabla 8:
Desarrollo de competencias. (Estratificadas según su desarrollo)

Competencias Número de la competencia en lista original	Desarrolladas				Porcentajes		
	T	M	E	Total	T	M	E
6.- Trabajo en equipo	23	4	1	28	82	14	4
11.- Aplicación de estrategias defensivas	21	5	2	28	75	18	7
3.- Autogestión de actitudes y conductas	19	5	4	28	68	18	14
7.- Pensamiento estratégico	18	9	1	28	64	32	4
10.-Aplicación de estrategias ofensivas	18	8	2	28	64	29	7
14.- Liderazgo y delegación	18	9	1	28	64	32	4
9.- Planeación de actividades	16	7	5	28	57	25	18
2.- Administración del estrés	15	9	3	27	56	33	11
15.-Administración del desempeño	15	10	3	28	54	36	11
5.- Comunicación Interpersonal e influencia	14	12	2	28	50	43	7
1.- Autoaprendizaje	14	11	3	28	50	39	11
12.- Aplicaciones de equipos especiales	13	11	4	28	46	39	14
13.- Solución de problemas y toma de decisión	13	13	2	28	46	46	7
18.- Dirección de negocios	2	17	9	28	7	61	32
16.- Desarrollo de colaboradores	8	16	4	28	29	57	14
8.- Administración del Tiempo	13	14	1	28	46	50	4
4.- Manejo de relaciones interpersonales	12	13	3	28	43	46	11
17.- Desarrollo de capital humano	8	12	8	28	29	43	29

Fuente: Pregunta 4. Encuesta T=totalmente, M=medianamente, E=escasamente

En la tabla se destaca que los entrenadores consultados declaran poseer en un nivel alto de desarrollo las competencias de trabajo en equipo, de desarrollo de estrategias y en un rango inferior el manejo de las relaciones interpersonales y desarrollo del capital humano.

Tabla 9
Jerarquización de las competencias que debe poseer un entrenador de FA

Jerarquías					Porcentajes					% Acum.	COMPETENCIAS
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
10	2	5	0	3	36	7	18	0	11	71	1.- Autoaprendizaje
5	4	4	4	1	18	14	14	14	4	64	2.- Administración del estrés
5	3	4	2	1	18	11	14	7	4	54	3.- Autogestión de actitudes y conductas
2	5	3	2	4	7	18	11	7	14	57	4.- Manejo de relaciones interpersonales
4	5	4	2	1	14	18	14	7	4	57	5.- Comunicación interpersonal e influencia
14	5	2	2	5	50	18	7	7	18	100	6.- Trabajo en equipo
8	5	4	2	1	29	18	14	7	4	71	7.- Pensamiento estratégico
5	2	6	4	2	18	7	21	14	7	68	8.- Administración del tiempo

11	2	1	5	2	39	7	4	18	7	75	9.- Planeación de actividades
9	4	2	3	0	32	14	7	11	0	64	10.- Aplicación de estrategias ofensivas
9	3	2	1	2	32	11	7	4	7	61	11.- Aplicación de estrategias defensivas
6	3	3	2	2	21	11	11	7	7	57	12.- Aplicación de equipos especiales
4	7	2	2	2	14	25	7	7	7	61	13.- Solución de problemas y toma de decisión
15	5	1	3	3	54	18	4	11	11	96	14.- Liderazgo y delegación
3	6	3	2	1	11	21	11	7	4	54	15.- Administración del desempeño
1	6	4	2	0	4	21	14	7	0	46	16.- Desarrollo de colaboradores
1	6	4	1	1	4	21	14	4	4	46	17.- Desarrollo de capital humano
2	5	4	1	2	7	18	14	4	7	50	18.- Dirección de negocios

Fuente: Pregunta 5. Encuesta

Se observa que el liderazgo y la delegación ocupan el primer lugar, seguido de la administración del tiempo libre.

En la pregunta 6 se solicita a los entrenadores jerarquizar las capacidades motrices, se puede apreciar que en primer lugar aparece fuerza y potencia, mientras que en el porcentaje más bajo está la flexibilidad.

