

Caracterización de los entrenadores deportivos no titulados que se postulan a la certificación de idoneidad de que trata la ley 2210 de 2022, de acuerdo con el ámbito de desempeño y etnia a la que pertenecen

Universidad Santo Tomas

Diego Felipe Rodríguez Franco

Juan José Rojas Suarez

Mateo Alejandro Orozco Espejo

Trabajo De Proyecto De Grado

Bogotá D.C

2024

Resumen

En el presente estudio se busca identificar la diversidad étnica de los entrenadores deportivos no titulados y el lugar donde se desempeña, buscando, así reconocer como están distribuidos los grupos étnicos en el sector deportivo y en que ámbitos laborales se encuentran ejerciendo. En este contexto, se identificaron como ámbitos de desempeño las Cajas de compensación familiar, el Club deportivo, el Ente Municipal, la Liga deportiva, empresas privadas (gimnasios, club house, otros), trabaja como independiente y ninguno. En cuanto a los grupos étnicos se reconocieron los Afrocolombianos, Raizal, Otra y Ninguno.

Los resultados indican que la mayoría de los entrenadores no se identifica con un grupo étnico (90,8%), mientras que una minoría pertenece a grupos afrocolombianos (5,6%) y otros grupos (3,0%). En la tabla cruzada, se observa una mayor proporción de entrenadores afrocolombianos en entidades clasificadas como "Club" (52,6%), mientras que la distribución de los entrenadores que no pertenecen a ningún grupo étnico es alta en el Club (29,3%), en el Ente Municipal (30,0%) y Privado (14,7%).

El análisis de Chi-cuadrado muestra que no existe una relación estadísticamente significativa entre la entidad en la que trabajan los entrenadores y su pertenencia étnica ($p=0,606$). Esto implica que la clasificación de entidad no está influenciada por el grupo étnico al que pertenecen los entrenadores en esta muestra. En otras palabras, la diversidad étnica en las distintas entidades es relativamente homogénea, sin patrones claros de concentración o ausencia de un grupo étnico en particular. Estos hallazgos apuntan a una

estructura inclusiva en la distribución de entrenadores entre las distintas entidades deportivas, independientemente de su identidad étnica.

Abstract

This study seeks to identify the ethnic diversity of sports coaches in their different work entities, looking for how ethnic groups are distributed in the sports field and whether all individuals are exercising their professional career in a sports institution. The entities are classified as Caja, Club, Ente Municipal, Independiente, Liga, None and Private, and the ethnic groups considered are Afro-Colombian, Raizal, Other and None.

The results indicate that the majority of coaches do not identify with an ethnic group (90.8%), while a minority belongs to Afro-Colombian groups (5.6%) and other groups (3.0%). In the cross table, a higher proportion of Afro-Colombian coaches is observed in entities classified as "Club" (52.6%), while the distribution of coaches who do not belong to any ethnic group is high in "Club" (29.3%), Ente Municipal (30.0%) and Private (14.7%).

The Chi-square analysis shows that there is no statistically significant relationship between the entity in which coaches work and their ethnicity ($p=0.606$). This implies that the entity classification is not influenced by the ethnic group to which coaches belong in this sample. In other words, ethnic diversity in the different entities is relatively homogeneous, with no clear patterns of concentration or absence of a particular ethnic group. These findings point to an inclusive structure in the distribution of coaches among the different sports entities, regardless of their ethnic identity.

Palabras clave

Entrenador profesional, Idoneidad, Preparador Físico, Entidad, Étnica, Profesionales, Proceso del entrenamiento deportivo, Formación del entrenador, Liderazgo del entrenador, Deporte.

Introducción

En el territorio colombiano existe una gran cantidad de entidades donde las personas pueden cumplir algunas funciones relacionadas con el mundo de la recreación y la actividad física (Caja, Club, Ente Municipal, Independiente, Liga, y Privado), es importante resaltar que en ninguno de estos lugares tienen como requisitos pertenecer a algún grupo étnico, se contrata sin discriminación a personas de comunidades indígenas, afrocolombiana, raizales, entre otros mucho.

En Colombia existen gran variedad de grupos étnicos, como ejemplo de esto podemos encontrar las comunidades indígenas quien según (DANE 2005, como se citó en Desarrollo Económico, s.f) solo en Colombia encontramos 87 comunidades indígenas, tan solo en la ciudad de Bogotá se encontraban viviendo 15.032 personas las cuales se reconocen como indígenas pertenecientes a etnias tales como Huitoto, Muisca, Wayuu, Ambiká Pijao, Curripaco, Misak, Kament'sa, Kichwa, Wauanan, Yanacona, Emberá Chami. Emberá Katío entre otras.

Otro grupo étnico que podemos encontrar en Colombia son las comunidades negras o afrocolombianas la cual se encuentra distribuida en todo el territorio nacional, pero existe una mayor presencia en lugares como lo son la costa pacífica, Antioquia, la franja costera del caribe, Risaralda, Quindío y Caldas ACNUR (2012). Tan solo en Bogotá habitan 97.885 personas las cuales se consideran afrocolombianos (DANE 2005, como se citó en Desarrollo Económico, s.f)

También encontramos la comunidad Raizal quienes son descendientes de indígenas, europeos y africanos, se ubican principalmente en el archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y en Bogotá existen 1.355 raizales, los cuales se sitúan principalmente en la localidad de Teusaquillo, (DANE 2005, como se citó en Desarrollo Económico, s.f)

Por otro lado, hablando de las entidades, la caja se refiere a cajas de compensación como por ejemplo Colsubsidio, Compensar, Comfama, Cafam, Comfandi y Comfenalco Antioquia, entre otras muchas más que existen en el país, la función de estas como nos dice CAFAM (s.f) “En Colombia, son entidades sin fines de lucro enfocadas en elevar la calidad de vida de los colombianos, en especial de los trabajadores” es decir que prestar un servicio con el fin de aumentar la calidad de vida de los trabajadores los cuales se afilian a dicha caja de compensación.

No solo tenemos las cajas de compensación, sino que también se encuentran las ligas constituidas por una disciplina deportiva, como lo puede ser el futbol, boxeo, atletismo o ciclismo entre otros. Por lo general, la gran mayoría de los entrenadores que están vinculados a las ligas deportivas, cuentan con una amplia trayectoria en el deporte.

Planteamiento del problema

La presente investigación se enfoca en la figura del entrenador deportivo en el contexto de la Cultura Física, analizando la situación laboral y las competencias necesarias para que estos profesionales ejerzan eficazmente su labor. A pesar de la creciente importancia del entrenador como líder y guía en el desarrollo integral de los atletas, persisten interrogantes sobre la ubicación profesional de estos individuos en el mercado laboral, así como la adecuación de sus competencias frente a las demandas del deporte actual.

El problema central radica en la identificación de las entidades en las que los entrenadores se desempeñan. Se plantea la cuestión de si estos entrenadores se encuentran trabajando en instituciones que están alineadas con su formación académica y profesional o si, por el contrario, están desempeñando funciones en contextos ajenos a su conocimiento disciplinar. Esta situación puede tener implicaciones significativas tanto para los atletas como para los entrenadores.

Además, se busca comprender cómo la etnia de los entrenadores puede influir en su inserción laboral. Esta dimensión del estudio es crucial, ya que podría revelar disparidades en el acceso a oportunidades laborales y en la percepción del valor de los entrenadores según su origen étnico.

