

**INSTITUTO UNIVERSITARIO ASOCIACIÓN CRISTIANA DE JÓVENES**

**LICENCIATURA EN EDUCACIÓN FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE**

**INCIDENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LA  
COMPETENCIA DOCENTE EN CLASES DE ARTES  
MARCIALES/ DEPORTES DE COMBATE DE UN  
GIMNASIO DE MONTEVIDEO**

Trabajo Final de Grado presentado al Instituto  
Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes,  
como parte de los requisitos para la obtención  
del Diploma de Graduación en la Licenciatura  
en Educación Física, Recreación y Deporte.

Tutor: Nicolás Raffo

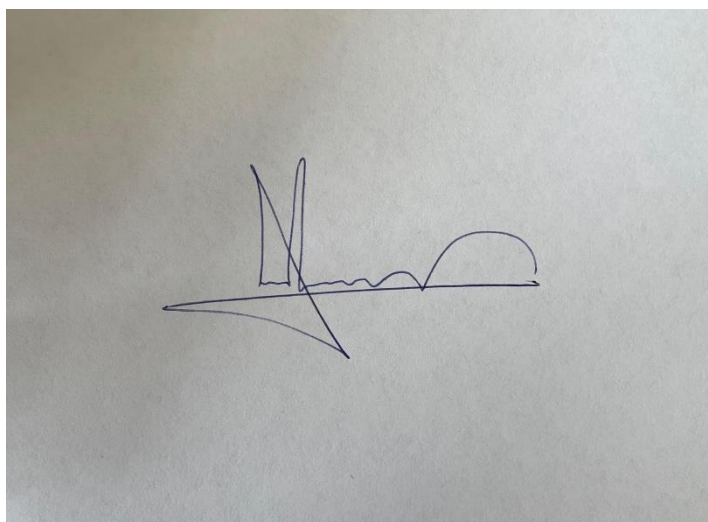
**FEDERICO COPELLO**

**MONTEVIDEO**

**2022**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“El abajo firmante Federico Copello es el autor y responsable de todos los contenidos y de las opiniones expresadas en este documento, que no necesariamente son compartidas por el Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes.”

A photograph of a handwritten signature in blue ink on a light-colored surface. The signature is stylized, starting with a large, looped 'F' and ending with a horizontal line that has a small arch at the right end.

Federico Copello

## Índice de contenido

RESUMEN.....	0
1. INTRODUCCIÓN.....	0
1.2 Competencias.....	2
2. ENCUADRE TEÓRICO:.....	3
2.1 Formación Profesional.....	3
2.2 Competencia Docente.....	5
2.3 Entrenamiento deportivo.....	9
3. EL CASO EN ESTUDIO.....	15
4.1 Paradigma.....	17
4.2 Modelo de investigación.....	18
4.3 Universo y muestra.....	19
4.5. Instrumentos de recolección de datos.....	19
4.6 Fases del estudio.....	21
4.6.1 Primera fase.....	21
4.6.2 Segunda Fase.....	22
5. ANÁLISIS DE DATOS.....	24
5.1 Criterios que organizan el análisis.....	24
5.2 Propuesta de mejora.....	35
6 RESULTADOS Y CONCLUSIONES.....	38
6.1 Resultados.....	38
6.2 Conclusiones.....	38
ANEXOS.....	i
ANEXO I: APROXIMACIÓN DIAGNÓSTICA.....	ii
ANEXO II: PLAN DE MEJORA.....	xxviii
ANEXO III: ENTREVISTA EXPLORATORIA.....	xxxviii
ANEXO IV: ANTEPROYECTO.....	xxxix
ANEXO V: ENTREVISTA A INSTRUCTORES.....	xli

ANEXO VI: ENCUESTA ..... xlii

ANEXO VII PLANILLA DE OBSERVACIÓN ..... xlvi

**Lista de ilustraciones**

Ilustración 1: Diagrama de la institución .....	16
Ilustración 2: Esquema del paradigma Interpretativo .....	17
Ilustración 3: Modelo Final de Análisis.....	26

## RESUMEN

Siendo requisito de egreso en la Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte (LEFRyD) del Instituto Asociación Cristiana de Jóvenes (IUACJ). Se presenta el proyecto de investigación que integra las etapas de Aproximación Diagnóstica, la construcción de la Propuesta de Mejora y la redacción del presente documento.

El proyecto de investigación se desarrolló en una institución deportiva que se especializa en la práctica y enseñanza de deportes de combate y musculación. Ubicado en la periferia del barrio Buceo, en Montevideo.

La temática está relacionada con el trayecto Entrenamiento y Deporte, y el tema de estudio surgió de la entrevista exploratoria realizada al dueño del gimnasio. Del intercambio con el mismo, surgió que la problemática que tiene el gimnasio es que posee personal con capacitación, pero insuficiente formación docente y profesional.

El trabajo se encuentra enmarcado dentro de un estudio de caso. Se plantearon preguntas de investigación para guiar el trabajo, para a posteriori darles una respuesta en base a los distintos autores involucrados, el análisis de datos correspondientes a las distintas fases de recolección de datos y el marco teórico planteado para la investigación.

Al final del trabajo se elaboró una propuesta de mejora con el objetivo de dar una solución al problema encontrado. Se trazaron objetivos, metas y acciones para capacitar a los instructores y lograr promover nuevos tipos de metodologías dentro de las clases y con el propósito de brindar un mejor servicio al alumno.

**Palabras clave:** Formación profesional. Competencia docente. Entrenamiento deportivo.

## 1. INTRODUCCIÓN

Se presenta el siguiente proyecto de investigación como requisito de egreso en la Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte (LEFRyD) del Instituto Asociación Cristiana de Jóvenes (IUACJ), específicamente dentro del trayecto Entrenamiento y Deporte, de la asignatura Proyecto Final de Grado II. El mismo se comenzó a diseñar en el primer semestre en la materia Proyecto Final de Grado I en conjunto con la institución elegida. Dicha institución deportiva se dedica a la práctica, enseñanza de deportes de combate y musculación. Ubicado en la periferia del barrio Buceo, en Montevideo.

Como primera instancia de la aproximación diagnóstica (Anexo 1) fue el acercamiento a la institución elegida. Se contactó con el referente de la institución, coordinando una entrevista de carácter exploratorio (Anexo 3), con el propósito de conocer la realidad de la institución en ese momento. De esa manera valorar posteriormente sus fortalezas, debilidades, y oportunidades, como también algún tipo de preocupación o problemática que esté ligado a la temática de entrenamiento y deporte, instancia elegida por el investigador para trabajar. De la extracción de los datos obtenidos en la entrevista, se procedió a realizar un análisis exhaustivo, donde se pudo identificar la problemática asociada al trayecto de entrenamiento y deporte, siendo la misma, que la institución tiene personal con capacitación, pero insuficiente formación docente y profesional.

Se elaboró un anteproyecto (Anexo 4), como anticipo de cómo se abordaría la realidad a investigar, se incluyeron las posibles técnicas de relevamiento de datos, los actores involucrados dentro de la institución y los aportes bibliográficos. Desde allí surgieron elementos para plantear las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Cómo impacta la personalidad y la competencia del docente en las clases, desde el punto de vista de los alumnos?
2. ¿Cómo Interviene la motivación, el compromiso, y el sentido de pertenencia en la práctica profesional de estas clases?
3. ¿Cómo afecta la falta de formación profesional en la práctica de la docencia en artes marciales/deportes de combate?

Se aplicaron instrumentos de investigación tales como: observación, entrevistas, y cuestionarios a los diferentes actores. Con lo recabado, fue posible identificar los factores causales que intervinieron en este problema, como también la dimensión institucional más implicada y los actores involucrados. La aproximación diagnóstica permitió validar que el principal factor causal tiene relación con la elección del personal

que el dueño de la institución convoca para trabajar de instructor para el dictado de las clases. Tienen formación de instructores, pero escaso conocimiento pedagógico y metodológico.

En la segunda etapa del año, una vez finalizada la aproximación diagnóstica, se planteó una propuesta de mejora (Anexo 2) La propuesta surge para tratar de buscar una solución al problema encontrado. En base a la información recabada desde las diferentes instancias de recolección de datos, los actores implicados y los factores causales. El armado de la propuesta se realiza en conjunto con la institución y los actores involucrados. Requirió la realización de diferentes reuniones, para establecer acuerdos y formalizar un presupuesto que fuera accesible a la institución. Se trazaron objetivos, metas que se querían alcanzar y las actividades a realizar. Se estableció plazo para ejecutar dicho programa.

Finalizada estas instancias, se comenzó con el armado del presente documento que articula e integra las distintas etapas del trabajo. Se profundiza ampliando el marco teórico y metodológico para llegar a un análisis más logrado de todo el proceso de implementación de este proyecto. Finalmente, los resultados permitirán obtener conclusiones de la experiencia de este trabajo.

## **1.2 Competencias**

Para la elaboración de la aproximación diagnóstica, la propuesta de mejora y el trabajo final de grado, el recorrido de las instancias curriculares de la licenciatura en Educación Física Recreación y Deportes, fueron claves en el proceso de formación docente y permitió desarrollar diferentes competencias profesionales. Se retomará y profundizará el tema de las competencias docentes, en el marco teórico.

Este proceso de integración fue volcado en un trabajo de campo en el que se incorporaron conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y valores para poder intervenir de la manera más profesional posible en el ámbito que se eligió desarrollar este proyecto. Estas son algunas competencias específicas en base a las presentadas por la IUACJ, en la asignatura Taller de Proyecto Final II:

Usar pertinentemente el lenguaje como herramienta de comunicación y producción académico-científico en los diferentes contextos de actuación profesional.

Desarrollar estrategias de autogestión del conocimiento y formación permanente para la búsqueda sistemática de la calidad profesional.

Trabajar en equipo con diversos colectivos, manifestando iniciativa. (IUACJ, 2022, p.2)



## **2. ENCUADRE TEÓRICO:**

Dentro del marco teórico se abordan los conceptos claves que dan un aporte objetivo y de encuadre al tema del proyecto. Como afirma Sautu (2005): “El marco teórico está constituido por los procesos o modelos que se postulan y que dan cuenta de las ideas, demandas y modelos de participación de los actores.” (p.144) Para la temática abordada en la realidad de este proyecto, y poder establecer una lectura que le diera sustento a este trabajo se conceptualizaron en forma teórica diferentes autores.

### **2.1 Formación Profesional**

Un tema que es de relevancia es el de la formación profesional, encuadre que nos permitirá delimitar la capacitación que poseen los actores involucrados. Siendo personas que se han formado como instructores y en base a la propia autogestión.

Según Farriols y otros, 1994 (tal como lo expresa Climent López ,1997): “La formación profesional puede definirse como el conjunto de actividades cuyo objetivo es proporcionar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio de una profesión y la consiguiente incorporación al mundo del trabajo.” (p.2)

Continuando con lo que expresa Climent López (1997):

La formación profesional inicial constituye un nivel propio dentro del sistema educativo (por lo que también se la denomina “formal” o “reglada”), posterior a la educación obligatoria. Los jóvenes que han superado ésta, han adquirido ya los conocimientos, habilidades y actitudes considerados básicos por la sociedad, pero aún no están en condiciones de ejercer una profesión. Darles una cualificación que les capacite para ello, es el objetivo de la formación profesional inicial, cuyo desarrollo compete a las administraciones educativas y a las instituciones privadas reconocidas. La formación profesional comprende una gran variedad de actividades que se desarrollan al margen del sistema educativo (son “informales” o “no regladas”) y van dirigidas a la población activa. Sus objetivos son: actualizar y perfeccionar las cualificaciones profesionales de los empleados y recalificar profesionalmente a los desempleados. (p.2)

Según expresa Llerena Companioni (tal como se cita en Horruitiner 2006)

El término “formación”, en la educación superior, se utiliza para caracterizar “el proceso sustantivo desarrollado en las universidades con el objetivo de preparar integralmente al estudiante en una determinada carrera universitaria y abarca,

tanto los estudios de pregrado (o de grado, como se le denomina en algunos países) como los de posgrado. (p.5)

Continuando con lo que expresa Llerena Companioni (2015) La preparación de un profesional requiere en su formación de la dimensión instructiva, en la que promueve la formación en conocimientos y habilidades para ejercer una profesión, también requiere la actualización para poder afrontar problemas que se le presenten en su trabajo profesional. Por ello la formación debe tener esa relación entre la práctica y la teoría que permita siempre mantener el vínculo entre el estudio y el trabajo. La dimensión del proceso de formación debe tener relación entre los valores y actitudes propios con una dimensión educativa. El objetivo que tienen estas prácticas es familiarizar al estudiante con los problemas de la profesión, aprender en el contexto, en contacto con otros profesionales, y toda formación, también, requiere no solo una preparación técnica y laboral, sino una preparación basada en formación humanística con valores morales, éticos, y sociales que favorezca a un profesional desarrollado y experimentado.