Tabla 10
Jerarquía de importancia de capacidades motrices.

	Porcentaje de importancia					
Capacidad motriz	1	2	3	4	5	Total
Agilidad	27	20	18	30	5	100
Fuerza y potencia	75	11	5	5	5	100
Flexibilidad	16	16	14	9	45	100
Resistencia cardiovascular	43	16	16	16	9	100
Velocidad	34	30	18	16	2	100

Fuente: Pregunta 6. Encuesta

En segundo lugar, observamos qué capacidad motriz fue colocada con la mayor razón en cada lugar. Como se podía anticipar, fuerza y potencia fue la mejor posicionada en el primer lugar con el 75 por ciento y en la última posición, se encontró la Flexibilidad (45%). Nótese que, en esta distribución, Resistencia cardiovascular tiene un lugar disperso en la jerarquía de los encuestados.

Tabla 11
Jerarquía de importancia de capacidades motrices, por Lugar en la jerarquía

Capacidad motriz	1	2	3	4	5
Agilidad	14%	22%	26%	39%	7%
Fuerza y potencia	38%	12%	6%	6%	7%
Flexibilidad	8%	17%	19%	12%	69%
Resistencia cardiovascular	22%	17%	23%	21%	14%
Velocidad	17%	32%	26%	21%	3%

Fuente: Pregunta 6. Encuesta

En un primer corte de nuestro análisis, sin distinguir las diferencias de los entrevistados, podemos afirmar lo siguiente:

- Son factores para lograr un programa idóneo en su deporte la planeación, el desarrollo de las capacidades básicas y el compromiso del coach.
- Las competencias profesionales que un entrenador debe poseer son: Trabajo en equipo, solución de problemas, planeación de actividades, pensamiento estratégico y manejo de relaciones interpersonales.
- Las capacidades motrices más importantes fueron: fuerza, potencia, velocidad, agilidad y flexibilidad.

Entonces surgen las preguntas relacionadas con la existencia de diferencias en la opinión de los asistentes entre la primera y la segunda exposición, es decir, antes y después de asistir al curso-taller. También nos preguntamos si aparecen diferencias en las opiniones de los entrenadores con más o menos experiencia en dirigir un equipo. Para responder realizamos el siguiente análisis comparativo.

Diferencias en las competencias que un entrenador debe poseer, entre los participantes de las Exposiciones 1 y 2.

No encontramos diferencias relevantes en la opinión de los entrenadores que asistieron a las Exposiciones 1 y 2, con respecto a las Competencias que debe poseer un entrenador.