Por otro lado, se examina el perfil del entrenador deportivo, considerando las competencias disciplinares, emocionales, sociales y culturales, necesarias para desempeñar un papel de liderazgo en el entorno deportivo. A través de esta investigación, se espera identificar específicamente los ámbitos de desempeño laboral y su relación con la etnia a la que pertenecen los entrenadores.

En los ámbitos deportivos que se observan frente a las etnias de los entrenadores no titulados hay una particularidad ya que los procedentes de la etnia afrocolombiana tienen una mayor representación en los Clubes destacándose mayoritariamente los Clubes de futbol. No obstante, también se encuentran vinculados a las ligas deportivas, en los Entes municipales y empresas privadas pero su representación en estas es muy poca. Lo entrenadores que no se identifican con una etnia en específico, se encuentran vinculados a clubes deportivos, entes municipales y empresas privadas como lo pueden ser gimnasios, club house, entre otras.

De acuerdo con lo anterior se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los ámbitos de desempeño de los entrenadores deportivos no titulados y la relación de estos con las etnias a las que pertenecen?

Justificación

En Colombia se regulo la profesión del entrenador deportivo mediante la Ley 2210 del 23 de mayo de 2022, al reconocer que algunas de las funciones que realiza pueden entrañar un riesgo social y por lo tanto, era necesario salvaguardar a los usuarios del servicio, para lo cual se debían exigir títulos de idoneidad disciplinar.

Dentro de la Ley 2210 se definen dos categorías de entrenadores, quienes poseen un título académico disciplinar reconocido por el Ministerio de Educación Nacional y quienes ejercen como entrenadores, pero no cuentan con una formación académica que está respaldada por un título afín al entrenamiento deportivo, denominados como entrenadores no titulados.

En este estudio se han caracterizado los entrenadores no titulados, que se han postulado en las diferentes convocatorias para certificar su idoneidad ante el Colegio Colombiano de Educadores Físicos y Profesiones Afines COLEF, para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la ley 2210 de 23 mayo 2022.

La presente investigación busca identificar las etnias y las entidades en las que se encuentran laborando los entrenadores deportivos no titulados, para reconocer la relación que existe entre estas dos variables.

Objetivo general

- Caracterizar a los entrenadores deportivos no titulados para identificar los ámbitos de desempeño y su relación con el grupo étnico al que pertenecen.

Objetivos Específicos

- Identificar cuáles son los ámbitos de desempeño del entrenador deportivo no titulado.
- Reconocer las etnias a las que pertenece los entrenadores no titulados.
- Analizar la relación que tienen los ámbitos de desempeño de los entrenadores deportivos no titulados con las etnias a las que pertenecen.

Marco Conceptual

En la presente investigación se abarcaron varios conceptos que permiten reconocer cuales son los alcances del marco normativo sobre el cual se regula al entrenador deportivo. En este contexto, la Ley 2210 del 2022, según Ordoñez N (2022) busca “Proteger a los practicantes que desarrollan su proceso de formación, debe tener una educación formativa idónea ya que en su preparación deportiva no puede tener efectos negativos, lo cual su formación académica deber ser sólida”, esto nos ayuda a poder diferenciar entre un buen entrenador, con bases solidas y bien estructuradas, de tal manera que, se pueda observar el profesionalismo y de cómo se desempeña en el campo del entrenamiento deportivo.

En la actualidad, se ha evidenciado un aumento significativo en la práctica de la actividad físico-deportiva en Colombia, lo que ha generado un creciente interés por mejorar los aspectos físicos a través de dicha práctica. Esto ha llevado a la búsqueda de fórmulas más adecuadas para optimizar el rendimiento, no solo en atletas de alto nivel, sino también en personas que realizan actividad física de manera moderada o leve. En este esfuerzo por la mejora, la investigación desempeña un papel fundamental.

Gracias al liderazgo salen aspectos muy conceptuales sobre el rendimiento deportivo, la cohesión y el propio liderazgo según Núñez-Prats y García-Más (2017), definen rendimiento deportivo como “el resultado de una actividad deportiva, dentro del deporte de competición según unas reglas previamente establecidas”, y consideran que estamos ante un concepto que engloba muchos factores, tales como la preparación física, táctica, técnica y psicológica y que ha resultado de especial importancia para la práctica de cualquier deporte.

Por eso en el ámbito deportivo, el liderazgo y la cohesión grupal que tiene el entrenador deportivo, según Núñez-Prats y García-Más (2017), es un factor clave en la formación y desarrollo de un equipo de fútbol, influyendo directamente en su rendimiento

deportivo. Aunque la cohesión y el liderazgo no son determinantes absolutos en la consecución de los objetivos de un equipo, sí facilitan el rendimiento óptimo del mismo.

Para el éxito de un equipo de fútbol. El liderazgo del entrenador es crucial en la formación y desarrollo del equipo, ya que influye directamente en su rendimiento deportivo. Aunque la cohesión y el liderazgo no son los únicos factores determinantes en la consecución de los objetivos del equipo, sí juegan un papel esencial al facilitar un rendimiento óptimo. Un buen liderazgo y una fuerte cohesión grupal crean un entorno en el que los jugadores pueden alcanzar su máximo potencial y trabajar juntos de manera efectiva hacia metas comunes

Es importante resaltar la importancia del liderazgo como uno de los factores más influyentes en el deporte (Chelladurai, 2007). En particular, nos centraremos en el liderazgo ejercido por el entrenador, dado que diversos estudios empíricos han documentado sus efectos positivos en el ámbito deportivo (Charbonneau, Barling, y Kelloway, 2000; Cronin, Arthur, Hardy, y Callow, 2015; Stenling y Tafvelin, 2014).

El liderazgo va más allá de la simple dirección de un equipo; es un motor para el desarrollo de los jugadores a nivel individual y colectivo. En la medida en que un entrenador sepa canalizar correctamente sus habilidades de liderazgo, estará contribuyendo al rendimiento global del equipo. Esto se alinea con el concepto de rendimiento deportivo de Núñez-Prats y García-Más, que incluye no solo la destreza física y técnica, sino también factores psicológicos como la confianza, la motivación y la capacidad para manejar la presión. En resumen, un liderazgo efectivo no solo dirige, sino que nutre todos estos aspectos, creando las condiciones óptimas para el éxito deportivo.

Así como se menciona anteriormente en el concepto de cohesión nace de las primeras afirmaciones de Festinger, Schacter, y Back (1950), donde apuntan que la cohesión es el resultado de la suma de todas las fuerzas que influyen en que un grupo permanezca unido (Leo Marcos et al., 2011). Posteriormente, el concepto cohesión de grupo empleado en términos de trabajo en equipo, lo definen Carron, Brawley y Widmeyer (1998) como “un proceso dinámico reflejado en la tendencia de un grupo a no separarse y permanecer unido en la búsqueda de sus metas y objetivos”. Este concepto destaca o resalta la unidad y la colaboración dentro de los equipos, donde las interacciones y motivaciones compartidas fortalecen un vínculo entre los miembros, logrando la facilitación de los logros colectivos. La cohesión no es estática, sino que va evolucionando a medida que el equipo enfrenta desafíos y trabaja por sus metas.

Así, tal y como apunta García (1999), las diferentes definiciones que encontramos no son excluyentes, sino que se complementan entre sí. Además, en la misma línea de Bass (1990), destaca que entre la mayoría de los autores hay un gran consenso al aceptar que el liderazgo implica un proceso de influencia entre el líder y sus seguidores.

