



Indicadores para el estudio de competencias socioemocionales en directivos de equipos de béisbol

Parameters for the Study of Socio-Emotional Competencies in Baseball Coaches

Indicadores para o estudo das competências socioemocionais dos gerentes de equipes de beisebol

Alberto García Rivero^{1*}  <https://orcid.org/0000-0003-0740-801X>

Ernesto Godo Valera²  <https://orcid.org/0000-0002-8760-6739>

Luis Alfonso Rangel Mayor³  <https://orcid.org/0000-0002-9866-2437>

¹Dirección Provincial de Deportes. Camagüey, Cuba.

²Departamento de Superación e Investigación. Escuela de Iniciación Deportiva "Cerro Pelado". Camagüey, Cuba.

³Universidad de Camagüey, Facultad de Cultura Física. Camagüey, Cuba.

*Autor para la correspondencia: albertogarciarivero820612@gmail.com

Recibido: 30/10/2021.

Aceptado: 20/12/2021

DOI: <https://doi.org/10.34982/2223.1773.2022.V7.No2.009>

Este documento posee una licencia Creative Commons Reconocimiento-No Comercial

Compartir igual 4.0 Internacional 





RESUMEN

Introducción: la preparación de los directivos de equipos de béisbol mediante la formación de competencias implica un cambio de paradigma frente a la educación tradicional para afrontar los retos de los diversos contextos con los saberes necesarios.

Objetivo: diseñar indicadores para el estudio de las competencias socioemocionales en los directivos de equipos de béisbol de las categorías sub 15 y juvenil de la Escuela de Iniciación Deportiva “Cerro Pelado” de Camagüey.

Materiales y métodos: la investigación se realizó en el curso escolar 2018-2019. El diagnóstico se les aplicó a diez directivos de los equipos de béisbol de las categorías sub 15 y Juvenil de la Escuela de Iniciación Deportiva “Cerro Pelado”, seleccionados por un muestreo intencional al detectarse insuficiencias en la cohesión grupal y el sentido de pertenencia, lo que daba al traste con la correcta armonía y las relaciones interpersonales, de entrenadores, directivos y atletas.

Resultados: el estudio fáctico demostró que los factores sociales y emocionales están presentes incuestionablemente en el escenario deportivo, por lo que es necesario que en la formación post gradual se tome en consideración y se asuma el compromiso en el desarrollo de este tipo de competencias socio-afectivas, con el compromiso de formar directivos competentes profesionalmente.

Conclusiones: mediante los indicadores diseñados y el posterior diagnóstico realizado, demuestra que existen carencias teórico-metodológicas en lo relacionado a la formación de competencias socioemocionales en los directivos de equipo de béisbol.

Palabras clave: Competencias socioemocionales; béisbol; gestión.

ABSTRACT

Introduction: Baseball coach training through competency-based education entails a change of paradigm in traditional education to cope with the challenges posed by several contexts with the necessary knowledge.

Aim: To design a set of parameters for the study of socio-emotional competencies in U-15 and Junior baseball coaches at the Cerro Pelado Starters Sports Academy, in Camagüey.

Materials and methods: The research was conducted in the 2018-2019 academic year. A group of ten coaches selected by intentional sampling from the U-15 and Junior baseball categories at the Cerro Pelado Starters Sports Academy was diagnosed after shortcomings observed in terms of team cohesion and feeling of





belonging, which hindered adequate cohesion and interpersonal relations involving coaches, directors, and athletes.

Results: The study demonstrated that the social and emotional factors are present apparently in the sports scenario. Hence, postgraduate education must consider and assume committed development of socio-affective competencies, to train professionally competent coaches and directors.

Conclusions: The inclusion of the parameters designed and the ensuing diagnostic demonstrated the existence of theoretical-methodological shortcomings associated with socio-emotionally-competency-based education in the baseball team coaches and directors.

Keywords: socio-emotional competencies; baseball; management.

RESUMO

Introdução: a preparação dos gerentes de equipes de beisebol através do treinamento de competências implica uma mudança de paradigma em relação à educação tradicional, a fim de enfrentar os desafios de diferentes contextos com os conhecimentos necessários.