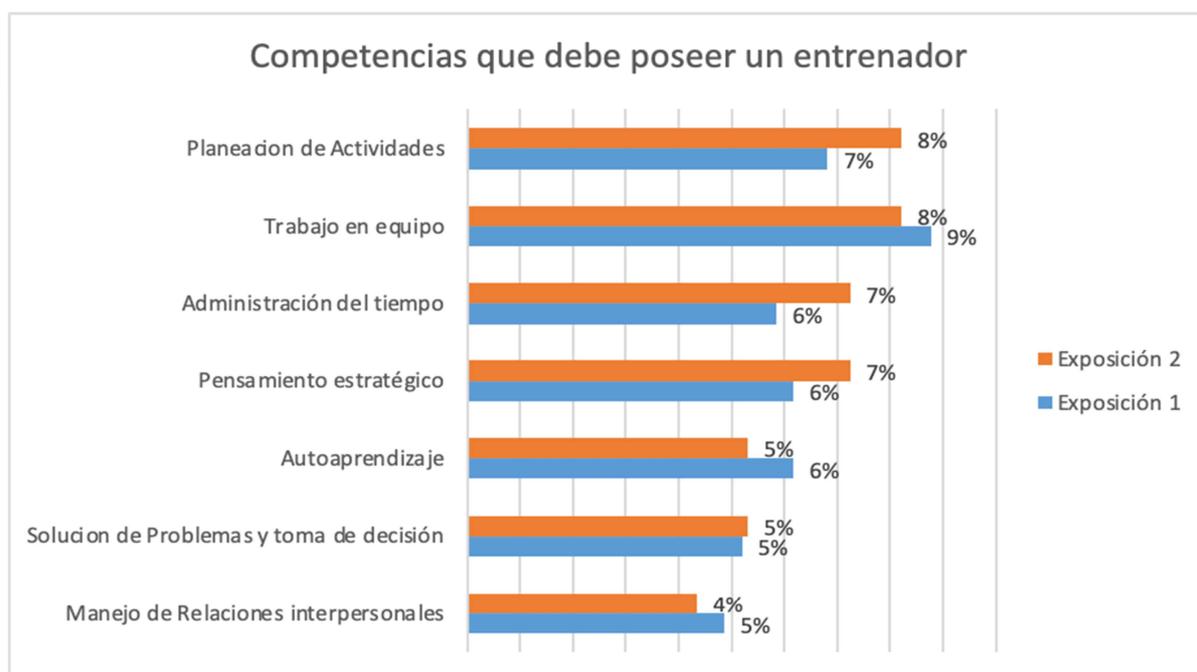


Figura 2. Comparativa de Competencias que debe poseer un entrenador

Entre los participantes con más o menos experiencia dirigiendo un equipo, tampoco encontramos diferencias relevantes. Es recomendable observar si esto persiste entre entrenadores de distintas disciplinas.

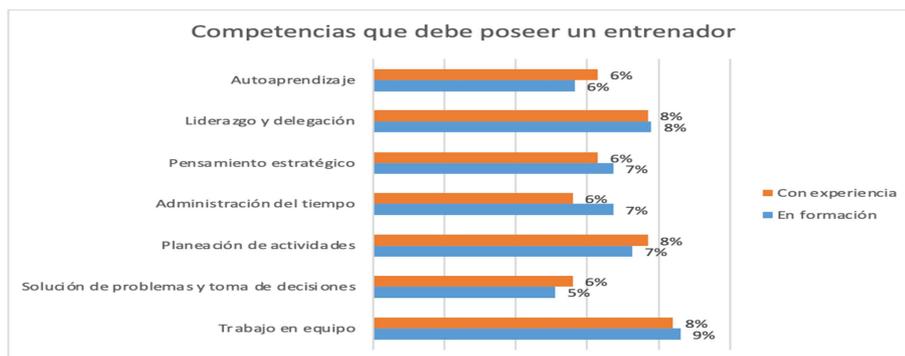


Figura 3. Comparativa de Competencias que debe poseer un entrenador
Diferencias en las Capacidades motrices, entre los participantes de las Exposiciones 1 y 2

Al comparar las jerarquías por lugar, podemos observar que hay varios cambios entre los participantes de la primera y la segunda exposición. Sobresale Velocidad que se consolida en la segunda posición con valores del 26 % en la primera exposición, al 43 por ciento en la segunda. También que se difumina el tercer lugar. En la primera exposición, es claramente Velocidad y en la segunda exposición se dispersa entre agilidad, flexibilidad y resistencia cardiovascular. Al comparar las jerarquías por capacidad motriz, sobresale que Velocidad se concentró en una mejor posición, de una distribución dispersa en la primera exposición, a 88% en la primera y segunda posición en la segunda exposición. Por lo que es recomendable continuar analizando la relación del cambio en la jerarquía de los participantes y la participación en el curso-taller, en futuros ejercicios.