Gracias a la influencia de un líder hablan sobre 3 teorías acerca del liderazgo según Gleen y Horn, (1993) nos cuentan acerca de 3 enfoques, ponen como principal enfoque que se considera el líder como un posesionario que maneja características psicológicas particulares; El aspecto número 2 apuntan a que el líder lo es en determinados momentos; y por último el numero 3 el enfoque interacción de factores psicológicos y situacionales. Lo mencionado anteriormente quiere decir que el liderazgo de un entrenador se rige a medida que las situaciones se van presentando, o así mismo de la confianza que ya ha presentado con el grupo o personas,

Las conductas de un líder es valorado en nuestras sociedades como un bien social, siendo el deporte tradicionalmente considerado como un medio bien sea desarrollado en niños y jóvenes, El Modelo Multidimensional del Liderazgo (Chelladurai y Saleh, 1980; Chelladurai, 1990, 1993, 2007 y 2012) está basado en cuatro aspectos (Riemer, 2007): el comportamiento del líder, los antecedentes del comportamiento del líder, la influencia del liderazgo transformacional (el carisma) y los resultados de la conducta del líder (retroalimentadores del sistema). La hipótesis de este modelo, contrastada con datos empíricos (Aoyagi, Cox y McGuire, 2008), es que el rendimiento y la satisfacción de los deportistas estarán positivamente relacionadas con el grado de congruencia entre la conducta preferida (LSS-1), la requerida (LSS-2) y la real (LSS-3).

Nos hemos referido al liderazgo que posee el entrenador deportivo, para reconocer aquellos aspectos que son relevantes en su quehacer y determinan con claridad el compromiso que asume como responsable de orientar el proceso de enseñanza aprendizaje del movimiento humano a través del deporte, la actividad física, el ejercicio, la recreación, entre otros. En estén sentido, nos preguntamos ¿cómo podemos reconocer la idoneidad de una persona que ejerce con liderazgo y conocimiento las diferentes funciones propias del ejercicio del entrenamiento deportivo?

Según “Pizarro J (2008), existen tres tipos de Idoneidad profesional, la pedagógicas, la doctrinal y la moral”, esto hace referencia a que en la parte pedagógica el entrenador debe tener ciertas herramientas para poder enseñar de una muy buena manera a los deportistas o individuos, de esa manera va ligada la parte doctrinal del profesional, esta se debe asegurar de que lo enseñado quede bien aprendido, si no fuese así hay que volver a la parte pedagógica

y enseñar de diversas manera y por último en la parte moral cada entrenador debe ser muy ético y responsable frente a sus deportistas, debe tratarlos con el respeto que se merecen en todo momento, tener un buena conducto con ellos dentro y fuera del entrenamiento como en las competencias ya que esto hace que tengan mejor afinidad al momento de realizar las competencias.

En la formación del entrenador se imparten una serie de conocimientos disciplinares técnicos y teóricos, con una base sólida en las ciencias del deporte, las más destacadas en la profesión serian, biología, anatomía, morfología, biomecánica, fisiología, nutrición y psicología. De igual manera, se encuentra la formación en pedagogía, didáctica y entrenamiento deportivo. En este contexto, el entrenador debe conocer a profundidad lo referente al diseño, implementación y evaluación de planes de entrenamiento adecuados para las personas, para lo cual entre otras habilidades debe poseer una comunicación efectiva, ayudar a la motivación y desarrollar estrategias para que el atleta tenga un buen enfoque mental en lo que esté realizando. En este sentido, Weinberg y Gould (2018), dicen que un entrenador no solo prepara la parte física de un atleta, sino también lo psicológico, el entrenador debe estar preparado para guiar al deportista desarrollándole habilidades interpersonales que le permitan manejar su estrés y ansiedad del deporte.”

La experiencia en el campo específico es muy fundamental en la formación del entrenador, muchos empiezan como asistentes en los lugares de trabajo, lo cual les permite adquirir un aprendizaje de otros profesionales con más experiencia, según Gould y Carson (2008), la experiencia es un componente clave en el desarrollo del entrenador, dándole así mayores conocimientos para ser un mejor profesional. De esa manera, el entrenador va progresando día a día en su ejercicio laboral. Además, la participación constante en

programas de capacitación le ayuda a lograr un mejor desempeño en las diferentes funciones que realiza. Según Hoffman (2014), la actualización constante en los avances científicos y tecnológicos son imprescindibles para los profesionales del deporte ya que estos los ayudan a seguir siendo efectivos en su campo profesional.

El vasto mundo del deporte esta evolucionado constantemente y el entrenador debe mantenerse actualizado asistiendo a diversos eventos académicos en donde se abordan temas relacionados con su ámbito laboral.

La formación de un entrenador deportivo debe ser integral ya que combina conocimientos disciplinares tanto teóricos como prácticos del entrenamiento deportivo. Según Bompa y Haff (2009), el entrenador deportivo debe ser apto para dominar las metodologías y técnicas del entrenamiento, de esa manera es de gran valor comprender el proceso de los atletas como también abarcar el proceso de adaptación y de esa manera poder gestionar la motivación del deportista a largo plazo.

Los entrenadores han evolucionado con el tiempo alcanzando una formación multidisciplinar, donde se abarcan conocimientos desde diversas miradas que son aplicados en el campo del deporte, lo cual permite que los entrenadores sean cada vez más idóneos en su trabajo, especialmente a la hora de integrar las exigencias físicas con la preparación mental y las emociones que tienen los deportistas tanto durante en el entrenamiento como en la competencia. En este sentido, “Lyle (2002), dice que la formación de los entrenadores debe tener una gran capacidad de competencias, los cuales son la técnica del deporte y el manejo de emociones de los deportistas”.

Por otra parte, Castejón F (2004), destaca que el entrenador debe tener una titulación universitaria, que le permite abarcar una formación más amplia. Al respecto, Moreno M & Álvarez F (2004), dicen que la formación de un entrenador debe ser tridimensional, lo cual es ser persona, ser social y el saber hacer, de esa manera debe tener ciertas competencias como lo son, conocimientos, habilidades y características personales que le ayuden a desenvolverse en su función de entrenador. El entrenador debe tener ciertas características y competencias como lo son: la capacidad de aprendizaje, buena comunicación, interpersonales, directas y técnicas.

El entrenador debe poseer una calidad educativa para poder realizar seguimientos en la enseñanza, de tal manera que, pueda educar y formar a los deportistas integralmente, lo que implica además del aspecto deportivo el desarrollo de habilidades sociales, emocionales, y valores, para preparar a los deportistas para la vida. De acuerdo con lo anterior, “Pérez C (2002), menciona que el entrenador debe tener una conducta reforzante que proporciona elogios o recompensas constantes a los deportistas que tienen buenas actuaciones en el deporte, no obstante, también se le debe reconocer el esfuerzo de los demás atletas en las competiciones”.

Por otro lado, “Palma D (2010), dice que el preparador físico es la persona que debe llevar un cronograma específico para las personas y más para los atletas, ya que tiene que planificar y controlar el entrenamiento. De igual manera, debe apoyar y facilitar el complejo trabajo del entrenador”, ya que el preparador físico realiza evaluaciones para los deportistas, planifica el entrenamiento, prevé las lesiones de los deportistas, realiza seguimientos y evaluación constante de los deportistas y ayuda a la recuperación y rehabilitaciones de los deportistas lesionados.

Es importante reconocer que el entrenador es un referente para los atletas y por lo tanto debe tener un alto sentido de compromiso ético, lo que conlleva en si promover valores y el respeto por el juego limpio. Esto se alcanza gracias a su capacidad de liderazgo, que le permite motivar, guiar y tomar buenas decisiones frente a sus atletas. Por ejemplo, en el proceso de adaptación ante diferentes estímulos de esfuerzo, el entrenador debe tener un vasto conocimiento y la capacidad para determinar adecuadamente las cargas de entrenamiento, la selección apropiada de los contenidos, medios y métodos acordes a las necesidades e intereses del atleta.