Otro autor sobre formación profesional:

La formación del profesional constituye, por lo tanto, el proceso en el que los sujetos desarrollan el compromiso social y profesional, la flexibilidad ante la cultura, la trascendencia en su contexto, toda vez que elevan su capacidad para la reflexión divergente y creativa, para la evaluación crítica y autocrítica, para solucionar problemas, tomar decisiones y adaptarse flexiblemente a un mundo cambiante. (Valera, 2010, p.119)

Por otro lado, según ha señalado Cejas, y Vázquez (2014) La formación profesional se trata de una actividad sistemática, planificada, y permanente, en la que se prepara, para una actividad laboral, determinada y conectada con el proceso productivo. Es un proceso de perfeccionamiento, con el objetivo de preparar eficientemente al profesional, para obtener mejor desempeño y obtener mejores resultados. Otro aspecto para considerar en la formación profesional es la integridad profesional, donde mejore su preparación y pueda insertarse en un mundo competitivo, cambiante y pueda afrontar situaciones que se le plantean a nivel laboral... En un contexto de sociedad que es compleja y cambiante los procesos de formación, establecen un estándar de profesionalización, base para incorporar personas que cada vez estén más calificadas y por consecuencia ofrezcan un desempeño profesional acorde a la misma.

## 2.2 Competencia Docente

Retomando el tema de la competencia es necesario diferenciarla de competencia profesional. Siendo la competencia una aptitud de una persona para desempeñar una función productiva en diferentes contextos de trabajo y con base en los resultados esperados. Y la competencia profesional se define en un conjunto de habilidades, conocimientos y procesos desarrollados dentro de un espacio y tiempo de formación necesarios para poder desempeñar una determinada ocupación dentro de una profesión. Según expresa Sesento (tal como se cita en Castellanos 1999):

...la competencia profesional como una organización estructurada y compleja del saber, el hacer, el reconocer, discriminar, valorar y decidir, no de manera mecánica como en la aplicación de una técnica, sino en la conjugación de un dominio teórico que elige un campo de aplicación adecuado para el uso integral de conocimientos, herramientas y métodos, que permiten intervenir profesionalmente la realidad para la resolución o esclarecimiento de un problema o una situación dada... (p.7)

Según expresa Fonseca, Díaz, Fonseca, Jerez y Pino (tal como se cita en Kobinger, L. 1998,) define: “una competencia es un conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea”.

Según Coronado:

El concepto de competencia implica, ante todo, integración y articulación de diversos órdenes de saberes en contextos cambiantes; como tal es un conjunto complejo e integrado de conocimientos, habilidades y destrezas, valores y actitudes, que dotan al individuo de la capacidad de saber hacer y saber estar para el logro de desempeños propios de un campo profesional o laboral. (2014, p.60)

Continuando con este autor, la competencia docente refiere a la realización del diseño, planificación y organización, teniendo en cuenta los elementos emergentes, la ejecución, la evaluación, y los ajustes, a través de una propuesta didáctica que se articula y se plantea en forma coherente.

Según Martínez-Izaguirre M., Yániz Álvarez C. y Villardón-Gallego L.:

Las competencias profesionales del profesorado suponen un elemento indisociable del triángulo formado por los proyectos, las acciones y las competencias (Charlier, 2005). Los proyectos se refieren a los objetivos que el docente se fija sobre la acción en el seno de una organización; las acciones son las conductas llevadas a cabo por el profesor, como ayudar al alumnado o trabajar en equipo con otros docentes; mientras que las

competencias son los saberes, representaciones, teorías personales y esquemas de acción movilizados para resolver problemas surgidos en situaciones del ejercicio docente. Es decir, las competencias no tienen sentido si no se traducen en acciones concretas atendiendo a los proyectos que el profesorado debe afrontar. (2017, p.174)

La temática de la investigación permitió conocer la realidad de los instructores y las capacitaciones que poseen observándose que la competencia docente es un déficit evidente y es necesario definirlos y trabajarlo. Para Blázquez:

La competencia docente es un término que hace referencia a la capacidad del profesorado para intervenir de un modo eficaz en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto, vamos a considerar como competencias docentes el conjunto de aquellas experiencias, comportamientos, conocimientos y actitudes que pueden definir al docente dentro de la enseñanza de la educación física. (2013, p.8)

Continuando con la línea de este autor se considera relevante mencionar algunas competencias docentes que son aplicables a la docencia en deportes de combate y facilitan el proceso de intervención. Éstas han surgido de investigaciones y reflexiones de autores que ayudan al docente a resolver los problemas y a un ejercicio de la profesión más competente.

Competencia 1. Diseñar, preparar y concebir la clase como el espacio y tiempo en el que hay que decidir todos los componentes previsibles de la gestión didáctica para intervenir eficazmente con el alumnado en el logro de los objetivos y competencias. (p.14)

Aquí lo más importante es la preparación de un plan de clases, secuenciado y teniendo en cuenta al grupo al que va dirigido. Articulado con los contenidos y las capacidades de los involucrados.

“Competencia 2. Gestionar la progresión de los aprendizajes mediante secuencias didácticas adaptadas al alumnado, garantizando el respeto a la diversidad, a través de estrategias adecuadas y materiales específicos.” (p.15)

Se debe adecuar una construcción de progresión en el aprendizaje con tareas y acciones, en la que cada individuo participe de acuerdo a sus posibilidades. Es importante garantizar cierto éxito a ese aprendizaje.

“Competencia 3. Observar y diagnosticar al inicio, para trabajar a partir de las representaciones y estructuras que dispone el alumnado, adaptando las propuestas de enseñanza aprendizaje de forma más eficiente.” (p.16) El instructor o docente debe

poseer ese don para diagnosticar y adaptar las propuestas de clase, de acuerdo al alumnado.

“Competencia 4. Diseñar e implementar las diferentes metodologías en la enseñanza de la educación física para el aprendizaje de nuevas habilidades, capacidades y competencias.” (p.17)

Es fundamental articular los contenidos y el modo en que los alumnos accedan al aprendizaje. La metodología es la base fundamental para la acción didáctica. Dentro de la educación física y la actividad física, esto se traduce en estilos de enseñanza con procesos acordes a que favorezcan el aprendizaje.

“Competencia 5. Crear y mantener un clima positivo estableciendo normas, rutinas, orden y disciplina, para optimizar las condiciones de aprendizaje.” (p.18) Para favorecer aprendizajes significativos es fundamental crear un clima y un ambiente agradable y de respeto por las individualidades para evitar problemas y llevar a la optimización del trabajo.

“Competencia 6. Conocer e identificar las diferentes formas de organización social del grupo para aplicarlas en las actividades como medio para favorecer el éxito en el desarrollo de la clase.” (p.18) Es de suma importancia la reestructuración en el espacio en el cual se lleva a cabo el aprendizaje, ya que no solo aprenden del docente sino también de sus pares.

“Competencia 7. Utilizar los medios didácticos y las instalaciones y los recursos materiales rentabilizando al máximo sus posibilidades, para beneficiar los logros del aprendizaje.” (p.19) Para alcanzar los contenidos, estimulación, motivación y foco total del alumnado, los recursos materiales son recursos imprescindibles. Es competencia del profesional, lograr sacarle el mayor provecho a cada material en función de la clase.

“Competencia 8. Comunicar, presentar y explicar la información de forma comprensible, precisa y bien organizada, utilizando las técnicas más adecuadas para la transmisión y comprensión.” (p.20) Las vías de comunicación entre el docente y el alumnado deben utilizarse de la forma más eficaz posible.

“Competencia 9. Optimizar las condiciones para mejorar las oportunidades de actividades y experiencias para un aprendizaje más eficaz.” (p.21) Significa introducir las mejores condiciones posibles para lograr un mejor resultado en los alumnos.

“Competencia 10. Adoptar y ajustar el proceso de enseñanza a los problemas de aprendizaje de los alumnos.” (p.21) Esta competencia tiene relación con la capacidad

del profesional de poder visualizar y discernir las dificultades que presentan los alumnos a la hora de practicar.

Según Alegre (tal como expresa Fernández Batanero 2012) realiza una nueva aportación al describir diez capacidades docentes fundamentales para la atención a la diversidad del alumnado: capacidad reflexiva, medial, la de gestionar situaciones diversas de aprendizaje en el aula, la de ser tutor y mentor, la de promover el aprendizaje cooperativo y entre iguales, la capacidad de comunicarse e interactuar, la capacidad de proporcionar un enfoque globalizador y metacognitivo, la de enriquecer actividades de enseñanza-aprendizaje, la de motivar e implicar con metodología activas al alumnado y la de planificar. Alegre reafirma las competencias docentes enunciadas por Blázquez, pero propone trabajar la reflexión y la postura del docente desde una perspectiva mediadora cuidando la comunicación. Y con un enfoque de integración en todo el proceso de aprendizaje.

Enseñar teniendo en cuenta a la diversidad del alumnado, requiere además de cambios metodológicos, definir un modelo de profesor, con al menos, cuatro competencias básicas: tener compromiso y una actitud positiva frente a la diversidad, realizar una planificación educativa en base a las diferencias, saber posicionarse como profesor para lograr los objetivos y por último realizar una evaluación formativa para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes (Arteaga y García García, 2008). Este autor también resalta el rol del profesor en una función basada en el compromiso, la aceptación de las diferencias, la mediación en el aprendizaje y la necesidad de evaluar para reforzar los logros.

Zabalza (2003) enumera las competencias docentes: 1. Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje; 2. Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares; 3. Ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizada (competencia comunicativa), 4. Manejo de las nuevas tecnologías; 5. Diseñar la metodología y organizar las actividades, 6. Comunicarse-relacionarse con los alumnos; 7. Tutorizar; 8. Evaluar; 9. Reflexionar e investigar sobre la enseñanza y 10. Identificarse con la institución y trabajar en equipo. Por último, este autor también sostiene la importancia de la competencia comunicativa y el uso de las nuevas tecnologías, y resalta el trabajo en equipo.

Todos estos autores retroalimentan las competencias enunciadas por Blázquez, y aportan su granito de arena en aspectos que tienen que ver con la comunicación, la reflexión y la autocrítica de la función docente y también el uso de las nuevas tecnologías. Insisten en el feedback del proceso enseñanza-aprendizaje.

### 2.3 Entrenamiento deportivo

A modo de ilustrar sobre el concepto de entrenamiento deportivo como disciplina organizada se consultaron los siguientes autores:

Según Pérez, J. Y Pérez, D. (2008):

El Entrenamiento Deportivo es un proceso científico - pedagógico sistemático y abarcador, concebido sobre la base de las nuevas combinaciones y aplicaciones de los contenidos, encaminado al logro de las distintas transformaciones y adaptaciones biológicas más profundas, dirigida al aumento de las capacidades de rendimiento físico y psicológico. (p.1)

Estos autores mencionan las palabras: proceso pedagógico, sistemático, en el que se insertan contenidos y en el que convergen adaptaciones en los individuos para potenciar su rendimiento físico y psicológico. Lo que coincide con el Colectivo de profesores del Departamento de Educación Física de la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia (tal como expresa Pérez, J. Y Pérez, D. 2008)

El entrenamiento deportivo como proceso pedagógico se entiende como el conjunto de decisiones tomadas en los distintos momentos, las actividades y las experiencias realizadas por los actores que intervienen en la búsqueda del perfeccionamiento del individuo en el campo de la práctica del deporte, mediante el cultivo de valores, la cualificación de la calidad de movimiento, la transmisión de conocimientos, y la ampliación de las posibilidades de rendimiento técnico. (p.1)

Estos autores también mencionan en su definición sobre entrenamiento deportivo: proceso pedagógico, la cual coincide con el autor anterior. También agrega que existe una práctica del deporte donde se transmiten valores, y cualificación de la calidad de movimiento. El educando integrará conocimientos ampliará las posibilidades de rendimiento técnico.

Según el Diccionario de Ciencias del Deporte (tal como se cita en Pérez, J. Y Pérez, D. 2008)

El entrenamiento deportivo implica la existencia de un plan en que se definen igualmente los objetivos parciales, además, de los contenidos y de los métodos de entrenamiento, cuya relación debe evaluarse mediante controles del mismo. Estar orientado hacia el objetivo significa que todas las acciones se ejecutan de forma que conduzcan directamente al fin deseado, a una acción específica o a un nivel de actuación determinado.

Lo que esta definición aporta, es la necesidad de una planificación donde se definan objetivos, contenidos, métodos de entrenamiento, y evaluación.

Por último, según Visotzky, D:

El entrenamiento deportivo tiene el objetivo de preparar integralmente al atleta para alcanzar el más alto rendimiento posible. Para lograr esto, es necesario producir cambios morfológicos (estructurales) fisiológicos (funcionales) y psicológicos (actitud) para incrementar su capacidad de trabajo, su eficiencia, y su eficacia. El incremento de las capacidades de todos los órganos, aparatos y sistemas le permitirá soportar cada vez estímulos más fuertes, más complejos y intensos. (2010, p.36)

Para finalizar el encuadre de entrenamiento deportivo, este último autor menciona, la producción de cambios: morfológicos, fisiológicos y psicológicos para incrementar su rendimiento. Asimismo, continuando con Visotzky, D., (citado por Fernández-Castanys Y Delgado-Fernández, 2003) menciona que existe una metodología para el entrenamiento, donde la define de manera teórica:

La metodología en el entrenamiento: Es la disciplina que tiene por objeto de estudio establecer el nexo entre todas las ciencias que influyen en el rendimiento humano y su aplicación práctica en el proceso de desarrollo de las capacidades del individuo.