Tabla 12
Jerarquía de importancia de las capacidades motrices

Capacidad motriz	Porcentaje de importancia				
	1	2	3	4	5
Agilidad	15	22	20	38	11
Fuerza y potencia	38	11	10	10	5
Flexibilidad	9	19	15	5	74
Resistencia cardiovascular	25	22	15	24	5
Velocidad	13	26	40	24	5
Porcentaje Total	100	100	100	100	100

Fuente: Pregunta 6. Encuesta. Exposición 1

Tabla 13
Jerarquía de importancia de las capacidades motrices

Capacidad motriz	Porcentaje de importancia				
	1	2	3	4	5
Agilidad	12	21	36	42	0
Fuerza y potencia	39	14	0	0	10
Flexibilidad	7	14	28	24	60
Resistencia cardiovascular	18	8	36	17	30
Velocidad	24	43	0	17	0
Porcentaje Total	100	100	100	100	100

Fuente: Pregunta 6. Encuesta. Exposición 2

Tabla 14
Jerarquía de importancia de las capacidades motrices

Capacidad Motriz	Porcentaje de importancia					
	1	2	3	4	5	
Agilidad	29	21	14	29	7	100
Fuerza y potencia	71	11	7	7	4	100
Flexibilidad	18	18	11	4	50	100
Resistencia cardiovascular	46	21	11	18	4	100
Velocidad	25	25	29	18	4	100

Fuente: pregunta 6 Encuesta. Exposición 1

Tabla 15
Jerarquía de importancia de las capacidades motrices

Capacidad Motriz	Porcentaje de importancia					
	1	2	3	4	5	
Agilidad	25	19	25	31	0	100
Fuerza y potencia	81	13	0	0	6	100
Flexibilidad	13	13	19	19	38	100
Resistencia cardiovascular	38	6	25	13	19	100
Velocidad	50	38	0	13	0	100

Fuente: Pregunta 6. Encuesta. Exposición 2

Entre los participantes con menos y más experiencia dirigiendo un equipo, al analizar las diferencias en la jerarquía de las capacidades motrices, encontramos primero, que Velocidad está más claramente posicionada en segundo lugar de las jerarquías en entrenadores con experiencia, con una razón del 45% de las respuestas. También que el cuarto lugar de la jerarquía está ocupado por Agilidad en el caso de los entrenadores en formación, con el 46%.

Tabla 16
Jerarquías de importancia de las Capacidades motrices.

Capacidad Motriz	Porcentaje de importancia					
	1	2	3	4	5	
Agilidad	12	20	26	46	5	
Fuerza y potencia	40	17	0	8	5	
Flexibilidad	7	13	22	8	76	
Resistencia cardiovascular	21	23	17	21	14	
Velocidad	19	27	35	17	0	

Fuente: Pregunta 6. Encuesta. Entrenadores en formación

Tabla 17
Jerarquías de importancia de las Capacidades motrices.

Capacidad Motriz	Porcentaje de importancia					
	1	2	3	4	5	
Agilidad	17	27	25	22	13	
Fuerza y potencia	34	0	25	0	13	
Flexibilidad	10	27	13	22	50	
Resistencia cardiovascular	24	0	38	22	13	
Velocidad	14	45	0	33	13	

Fuente: pregunta 6. Encuesta. Entrenadores con experiencia

Al analizar las capacidades motrices por el lugar que recibieron en las jerarquías, encontramos varias diferencias. Sobresale, Agilidad que, en el caso de los entrenadores en formación, se encuentra en el cuarto lugar, cuando para los entrenadores con experiencia, está ubicada en primer lugar.

Tabla 18
Jerarquías de importancia de las Capacidades motrices

Capacidad Motriz	Porcentaje de importancia					
	1	2	3	4	5	
Agilidad	23	19	19	35	3	100
Fuerza y potencia	74	16	0	6	3	100
Flexibilidad	13	13	16	6	52	100
Resistencia cardiovascular	39	23	13	16	10	100
Velocidad	35	26	26	13	0	100

Fuente: Pregunta 6. Encuesta. Entrenadores en formación

Tabla 19
Jerarquías de importancia de las Capacidades motrices

Capacidad Motriz	Porcentaje de importancia					
	1	2	3	4	5	
Agilidad	38	23	15	15	8	100
Fuerza y potencia	77	0	15	0	8	100
Flexibilidad	23	23	8	15	31	100
Resistencia cardiovascular	54	0	23	15	8	100
Velocidad	38	23	15	15	8	100

Fuente: pregunta 6 Encuesta. Entrenadores con experiencia

En un segundo corte a los resultados de la encuesta, respondiendo a las preguntas ¿Existen diferencias en la opinión de los asistentes entre la primera y la segunda Exposición? Podemos afirmar que Si, ya que el número de factores referidos se reduce. Hay un incremento en la razón de las categorías Planeación, Desarrollo de capacidades básicas y Compromiso del coach. No encontramos diferencias relevantes en la opinión de los entrenadores que asistieron a las Exposiciones 1 y 2, con respecto a las Competencias que debe poseer un entrenador.