Objetivo: elaborar indicadores para o estudo das competências sócio-emocionais dos gerentes de equipes de beisebol nas categorias sub-15 e jovens da Escola de Iniciação ao Esporte "Cerro Pelado" em Camagüey.

Materiais e métodos: a pesquisa foi realizada no ano letivo de 2018-2019. O diagnóstico foi aplicado a dez dirigentes das equipes de beisebol das categorias sub-15 e jovens da Escola de Iniciação Esportiva "Cerro Pelado", selecionados por uma amostragem proposital, pois foram detectadas insuficiências na coesão grupal e no sentido de pertencimento, o que estava afetando a correta harmonia e relações interpessoais de treinadores, dirigentes e atletas.

Resultados: o estudo factual mostrou que os fatores sociais e emocionais estão inquestionavelmente presentes no cenário esportivo, razão pela qual é necessário que a formação pós-graduada leve em consideração e assuma um compromisso com o desenvolvimento deste tipo de competências sócio-afetivas, com o compromisso de formar gerentes profissionalmente competentes.

Conclusões: por meio dos indicadores projetados e do diagnóstico subsequente realizado, mostra que existem deficiências teórico-metodológicas em relação ao treinamento de competências socioemocionais em gerentes de equipes de beisebol.

Palavras-chave: Competências sócio-emocionais; Gerentes de equipes de beisebol; Indicadores para seu estudo.





INTRODUCCIÓN

Con el advenimiento del nuevo milenio, la sistematicidad del proceso de superación se hace pertinente en la búsqueda de nuevos modelos hacia la preparación de los directivos de equipos de béisbol. Esta debe caracterizarse por una autonomía competente, capaz de dirigir su equipo deportivo, con un pensamiento reflexivo que les permita cuestionar, problematizar, transformar y enriquecer su práctica, de ahí que se requiera que el directivo se supere para que sea más competente en su labor y cumplir con esta demanda social.

En consideración a lo antes señalado, la preparación de los directivos de equipos de béisbol mediante la formación de competencias según Tobón, (2017), implica la búsqueda de estrategias para procesar, analizar, crear, adaptar, innovar y aplicar con espíritu de emprendimiento el conocimiento en la solución de problemas del contexto. Empero el desempeño de los miembros del colectivo de dirección, requiere de un despliegue de competencias, sin embargo, la concepción de los currículos de las carreras universitarias no sustenta una formación en competencias, no obstante, ponderan el trabajo con las habilidades, conocimientos y valores que a criterio de los autores son pilares esenciales en la estructura de las competencias.

Así mismo, Rodríguez-Mena, M. y Corral, R. (2015) conciben la competencia como proceso emergente y autoorganizado de actualización de potencialidades y de movilización-articulación de los recursos necesarios, orientado a dar respuesta a una demanda contextual, de una práctica social e históricamente construida que se expresa en un desempeño individual y/o colectivo, autorregulado y socialmente valorado por su idoneidad.

En este ámbito, se concibe el concepto de competencia, como emergente que nace de la interacción dinámica que producen las múltiples variables en juego: la persona en actividad (y aprendizaje), el contexto o situación de aprendizaje y los requerimientos que la propia actividad plantea. Cejas y Pérez (2016) aluden a la formación de competencias profesionales como los conocimientos, motivaciones, hábitos, valores, habilidades, actitudes y aptitudes que el individuo aplica en su trabajo, con un desempeño eficiente.

Por su parte, Tejada, J. y Ruiz, C. (2016) afirman que, posee competencias aquel que sabe participar en la organización de su puesto y entorno de trabajo, es capaz de organizar y decidir y está dispuesto a aceptar responsabilidades. De igual forma, identifica como contenidos de la competencia participativa las capacidades de coordinación, organización, relación, convicción, decisión, responsabilidad y dirección.





Desde esta mirada Rodríguez-Mena, M., López, C.L. y Corral, R. (2019) afirman que, la formación de competencias para participar y aprender mejor, depende en gran medida, del modo en que se produce la inserción de la persona en las diferentes redes de interacción social de las que forma parte y de las herramientas disponibles en esas redes (incluyendo las propias). Las relaciones que marcarán la tendencia del desarrollo futuro de las personas son las que estimulen la interacción mutua, la comunicación plena, la cooperación, y la colaboración para la construcción de sentidos, las que viabilicen el surgimiento de espacios potenciadores de desarrollo.