La preparación del deportista es un proceso multifacético que utiliza racionalmente los factores externos (medios y métodos) que influyen sobre el logro deportivo para modificar los internos (talento natural) que lo condicionan. (2010, p.36)

### **Deportes de Combate y Artes Marciales**

A los efectos de este trabajo, se hace necesario hacer una breve introducción sobre los deportes de combate y artes marciales.

Las artes marciales en Oriente y Occidente surgieron ligadas a la guerra- de allí su nombre-, en épocas en que el hombre de armas enfrentaba cara a cara a la muerte en el campo de batalla. Nos estamos refiriendo a tiempos anteriores a la introducción de las armas de fuego en la contienda bélica. (Visotzky, D., 2010, p.5)

También es necesario hacer una diferenciación sobre los deportes de combate y las artes marciales para que no se genere una confusión.

El deporte de combate según Sensagent (2022) se diferencia del arte marcial en sus objetivos. Tienen varias técnicas y tácticas similares.

El arte marcial surge como un “arte de guerra”, donde todo se permite para eliminar al enemigo. Ya que posee peligrosidad potencial para la integridad de cualquier individuo, el estudio de estas artes es enmarcado por un sistema de combate propios



de las fuerzas militares donde la utilizan como un sistema de defensa tales como krav magá, el jukakido, el systema, etc.

Por otro lado, el deporte de combate con regularidad tiene competiciones de oposición, donde se establecen de antemano normas de conducta, tiempos garantizados para preservar la integridad de los oponentes y quien colabora en determinar ello es el referee o juez pudiendo detener el combate. Aunque los mismos se distancian del combate real, igualmente permite que se enfrenten adversarios, con todo lo que implica, las reacciones que puedan tener y cuidando un entorno seguro.

Estos dos conceptos por la historia están vinculados, pero se diferencian. El aprendizaje de las artes marciales clásicas y tradicionales, en países asiáticos, se realizaba para enfrentar al enemigo. La mente y el cuerpo se transformaban en un arma de guerra, donde la misma sirvió como defensa para la invasión de otros países o grupos. De esta manera, así se defendieron durante la época feudal.

Si bien no existen antecedentes bibliográficos que nutran acerca del tema, a los efectos de este trabajo es importante definir los deportes de combate en su visión teórica.

Continuando con Sensagent (2022) un deporte de combate es un deporte competitivo de contacto donde dos oponentes luchan uno contra el otro usando ciertas técnicas, tácticas y reglas de contacto, con el objetivo de simular algunos segmentos de lo que sería un verdadero combate cuerpo a cuerpo.

No obstante, esto es una mera generalización, ya que muchos deportes de combate poseen diferentes reglamentos que se han ido modificando por las diferentes culturas y la evolución de los deportes.

Según Bravo, I. R., Gallego, J. de D. M., Herrero, D. C., & Meneses, N. R: "Se categorizan como deportes individuales de oposición con espacio común y participación simultánea" (citado por Blázquez y Hernández, 1984), además se categorizan como "minoritarios" según su práctica (citado por Conty, 2014).

Para Visotzky (2010) Los deportes de combate se clasifican en:

Pegadores. Aquellos que utilizan solamente golpes: Box, Kick boxing, Full Contact, Muay Thai, etc. En este tipo de disciplinas los luchadores se valen exclusivamente de impactos, principalmente con diferentes partes de los brazos y las piernas, para vencer a sus rivales; y las contiendas suelen ser divididas en varios rounds de 2 o 3 minutos con 1 de descanso.

Grapplers (agarradores). Existen diferentes modalidades de competencia dentro de este grupo, en las cuales los luchadores tienen prohibido utilizar cualquier tipo de impactos, sino que deben recurrir a ferramientos, derribes, tomas, posiciones de dominio, palancas, trabas y llaves para dominar y someter al contrincante: Judo, Grappling, Brazilian Jiu Jitsu (BJJ), Lucha Libre, Wrestling, Sambo, etc. En estas disciplinas, un luchador puede llegar a competir varias veces en una jornada, en combate de 2 a 10 minutos corridos y en ocasiones especiales también más.

Combinados. En este tipo de Deportes se utilizan tanto en los impactos como en las técnicas de derribes, sumisión y control, y los combates se pueden dar tanto de pie en la larga distancia, como en la corta o en el piso; por eso sus practicantes deben tener un desarrollo técnico absolutamente versátil.

Según Visotzky el box o boxeo forma parte de los deportes “pegadores”, en efecto según el Diccionario de la Real Academia Española (2009), “el Boxeo es un deporte que consiste en la lucha de dos púgiles, con las manos enfundadas en guantes especiales y de conformidad con ciertas reglas.”

Kyu Seok (2004) también coincide en clasificarlo “pegador” y si bien lo define como arte marcial:

El boxeo es un arte marcial que combina en la mano la agresión controlada la evasividad y la fuerza del aplastamiento de los huesos. El término boxeo deriva de la forma de la caja de la mano cerrada, o puño, que en latín es *pungus* (o pugilismo y *fisticuffs*). *Pungus* también deriva del Pugme griego que significa “pista”. El boxeo se ha llamado el arte mansero de la autodefensa.

La filosofía del boxeo es simple: “Golpea y que no te peguen”. A pesar de la simplicidad de esta premisa, a lo largo de los siglos el arte se ha desarrollado hasta el punto de que a menudo se le conoce como una ciencia, “la dulce ciencia”. El boxeo es tanto un arte como una ciencia, ya que los boxeadores aprenden movimientos y técnicas estratégicas. Se someten a una práctica de entrenamiento y capacitación de expertos en instalaciones especializadas con equipo especial y siguen una dieta especial. (p.7)

Dentro del encuadre de esta investigación, se plantearon algunas preguntas, que para darle una contextualización adecuada se pretenden definir sin profundizar porque no hacen tanta referencia al tema de estudio. Se trata de la personalidad, motivación, sentido de pertenencia y compromiso.

En cuanto a personalidad se escoge la definición del psicólogo estadounidense Gordon Allport (1897-1967), “la personalidad es la integración de un conjunto de rasgos únicos, que nos distinguen de los demás, organizados en un sistema de respuestas que,

de manera inconsciente, intentamos usar para responder a todas las situaciones de una misma manera.”

Y según Montaña Sinisterra, Palacios Cruz, & Gantiva (citado por Leal, Vidales y Vidales 1997), definen la personalidad desde tres aspectos: Por un lado, los patrones de hábitos y cualidades que el individuo muestra, otro aspecto es los ajustes que hace el individuo de sus impulsos frente al ambiente, y finalmente se conforma un sistema integrado de actitudes y conductas de acuerdo con el ambiente en que se mueve el sujeto. (p.84)

En cuanto a motivación: Berrospe, R. tal como expresa Escartí y Cervelló (1994):

Definen a la motivación como aquello que implica movimiento o activación, incluso para describir este estado muchas veces se utilizan términos como excitación, energía, intensidad o activación. En la Psicología moderna, este término se utiliza para designar la cantidad de energía y dirección del comportamiento humano. La conceptualizan como el producto de un conjunto de variables individuales, sociales y ambientales que determinan la elección de una actividad física, la intensidad en la práctica, la persistencia en la tarea y el rendimiento del deportista. Las dimensiones de dirección e intensidad del esfuerzo adquieren un valor importante en la composición de la motivación. La dirección hace referencia a la disposición del individuo con relación a una situación puntual. Por otra parte, la intensidad del esfuerzo, se vincula con la cantidad de esfuerzo que el deportista pone en determinada situación. (p.7)

Según Hagerty, B., Williams, R., Coyne, J. y Early, M. (como cita Escobar y Torres 2014): define Sentido de Pertenencia como “la experiencia de la participación personal en un sistema o entorno en donde las personas se sienten una parte integral de dicho sistema o el medio ambiente”. (p.5)

El compromiso organizacional según: Según Hurtado, M. (tal como expresa Meyer y Allen 1990) definen el concepto de compromiso como “un estado psicológico que es propio de las relaciones de los empleados con la organización, y tiene implicaciones para la decisión de continuar siendo miembros o no de la misma.”

Continuando con el compromiso organizacional del modelo de Meyer y Allen (tal como se cita en Blanco y Castro 2011)

Tiene tres componentes: afectivo, el cual refiere un apego emocional por parte del empleado a la organización, se siente orgulloso de ser parte de la organización; el compromiso de permanencia refiere un apego material por parte del empleado a la organización, el empleado sigue en la organización porque espera ser premiado por las inversiones hechas y el último componente es el compromiso normativo, el cual es un

sentimiento de obligación de permanecer en la organización por parte del empleado por todos los beneficios obtenidos.(p.215)

### 3. EL CASO EN ESTUDIO

La institución en la cual se desarrolla este proyecto es un gimnasio de barrio ubicado en una calle preferencial del barrio Buceo y con variada actividad comercial, tratándose de una institución privada pequeña, con una trayectoria de 20 años.

El perfil institucional se identifica con “Combate y Fitness”, trabaja con todo tipo de población. Concorre preferentemente población masculina a quienes les agradan los deportes de combate, algunos participando recreativamente y otros competitivamente.

En la zona de influencia en que se encuentra el gimnasio, hay una amplia oferta de clubes y gimnasios con propuestas similares a las que desarrolla esta institución, por lo cual la competencia es fuerte. Según el último censo realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2011, en la población por aéreas aproximadas a barrios, en el que se encuentra la institución posee 36.998 habitantes.

El gimnasio se dedica a la enseñanza de musculación y deportes de combate (Boxeo, Kick Boxing, Karate, Jujitsu brasileño, Krav Maga). Periódicamente participan en competencias de diferentes índoles como las recién mencionadas.

La institución está dirigida por el director, cuenta con tres instructores y una limpiadora, la cual concurre una vez por semana.

El director se encarga de organizar la administración, y dictar una clase específica al día. Los instructores también están designados a dar una clase para cada turno (mañana/tarde/noche).

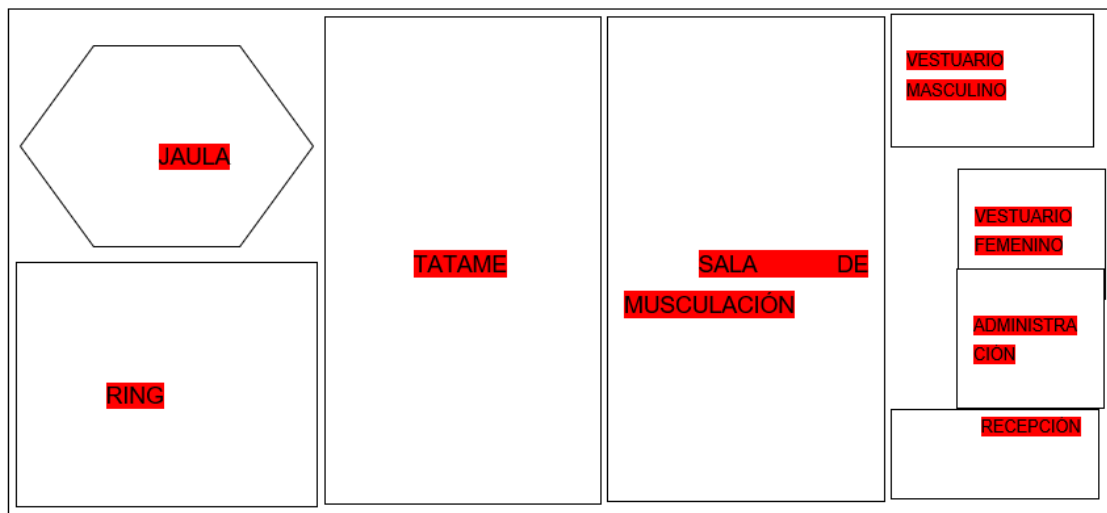
La infraestructura cuenta con un gran espacio para realizar las actividades ya mencionadas: un espacio de tatami (lona), un ring, y una jaula de MMA. El gimnasio está fuertemente equipado, posee una cantidad de materiales a la vista para utilizar como protecciones, focos, bolsas, cuerdas, panchos, entre otros.

Asimismo, al lado de este apartado, cuenta con una sala de musculación, cuyos aparatos son de herrería artesanal.

Cuenta además con dos vestuarios, uno masculino de dimensiones mayores y otro femenino de menor tamaño. Tiene una sala de espera pequeña para pocas personas. Los socios disponen de lockers y estantes para dejar sus pertenencias mientras desarrollan sus actividades.

Como todo gimnasio, la música es un aspecto importante, motiva al desarrollo de las actividades y potencia las mismas. Se utilizan parlantes en todo el espacio.

Ilustración 1: Diagrama de la institución



Fuente: Elaboración propia 2022

#### 4. PROPUESTA METODOLÓGICA

A continuación, se detalla la propuesta metodológica, en la que se desarrolla el proceso de trabajo. Se describirá el paradigma sobre el que está orientado, y la modalidad de investigación. Se mencionarán las preguntas de investigación, las cuales fueron la estructura del trabajo; se presentará al universo de trabajo, como también a los actores involucrados. Finalmente, se mencionarán las distintas etapas del proceso de estudio, y se detallará también como se realizaron.