Al comparar la jerarquía de importancia de las capacidades motrices, entre los participantes en la primera y la segunda; se aprecian varios cambios. Sobresale la segunda posición, en la que se consolida Velocidad con valores que van del 26 % en la primera exposición, al 43 % en la segunda. También que se difumina el tercer lugar. En la primera exposición, es Velocidad y en la segunda se dispersa entre Agilidad, Flexibilidad y Resistencia cardiovascular. Al comparar las jerarquías por capacidad motriz, sobresale que Velocidad se concentró en una mejor posición, de una distribución dispersa en la primera Exposición, a 88% en la primera y segunda posición en la segunda Exposición.

Otra de las preguntas que podemos realizar es ¿Existe alguna diferencia en las opiniones de los entrenadores con más o menos experiencia en dirigir un equipo?

La respuesta es afirmativa, el número se reduce en los entrenadores con mayor experiencia. También, que las razones se concentran en tres factores: Planeación, Desarrollo de capacidades básicas y Compromiso del coach. Con

respecto a Conocimientos del coach, existe una diferencia del 15% entre los entrenadores en formación (15%) y los entrenadores con experiencia (0%).

No encontramos diferencias relevantes en la opinión de los entrenadores con menor o mayor experiencia, respecto a las Competencias que debe poseer un entrenador. Es recomendable repetir el ejercicio en otra muestra, así como si esto persiste entre entrenadores de distintas disciplinas.

Al analizar las diferencias en la jerarquía de las capacidades motrices, encontramos que el segundo lugar de las jerarquías está más definido en entrenadores con experiencia, quienes respondieron que corresponde a Velocidad con una razón del 45% de las respuestas. También que el cuarto lugar de la jerarquía está ocupado por agilidad en el caso de los entrenadores en formación, con el 46%. Al analizar las capacidades motrices por el lugar que recibieron en las jerarquías, encontramos varias diferencias. Sobresale, Agilidad que, en el caso de los entrenadores en formación, se encuentra en el cuarto lugar, cuando para los entrenadores con Experiencia, está claramente ubicada en primer lugar. En futuros sondeos se precisará también analizar la diferencia entre entrenadores de distintas disciplinas deportivas.

3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Al analizar los datos cualitativos que aparecen en las tablas de la pregunta abierta de la encuesta, nos podemos percatar que los entrenadores consultados poseen una cierta visión sistémica en torno a su trabajo, pues reconocen la existencia de diversos factores que interactúan para alcanzar la idoneidad de un programa de fútbol americano y el hecho de que expresen códigos que se asocian con las competencias, los contenidos actitudinales y la planificación, es expresión de que tienen ideas acerca de la importancia de la planificación para la adecuación del trabajo, así como de los contenidos actitudinales, ya que se conoce que estos contenidos son la base de las competencias ciudadanas, y aunque en la formación tradicionalmente recibida se ha trabajado más los contenidos conceptuales o declarativos, ellos poseen la idea de la importancia de los valores para la actuación, lo cual se ve corroborado también en la subcategoría de contenidos actitudinales, delimitada para las competencias, donde ideas como “ser buen coach” o “tener buena línea defensiva” las colocamos como actitudinales, no obstante compartir también el matiz de las habilidades, porque a nuestro juicio la línea defensiva adecuada, no solo contribuye a la victoria deportiva, sino también afianza el sentimiento de equipo, de solidaridad y conocimiento de su desempeño como liniero ofensivo.