Al respecto, Gil, J., Moliner, O., Chiva, O. y García, R. (2016) enfatizan en lo difícil que resulta ser un buen profesional sin un compromiso ético y responsable con la sociedad, con su mejora y con el bien común.

En esta dirección, los autores de este artículo consideran válido asumir el enfoque formativo basado en competencias porque facilita el desarrollo de una verdadera formación integral, al abarcar todas las dimensiones del ser humano y en específico, las competencias socioemocionales, dada la posibilidad que ofrece otorgar nuevos sentidos a la praxis y promover experiencias participativas, que preparan al directivo de equipos de béisbol.

Consecuente con lo anterior, se hace necesario dar algunos elementos que ratifican la necesidad de diseñar dichos indicadores para el estudio de las competencias socioemocionales a partir de las condiciones en que se realiza su tratamiento en los directivos de los equipos de béisbol. Se tiene en cuenta la experiencia del autor y la realización de un diagnóstico preliminar, se revelan las siguientes insuficiencias:

- La poca asertividad en la toma de decisiones en diferentes momentos del entrenamiento, y sobre todo, en la propia competencia.
- No se define con anticipación, y de manera adecuada, las mejores estrategias y procedimientos para la solución de determinados conflictos y problemas.
- Contradicciones en la comunicación interpersonal con los integrantes del cuerpo de dirección y con los propios atletas.
- Limitaciones en el dominio de técnicas de dirección para promover cambios en la dinámica de los equipos, así como en la resolución de los problemas existentes.

En plena correspondencia con Mertens, L. (2000), a los directivos solo se les prepara para desarrollar capacidades analíticas que, aunque son importantes, "...el éxito dependerá, en última instancia, de su capacidad para prever los problemas antes de que ocurran, y sobre esta base, propone que a los directivos debía enseñárseles habilidades y/o competencias para identificar problemas y





oportunidades lo que repercute en una adecuada cohesión grupal para el logro de los objetivos propuestos.

Las competencias socioemocionales tienen su base en las emocionales como destaca Colunga, S. y García, J. (2016) y manifiesta que la competencia emocional aparece como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales.

También los factores sociales y emocionales están presentes incuestionablemente en el escenario educativo, por lo que se ha demostrado la importancia de este tipo de competencias socioemocionales a través de los resultados de distintas investigaciones y teorías aportadas al respecto Pérez, N.P. *et. al.*, (2011).

Orejudo & Planas (2016), afirman que, resulta esencial para la formación de estas competencias poner en marcha un proceso de enseñanza-aprendizaje centrado no solo en el componente cognitivo, sino también en la emocional y social. Esta idea es compartida por diferentes concepciones cercanas al tema, pues se aprecia un consenso acerca de la importancia de no solo instruir desde lo cognitivo, sino educar para la vida, respondiéndose de este modo a necesidades sociales.

Por otro lado, la ANECA (2005); propone 12 competencias genéricas, las que se han resumido y clasificado en tres grupos:

- Competencias interpersonales: habilidades individuales, habilidades sociales y habilidades lingüísticas.
- Competencias instrumentales: habilidades cognitivas, capacidades metodológicas, habilidades tecnológicas.
- Competencias sistémicas: son aquellas habilidades que hacen referencia a sistemas enteros.

Todas suponen una combinación de comprensión, sensibilidad y conocimientos que permiten ver como las partes de un todo están relacionados entre sí.

Lo expuesto hasta aquí, permite formular el siguiente objetivo general diseñar indicadores para el estudio de las competencias socioemocionales en los directivos de equipos de béisbol de las categorías sub 15 y juvenil de la Escuela de Iniciación Deportiva "Cerro Pelado" de Camagüey.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se realizó en el curso escolar 2018-2019. El diagnóstico se aplicó a diez directivos de los equipos de béisbol de las categorías sub 15 y Juvenil de la Eide "Cerro Pelado", seleccionados por un muestreo intencional al detectarse insuficiencias en la cohesión grupal y el sentido de pertenencia, lo que daba al





traste con la correcta armonía y las relaciones interpersonales, de entrenadores, directivos y atletas.