Es importante mencionar que toda persona que va a ejercer una profesión de riesgo social como es el caso del entrenador deportivo (Sentencia C308 de 2013 Corte Constitucional), debe contar con un título disciplinar que lo respalde, expedido por una Universidad reconocida para tal fin. Sánchez (2018), menciona que las personas que se quieran desempeñar en el ámbito de la salud y la actividad física, no puede ser la excepción, ya que una mala práctica de esta puede conllevar a dificultades físicas a las personas que este instruyendo.

Como se mencionó anteriormente, es fundamental que un entrenador tenga una formación profesional para salvaguardar a los usuarios del servicio, que en este caso son los deportistas, y de igual manera, se puedan conseguir los resultados esperados. Ayala (2018), destaca que es necesario que como clientes, consumidores y usuarios exijamos cada vez de forma más recurrente que las personas a las cuales les confiamos nuestra salud, sean personas capacitadas en el ámbito ya sea, de salud o deportivo.

Todo entrenador debe contar con una formación reconocida mediante una titulación, para tener garantías sobre los conocimientos y las capacidades que le exige esta actividad

laboral. Rico, C. (2022), nos menciona la capacidad que tiene un profesional en deportes de poder trabajar con poblaciones sin importar la edad y su condición motriz, al igual que, posee habilidades de crear y ejecutar programas teniendo como prioridad las necesidades de cada individuo. Además de esto, el profesional debe contar con una combinación de competencias físicas, psicológicas y sociales, y con el compromiso de mejorar de una forma constante. Weinberg & Gould (2015).

En el caso del entrenamiento deportivo nos menciona Ayala (2018), citado por Ozolin (1983), " El proceso de adaptación del organismo a todas las cargas funcionales crecientes, a mayores exigencias en la manifestación de la fuerza y la velocidad, la resistencia y la flexibilidad, la coordinación de los movimientos y la habilidad, a más elevados esfuerzos volitivos y tensiones psíquicas y a muchas otras exigencias de la actividad deportiva " al igual que es mencionado por Bompa y Haff (2018) es un proceso de desarrollo el cual busca una mejora continua en todas las capacidades físicas y mentales en el deportista con el fin de mejorar su rendimiento durante la competencia, esto quiere decir que la adaptación a todas las cargas mencionadas anteriormente nos ayuda a mejorar no solo en nuestro rendimiento físico sino que además conseguiremos una mejor manera de lidiar con nuestros pensamientos y sobre llevar de mejor manera el estrés que puede generar la competencia.

Para llegar a tal nivel es necesario empezar con un proceso deportivo es importante tener en cuenta, que este proceso se basa básicamente en poder ayudar al deportista mediante entrenamientos planificados y organizados de tal manera que se vean beneficiados aspectos tales como el rendimiento físico, gestos técnicos y aspectos psicológicos, es decir que debemos por medio de lo anteriormente mencionado lograr que el cuerpo del individuo se

adapte a las necesidades físicas que le sean necesarias en el deporte en el cual se quiera desenvolver. García & Pérez (2021)

En el entrenamiento deportivo debemos seguir un ciclo el cual consiste en varias fases, según Bompa y Haff (2015) se debe iniciar con una preparación general, esto quiere decir que debemos conseguir que el deportista tenga una base sólida en sus capacidades físicas como lo son la fuerza, la resistencia y la flexibilidad, con el fin de tener un base por donde poder iniciar el trabajo de los entrenamientos específicos, se debe aclarar que para poder llegar a esta base es necesario realizar toda la preparación de una forma progresiva evitando posibles lesiones.

Luego continuamos con la fase de la preparación específica, aquí es donde trabajamos de manera más intensa cada una de las capacidades físicas necesarias en el deporte y no solo se trabajan las capacidades físicas, sino que además es necesario complementar esto con las habilidades técnicas y tácticas propias del deporte, durante el desarrollo de esta fase es necesario incrementar la intensidad en los entrenamientos con el fin de generar una preparación necesaria en el deportista enfrentándolo a las altas demandas que tendrá que confrontar en la competencia, Navarro (2020)

Posteriormente, entramos a la etapa de competencia, al ingresar a esta etapa es necesario disminuir las cargas del entrenamiento para que nuestro deportista no se encuentre tan fatigado y evitar posibles lesiones por un sobre entrenamiento, al igual que es necesario a nivel psicológico disminuir la carga, todo esto con el fin que el entrenado de su mejor desempeño durante el transcurso de esta etapa. Bompa y Buzzichelli (2019)

Por último, entramos a la etapa de descanso y recuperación, es decir que para lograr lo anteriormente mencionado, es necesario realizar los entrenamientos que se venían realizando antes de entrar a la competencia, pero con una intensidad mucho más baja y enfatizar en los estiramientos de recuperación al finalizar cada sesión de entrenamiento, García & Pérez (2021).

En conclusión, todo el proceso del entrenamiento deportivo no puede ser tomado a la ligera, es necesario tener bien presente una planificación la cual está basada en un manejo de conocimientos disciplinares, que tienen en cuenta cada una de las etapas y fases anteriormente planteadas, permitiéndole al deportista una adecuada carga de trabajo y de recuperación garantizándole óptimos resultados al momento de enfrentar la competencia.

El Entrenador Deportivo y su Grupo Étnico:

En Colombia contamos con una gran diversidad de etnias entre las cuales se destacan las comunidades indígenas, afrocolombiana y Raizales.

Las comunidades indígenas son bien conocidas por abarcar una gran parte del territorio nacional, al igual que aun contamos con una gran diversidad de grupos indígenas, Ministerio de Cultura, (2019).

En cuanto a las comunidades negras, también es bien sabido que este grupo étnico tiene un gran porcentaje de miembros en el territorio nacional, Caballero, J, (2019).

De igual manera, se encuentran los Raizales, comunidad principalmente ubicada en las islas de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, esta etnia a lo largo de los años se ha visto cada vez más protegida debido a que sentían que algunos de sus derechos eran violentados por el turismo y la migración, Hernandez, L, Gonzales, M, (2020).

Entrenador Deportivo y Ámbitos de Desempeño:

Cuando se habla de ámbito de desempeño nos referimos a los lugares en donde se realiza la actividad laboral. En este sentido, tenemos las entidades públicas como son los Institutos Departamentales y Municipales de Deportes, las cajas de compensación familiar (Colsubsidio, Compensar, Comfama, Cafam, Comfandi y Comfenalco Antioquia entre otras).

También tenemos las ligas deportivas en cada una de las disciplinas deportivas que se encuentran federadas y organizadas en los diferentes departamentos del territorio nacional.

Metodología

Se realizó un estudio a 338 personas mujeres y hombres no titulados que se postularon a la certificación de idoneidad de que trata la ley 2210 de 2022, durante el año 2023.

Es un estudio descriptivo que busca caracterizar a los entrenadores deportivos no titulados, especialmente en el análisis de las variables referidas a los ámbitos de desempeño y las etnias a las que pertenecen.