##### 4.1 Paradigma

Según Sautu (2005) el paradigma se define como:

Un conjunto de conceptos teóricos-metodológicos que el investigador asume como sistema de creencias básicas que determinan el modo de orientarse y mirar la realidad (...) estos paradigmas tienen supuestos ontológicos, epistemológicos, axiológicos y metodológicos que dan cuenta del andamiaje que sustentará el desarrollo de la investigación. (p. 39).

En este proyecto se utilizará el paradigma interpretativo que se basa en las metodologías o técnicas cualitativas, que también se lo conoce como naturalista o constructivista. Hay otras corrientes que son el positivismo y el paradigma sociocrítico.

Para Ricoy (2006) El paradigma interpretativo es que la intención está en comprender e interpretar una realidad.

El interpretativismo, según Hernández Sampieri (2010), se fundamenta en la perspectiva de entender el significado de las acciones de las personas, en relación con la manera de ver el mundo y entender lo que sucede.

##### Ilustración 2: Esquema del paradigma Interpretativo

Características / Paradigma	Interpretativo
Fundamentos	Fenomenología y Teorías interpretativas
Naturaleza de la investigación	Dinámica, holística, construida, divergente.  Constructivismo: el mundo conocible es el de los significados atribuidos por los individuos.

	Relativismo: (Realidad Múltiple): Estas realidades construidas varían en la forma y en el contenido entre individuos, grupos, culturas.
Finalidad de la investigación	Comprender e interpretar la realidad, los significados de las personas, percepciones, intenciones, acciones.
Relación sujeto-objeto	Dependencia. Se afectan. Implicación con el investigador. Interrelación.
Valores	Explícitos. Influyen en la investigación. Tiene en cuenta los valores. Estos influyen en la solución del problema, de la teoría, el método y el análisis.
PROPÓSITO Generalización	Limitada por el contexto y el tiempo. Inductiva, cualitativa, centrada en las diferencias.

Fuente: Construcción en base a Pérez Serrano G (Investigación Cualitativa. Pp.40)

#### 4.2 Modelo de investigación

Este trabajo se clasifica dentro de los llamados “estudios de caso” donde (Yacuzzi, 2005) lo define como:

Una investigación empírica que estudia un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto en la vida real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes (...) Una investigación de un estudio de caso trata exitosamente con una situación técnicamente distintiva en la cual hay muchas variables de interés que datos observacionales; y como resultado se basa en múltiples fuentes de evidencia, con datos que deben de converger en un estilo de triangulación: y también como resultado, se beneficia del resultado previo de proposiciones teóricas que guían la recolección y el análisis de datos. (p. 3)

Para Hernández Sampieri (tal como se cita en Sampieri y Mendoza 2008) “estudios que al utilizar los procesos de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta; analizan profundamente una unidad para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar alguna teoría” (p.164)



Ante las diferentes realidades que se abordan en el estudio de caso, se coincide con el autor Eisenhardt (como se citó en Piedad y Martínez 2006) quien afirma que se trata de “una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares” (p.174).

El estudio de caso llevó al investigador a plantearse interrogantes de los cuales en el abordaje de la realidad que se eligió trabajar surgieron las siguientes preguntas de investigación.

1. ¿Cómo impacta la personalidad y la competencia del docente en las clases, desde el punto de vista de los alumnos?
2. ¿Cómo Interviene la motivación, el compromiso, y el sentido de pertenencia en la práctica profesional de estas clases?
3. ¿Cómo afecta la falta de formación profesional en la práctica de la docencia en artes marciales/deportes de combate?

#### **4.3 Universo y muestra**

Desde el punto de vista teórico Hernández Sampieri et al. (2010) define la población o universo como el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174). Asociada a esta investigación nos encontramos con por un universo compuesto por un director del gimnasio, instructores que dictan las clases que ofrece la institución, el personal de limpieza y los socios.

Por otra parte, Carrasco (2009) señala que “es el conjunto de elementos (...) a los que pertenece la población y la muestra de estudio en estrecha relación con las variables y el fragmento problemático de la realidad” (p. 236). Los actores que están involucrados directamente a la problemática de la investigación son el director, los instructores y los socios.

Según Hernández Sampieri et al. (2010) “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población” (p.394) La muestra que se seleccionó en esta institución privada, está conformada por el director que dirige la misma, los tres instructores que realizan actividad de docencia en artes marciales y deportes de combate y los socios de dos clases, 40 personas.

#### **4.5. Instrumentos de recolección de datos**

Un instrumento de medición según expresa Hernández Sampieri (2010): “Recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente”. (p.200) Continúa agregando Sampieri (2010): “Un instrumento de

medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente.” (Grinnell, Williams y Unrau, 2009, p.200)

Dentro de este proceso de investigación, los instrumentos de los que se valió para recoger los datos, fue la entrevista, la encuesta y la observación.

Según Delgado y Gutiérrez (como se citó en Batthyány y Cabrera, 2011) la entrevista:

Una conversación entre dos personas, un entrevistador y un informante, dirigida y registrada por el entrevistador con el propósito de favorecer la producción de un discurso conversacional, continuo y con una cierta línea argumental del entrevistado sobre un cierto tema definido dentro del marco de una investigación. (p. 89)

En primera instancia, se utilizó la entrevista, que según Hernández Sampieri et al. (2010) “se define como una reunión para intercambiar información entre una persona (entrevistador) y otra (el entrevistado)”. (p.418) Dentro de la clasificación de entrevistas, la utilizada es: semi-estructurada, ya que la misma se planifica con una base de preguntas, pero el entrevistador tiene la libertad de agregar en base a lo que intenta averiguar o investigar. La primera aproximación fue de carácter exploratorio con el director de la institución a modo de poder extraer la mayor cantidad de datos para el trabajo de investigación y aproximarse al problema. Se formuló con una base de 11 preguntas, que se fueron desarrollando a modo de “conversación” con el director del gimnasio. Como menciona Janesick (tal como expresa Hernández (2010), “a través de preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema” (p.418)

Previo a la aplicación de este instrumento se testeó con docentes para verificar el entendimiento de estas y si eran pertinentes para relevar información. La entrevista exploratoria dio la base para captar de forma concreta aspectos significativos de la institución.

El recurso de esa entrevista dio elementos suficientes para incursionar en una aproximación más profunda con otros involucrados, en la institución. Así se planificaron entrevistas con los instructores con un corte más estructurado. Según Hernández (2010) la entrevista estructurada:

“El entrevistador realiza su labor con base en una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden)” (p.418)

En esta segunda etapa las entrevistas fueron aplicadas a los instructores (Anexo 5). Las preguntas estaban acotadas, a la problemática de estudio, y fueron formuladas en base a las preguntas de investigación que se plantearon luego de profundizar sobre el análisis de las primeras aproximaciones. El objetivo de estas entrevistas era recabar la percepción que ellos tenían sobre la institución, información sobre su formación profesional, modalidad de trabajo, y características de la población a la que está dirigida y concurre al gimnasio.

Para poder abordar a todos los actores involucrados en el contexto del gimnasio, era necesario utilizar un instrumento que permitiese recabar información sobre la percepción de ellos, acerca del tema de estudio.

Para ello posteriormente se comenzó con las encuestas (Anexo 6) a los alumnos para conocer su opinión sobre cómo impacta la personalidad y la competencia del docente en las clases, desde el punto de vista de estos. A partir de estas variables se confeccionó un cuestionario con preguntas de carácter cerrado, que de alguna manera acotaban al tema de estudio. El mismo fue aplicado a 40 socios.

En una instancia final se implementó la observación de clases (Anexo 7) en un horario previamente estipulado, para conocer la realidad desde el punto de vista del investigador. Para dicha observación se creó un instrumento de observación, detallando los aspectos más importantes a observar.

## **4.6 Fases del estudio**

### **4.6.1 Primera fase**

En primera instancia se realizó una aproximación a la institución para poder recabar la mayor cantidad de información en un encuentro. En ésta, se entrevistó al encargado de la institución, para que nos cuente como era su funcionamiento, que fortalezas y debilidades tenía, además de su organización.

Luego de realizar dicha entrevista, se procedió a analizarla, con el propósito de identificar el posible problema de estudio, a su vez, vinculándose con el trayecto entrenamiento y deporte trayecto elegido por el investigador para culminar sus últimos años de carrera. Una vez definida la problemática central, se formularon las preguntas de investigación que guiarían el trabajo, dicha información se presentó en el anteproyecto.

En segunda instancia, luego de haber realizado y confeccionado el instrumento de recolección, se realizaron las entrevistas semi estructuradas a los instructores. Las preguntas fueron dirigidas en base al problema a investigar. Dichas entrevistas se

analizaron y dicha información fue introducida en una matriz de datos correspondiente a su nombre. Posteriormente se realizaron y confeccionaron cuestionarios y observaciones para realizarlas a los alumnos, dentro de las clases, para lograr una idea más objetiva del tema. Se analizaron dichos datos arrojados por los instrumentos y se introdujeron en las matrices correspondientes para más adelante lograr crear un modelo de análisis.

Luego de definido el modelo final de análisis se corroboró con el tutor de la asignatura para verificar que los datos sean correctos y coherentes para lograr dar una respuesta al problema encontrado.

#### **4.6.2 Segunda Fase**

En esta instancia se comenzó con la propuesta de mejora (Anexo 2), con el objetivo de dar una solución al problema encontrado. Entonces, una vez enmarcado claramente el problema y la dimensión más comprometida se comenzó con la planilla operativa, cuerpo del plan de mejora. Para ello se realizaron tres (3) encuentros con el referente de la institución.

Se intercambiaron opiniones y en forma consensuada se llegó a un plan de tres instancias, que fuera viable y sostenible para la institución. Se confeccionó una planilla con objetivos generales y específicos, metas y actividades. Se estableció el plazo en el cual se aplicaría y también se evaluaron los recursos económicos para poder implementarlo.

Según Cantón Mayo (2005) un plan de mejora se puede definir como “la planificación, desarrollo y evaluación de los distintos cambios e innovaciones que se apliquen al centro, teniendo como objetivo aumentar la calidad desde una perspectiva práctica, aplicada y contextual.”

Dentro del ámbito de las organizaciones cuando se actúa, se produce un proceso de cambio o transformación. Vázquez (2009) habla de la transformación que sufre un sistema al pasar de un estado a otro. Es decir que el impacto de consolidación del cambio va a estar sujeto a diferentes fases.

Continuando con el autor, en el proceso de cambio, hay una iniciación, se discute y se negocia con los implicados en base al diagnóstico para planificar y diseñar un plan.

Luego viene la parte de la implementación, aquí se va a poner en marcha la propuesta, se implementan los equipos de trabajo, recursos requeridos y manejo de los problemas implicados junto con el seguimiento.

En la implementación, requiere que todos los involucrados apliquen la incorporación de lo novedoso a la tarea institucional para mejorar la práctica profesional.

Finalmente, la etapa de la sostenibilidad es la etapa en la que se debe apoyar la continuidad de este cambio, y evaluar para poder tomar mejores decisiones.

## 5. ANÁLISIS DE DATOS

Se triangularán los datos recabados, con el respaldo teórico, y los actores involucrados de manera que se irá analizando las diferentes fases del proceso de investigación y la relación con las preguntas que se plantearon en el proyecto.

### 5.1 Criterios que organizan el análisis

Para el análisis de datos se tuvo en cuenta todas las fases de recolección de datos, que surgieron en la fase exploratoria: en primer lugar, la entrevista al referente del club que permitió evidenciar el problema que presenta el gimnasio. La problemática presentada tiene relación con el área de entrenamiento y deporte, trayecto elegido por el investigador para sus últimos años de carrera.

Del intercambio de esa entrevista exploratoria, se evidencia la afirmación del referente del gimnasio al referirse al manejo que los instructores presentan en el desarrollo de sus clases. Ponen en evidencia, que aspectos personales inciden en el quehacer de su actividad profesional, porque no tienen suficiente formación para discernir lo personal de la tarea docente.

“La primera es el factor humano, es decir, el instructor que la da, por supuesto no es una máquina, tiene una vida. Me pasa a mí a veces que de repente uno puede no estar del mejor humor, o estar cansado y si bien, la clase puede ser correcta, no es al 100% que es lo que siempre aspiramos.” (Ver en evidencias, entrevista 1pág. 3)

Luego se identifica el tema central del proyecto de investigación: “el gimnasio posee personal con capacitación, pero insuficiente formación docente y profesional”. Con estos datos se realiza una matriz exploratoria, que fue base para el anteproyecto que informa sobre el tema central de estudio, las preguntas de investigación, las técnicas de recolección de datos, y un breve marco teórico.

Al recabar información sobre las fortalezas del gimnasio el encargado sostiene con respecto a su empresa: “Si bien el servicio es un gran pilar, el otro hasta más importante es el ambiente...Es la comunidad tan cercana y unida que tiene el gimnasio, que es lo que más nos interesa también.” (Ver en evidencias, entrevista 1pág. 3) Queda demostrado en el compromiso de los instructores para con la institución, así como el grado de pertenencia que tienen los socios y todos los involucrados.