Los criterios seguidos para su selección fueron:

- Entrenadores de picheo, preparadores físico y directores de los equipos de béisbol de las categorías; sub 15 y juvenil de la Eide "Cerro Pelado".
- Disposición a participar en la investigación.

Para este estudio, se utilizó el análisis de documentos y fuentes de los directivos de los equipos de béisbol; con el objetivo de obtener información acerca del estado en que se encuentra el tratamiento a la formación de competencias socioemocionales desde los documentos normativos del Inder. La observación para determinar las principales características que muestran los directivos de equipos de béisbol, en cuanto a los indicadores propuestos para dicha investigación, a través de la actividad que realizan tanto en el entrenamiento como en la propia competencia. También la encuesta para determinar los conocimientos y habilidades que poseen los directivos de equipos de béisbol sobre la formación de competencias socioemocionales, así como el cuestionario con el fin de constatar la disposición y conocimientos que poseen los directivos de equipos de béisbol de las categorías sub 15 y Juvenil.

Los métodos estadístico-matemáticos que se emplearon en el estudio fueron el análisis porcentual para el procesamiento de la información obtenida con los métodos empíricos y establecer las generalizaciones apropiadas, así como la estadística descriptiva que permitirá la revelación de los resultados de la investigación mediante tablas y gráficos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Propuesta para la implementación de los indicadores en el tratamiento a los directivos del equipo de béisbol.

Competencias interpersonales:

- Comunicación.
- Compromisos éticos.
- Empatía.

Competencias instrumentales:

- Trabajo en equipo.
- Capacidad de gestión de la información.
- Solucionar problemas.

Competencias sistémicas:

- Adaptación a nuevas situaciones.
- Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).





- Tomar decisiones.

A juicio de los autores del artículo, es necesario que en la preparación profesional de los directivos de equipos de béisbol se tome esto en consideración, y que asuman su compromiso en el desarrollo explícito e implícito de competencias socioafectivas, pues sin lugar a dudas redundaría en la adquisición de aprendizajes significativos, en el desarrollo emocional, en la toma de decisiones y en la adecuada relación interpersonal dentro y fuera de las áreas de entrenamiento; pero también en su emocionalidad y la eficacia de su labor.

Para la evaluación de la preparación de los directivos de equipos de béisbol de la Eide "Cerro Pelado", dirigida a la formación de competencias socioemocionales, se proponen y contextualizan por los autores de este estudio una serie de indicadores, las que se subordinan a la dimensión: Competencias genéricas socioafectivas.

Indicador 1: Competencias interpersonales.

Variables a evaluar:

- a) Comunicación asertiva.
- b) Empatía.

Indicador 2: Competencias instrumentales.

Variables a evaluar:

- a) Trabajo en equipo.
- b) Solucionar problemas.

Indicador 3: Competencias sistémicas.

Variables a evaluar:

- a) Adaptación a nuevas situaciones.
- b) Toma de decisiones.

Teniendo en cuenta los indicadores propuestos para el estudio de las competencias socioemocionales en directivos de equipos de béisbol, se ponen en práctica los métodos y técnicas propuestas y se obtienen los siguientes resultados:

En el análisis de los documentos, se constató que en los planes de preparación metodológica de la cátedra no se incluyen acciones para preparar adecuadamente a los entrenadores en cuanto a la búsqueda de opciones de un ambiente psicológico. Con la aplicación de los demás instrumentos, los directivos consideran necesario poseer herramientas para el logro de un trabajo armónico en equipo, lo que incluye las relaciones interpersonales, no obstante, expresan que no poseen la preparación teórico-metodológica necesaria.

Las principales dificultades que según sus criterios impiden la formación de las competencias socioemocionales en la dirección de los equipos son: la carencia de recursos teórico-metodológicos, la no inclusión de temas referidos al desarrollo de las relaciones interpersonales, que llevan implícito la comunicación efectiva entre





los miembros y otras estrategias de trabajo como la asertividad y la eficiente toma de decisiones en jugadas y momentos claves, todo esto dentro del sistema de trabajo metodológico de la cátedra. Las principales regularidades obtenidas mediante los instrumentos aplicados en la constatación inicial a partir del análisis de los indicadores, son las siguientes:

Dimensión: Competencias genéricas socioafectivas.