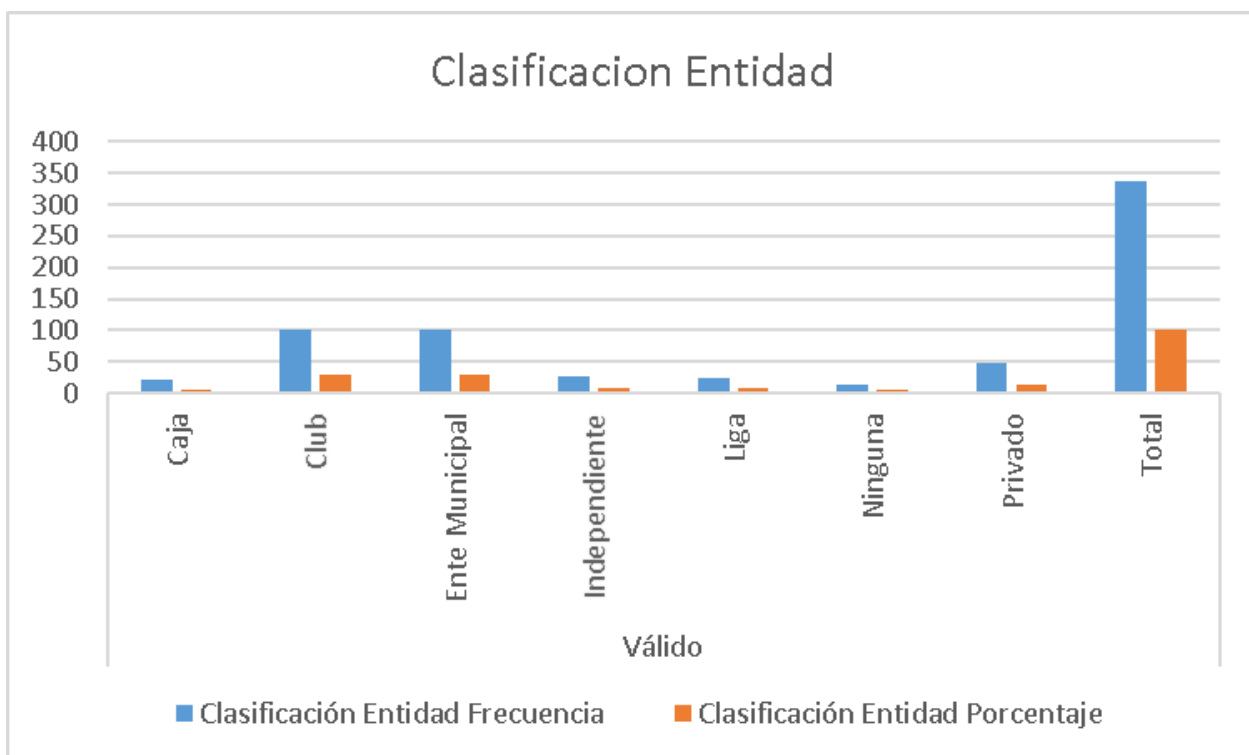
El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS versión XX, para determinar los ámbitos de desempeño y el grupo étnico al que pertenecen los entrenadores deportivos. Además, se realizó la prueba Chi- Cuadrado, para determinar si existían una relación directa entre las variables de estudio.

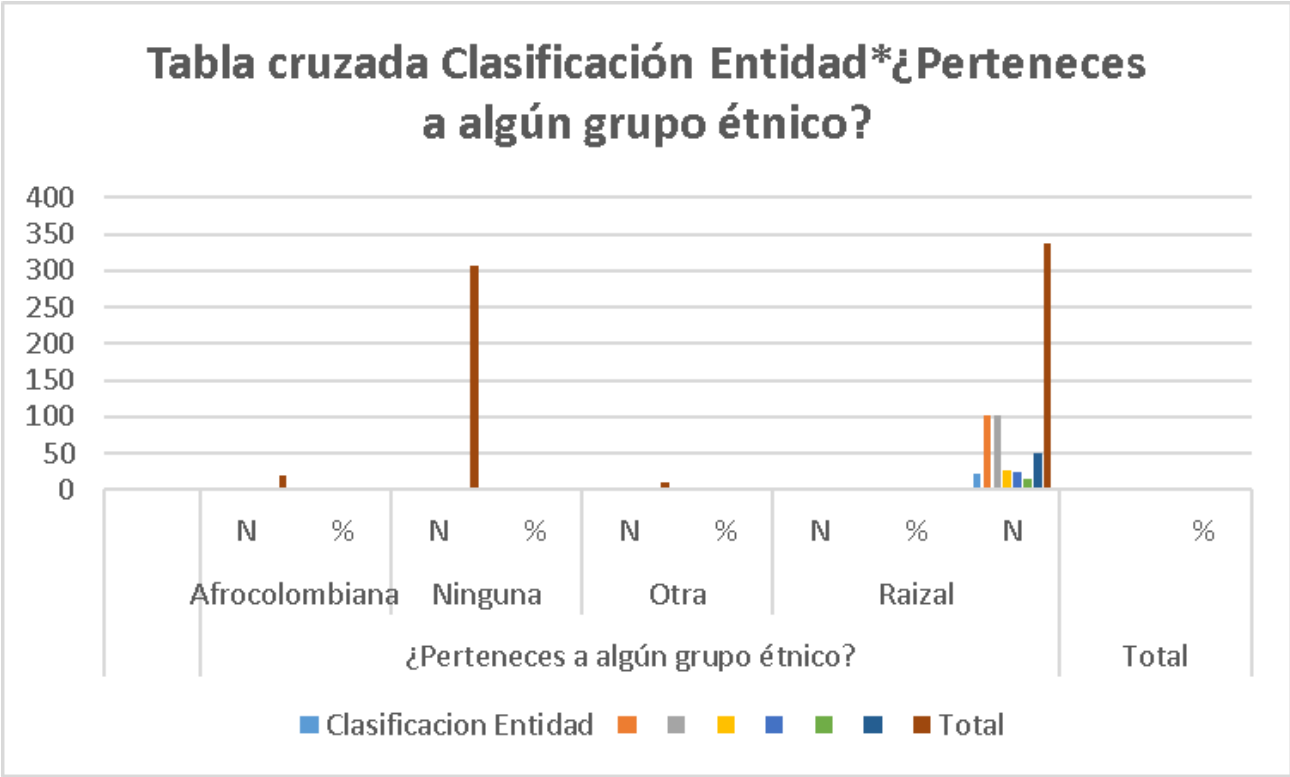
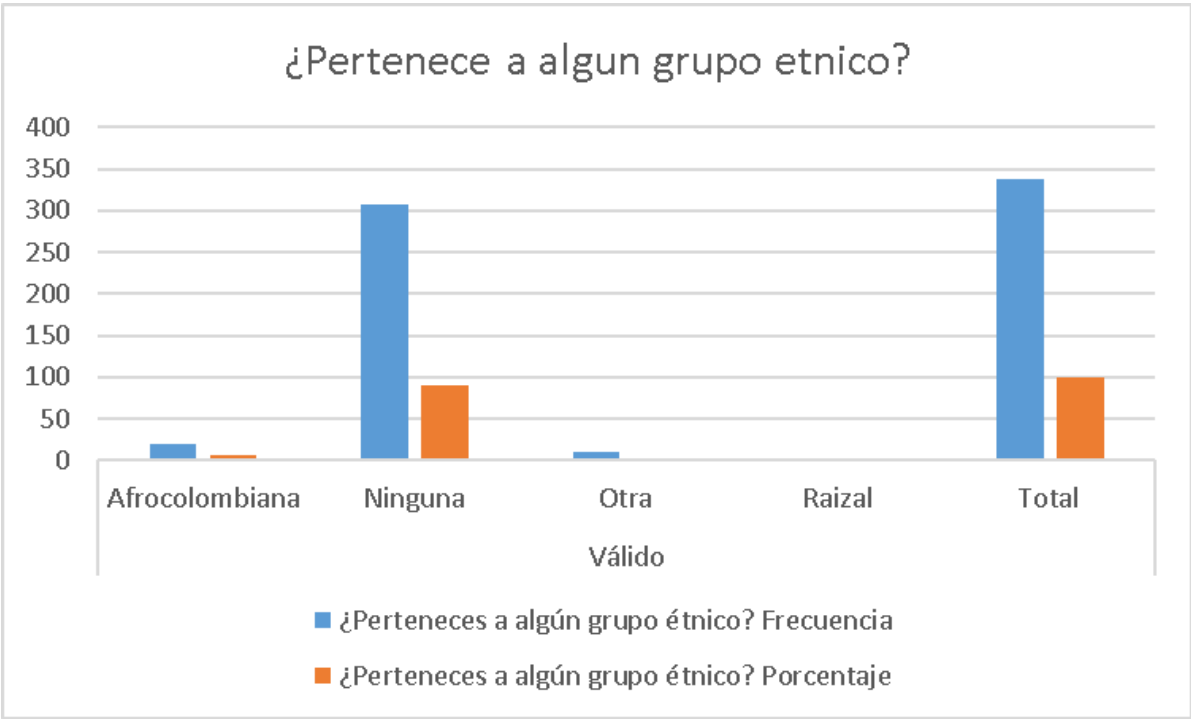
La población la constituyen todos los entrenadores deportivos que laboran en el territorio nacional, En este grupo se encuentran los entrenadores de deporte asociado