Con respecto a las debilidades: “Yo creo que la debilidad, pasa en la respuesta al cambio. Es decir, funcional es una moda que existe hace tres años ya. Nosotros recién ahora, existe hace mucho más, pero esta de tendencia hace tres años. Nosotros recién ahora, la estamos imponiendo dentro de lo que es nuestro rubro. Entonces tendríamos

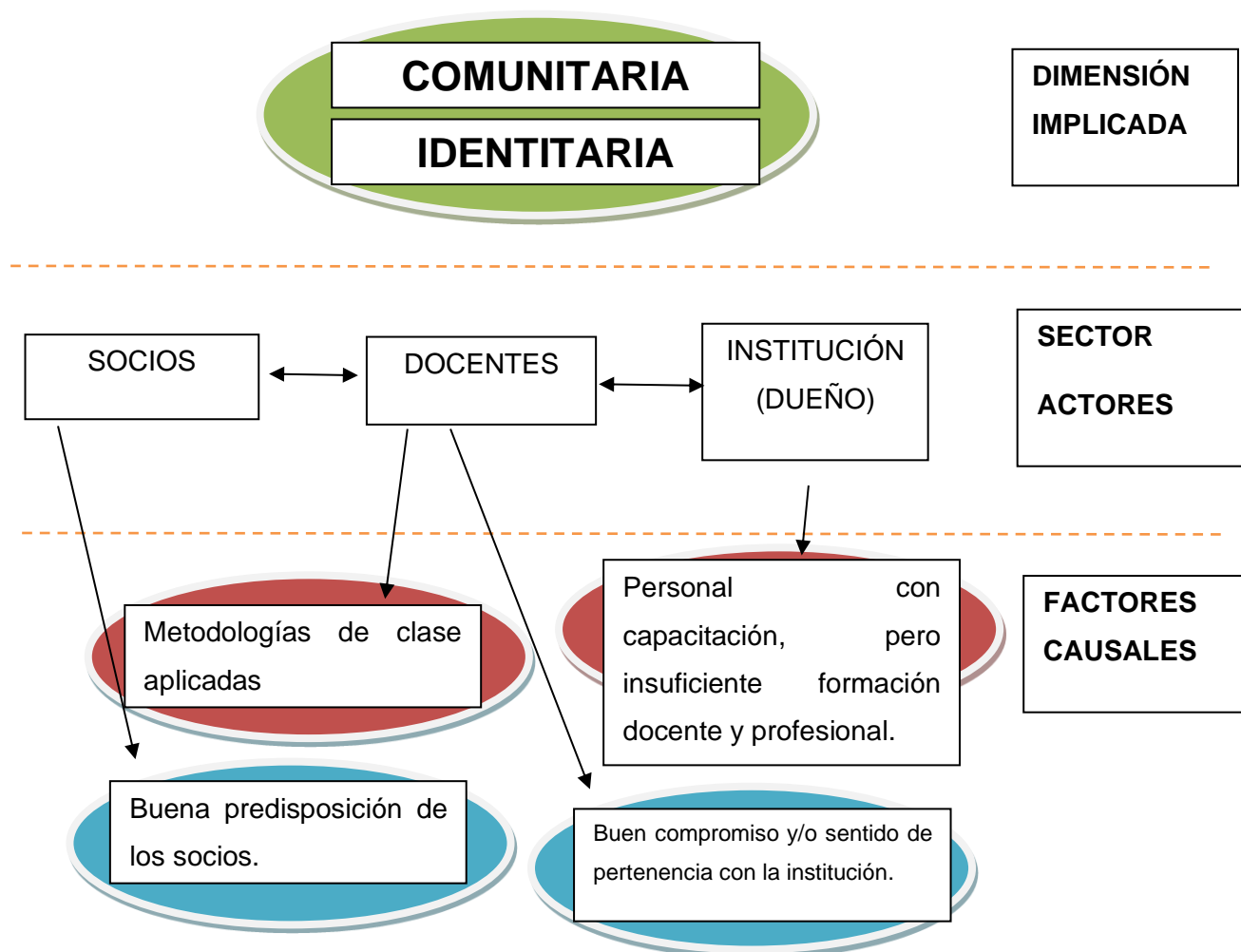
que mejorar los tiempos de reacción siendo autocrítico.” (Ver evidencias, entrevista 1pág. 3) El director reconoce que las tendencias en las que trabajan este tipo de gimnasio requieren una actualización permanente para seguir vigentes.

En una segunda fase se utilizó un cuestionario para conocer la realidad desde el punto de vista de los alumnos, llevándose a cabo en el período de un mes. Fueron 40 alumnos que participaron de la encuesta, y se realizó de forma escrita. Los datos obtenidos se presentaron en una matriz de datos. También dentro de esta fase se realizaron entrevistas semi estructuradas a los instructores. Y por último se realizaron dos observaciones de las clases de Boxeo, utilizando una planilla de observación, que luego se volcaron en una matriz.

#### Modelo Final de análisis:

A partir de la matriz de datos realizada de la entrevista exploratoria, se concluye que la dimensión identitaria es el mejor encuadre para el tema a trabajar. “Refiere a los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos, son aspectos significativos, las modalidades de enseñanza, las teorías de enseñanza y aprendizaje que subyacen en las prácticas docentes.” – (Extraído de material de clase) Cuyos temas más mencionados recaen en la falta de formación docente y formación profesional.

Ilustración 3: Modelo Final de Análisis



Elaboración propia (2022)

A partir de las tres colectas de datos y triangulación de información, referenciándose en la teoría, se generó un único modelo para esquematizar la dimensión más involucrada en el problema, los actores que se encuentran implicados y los factores causales. El primer factor causal es el personal con capacitación, pero insuficiente formación docente y profesional. La dimensión identitaria, es la que encuadra mejor el problema que se encuentra en esta institución. El actor principal es el director, quien dirige la institución y selecciona el personal. De ello, se desprenden que todos tienen formación de instructores o entrenadores, pero sin formación docente. Quienes dictan las clases, consideran que son aptos para realizarlas y no son conscientes de su falta de formación. Los socios son receptivos, y no tienen muchas aspiraciones o críticas evidentes.



### **Respuesta a las preguntas de investigación:**

Con respecto a: **¿Cómo impacta la personalidad y la competencia del docente en las clases, desde el punto de vista de los alumnos?**

Según la encuesta aplicada a los alumnos, en la pregunta número 7, la personalidad que los docentes presentan se ve reflejada en: “El 57,5% de los socios piensa que impacta muy positivamente (Extraído de la matriz de análisis final).

Desde el punto de vista de los instructores, en la pregunta número 5 trabajada en las entrevistas, surgen respuestas como: “...hemos instructores que somos más disciplinados marcialmente ya que se trata nuestro gimnasio de una escuela de artes marciales... hay personas, que se encuentran mejor con mi personalidad y otros con otra personalidad...” (Ver en evidencias, entrevista 2 pág. 6) Para otros su personalidad es tranquila, se relaciona bien con el alumno, y “creo que mi personalidad no estorba en la clase...”(Ver en evidencias, entrevista 3 pág. 10) Y por último, otro instructor responde, “...Si eh, siempre impacta obviamente siempre buscamos que impacte de manera positiva...hay gente que por ejemplo vos motiva a algunas personas de una manera, y a algunas les sirve y hay otras que no se ven involucrados en esa arenga que le haces...” (Ver en evidencias, entrevista 4 pág. 16)

Desde la observación, lo que muestran los instructores, es: “La actitud del docente es proactiva, permanece erguido, utiliza la asignación de tareas y mando directo. Establece contacto visual con los alumnos, pero su vocabulario es inadecuado.” (Ver en evidencias, observación 1 pág. 20) Diferenciándose de otro instructor que utiliza un vocabulario adecuado al grupo que está trabajando.

El tema de la personalidad, por ser un tema de índole psicológica, solo se enunció y no se profundizó en este trabajo. Según Gordon Allport (1897-1967), la personalidad es la integración de un conjunto de rasgos únicos. Según Montaña Sinisterra, M., Palacios Cruz, J., & Gantiva, C. (2009). Citado por Leal, Vidales y Vidales (1997), definen la personalidad desde tres aspectos: Por un lado, los patrones de hábitos y cualidades que el individuo muestra, otro aspecto es los ajustes que hace el individuo de sus impulsos frente al ambiente, y finalmente se conforma un sistema integrado de actitudes y conductas de acuerdo con el ambiente en que se mueve el sujeto. (p.84)

Del análisis de las encuestas, no se pudo evidenciar la competencia docente desde el punto de vista de los alumnos. Desde este punto de vista teórico, la competencia docente, según expresa Fonseca, Díaz, Fonseca, Jerez y Pino (tal como

se cita en Kobinger, L. 1998,) define: “una competencia es un conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea”.

Según Blázquez (2013) La competencia docente es el conocimiento, comportamiento, la experiencia y las actitudes que el docente aplica en el proceso de enseñanza aprendizaje de la actividad física.

Las causales que se reiteran en mayor grado hacen referencia a capacitaciones, pero a escasa formación. La institución elegida selecciona personal que es “competente” para la actividad de los deportes de combate, pero cuya competencia profesional es insuficiente en cuanto a la formación para ejercer tal profesión. Según expresa Sesento (tal como se cita en Castellanos 1999):

...la competencia profesional como una organización estructurada y compleja del saber, el hacer, el reconocer, discriminar, valorar y decidir, no de manera mecánica como en la aplicación de una técnica, sino en la conjugación de un dominio teórico que elige un campo de aplicación adecuado para el uso integral de conocimientos, herramientas y métodos, que permiten intervenir profesionalmente la realidad para la resolución o esclarecimiento de un problema o una situación dada... (p.7)

### **¿Cómo Interviene la motivación, el compromiso, y el sentido de pertenencia en la práctica profesional de estas clases?**

En la evolución del desarrollo de la investigación, esta pregunta no se le dio tanta relevancia, ya que no se pudo profundizar porque la problemática de investigación estuvo centrada en la formación profesional y la competencia docente.

Con respecto a la pertenencia de los socios investigada en la pregunta número nueve del cuestionario, la evidencia de la matriz de datos, demuestra que el 70,5% de los asociados se siente con pertenencia a la institución.

El sentido de pertenencia de los docentes queda manifestado en la siguiente frase: “Y yo acá es un 10, es como mi familia...Entonces son como mi familia, o sea más allá que siempre tienes alguna diferencia ideológica o de todo, porque esto termina siendo trabajo, pero para mí son como familia. Siempre me han apoyado y me han dado para delante y son como mi familia... (Ver en evidencias, entrevista 3 pág. 11)

Según Hagerty, B., Williams, R., Coyne, J. y Early, M. (como cita Escobar y Torres 2014): define Sentido de Pertenencia como “la experiencia de la participación

personal en un sistema o entorno en donde las personas se sienten una parte integral de dicho sistema o el medio ambiente”. (p.5)

Según la encuesta aplicada a los alumnos, en la pregunta número 10, en cuanto a la motivación surgen estos porcentajes evidenciados en la matriz de datos: “El 40% de los socios dice que el docente demuestra entusiasmo para motivar a sus alumnos. El 25% de los socios dice que utiliza diferentes metodologías. El 25% de los socios dice que el docente demuestra entusiasmo y utiliza diferentes metodologías para motivar a sus alumnos. El 5% de los socios dice que el docente premia las acciones y demuestra entusiasmo para motivar a sus alumnos. El 5% de los socios dice que el docente premia, demuestra y utiliza diferentes metodologías para motivar a sus alumnos.”

En cuanto a motivación: Berrospe, R. (tal como expresa Escartí y Cervelló 1994): “La conceptualizan como el producto de un conjunto de variables individuales, sociales y ambientales que determinan la elección de una actividad física, la intensidad en la práctica, la persistencia en la tarea y el rendimiento del deportista.” Dentro de la composición de la motivación, existen dimensiones de: dirección (disposición del deportista) e intensidad (la cantidad de esfuerzo que el deportista realiza).

Según Hurtado, M. (tal como expresa Meyer y Allen 1990), definen el concepto de compromiso como “un estado psicológico que es propio de las relaciones de los empleados con la organización, y tiene implicaciones para la decisión de continuar siendo miembros o no de la misma.”

Continuando con el compromiso organizacional del modelo de Meyer y Allen (tal como se cita en Blanco y Castro 2011)

Tiene tres componentes: afectivo, el cual refiere un apego emocional por parte del empleado a la organización, se siente orgulloso de ser parte de la organización; el compromiso de permanencia refiere un apego material por parte del empleado a la organización, el empleado sigue en la organización porque espera ser premiado por las inversiones hechas y el último componente es el compromiso normativo, el cual es un sentimiento de obligación de permanecer en la organización por parte del empleado por todos los beneficios obtenidos.(p.215)

A partir de las encuestas, en la pregunta número dos del cuestionario “El 47,5% de los socios asiste hace menos de 6 meses” lo que evidencia que el gimnasio ha logrado captar nuevos socios, muy recientemente, lo que explica que el porcentaje de sentirse perteneciente a la institución no llegue ni siquiera al 50%.