Los entrenadores consideran que sus estrategias se encuentran medianamente desarrolladas, sobre todo las relacionadas con equipos especiales, motivacionales y de relaciones interpersonales, lo cual debe atenderse especialmente y justifica la necesidad de capacitación permanente para perfeccionar el trabajo integral del entrenamiento deportivo como proceso y como resultado.

En la pregunta 4 asociada a las competencias necesarias para un entrenador de FA (Tabla 8) los porcentajes más altos de competencias totalmente desarrolladas, corresponden al trabajo en equipo para un total de 82, seguido de la

aplicación de equipos especiales y solución de problemas. Las competencias profesionales medianamente desarrolladas correspondieron a dirección de negocios, administración del tiempo, manejo de las relaciones interpersonales y desarrollo del capital humano que fluctuaron entre el 61 y el 43% , lo cual permite inferir que se precisa realizar trabajo sostenido en torno a estos aspectos, dada la importancia del entrenador como líder de sus respectivos equipos, lo cual corrobora que estos últimos rubros deben ser mejorados en esta población estudiada.

Este resultado es contradictorio ya que declaran poseer la competencia de trabajo en equipo y entonces que tienen menos desarrolladas las competencias de relaciones interpersonales, porque en teoría se reconoce que el trabajo en equipo requiere de adecuados estilos de comunicación y de relaciones interpersonales. De lo que se infiere que es preciso insistir más en la capacitación en el carácter sistémico de las competencias y en la relatividad de estos criterios de clasificación, por ello en sucesivas aproximaciones se necesita indagar con otros métodos como la observación del trabajo de los entrenadores en condiciones reales de proceso de entrenamiento deportivo, para apreciar las competencias que realmente poseen y esto es una futura línea de investigación. Los datos obtenidos, nos sugieren que los procesos de capacitación pedagógica en el FA auxiliarán en forma primordial, para lograr mejores programas de este deporte.

4. CONCLUSIONES.

Los entrenadores consultados afirman que los factores necesarios para realizar una buena programación en el FA en orden decreciente son: poseer competencias, contenidos actitudinales, planificación y selección de talentos.

Los entrenadores consideran que tienen medianamente desarrolladas las estrategias correspondientes al desarrollo de equipos especiales, motivacionales y de relaciones interpersonales, y en el mismo rango colocan dirección de negocios, administración del tiempo, manejo de las relaciones interpersonales y desarrollo del capital humano.

En un primer corte del análisis y sin distinguir las diferencias entre los encuestados, los entrenadores consultados consideran que para lograr un programa idóneo en su deporte deben atender esencialmente la planeación, el desarrollo de capacidades básicas y el compromiso del coach. Con relación a las competencias que un entrenador debe poseer, expresan las de trabajo en equipo, solución de problemas, planeación de actividades, pensamiento estratégico y manejo de relaciones interpersonales, mientras que las capacidades motrices a las que otorgan más relevancia son fuerza, potencia, velocidad y agilidad.