Indicador 1: Competencias interpersonales (Figura 1).

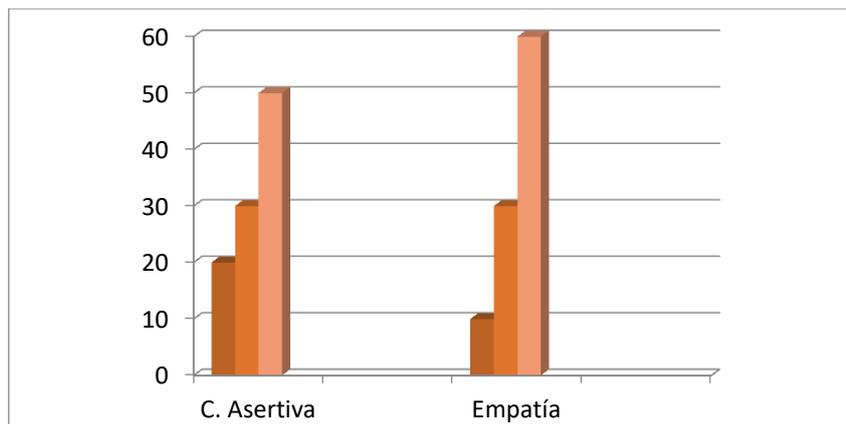


Fig. 1. - Competencias interpersonales

Variable:

a) Comunicación asertiva.

Solo dos de los integrantes del cuerpo de dirección (20 %), muestran estilos de comunicación asertivos en determinados momentos de la actividad deportiva. Por otro lado, tres, el (30 %) de ellos, se expresan con determinada asertividad durante los procesos entrenamiento y en las competencias y cinco de ellos, el (50 %) se evalúa de nivel bajo pues expresan estilos de comunicación ofensivos en determinados contextos deportivo, lo que les dificulta establecer relaciones interpersonales positivas.

Variable:

b) Empatía.

Solo un directivo es capaz de descifrar señales en los demás a través de la mirada, el tono de la voz y los gestos, además de reconocer los puntos de vista y sentimientos de sus compañeros de equipo y atletas. Así mismo tres directivos el (30 %), en ocasiones reconocen puntos de vista y sentimientos en los demás miembros de dirección; el (60 %) obtienen evaluación de mal pues no reconoce los puntos de vista y sentimientos de sus compañeros y atletas, además no son capaces de expresar relaciones interpersonales positivas a sus compañeros de



dirección ni a los atletas. Indicador 2: Competencias instrumentales (Figura 2).

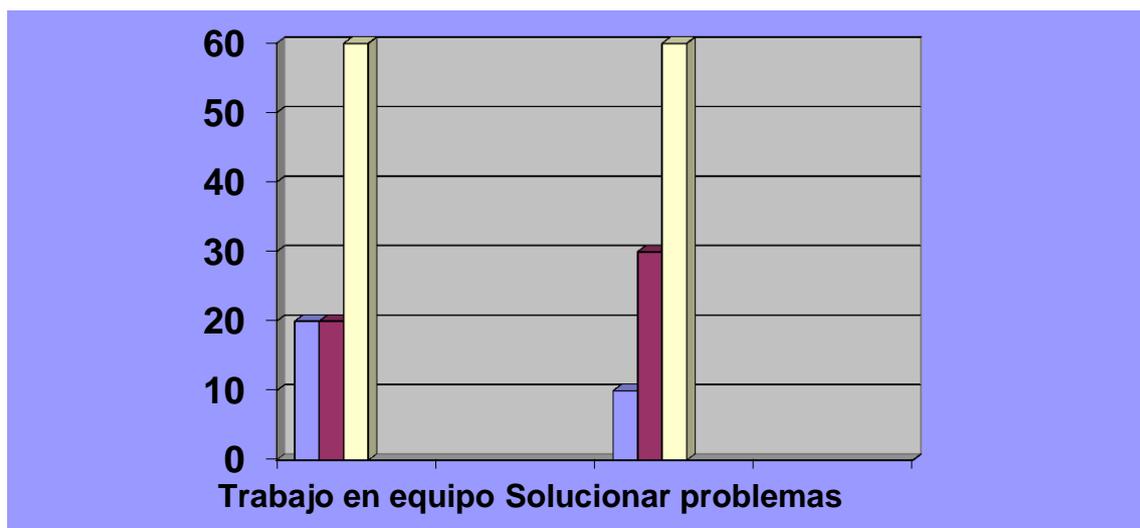


Fig. 2. - Competencias instrumentales

Variable:

a) Trabajo en equipo.