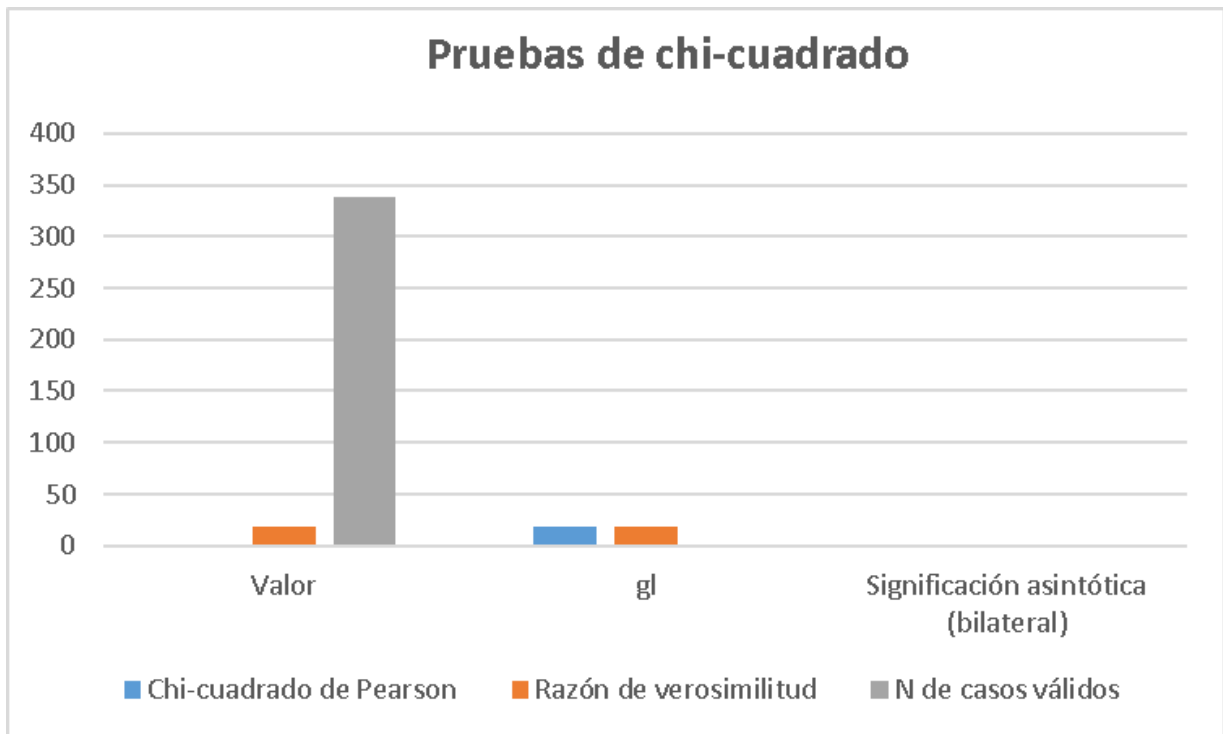
(federado), entrenadores de deportes alternativos (nuevas tendencias), entrenadores personalizados, entrenadores grupales, entrenadores de actividad física y en general todas aquellas personas responsables de realizar procesos de enseñanza aprendizaje del movimiento humano, que conlleve un impacto directo en la condición física de las personas, ya sea de manera esporádica o sistemática.

La muestra seleccionada fueron todos los entrenadores no titulados (338 entrenadores), que se postularon durante el año 2023 a las diferentes convocatorias para la certificación de idoneidad que realiza el Colegio Colombiano de Educadores Físicos y Profesiones Afines – COLEF, en el marco de la implementación de la Ley 2210 de 2022.

Resultados







El análisis de Chi-cuadrado entre la "Clasificación de Entidad" y la pertenencia a un "Grupo Étnico" de los entrenadores reporta un valor de $p=0,606$, indicando que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, dado que el valor de p supera el umbral común de significancia ($p<0,05$). Esto sugiere que no hay diferencias significativas en la distribución de los grupos étnicos dentro de las diferentes categorías de clasificación de entidad de los entrenadores. En términos prácticos, los porcentajes de pertenencia étnica se distribuyen de manera relativamente homogénea en las categorías, sin patrones consistentes de concentración o ausencia notable en alguna entidad en particular.

Al observar los datos de la tabla cruzada, se puede notar una mayor representación de los entrenadores que no pertenecen a un grupo étnico en las categorías "Club", "Ente Municipal" y "Privado", con un 29,3%, 30,0% y 14,7%, respectivamente. Los entrenadores afrocolombianos tienen su mayor representación en "Club" (52,6%) y menor representación en otras entidades. Aunque hay variaciones porcentuales, estos patrones no alcanzan

significancia estadística, lo que sugiere que la clasificación de entidad no depende del grupo étnico del entrenador en esta muestra.

Discusión

La figura del entrenador deportivo se ha convertido en un elemento fundamental en el ámbito deportivo, tanto a nivel nacional como internacional. La investigación realizada y las comparaciones con otros países revelan que el rol del entrenador va mucho más allá de la mera transmisión de técnicas deportivas. En esta discusión, se explorarán las diversas competencias y enfoques que hacen de un entrenador un profesional integral y efectivo en su campo.

Los estudios nacionales y las experiencias internacionales coinciden en la necesidad de que los entrenadores posean competencias emocionales y habilidades de liderazgo transformacional. Márquez (2011) y Castejón & Giménez (2008) señalan la importancia de una comunicación clara para fomentar una relación de respeto y confianza entre el entrenador y los atletas. Este aspecto es igualmente valorado en países como Estados Unidos y Reino Unido, donde los entrenadores que practican el liderazgo transformacional no solo mejoran el rendimiento deportivo, sino también el desarrollo personal de los atletas (Jowett & Poczwardowski, 2007).