## **¿Cómo afecta la falta de formación profesional en la práctica de la docencia en artes marciales/deportes de combate?**

Desde el punto de vista de los alumnos, en la pregunta catorce de la encuesta se ve reflejado que se asocia un alto porcentaje a la falta de formación en los deportes de combate de esta institución. “El 77,5% de los socios piensa que afecta la falta de formación profesional en la docencia de deportes de combate/ artes marciales. El 22,5% de los socios piensa que no afecta la falta de formación profesional en la docencia de deportes de combate/ artes marciales.”

De la pregunta quince de la encuesta realizada a los alumnos, la variable que presenta mayor porcentaje en los resultados obtenidos es la falta de metodologías para enseñar, cuyo porcentaje es de un 57,8%. Otro ítem importante dentro de la misma pregunta: es que un 35.3% de los alumnos marcaron la opción, “falta de conocimiento”.

En la primera aproximación a los instructores se observa, que desde como ellos han conformado su propia formación, denota que está basada en la autogestión, por la preferencia personal hacia estos tipos de deportes de combate. Claramente, cada uno lo expresa de esta manera:

“...tengo 26 años, por ahora soy entrenador de Boxeo y Kickboxing acá en el gimnasio escorpión, en cuanto a la formación tengo formación en cursos de potencia y eso, todo relacionado al combate digamos. No hice ninguna carrera universitaria, relacionada con eso, estudio comunicación. Pero ta, por ahora me dedico a eso...” (Ver en evidencias, entrevista 3 pág. 10)

“...No, no realicé la carrera de Educación Física, pero hice cursos de... Más que nada lo que hice más fueron cursos de potencia, hay de potencia, de fierros, de todo, yo siempre potencia que tengan que ver con las artes marciales...” (Ver en evidencias, entrevista 3 pág. 13)

“Si soy instructor, tengo instructorado en varias, tengo en Boxeo, en Kickboxing, en Muay Thai soy también arbitro de boxeo, soy arbitro por el comité olímpico de Muay Thai también serían esas las formaciones que tengo...” (Ver en evidencias, entrevista 4 pág. 16)

“Si, mi nombre es ... tengo 44 años, estado civil casado, padre, actualmente me dedico como instructor encargado de un gimnasio, tengo secundaria completa, en el año 2002 me gradué como instructor de fitness y sala, en el año 2011 hice un curso en Sudáfrica de HIIT y Funcional de 6 meses. Y bueno después tengo conocimientos en, soy 5to dan en karate kyokushin-kickboxing, nivel uno experto en krav maga, he

entrenado taekwondo itf donde también soy instructor he entrenado kung fu he entrenado full contact karate he participado en torneos de karate tradicional y competencias como de kickboxing.” (Ver en evidencias, entrevista 2 pág. 5)

La formación de los instructores está basada en personas que, por habilidades, preferencias, y su propio proceso de incursionar en los deportes de combate, han adquirido conocimientos y se han capacitado sin recurrir a una educación formal específica en deportes de combate. Han incursionado personalmente en cursos, certificaciones y seminarios que acreditan para el desempeño docente en gimnasios que se funcionaliza como empresas y convocan a personas que les agrada practicar estos deportes.

Según Climent López (1997)

La formación profesional comprende una gran variedad de actividades que se desarrollan al margen del sistema educativo (son “informales” o “no regladas”) y van dirigidas a la población activa. Sus objetivos son: actualizar y perfeccionar las cualificaciones profesionales de los empleados y recalificar profesionalmente a los desempleados. (p.2)

La preparación que estos instructores han desarrollado tiene como objetivo la práctica profesional. Según Llerena Companioni, O., (2015) El objetivo que tienen estas prácticas, es familiarizar al estudiante con los problemas de la profesión, aprender en el contexto, en contacto con otros profesionales, y toda formación, también, requiere no solo una preparación técnica y laboral, sino una preparación basada en formación humanística con valores morales, éticos, y sociales que favorezca a un profesional desarrollado y experimentado.

Otro aspecto para considerar según Cejas, M. y Vásquez, G. (2014) en la formación profesional es la integridad profesional, donde mejore su preparación y pueda insertarse en un mundo competitivo, cambiante y pueda afrontar situaciones que se le plantean a nivel laboral.

Coronado (2009) refiere a la competencia docente como la realización de diseño, planificación, y organización, teniendo en cuenta los elementos emergentes, la ejecución, la evaluación, y los ajustes, a través de una propuesta didáctica que se articula y se plantea en forma coherente. Profundizando sobre este tema, en el análisis de los datos, surge que no hay planificación.as La institución siendo un gimnasio que tiene una trayectoria de 20 años, dedicada especialmente a los deportes de combate, tiene un encuadre a modo de planificación general, al cual los instructores asumen su rol docente, de acuerdo con ciertas rutinas de trabajo aportando su impronta personal.

A modo de testimonio:

“Ah sí, nosotros la verdad que tenemos el apoyo constante a poder realizar las clases y la actividad como a nosotros nos consta, en realidad a nosotros lo único que nos piden en la institución es que mantengamos los 30 minutos de parte física y los 30 minutos técnico tá... “(Ver en evidencias, entrevista 2 pág. 6)

Ante la pregunta concreta de cómo planifican, las respuestas son las siguientes:

“Como planificar planificar, no lo hago sinceramente, porque como ya hace varios años que estoy, ya sé que es lo que tengo que hacer y no tengo que poner a ver qué es lo que tengo que hacer hoy y no ya lo hago instintivo, lo hago en el momento, voy improvisando aparte tengo ya miles de ejercicios, miles de rutinas, entonces voy cambiando que mezclo una con otra, y bueno ahí va saliendo planificar No necesito planificar porque ya hace muchos años y no es algo que lo necesite sinceramente.” (Ver en evidencias, entrevista 4 pág. 16)

“Si yo por lo general las clases están planteadas siempre partimos de un calentamiento de 30 minutos donde lo vamos dividiendo, hay días donde nos dedicamos un poco más al tren superior, a veces nos dedicamos un poco más al tren inferior, y siempre tratamos de trabajar la zona media para finalizar después de la actividad un poco de elongación o un entrenamiento de relax, un poco de meditación para que la gente se vaya en mejor estado del que ingresó al gimnasio.” (Ver en evidencias, entrevista 2 pág. 5)

“Bueno acá yo planifico las clases sí, pero acá, en la institución digamos que, vengo de otra escuela, porque empecé mis inicios en Tacuarembó. Entonces allá teníamos otro método. Acá tienen ya como la clase ya organizada que son 10 minutos de calentamiento, 25 minutos de parte física y lo que resta de técnica. Yo me tomo unos cinco minutos al final de estiramiento, que lo hago en el 95% de las clases.” (Ver en evidencias, entrevista 3 pág. 10)

Concretamente queda evidenciado la diferencia de encuadre que cada instructor le otorga a sus clases. Existe una adecuación al encuadre que la institución le exige. Hay improvisación en la planificación y las rutinas tienen poca variación. La preparación del plan de clases secuenciado y de acuerdo con las capacidades del grupo al que va dirigido no es abordado en forma teórica, sino, directamente se ejecuta. Esto demuestra que la competencia nro.1 mencionada por Blázquez (2013, p.14):

“Diseñar, preparar y concebir la clase como el espacio y tiempo en el que hay que decidir todos los componentes previsibles de la gestión didáctica para intervenir eficazmente con el alumnado en el logro de los objetivos y competencias.” No es una

tarea que este grupo de instructores, dentro de la modalidad de trabajo de esta institución ejecute y analice como parte de su propuesta de enseñanza aprendizaje.

Tampoco articulan los contenidos ni demuestran un dominio de conocimiento, aunque sea teórico para poder profesarlo a nivel práctico con sus alumnos. La metodología es la base para la acción, instancia que los instructores no emplean. Continuando con Blázquez (2013, p.17): “Competencia 4. Diseñar e implementar las diferentes metodologías en la enseñanza de la educación física para el aprendizaje de nuevas habilidades, capacidades y competencias.”

Según Visotzky, D., (citado por Fernández-Castanys Y Delgado-Fernández, 2003) menciona que existe una metodología para el entrenamiento, donde la define de manera teórica:

La metodología en el entrenamiento: Es la disciplina que tiene por objeto de estudio establecer el nexo entre todas las ciencias que influyen en el rendimiento humano y su aplicación práctica en el proceso de desarrollo de las capacidades del individuo.

La preparación del deportista es un proceso multifacético que utiliza racionalmente los factores externos (medios y métodos) que influyen sobre el logro deportivo para modificar los internos (talento natural) que lo condicionan. (2010, p.36)

De esta manera el Entrenamiento deportivo es:

Un proceso científico - pedagógico sistemático y abarcador, concebido sobre la base de las nuevas combinaciones y aplicaciones de los contenidos, encaminado al logro de las distintas transformaciones y adaptaciones biológicas más profundas, dirigida al aumento de las capacidades de rendimiento físico y psicológico. (Pérez Pérez, 2008)

A partir de la observación, las principales causales que se pudieron identificar fueron, la falta de planificación, y la falta de conocimiento en la tarea docente. En las clases observadas, se concluye en el siguiente enunciado:

“No se denota planificación de la clase. Los contenidos y los ejercicios no son adecuados para el alumnado.” (Ver en evidencias, observación 2 pág. 22)

Zabalza (2003), Blázquez (2013), Alegre (2010): Todos coinciden en la necesidad de planificar, en base a contenidos, que gradualmente el alumnado pueda ir incorporando con un trabajo de mediador del docente en la situación educativa.

Los contenidos en los deportes de combate, en este caso en el boxeo, están relacionados estrechamente a las reglas que posee el deporte, y también están relacionados al entrenamiento deportivo que conlleva dicha práctica.

Según el Diccionario de Ciencias del Deporte (tal como se cita en Pérez, J. Y Pérez, D. 2008)

El entrenamiento deportivo implica la existencia de un plan en que se definen igualmente los objetivos parciales, además, de los contenidos y de los métodos de entrenamiento, cuya relación debe evaluarse mediante controles del mismo. Estar orientado hacia el objetivo significa que todas las acciones se ejecutan de forma que conduzcan directamente al fin deseado, a una acción específica o a un nivel de actuación determinado.

Las prácticas que dan deben tener cierta gradualidad y ser adecuado al rendimiento de cada uno. Se dictan clases de carácter recreativo.

Blázquez (2013, p. 15) lo enuncia en la “Competencia 2. Gestionar la progresión de los aprendizajes mediante secuencias didácticas adaptadas al alumnado, garantizando el respeto a la diversidad, a través de estrategias adecuadas y materiales específicos.”

“Hay un alumno pasado de peso y el docente no es capaz de sustituirle el ejercicio.” (Ver en evidencias, observación 2 pág. 22)

La diversidad de alumnos que concurren a practicar estos deportes requiere que el profesor tenga un: “compromiso y actitud positiva hacia la diversidad...planificar teniendo en cuenta las diferencias... y evaluación formativa para mejorar el aprendizaje.” (Arteaga y García García, 2008).

Otro aspecto que evidencia la observación es que:” La actitud del docente es proactiva, permanece erguido, utiliza la asignación de tareas y mando directo. Establece contacto visual con los alumnos, pero su vocabulario es inadecuado. (Ver en evidencias, observación 1 pág. 20)

Blázquez (2013, p.18) en la “Competencia 5. Crear y mantener un clima positivo estableciendo normas, rutinas, orden y disciplina, para optimizar las condiciones de aprendizaje”. Y en la “Competencia 8. Comunicar, presentar y explicar la información de forma comprensible, precisa y bien organizada, utilizando las técnicas más adecuadas para la transmisión y comprensión.”

Con respecto al uso de los materiales: “Tiene suficiente material para utilizar, no lo prepara y no lo utiliza sacándole todo el provecho que podría. No explica la lógica de la sesión.” (Ver en evidencias, observación 2 pág. 22)

Blázquez (2013, p.19) en la competencia 7 referencia que, para alcanzar los contenidos, estimulación, motivación y foco total del alumnado, los recursos materiales



son recursos imprescindibles. Es competencia del profesional, lograr sacarle el mayor provecho a cada material en función de la clase.

Según Farriols y otros, 1994 (tal como lo expresa Climent López ,1997): “La formación profesional puede definirse como el conjunto de actividades cuyo objetivo es proporcionar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio de una profesión y la consiguiente incorporación al mundo del trabajo.” (p.2) Eugenio A. Climent López refiere que luego de la formación profesional inicial, para poder ejercer una profesión se requiere una cualificación que lo capacite aún más, a través de instituciones educativas. Existe una gran oferta de formación profesional que son informales, o no regladas y que se tiene como objetivo perfeccionar las profesiones.

El nivel de formación del personal es de carácter básico en todos los sentidos. Fundamentándose en que el total de los instructores han alcanzado un nivel terciario, pero sin previa formación académica.