Dos de los diez miembros del cuerpo de dirección (20 %), permiten la existencia de un clima de colaboración y apoyo mutuo, propiciando la integración y el consenso de diferentes enfoques para tomar decisiones y trazar estrategias.

También dos de los miembros del cuerpo de dirección (20 %), comparten en ocasiones los reconocimientos por los logros del equipo, pero pocas veces aceptan la responsabilidad por las deficiencias del equipo. Seis, el (60 %) se muestran ajenos e irreverentes ante la existencia de un clima de colaboración y apoyo mutuo entre todos los integrantes del cuerpo de dirección.

Variable:

b) Solucionar problemas.

Uno de los directivos (10 %), demuestra herramientas para mediar ante los problemas y conflictos de los demás integrantes de la dirección y los atletas. Tres de ellos, en ocasiones son capaces de iniciar y dirigir los cambios, así como negociar y solucionar conflictos. En seis de ellos (60 %), no se muestran herramientas que les posibilitan mediar ante los problemas en los integrantes de la dirección y los atletas ni para negociar y solucionar conflictos.

Indicador 3: Competencias sistémicas (Figura 3)



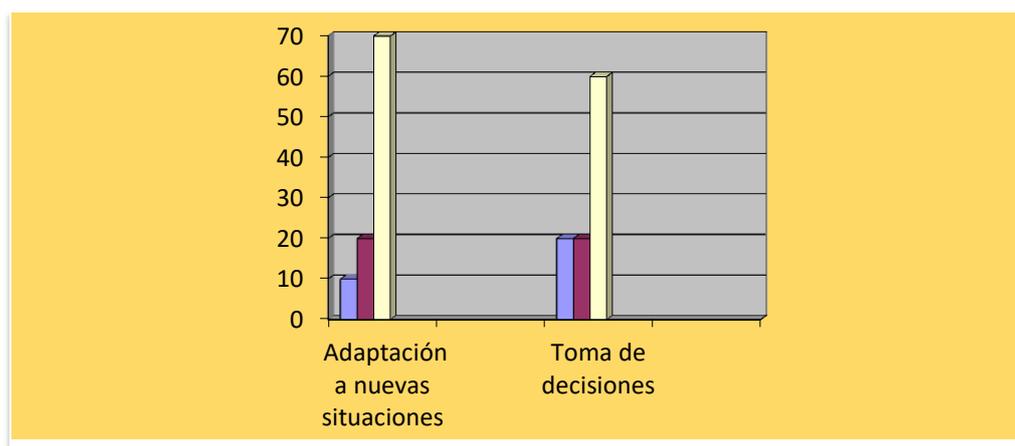


Fig. 3 - Competencias sistémicas

Variable:

a) Adaptación a nuevas situaciones.

Uno de los directivos, demuestra respuestas adaptativas y recursos de afrontamiento a las nuevas situaciones, además inspiran seguridad a los demás integrantes el cuerpo de dirección y a los propios atletas. Dos, el (20 %), demuestran un nivel medio de respuestas adaptativas en la búsqueda de recursos de afrontamiento a las nuevas situaciones, mostrándose en algún momento optimistas y perseverantes. Por otro lado en siete, el (70 %), de los directivos no se demuestran persistencia en la lucha para vencer los obstáculos durante las nuevas situaciones, ni demuestran respuestas adaptativas ni recursos de afrontamientos.

b) Toma de decisiones.

Dos de los diez directivos, el (20 %) muestran seguridad en la toma de decisiones y expresan sentido propio de poder personal. También dos directivos el (20 %), poseen inestabilidad con respecto al poder personal, lo que se pone de manifiesto durante la toma de decisiones. Seis directivos, el (60 %), manifiestan inseguridad y desconfianza durante la toma de decisiones, además no obedecen a una estrategia reflexiva durante este proceso.