La capacidad de inspirar y motivar a los atletas es crucial para mantener su entusiasmo y compromiso, especialmente en un entorno de competencia intensa. Este enfoque no solo se centra en los logros deportivos, sino también en el crecimiento personal de los atletas,

creando un ambiente positivo y cohesionado dentro del equipo, como señalan Ramírez y Martínez (2012). La similitud en la importancia otorgada a estas competencias en diferentes contextos internacionales subraya la universalidad de estas cualidades en el entrenamiento deportivo.

Otro punto clave es la necesidad de adaptar los entrenamientos a las necesidades físicas y emocionales de los atletas. Salinero y Ruiz (2010) destacan la importancia de ajustar las exigencias del entrenamiento para apoyar el desarrollo integral de los deportistas. Este enfoque personalizado también es evidente en países como Australia y Canadá. En Australia, el Instituto Australiano del Deporte promueve programas que tienen en cuenta las necesidades individuales de los atletas, apoyando tanto su desarrollo físico como emocional (Australian Institute of Sport, 2019). De manera similar, en Canadá, se prioriza un enfoque holístico en el entrenamiento de atletas jóvenes, promoviendo su bienestar integral (Canadian Sport for Life, 2020).

La adaptación y personalización del entrenamiento no solo mejoran el rendimiento físico, sino que también refuerzan la confianza del atleta, al demostrar que su bienestar es una prioridad. Esta práctica fomenta una relación de confianza y compromiso entre el entrenador y el atleta, esencial para el éxito a largo plazo.

El enfoque integral en la formación de entrenadores es otro aspecto crítico que emerge de la investigación. Echeverría (2002), citado por Campos et al. (2022), menciona que un entrenador debe combinar conocimientos teóricos, prácticos y personales para adaptarse a diferentes situaciones y contextos culturales. Este enfoque también se observa en Alemania y Francia, donde la formación de entrenadores incluye una comprensión amplia de los

contextos culturales y deportivos (Deutscher Olympischer Sportbund, 2018; Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance, 2020).

La capacidad de adaptación es especialmente importante en el contexto internacional, donde los entrenadores deben responder a nuevas demandas y contextos culturales. La formación integral permite a los entrenadores aplicar sus conocimientos de manera efectiva en diversas situaciones, asegurando que sus métodos sean relevantes y adaptados a las necesidades específicas de sus atletas.

Finalmente, la importancia de la actualización continua de los conocimientos de los entrenadores es un tema recurrente tanto a nivel nacional como internacional. Tapia & Sánchez (2015) y Castro & Pérez (2018) destacan la necesidad de mantenerse al tanto de los últimos avances científicos y metodológicos para garantizar que los métodos aplicados sean los más eficaces y respondan a las necesidades actuales de los deportistas.

En países como Japón y los Países Bajos, el uso de tecnología avanzada y la formación continua de los entrenadores son prácticas comunes (Japan Institute of Sports Sciences, 2021; Dutch Olympic Committee*Dutch Sports Federation, 2019). Estos países demuestran que la integración de la ciencia y la tecnología en el entrenamiento deportivo no solo mejora el rendimiento de los atletas, sino que también asegura que los entrenadores estén equipados con las herramientas más modernas y efectivas.

Ámbitos de desempeño: Los entrenadores deportivos no titulados se desempeñan principalmente en **clubes deportivos**, seguidos por **entes municipales** y **organizaciones privadas** como gimnasios y club house. Si bien existe una presencia en cajas de compensación y ligas deportivas, esta es menor en comparación con las otras entidades.

Relación con el grupo étnico: No se encontró una relación estadísticamente significativa entre el grupo étnico al que pertenecen los entrenadores y los ámbitos de desempeño en los que trabajan. Es decir, la distribución de los entrenadores de diferentes etnias es relativamente homogénea en las distintas entidades.

Conclusiones

La investigación realizada proporciona una visión integral sobre la situación laboral de los entrenadores deportivos no titulados, destacando la importancia de analizar la distribución de estos en diferentes tipos de entidades y el impacto que la etnia puede tener en sus oportunidades laborales.

Uno de los hallazgos más relevantes es que, aunque no se encontró una relación estadísticamente significativa entre el ámbito de desempeño y la etnia de los entrenadores no titulados, es crucial seguir promoviendo la inclusión y la diversidad en el sector deportivo. La mayoría de los entrenadores no se identifican con un grupo étnico específico, lo cual sugiere una necesidad de mayor reconocimiento, visibilidad y representación de diversas etnias en este sector.

Además, la investigación resalta la importancia de definir claramente el perfil educativo y profesional de un entrenador deportivo no titulado, asegurando que posea las competencias necesarias para ser considerado apto e idóneo en el entorno deportivo. Esto implica una revisión y actualización constante de los currículos educativos para alinearlos con las demandas del mercado laboral.

Las recomendaciones derivadas de este estudio, como la promoción de políticas inclusivas, la revisión de programas educativos, y la implementación de programas de mentoría, son pasos esenciales para mejorar la inserción laboral de los entrenadores deportivos no titulados y fomentar un ambiente de trabajo equitativo y diverso.

En resumen, esta investigación no solo arroja luz sobre la situación actual de los entrenadores deportivos no titulados, sino que también proporciona una base sólida para futuras acciones y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional en el sector deportivo. Implementar estas recomendaciones contribuirá a crear un entorno más inclusivo, equitativo y preparado para enfrentar los desafíos del futuro en el ámbito deportivo.

A nivel global, la figura del entrenador deportivo no titulado es vista como multifacética, dominando tanto los aspectos disciplinares propios del deporte como las competencias emocionales, estratégicas y culturales. La comparación internacional confirma la universalidad de estas cualidades, destacando la necesidad de un enfoque integral y una actualización continua en la formación de entrenadores deportivos no titulados. Al adoptar estas prácticas, los entrenadores deportivos no titulados pueden asegurar que sus métodos sean efectivos y que sus decisiones reflejen la experiencia acumulada en el deporte, adaptándose a las demandas y contextos culturales de un entorno deportivo cada vez más globalizado y exigente.

Aportes y Recomendaciones

Esta investigación proporciona una visión clara de cómo los entrenadores deportivos están distribuidos en diferentes tipos de entidades laborales. Esto ayuda a identificar si

existen desigualdades o barreras en el acceso a ciertos tipos de empleo dentro del ámbito deportivo.

Al evaluar la influencia de la etnia en la ubicación laboral, se pueden identificar posibles patrones de discriminación o exclusión. Este conocimiento es crucial para promover políticas de igualdad y diversidad en el sector deportivo.

La investigación ayuda a definir qué componentes y bases educativas son esenciales para que un entrenador deportivo sea considerado apto e idóneo. Esto contribuye a mejorar los programas educativos y formativos en la disciplina.

Los resultados obtenidos proporcionan datos valiosos para instituciones educativas, políticas públicas, empresas y organizaciones deportivas, facilitando la toma de decisiones basadas en evidencia.

Recomendaciones

- **Fomento de la Inclusión y Diversidad:** Es esencial que las entidades deportivas y educativas promuevan la inclusión y la diversidad étnica. Esto puede lograrse mediante políticas de contratación inclusivas, programas de sensibilización y formación en diversidad.
- **Revisión y Mejora de los Currículos Educativos:** Las instituciones educativas deben revisar y actualizar sus programas de estudio afín al entrenamiento deportivo, para asegurarse de que están alineados con las demandas del mercado laboral y que incluyen componentes que promuevan la diversidad y la inclusión.