El conocimiento de los instructores debe ser exhaustivo en cuanto a la reglamentación y contenido del deporte, ya que trata con personas que les atrae el mismo sea en función recreativa o competitiva, pero desconocen sus capacidades condicionales (fuerza, resistencia, capacidad aeróbica, capacidad anaeróbica, etc) y coordinativas (orientación, diferenciación, equilibrio, reacción, ritmo, acoplamiento, etc). Las cuales son de vital importancia, ya que estos individuos se desconocen, y deberían estar nivelados para que todo un grupo pueda permanecer y practicar juntos. Siendo todo este apartado imprescindible tanto para preservar la integridad de los socios/clientes como la imagen en el mercado. Se necesita planificar con gradualidad las clases y la intensidad de estas.

## **5.2 Propuesta de mejora**

Se presenta brevemente el propósito del proyecto y las diferentes etapas que se fueron atravesando en conjunto con el referente de la institución para elaborar una propuesta de mejora que busca contribuir con el problema evidenciado en todo el proceso de la investigación.

De esos encuentros con la institución se intercambiaron opiniones y se llegó a acuerdos consensuados para proponer un plan de tres instancias, que fuese viable y sostenible para la institución. En una primera instancia se acordaron alternativas de cómo encarar la gestión con el referente de la institución. El autor Acosta Hernández (2005) menciona la necesidad de establecer una comunicación mediante reuniones en la que se determinen objetivos y prioridades a debatir. Hace hincapié en un sistema de comunicación en que los miembros que forman esa organización se inicien y desarrollen

una idea en base a un perfil determinado. El tema para tratar es específicamente la capacitación de los instructores. Según Laura Cañadas, María Luisa Santos-Pastor y Francisco Javier Castejón (2019): “El desarrollo de competencias docentes relacionadas con el conocimiento del contenido (saber) y con el conocimiento pedagógico del contenido (saber hacer) han mostrado ser dos elementos importantes para el desempeño de la futura labor profesional del docente.”

En base al problema detectado en la aproximación diagnóstica, y la propuesta de mejora, se pensaron actividades que estén ligadas a cumplir los objetivos y las metas planteadas. En efecto el objetivo general que se planteó a través de la planilla operativa, que guió el proceso de objetivos específicos, metas, y actividades es el de: Capacitar a los instructores en metodologías aplicables a la formación profesional y técnica de artes marciales/ deportes de combate. Ya que el gimnasio posee pocos instructores, se planteó como meta: Capacitar al 100% de los instructores para fin del 2023.

Con respecto a los objetivos específicos, se plantearon en base al consenso entre el referente de la institución y el investigador. El primer objetivo específico que se planteó es: 1-Generar un plan de trabajo de capacitación entre la institución y los docentes. Este plan de trabajo tiene como meta realizar 4 (cuatro) capacitaciones durante un mes generado para 2 de Marzo 2023. Las acciones que se implementaron fue en la segunda reunión en la que se determinó el docente que capacitaría a los instructores, definir la fecha en que se llevarían a cabo

El segundo objetivo específico es: Incorporar nuevas metodologías de clase adecuadas al contexto donde se lleva a cabo la actividad docente. Y tiene como meta trabajar 4 (cuatro) metodologías de clase incorporadas en el plazo de dos meses. Las actividades se definieron para investigar nuevas posibles metodologías, definir las y que los docentes las estudien y adecúen a la realidad de la tarea docente. Se buscarán aportes materiales proporcionados tanto por el docente a cargo de la capacitación, así como contenidos que los propios instructores puedan aportar.

Se propone investigar posibles nuevas metodologías y definir cuáles son aplicables a la tarea de los instructores. En relación con el objetivo de lograr que los instructores se interioricen y capaciten en las nuevas metodologías, la actualización se llevará a cabo en actividades con la modalidad de taller. Según Agudelo y Flores (2000) “en el campo de la didáctica cuando se habla de actividades, usualmente se hace referencia a las ejercitaciones que diseñadas, planificadas, tienen la finalidad que los alumnos logren detenidamente objetivos propuestos”.

El tercer objetivo específico será el de la aplicación: Aplicar los conocimientos adquiridos en las clases prácticas. Y la meta es que dichos conocimientos sean aplicados en las clases en un plazo de un mes. Para ello se pretende a nivel práctico, que los instructores vivencien las actividades para posteriormente recibir una retroalimentación sobre sus aprendizajes y conceptos incorporados, logrando mayor motivación en sus alumnos y en los resultados que éstos experimentan. Las actividades utilizarán el recurso de la encuesta sobre como impacta el uso de estas nuevas metodologías tanto en alumnos como en docentes.

Para concluir el proceso de la propuesta de mejora, y conocer la adecuación que cada instructor logró incorporar a su actividad profesional, tanto el docente a cargo del curso, como el referente de la institución irán acompañando este proceso. Para intercambiar aportes, y conocer las dificultades que se presentaron a la hora de incorporar estas nuevas modalidades en la tarea docente.

## **6 RESULTADOS Y CONCLUSIONES**

### **6.1 Resultados**

En virtud de los datos que fueron recabados en el proceso de investigación se logró realizar una síntesis del diagnóstico. Enmarcado dentro de un gimnasio dedicado a los deportes de combate / artes marciales, cuyo referente proviene de una actividad de carácter empresarial, que ofrece una propuesta atractiva a la gente que le agrada estos deportes.

El primer factor causal es el personal con capacitación, pero insuficiente formación docente y profesional. Pero también hay otros factores secundarios, que influyen de manera directa en este primero, la cual es la falta de metodologías, en el que se incluyen conceptos como planificación, y evaluación entre muchos otros.

La dimensión identitaria, es la que encuadra mejor el problema que se encuentra en esta institución.

El actor principal es el director, quien dirige la institución y selecciona el personal. Los instructores asumen un rol como docentes, y trabajan dentro de este encuadre de institución. Estos planifican el desarrollo de su actividad docente basándose en pautas que el gimnasio les propone.

Los resultados obtenidos de los datos aportados por el proceso de investigación reflejan la necesidad de actualización y de encaminar un proyecto de capacitación de los instructores que desarrollan su actividad docente en el gimnasio. Existe disparidad en cuanto a la formación profesional del personal que realiza la actividad, los mismos son conscientes de que han autogestionado su propia formación como instructores.

La propuesta de mejora tratará de intervenir para motivar y facilitar la incursión de un proceso para introducir metodologías que sean aplicables al dictado de las clases de deportes de combate y artes marciales. Dicha propuesta tenderá a la reflexión, al análisis de sus propias competencias, y la disposición de incorporar conocimientos que les aporte mejorar sus clases prácticas.

### **6.2 Conclusiones**

A través del proceso realizado en este proyecto se llega a las siguientes conclusiones: En primera instancia se destaca el trabajo en conjunto con el gimnasio, siendo que se trata de un proyecto que se asume en forma individual. Se encontró la posibilidad de integrarse dentro de la institución y conformar un equipo en la que todos los actores, estuvieron dispuestos a participar, aportar ideas e integrar un proceso para que se abordara una realidad y fuera satisfactoria mi experiencia como investigador. A

lo largo del proceso, se cuidaron detalles: siendo puntual en las entrevistas para que la institución no se viera afectada en su funcionamiento, se intentó mantener un trato cordial y de respeto con todos los involucrados, y posibilitando una comunicación para el intercambio de información.

Para el investigador fue todo un desafío realizar la investigación desde el punto de vista individual. Este proceso permitió adquirir una cantidad de competencias y experiencias tanto humanas como en la realización de un proyecto de intervención. Con las dificultades que conlleva de tiempo, cumplir con fechas de entrega, y las posibilidades de intercambio. Se encontró un feedback permanente con el docente de la cátedra de Proyecto Final, a quien se le está sumamente agradecido. Siempre estuvo dispuesto a realizar aportes constructivos, orientar y brindar adecuación a los lineamientos que la elaboración de un proyecto final de grado requiere.

La existencia en el mercado de gimnasios de esta naturaleza, especialmente dedicados a ofrecer propuestas recreativas en deportes de combate, y artes marciales enfrentó al investigador a conocer una realidad en la que se trata de empresas cuya propuesta, no se funcionalizan en base a un proyecto de encuadre docente y de competencias profesionales, sino en base a formaciones auto gestionadas por los instructores con inclinación hacia estos tipos de deportes. Si bien predominan capacitaciones que habilitan para el funcionamiento del dictado de clases, están fundamentadas más que nada en las prácticas, sin tener una base de metodologías de trabajo. Esto denota que hay un espacio en el que los deportes de esta naturaleza son encarados por instructores amateurs, y de ahí que se explica la ausencia de manejos de competencias que hacen a la actividad de la educación física. Este trabajo lo que deja en evidencia es que dentro del trayecto Entrenamiento y Deporte (área a la que está vinculada este trabajo) hay un déficit en el área de la educación física que habría que trabajar.

La inserción en esta realidad permitió reflexionar sobre la formación que se fue adquiriendo a través de los años en la carrera de Licenciatura en Educación Física Recreación y Deporte. Esa formación integral, llevó a tener una mirada profesional con un perfil docente crítico y reflexivo. El sustento teórico elegido confirmó la base para encarar el proceso de investigación y al articularlo con los datos recogidos se pudo visualizar más claramente lo que se pretendía investigar.

Desde un punto de vista de la autocrítica, en el desarrollo de esta investigación no consideré la necesidad de comparar las formaciones de los instructores, puesto que

no disponía de los curriculum. Instancia que hubiese posibilitado cotejar experiencia, capacitaciones y cursos.

La realidad que se encontró en el proceso de la investigación llevó a planteos que fueron la columna vertebral para la inserción más profunda en el tema, y sosteniéndose en autores cuyas líneas de pensamiento eran acordes a explicar los déficits teóricos-prácticos, se focalizó en trabajar más sobre una pregunta de investigación, que sobre otras que tenían que ver con otras disciplinas de estudio que no son abordadas desde la educación física. Desde la perspectiva del investigador, las personalidades de los docentes impactan en su actividad profesional, en cada uno de forma diferente y cada uno le da la forma a su trabajo de acuerdo a su capacitación y experiencia.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allport, G. 2013-2022. Teorías de la Personalidad. Recuperado de <https://concepto.de/teorias-de-la-personalidad/#:~:text=Para%20el%20psic%C3%B3logo%20estadounidense%20Gordon,situaciones%20de%20una%20misma%20manera.>
- Agudelo, A. Flores, H (2000). *Glosario vinculado a estrategias de enseñanza y de aprendizaje*. Recuperado de <http://aktivas.blogspot.com.uy/>
- Batthyány, K., Cabrera, M. (2011). *Metodología de la Investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial*. Montevideo, Uruguay: Unidad de Comunicación de la Universidad de la República Oriental del Uruguay.
- Berrospe, R. (2019). *Psicología del Deporte y motivación*. Montevideo, Uruguay: Facultad de Psicología.
- Blanco, M., Ch, C., (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu*, 9(2), 215-233. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v9n2/v9n2a2.pdf>
- Blázquez, D., & Hernández, J. (1984). *Clasificación o taxonomías deportivas*. Barcelona, España: INEF.
- Blázquez, D. (2013). *Diez competencias docentes para ser mejor profesor de educación física. La gestión didáctica de la clase*. Barcelona, España: INDE.
- Boxeo, (2022). Real Academia Española. Recuperado de <https://dle.rae.es/boxeo?m=form>
- Bravo, I. R., Gallego, J. de D. M., Herrero, D. C., & Meneses, N. R. (2018). *Estudio sobre la práctica de deportes de lucha en el ámbito educativo*. Revista digital Efdeportes. *Lecturas: Educación Física Y Deportes*, 22(238), 26-40. Recuperado de

<https://efdeportes.com/efdeportes/index.php/EFDeportes/article/view/29>

Cantón Mayo, I. (2003). Evaluación de los planes de mejora en centros públicos de Castilla y León. *Revista de Educación*, 336, 315-351.

Carrasco, S. (2009) *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.

Cejas, M. y Vásquez, G. (2014). *La formación profesional: un desafío para las organizaciones en tiempos complejos*. Ecuador. ANUARIO 37.

Coronado, M. (2014). Formación Docente en servicio basada en competencias. *Revista Brasileira de Pesquisa Sobre formacao docente*, 06, (11) 55-64. Recuperado de <http://formacaodocente.autenticaeditora.com.br>

Conty, P. (2014). Proyecto de comunicación para el incremento de la presencia del deporte minoritario en los medios. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Valladolid.