Luego de cotejar la información de las diferentes técnicas aplicadas a partir de los indicadores que se proponen para este estudio, se evidencia un bajo nivel, lo que deriva del análisis global de la información arrojada. La evaluación alcanzada por las variables, registra la presencia de carencias en el conocimiento que tienen los directivos de los equipos de béisbol en lo relacionado a las competencias socioemocionales.





CONCLUSIONES

El análisis de los presupuestos teórico-metodológicos que se ofrece en la bibliografía especializada, permitió considerar que se ha mostrado interés, por la superación de los entrenadores y directivos de los equipos de béisbol, no así desde el punto de vista del desarrollo de habilidades interpersonales para el logro de mejores desempeños desde el punto de vista deportivo y mucho menos desde la formación de competencias socioemocionales, lo que demuestra que son escasos los trabajos referativos y de investigación relacionados con esta competencia profesional.

A partir de las insuficiencias detectadas en el diagnóstico fáctico y de las limitaciones en que se realiza su tratamiento desde la actividad deportiva, se justifica la necesidad de diseñar indicadores para el estudio de las competencias socioemocionales en directivos de equipos de béisbol, teniendo como punto de partida las competencias genéricas, lo que emana del análisis global para su tratamiento.

Mediante el empleo de los indicadores diseñados y el posterior diagnóstico realizado, se demuestra que existen carencias teórico-metodológicas en lo relacionado a la formación de competencias socioemocionales en los directivos de equipo de béisbol de las categorías sub 15 y juvenil de la Eide "Cerro Pelado" de Camagüey, lo que justifica la necesidad de su concepción estratégica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANECA (2005). Libro blanco de los títulos de maestro. Madrid.
<http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Libros-Blancos>
- Cejas, E. y Pérez, J. (2016). *Un concepto muy controvertido: competencias laborales*. Valencia: Universitat de Valencia.
<http://www.uv.es/~selva/gestion/articles/controcomplab.htm>
- Colunga, S. y García, J. (2016). Intervención educativa para desarrollar competencias socioemocionales en la formación académica. *Revista Humanidades Médicas*, 16 (2), 317-335.
<http://humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/978/635>
- Gil, J., Moliner, O., Chiva, O. y García, R. (2016). Una experiencia de aprendizaje-servicio en futuros docentes: desarrollo de la competencia social y ciudadana. *Revista Complutense de Educación*, 27 (1), 53-73.
http://dx.doi.org/10.5209/rev_RCED.2016.v27.n1.45071





- Mertens, L. (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid, España: OEI.
<http://www.oei.es/oeivirt/fp/iberfop01.pdf>
- Orejudo, S., & Planas, J. A. (2016). *Inteligencia emocional y bienestar*. Zaragoza: Ediciones Universidad San Jorge.
- Pérez, N. P., Soria, I. N., Rodríguez, J. V., Gómez, M. G., & Cantero, M. P. (2011). La contribución del docente universitario en el desarrollo de las competencias socio-emocionales de los estudiantes universitarios del Grado de Maestro. <https://web.ua.es/va/ice/jornadas-redes>.
- Rodríguez-Mena, M. y Corral, R. (2015). Las competencias y su formación desde el enfoque histórico social. *Alternativas cubanas en Psicología*, 3 (7), 73-85.
<http://www.alfepsi.org/wp-content/uploads/2015/01/alternativas-cubanas-en-psicologia-v3n7.pdf#page=76>
- Tejada, J. y Ruiz, C. (2016). Evaluación de competencias profesionales en educación superior: retos e implicaciones. *Educación XXI*, 19 (1), 17-38.
<http://e-spacio.uned.es/fez/view/bibliuned:EducacionXXI-2016-19-1-5000>
- Tobón, S. (2017). Conceptual analysis of the socioformation according to the knowledge society. *Knowledge Society and Quality of Life (KSQL)*, 1 (1), 9-35.
- Rodríguez-Mena, M., López, C.L. y Corral, R. (2019). *Evaluación formativa de competencias. Una metodología*. La Habana, Cuba: Publicaciones Acuario.
<http://www.cips.cu/evaluacion-formativa-de-competencias-una-metodologia/>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores:

Los autores han participado en la redacción del trabajo y análisis de los documentos.