- **Implementación de Políticas de Igualdad Laboral:** Se recomienda que las entidades gubernamentales y deportivas implementen y refuercen políticas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales para todos los entrenadores deportivos, independientemente de su etnia.
- **Desarrollo de Programas de Mentoría y Apoyo:** Crear programas de mentoría y apoyo para profesionales en Cultura Física puede ayudar a mejorar su inserción laboral y desarrollo profesional. Estos programas deben enfocarse en brindar orientación, formación continua y oportunidades de networking.
- **Investigaciones Futuras:** Se recomienda llevar a cabo investigaciones adicionales que profundicen en las razones detrás de las tendencias observadas, explorando factores como la percepción de los empleadores, la experiencia laboral previa y las redes profesionales de los entrenadores.
- **Promoción de Buenas Prácticas:** Las organizaciones deportivas y educativas deben compartir y promover las buenas prácticas en diversidad e inclusión laboral. Esto puede incluir la realización de talleres, seminarios y conferencias para difundir conocimientos y experiencias exitosas.

Referencias

Bompa, T. O., & Haff, G. G. (2009). Periodization: Theory and methodology of training (5th ed.). Human Kinetics.

Castejón F (2004). Perfiles profesionales para la licenciatura en ciencias de la actividad física y el deporte. Entrenamiento deportivo. Universidad Complutense de Madrid. Ed. Revista Española de Educación Física y Deporte.

- Gould, D., & Carson, S. (2008). *Life skills development through sport: Current status and future directions*. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 1(1), 58-78.
- Hernández, L., & Gonzales, M. (2020). *Desafíos de las comunidades raizales en el siglo XXI*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Hoffman, J. (2014). *NSCA's guide to program design*. Human Kinetics.
- Moreno M & Álvarez F (2004). *Entrenamiento deportivo: manual práctico para su desarrollo y formación*. INDE publicaciones. Primera edición 2004.
- Ordoñez N (2022). *Reglamento de la actividad del entrenador deportivo en Colombia*. *Revista digital: Actividad física y deporte*. Volumen 8 No.
- Palma D (2010) *Funciones del preparador físico en el fútbol*. Publicaciones didácticas.
- Pérez C (2002). *Caracterización del entrenador de alto rendimiento deportivo*. Vol. 2, núm. 1. Universidad de Murcia, Universidad Rovia i Virgili.
- Pizarro J (2008). *Idoneidad del profesor de religión*. *Revista Chilena de Derecho*, vol. 35 N° 3, pp. 521 – 524.
- Lyle, J. (2002). *Sports coaching concepts: A framework for coaches' behaviour*. Routledge.
- Weinberg, R., & Gould, D. (2018). *Foundations of sport and exercise psychology (7th ed.)*. Human Kinetics.
- Caballero, J. (2019). *Afrodescendientes y derechos en Colombia: Un análisis de la Ley 70 de 1993*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Campos, J., Martínez, P., & Ramírez, A. (2022). *La figura del entrenador en el ámbito deportivo internacional*. Editorial Deportiva.
- Canadian Sport for Life. (2020). *Developing Physical Literacy*. <https://sportforlife.ca/physical-literacy/>
- Castejón, F. J., & Giménez, F. J. (2008). *La comunicación en el deporte: Claves para una relación eficaz entre entrenador y deportista*. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 4(10), 59-71.
- Castro, P., & Pérez, L. (2018). *Avances en metodología deportiva: Integración de la ciencia y la tecnología en el entrenamiento*. Editorial Científica Deportiva.
- Ministerio de Cultura. (2019). *Patrimonio Cultural Inmaterial de los pueblos indígenas de Colombia*. Bogotá: Ministerio de Cultura.
- Deutscher Olympischer Sportbund. (2018). *Trainer in Deutschland: Ausbildung und Entwicklung*. <https://www.dosb.de/trainer-in-deutschland>

Echeverría, J. (2002). *El entrenador deportivo y su adaptación a contextos culturales diversos*. En J. Campos, P. Martínez, & A. Ramírez (Eds.), *La figura del entrenador en el ámbito deportivo internacional* (pp. 55-75). Editorial Deportiva.

Institut National du Sport, de l'Expertise et de la Performance. (2020). *Formation des entraîneurs en France*. <https://www.insep.fr/formation>

Japan Institute of Sports Sciences. (2021). *Advanced Sports Science and Technology*. <https://www.jiss.naash.go.jp/english/>

Jowett, S., & Poczwardowski, A. (2007). *Understanding the Coach-Athlete Relationship*. En S. Jowett & D. Lavallee (Eds.), *Social Psychology in Sport* (pp. 3-14). Human Kinetics.

Márquez, J. (2011). *La importancia de la comunicación en el deporte*. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(1), 123-136.

Ramírez, A., & Martínez, P. (2012). *Liderazgo transformacional en el deporte: Claves para el éxito del equipo*. *Revista de Entrenamiento Deportivo*, 7(3), 45-60.

Salinero, J. J., & Ruiz, F. (2010). *Adaptación del entrenamiento a las necesidades individuales de los deportistas*. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 10(2), 69-79.

Marcén Muñío, C., Gimeno Marco, F., & Gómez Bahillo, C. (2016). Adaptación de la Escala de Liderazgo para el Deporte (LSS) para deportistas y entrenadores de un centro de tecnificación. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 16(3), 21-32.

Moreno-Arrebola, R., Martínez, A. M., Ortega, F. Z., & Mata, S. S. R. (2017). La influencia del liderazgo del entrenador en los deportistas. *European Journal of Child Development, Education and Psychopathology*, 5(2), 73-84.

Ruiz, R. (2006). Diferencias de liderazgo en entrenadores de judo a nivel competitivo. *Cuadernos de psicología del deporte*, 6(2).

Ferreiro Abella, K. (2021). Una revisión sobre la influencia de la cohesión grupal y el liderazgo del entrenador en el rendimiento deportivo en fútbol.

Anexos

Clasificación Entidad

		Frecuencia	Porcentaje
		a	e
Válido	Caja	21	6,2
	Club	102	30,2
	Ente Municipal	101	29,9
	Independiente	26	7,7
	Liga	25	7,4
	Ninguna	14	4,1
	Privado	49	14,5
	Total	338	100,0

¿Pertenece a algún grupo étnico?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Afrocolombiana	19	5,6
	Ninguna	307	90,8
	Otra	10	3,0
	Raizal	2	0,6
	Total	338	100,0

Tabla cruzada Clasificación Entidad*¿Pertenece a algún grupo étnico?

	¿Pertenece a algún grupo étnico?								Total	
	Afrocolombiana		Ninguna		Otra		Raizal		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%		
Caja	0 _a	0,0%	20 _a	6,5%	1 _a	10,0%	0 _a	0,0%	21	6,2%

Clasificación Entidad	Club	10 _a	52,6%	90 _a	29,3%	1 _a	10,0%	1 _a	50,0%	102	30,2%
	Ente Municipal	2 _a	10,5%	92 _{a, b}	30,0%	6 _b	60,0%	1 _{a, b}	50,0%	101	29,9%
	Independiente	2 _a	10,5%	24 _a	7,8%	0 _a	0,0%	0 _a	0,0%	26	7,7%
	Liga	1 _a	5,3%	24 _a	7,8%	0 _a	0,0%	0 _a	0,0%	25	7,4%
	Ninguna	1 _a	5,3%	12 _a	3,9%	1 _a	10,0%	0 _a	0,0%	14	4,1%
	Privado	3 _a	15,8%	45 _a	14,7%	1 _a	10,0%	0 _a	0,0%	49	14,5%
Total		19	100,0%	307	100,0%	10	100,0%	2	100,0%	338	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15.801 ^a	18	0,606
Razón de verosimilitud	18,930	18	0,396
N de casos válidos	338		