En las dos constataciones efectuadas en el curso taller existen algunas modificaciones en las opiniones de los participantes ya que el número de factores referidos se reduce, también existen algunas diferencias en la jerarquía de las competencias entre los entrenadores en formación y los más experimentados. Hay un incremento en la razón de las categorías Planeación, Desarrollo de capacidades básicas y Compromiso del coach. No aparecen diferencias relevantes en torno a las competencias que debe poseer un entrenador, aunque en la jerarquía de competencias si existieron ligeras modificaciones entre los entrenadores en formación y los más experimentados.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alfonso-García, M. R. (2020). *Experiencias, Reflexiones y Acciones de Docentes en la Comunidad Educativa Internacional* (1st ed.). REDEM. <https://www.redem.org/wp-content/uploads/2020/08/combinepdf.pdf>
- Bompa, T. O., & Buzzichelli, C. (2018). *Periodization-: theory and methodology of training*. Human kinetics.
- Chila Velásquez, J. E., Julien de Chila, R., & Font Rodríguez, I. (2016). Estrategia de superación profesional dirigida al entrenador para la promoción de una cultura de salud. *Medicina e Investigación*, 4(1), 46–51. <https://doi.org/10.1016/j.mei.2015.06.002>
- Comeaux, E. (2015). Practitioner views of college head coaches: A stakeholder management perspective. *Journal for the Study of Sports and Athletes in Education*, 9(2), 102–116.
- Dicks Frank W. (2015). *Sports Training Principles: An Introduction to Sports Science* (6th edición). Bloomsbury Sport,.
- Eichelberger, C., & Levinson, M. (2007). College football powers prove academic bonus payments worthless. *Bloomberg News*.
- Finley, P. S., & Fountain, J. L. (2010). An investigation of successful football bowl subdivision coaches and the disproportional academic achievement of their white and african-american football players. *The Online Journal*, 8(3), 13–16. <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?sid=4a5ea01c-f75e-4829-bbb5-b3becc622ea7%40sessionmgr120&vid=36&hid=119&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3D#AN=508175433&db=eff>
- Flannery, T. (2003). *From Athlete to Coach*. 10–11.
- Font Landa, J. (2012). La teoría y metodología del entrenamiento deportivo como pedagogía de la práctica deportiva de alto rendimiento competitivo. *EFDeportes.Com*, Revista Digital. Buenos Aires, 17(169). <http://www.efdeportes.com/efd169/entrenamiento-deportivo-como-pedagogia.htm>
- Fullagar, H. H. K., Mccunn, R., & Murray, A. (2017). Updated Review of the Applied Physiology of American College Football: Physical Demands, Strength and Conditioning, Nutrition, and Injury Characteristics of America's Favorite Game. *The International Journal of Sports Physiology and Performance* ., 12(10), 1396–1403.
- Haff, G. G., & Dumke, C. L. (2012). *Laboratory Manual for Exercise Physiology* (1st ed.). Human Kinetics Publishers.
- Harman, E., & Garhammer, J. (2008). Testing and evaluation. In *Essentials of Strength Training and Conditioning*. 3rd ed. Human Kinetics.
- Herrera Saavedra, M. G. (2011). *GENERALIDADES ACERCA DE LA MEDICIÓN Y*

EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES FÍSICAS. <https://docplayer.es/46962267-Generalidades-acerca-de-la-medicion-y-evaluacion-de-las-condiciones-fisicas.html>

Huang, Y., Churches, L., & Reilly, B. (2015). A Case Study on Virtual Reality American Football Training. *ACM International Conference Proceeding Series, 08-10-April*, 1–5. <https://doi.org/10.1145/2806173.2806178>

Issurin, V. B. (2010). New Horizons for the Methodology and Physiology of Training Periodization. *Sports Medicine, 40*(3), 189–206. <https://doi.org/10.2165/11535130-000000000-00000>

Lara, C. D., Lanza, B. A., & Sanchez, O. A. (2012). *El proceso de superación profesional para el entrenador de fútbol , basado en competencias profesionales específicas.* 1–7.

Light, R. L., & Harvey, S. (2017). Positive pedagogy for sport coaching. *Sport, Education and Society, 22*(2), 271–287.

Méndez Urresta, J. B., & Méndez Urresta, E. M. (2016). Educación, Actividad Física y Deportes. In *UTN*.

Pérez Guerra, E. (2008). Las pruebas o tests en el deporte. *Lecturas de Educación Física y Deporte.*

Rey, M., Bañobre, J. R., & Benguria, C. R. (2012). Rey, El entrenamiento deportivo como proceso pedagógico. *Revista Digital. Buenos Aires, 17*(169).

Samuels, D. (2016). *The 17 different types of head coaches.* <https://footballscoop.com/news/the-17-different-types-of-head-coaches/>

Seebohar, B. (2011). *nutrition periodization for athletes Taking Traditional Sports Nutrition to the Next Level* (2nd ed.). Bull Publishing Company.

STRAUSS, A., & CORBIN, J. (2016). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada.* Universidad de Antioquia.

Subirats Simon, E. (1995). Problemáticas y retos en la enseñanza deportiva. El caso de la actualización de los entrenadores deportivos. *Perfiles Educativos, 68.*

Teaff Grant. (2002). *The football coaching bible Chapter 1 Responsibilities of a Coach.* Human Kinetics.

Zepeda Gomez, M. G. (2013). *Calidad Mental y Deporte: Actividades para adquirir el liderazgo en atletas y entrenadores.* Editorial Académica Española. <https://books.google.com.mx/books?id=jPeGmgEACAAJ>

Zepeda Gomez, M. G. (2016). *Fundamentos pedagogicos del entrenamiento.* https://youtu.be/iGyjDB_RLIM.

ANEXO 1:

Para enriquecer el trabajo del entrenador y como parte de una investigación doctoral, resulta de interés que responda el siguiente cuestionario.
¡Le damos anticipadamente las gracias por su colaboración ;

1.¿En que deporte se desempeña como entrenador (coach)?

_____.

2.- ¿En que categoría se desempeña como entrenador (coach)?

_____.

3.¿Que factores en su opinión deben considerarse para lograr un programa idóneo en su deporte ?

4.¿Cómo considera Usted que ha desarrollado sus conocimientos sobre las siguientes estrategias? Marque una sola opción de cada estrategia

ESTRATEGIAS	DESARROLLADAS		
	TOTALMENTE	MEDIANAMENTE	ESCASAMENTE
Ofensivas			
Defensivas			
Equipos especiales			
De acondicionamiento fisico			
Motivacionales			
Actitudinales			
Comunicativas			
De relaciones interpersonales			

5.¿Cómo considera ud que ha desarrollado las siguientes competencias que un entrenador de su deporte necesita?. (Marque solamente una casilla con una X)

COMPETENCIAS	DESARROLLADAS		
	TOTALMENTE	MEDIANAMENTE	ESCASAMENTE
Autoaprendizaje			
Administración del estrés			
Autogestión de actitudes y conductas			
Manejo de relaciones Interpersonales			
Comunicación Interpersonal e			

Influencia			
Trabajo en equipo			
Pensamiento estratégico			
Administración del tiempo			
Planeación de actividades			
Aplicación de estrategias ofensivas			
Aplicación de estrategias defensivas			
Aplicación de equipos especiales			
Solución de problemas y toma de decisiones			
Liderazgo y delegación			
Administración del desempeño			
Desarrollo de colaboradores			
Desarrollo de capital Humano			
Dirección de negocios			

5. De las siguientes competencias que un entrenador en su deporte, debe poseer, escoja solamente 5 competencias y jerarquice las cinco más importantes, con números del 1 al 5, donde el 1 sea la más importante y el 5 la menos importante.

COMPETENCIAS	
Autoaprendizaje	
Administración del estrés	
Autogestión de actitudes y conductas	
Manejo de relaciones interpersonales	
Comunicación interpersonal e influencia	
Trabajo en equipo	
Pensamiento estratégico	
Administración del tiempo	
Planeación de actividades	
Aplicación de estrategias ofensivas	
Aplicación de estrategias defensivas	
Aplicación de equipos especiales	
Solución de problemas y toma de decisiones	
Liderazgo y delegación	
Administración del desempeño	
Desarrollo de colaboradores	
Desarrollo de capital humano	
Dirección de negocios	

6. Acorde a su opinión escoja solamente 5 competencias y jerarquicelas del 1 al 5, donde el 1 sea la más importante y el 5 la menos importante.

COMPETENCIAS	
Agilidad	
Fuerza y potencia	
Flexibilidad	
Resistencia cardiovascular	
Velocidad	

7. He llenado el presente cuestionario por la siguientes razones: (Marque las que considere)

- Por solidaridad con el investigador
- Porque forma parte del taller.....
- Porque lo considero importante para mejorar el trabajo.....

¡Le damos nuevamente las gracias por su colaboración ¡

Fecha de recepción: 10/3/2021
Fecha de aceptación: 22/04/2021