Climent López, E. (1997) Formación profesional y desarrollo. Universidad de Zaragoza. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 30, 19-30. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/28257599>

Deportes de combate, (2013). Diccionario Sensagent. Recuperado de [http://diccionario.sensagent.com/Deporte%20de%20combate/es-es/#Enlaces\\_externos](http://diccionario.sensagent.com/Deporte%20de%20combate/es-es/#Enlaces_externos)

Escobar, C., Torres, P. (2014) Factores que Impactan en el Sentido de Pertenencia en la Escuela: Dibujos y Relatos de Estudiantes de Séptimo Básico en Cuatro Escuelas Municipales. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Recuperado de [http://opac.pucv.cl/pucv\\_txt/Txt-5000/UCE5135\\_01.pdf](http://opac.pucv.cl/pucv_txt/Txt-5000/UCE5135_01.pdf)



- Fernández Batanero, José María. (2012). Capacidades y competencias docentes para la inclusión del alumnado en la educación superior. *Revista de la educación superior*, 41(162), 9-24. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602012000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602012000200001&lng=es&tlng=es).
- Fonseca, E., Diaz, U., Fonseca, D., Jerez, J., Pino, O. (2006) El proceso de desarrollo de la actividad: una mirada desde la formación de competencias profesionales. *Revista Iberoamericana de educación*. 41(1), 1-6. <https://doi.org/10.35362/rie4112481>
- García, M. (1990). *Aspectos sociales del deporte: una reflexión sociológica*. Madrid, España: Alianza.
- García, M. y Arteaga, B. (2008). La formación de competencias docentes para incorporar estrategias adaptativas en el aula. *Revista Complutense de Educación*, 19(2), 253-274. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0808220253A>
- Hagerty, B., Williams, R., Coyne, J. y Early, M. (1996). Sense of belonging and Indicators of social and Psychological Functioning. *Archives of Psychiatric Nursing*, 10(4), 235-244.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Iztapalapa, México: McGraw-Hill.
- Hernández, J. (1998). *Fundamentos del deporte. Análisis de las estructuras del juego deportivo*. Barcelona, España: INDE.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura* (Tesis de licenciatura en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Perú. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Recuperado de

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE\\_291.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1)

- Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes (2022). *Taller de proyecto final II. Competencias*. Recuperado de [https://cursos.iuacj.edu.uy/pluginfile.php/78486/mod\\_resource/content/1/Programa%20Proyecto%20Final%20I%202021.pdf](https://cursos.iuacj.edu.uy/pluginfile.php/78486/mod_resource/content/1/Programa%20Proyecto%20Final%20I%202021.pdf)
- Kobinger, L. (1998). *De la evaluación de actitudes a la evaluación de competencias*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: SNP-ICFES.
- Lee, Kyu Seok. (2004). *Taekwondo & world martial arts*. Seoul. The Asian Taekwondo Union.
- Llerena Companioni, O. (2015). El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo e histórico-cultural. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 15(3),1-23. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44741347028>
- Martínez-Izaguirre, M., Yániz Álvarez de Eulate, C., & Villardón-Gallego, L. (2017). Competencias profesionales del profesorado de educación obligatoria. *Revista Iberoamericana De Educación*, 74, 171-192. DOI: <https://doi.org/10.35362/rie740613>
- Montaño Sinisterra, M., Palacios Cruz, J., & Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 3(2), 81-107. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297225531007>
- Pérez, J., Pérez, D. (2009). El entrenamiento deportivo: conceptos, modelos y aportes científicos relacionados con la actividad deportiva. *Revista digital Efdeportes*, 13 (129). Recuperado de <https://www.efdeportes.com/efd129/el-entrenamiento-deportivo-conceptos-modelos-y-aportes-cientificos.htm>

- Pérez Serrano G. (1994). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. Madrid. España. Editorial La Muralla S.A
- Piedad, C., Martínez, C. (2006). El método de estudio de caso. Estrategia metodológica la investigación científica. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/646/64602005/>
- Ricoy Lorenzo, C., (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Educação*, 31(1),11-22. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117117257002>
- Sautu, R. (2005). *Manual de Metodología*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- Sánchez Bañuelos, F. (1992). Bases para una didáctica de la educación física y el deporte. Madrid, España: Gymnos.
- Sesento Garcia (2008). *Modelo sistémico basado en competencias para instituciones educativas públicas*. (Tesis grado de doctor en Ciencias.) Centro de investigación y desarrollo del estado de Michoacán. México. Recuperado de <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/indice.htm>
- Valera Sierra, R. (2010). El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados. *Civilizar*, 10(18), 117-134. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100220339010>
- Vázquez, M. (2009). *La autogestión de procesos de cambio en centros educativos*. Pontificia Universidad Católica de Perú. *Revista Educación*, 22(42). Recuperado de <http://www.revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/52>

Visotzky, D. (2010). *Preparación Física para deportes de combate*. Buenos Aires, Argentina: Kier.

Yacuzzi, E. (2005). *El estudio de caso como metodología de investigación: teoría, mecanismos causales, validación*. Universidad del CEMA.

Recuperado de

<http://econpapers.repec.org/paper/cemdoctra/296.htm>

Zabalza, M. A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario*.

Madrid, España: Narcea.

## ANEXOS

**ANEXO I: APROXIMACIÓN DIAGNÓSTICA**  
**INSTITUTO UNIVERSITARIO ASOCIACIÓN CRISTIANA DE JÓVENES**  
**LICENCIATURA EN EDUCACIÓN FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE**

**INCIDENCIA DE LA PERSONALIDAD Y LA**  
**COMPETENCIA DE DOCENTES EN CLASES DE ARTES**  
**MARCIALES/ DEPORTES DE COMBATE DE UN**  
**GIMNASIO DE MONTEVIDEO**

Asignatura: Taller de Proyecto Final I

Docente: Nicolás Raffo

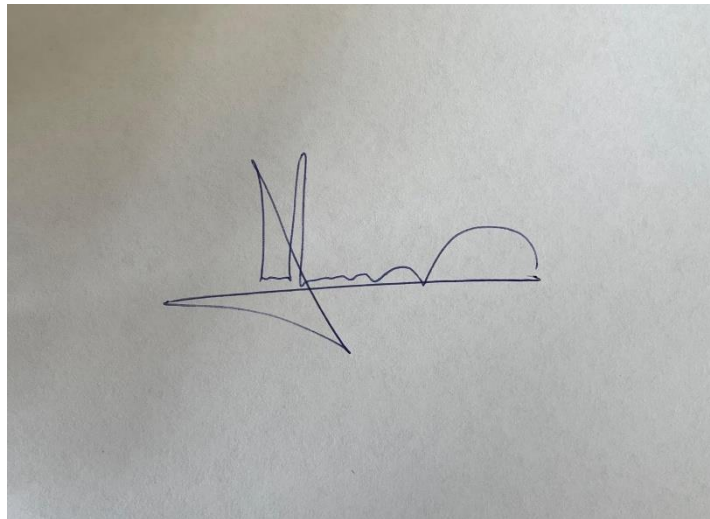
FEDERICO COPELLO

**MONTEVIDEO**

**2022**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“El abajo firmante Federico Copello es el autor y responsable de todos los contenidos y de las opiniones expresadas en este documento, que no necesariamente son compartidas por el Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes.”

A photograph of a handwritten signature in blue ink on a light-colored, slightly textured paper. The signature is stylized, starting with a large, vertical loop on the left, followed by several smaller, connected loops and a final, larger loop on the right. The ink is dark blue and the background is a plain, off-white or light grey surface.

Federico Copello

## Resumen

El siguiente trabajo, el cual se categoriza como estudio de caso, indaga sobre la incidencia de la personalidad y la competencia de docentes en clases de artes marciales/ deportes de combate.

El mismo se especializa en la enseñanza y práctica de deportes de combate y musculación, y se encuentra ubicado en la periferia del barrio Buceo, en Montevideo.

El tema de estudio surgió de una entrevista exploratoria realizada al dueño del gimnasio y que permitió visualizar los posibles problemas que detectan en la institución.

Esa problemática está relacionada con el trayecto entrenamiento y deporte y la metodología y capacitación de los docentes.

En base a las primeras aproximaciones y a los datos que se pudieron recabar en una primera instancia, se plantearon tres preguntas de investigación. Posteriormente se fue a las fuentes bibliográficas que pudieran aportar aspectos sobre estos temas, y permitieran elaborar un esquema de contenido para luego ejecutar las distintas fases de recolección de datos, transcripción de los datos, análisis de los mismos e informe de aproximación diagnóstica.

Antes de comenzar a utilizar los instrumentos de recolección de datos, se procedió a testear los mismos para cotejar que realmente recogieran la información que se requería para los fines del estudio.

**Palabras clave:** Entrenamiento y deporte, competencia docente, motivación.



## 1-INTRODUCCIÓN

Éste es un proyecto de intervención, categorizado como estudio de caso, aplicado a una institución, la cual se especializa en la enseñanza y practica de distintos deportes de combate y musculación. La temática se basa en la incidencia de la personalidad y la competencia de los docentes de la institución seleccionada. El planteo de la temática lleva al un propósito del estudio, detallando allí los motivos de la elección del tema, así como también las distintas preguntas de investigación que se seleccionaron para realizar el estudio.

Luego se enunciará el contexto de estudio, detallando la institución seleccionada, las personas referentes y las distintas actividades que ofrece. Continuando con el hilo, se expone marco teórico del trabajo, para aportarle sustento, objetividad y entendimiento. Consiguientemente se mostrará la propuesta metodológica, donde se detalla cómo se hizo, que se hizo, y con quién.

En cuanto al desarrollo, el proceso es dividido en fases, exploratoria, y fase colecta de datos.

A continuación, se presentarán los análisis de datos en base a las distintas fases del proceso de investigación, así luego dar una respuesta a cada una de las preguntas de investigación planteadas.

Al finalizar el documento, se llega a la conclusión de que el gimnasio posee personal con capacitación, pero insuficiente formación docente y profesional. Al final se adjuntan todos los anexos utilizados, para guiar y justificar cada tema planteado a lo largo del documento.

## 2-PROPÓSITO DEL ESTUDIO

El propósito del estudio tiene como fin cumplir con el requisito del trabajo final de la asignatura Proyecto Final 1 de la Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte (LEFRyD) del Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes (IUACJ). El tema de este trabajo está relacionado al trayecto entrenamiento y deporte, siendo también de interés para el investigador en sus últimos años de carrera.

La problemática de estudio surgió de la entrevista exploratoria con el encargado de la institución, quien afirmó que se evidencia una falla en la tarea docente. En la cual se denota un manejo personal que no permite estar en una dedicación íntegra para la actividad docente.

Por ende, se pudo vincular esta misma con el tema: “La incidencia de la personalidad y la competencia en la docencia de artes marciales/deportes de combate” con el trayecto elegido, en este caso “Entrenamiento y deporte”.

Para ello se formularon las siguientes preguntas de investigación que guiaron el proceso:

¿Cómo impacta la personalidad y la competencia del docente en las clases, desde el punto de vista de los alumnos?

¿Cómo Interviene la motivación, el compromiso, y el sentido de pertenencia en la práctica profesional de estas clases?

¿Cómo afecta la falta de formación profesional en la práctica de la docencia en artes marciales/deportes de combate?

### 3-PRESENTACIÓN DEL CONTEXTO DE ESTUDIO

El contexto de estudio en el cual se desarrolla este proyecto es un gimnasio de barrio ubicado en una calle preferencial del barrio Buceo y con variada actividad comercial, tratándose de una institución privada pequeña, con una trayectoria de 20 años.

El perfil institucional se identifica con “Combate y Fitness”, trabaja con todo tipo de población. Concorre preferentemente población masculina a quienes les agradan los deportes de combate, algunos participando recreativamente y otros competitivamente.

En la zona de influencia en que se encuentra el gimnasio, hay una amplia oferta de clubes y gimnasios con propuestas similares a las que desarrolla esta institución, por lo cual la competencia es fuerte.

El gimnasio se dedica a la enseñanza de musculación y deportes de combate (Boxeo, Kick Boxing, Karate, JiuJitsu brasileño, Krav Maga). Periódicamente participan en competencias de diferentes indoles como las recién mencionadas.

El funcionamiento de la institución está dirigido por un director, tres docentes y una limpiadora.

El director organiza la administración, ordena la institución, y dicta una clase específica de boxeo.

Los docentes están designados a dar una clase para cada turno (mañana/tarde/noche).

La limpiadora concurre una vez por semana.

La infraestructura cuenta con un gran espacio para realizar las actividades mencionadas: un tatami (lona), un ring y una jaula de MMA. Asimismo, al lado de este apartado, cuenta con una sala de musculación, cuyos aparatos son de herrería artesanal.

Cuenta además con dos vestuarios, uno masculino de dimensiones mayores y otro femenino (pequeño). Tiene una sala de espera pequeña para

pocas personas. Los socios disponen de lockers y estantes para dejar sus pertenencias mientras desarrollan sus actividades.

Como todo gimnasio, la música es un aspecto importante, motiva al desarrollo de las actividades y potencia las mismas. Se utilizan parlantes en todo el espacio.

#### 4-ENCUADRE TEÓRICO:

Teniendo en cuenta la problemática del factor humano en la institución elegida, es que resulta imprescindible mencionar estos aspectos importantes:

**Personalidad:** Para el psicólogo estadounidense Gordon Allport (1897-1967), la personalidad es la integración de un conjunto de rasgos únicos, que nos distinguen de los demás, organizados en un sistema de respuestas que, de manera inconsciente, intentamos usar para responder a todas las situaciones de una misma manera.

**Personalidad:** Para Susan C. Cloninger (2003) “La personalidad puede definirse como las causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia de la persona.” PEARSON EDUCACIÓN, México, 2003

**Personalidad:** Desde la perspectiva psicológica se ha venido definiendo el concepto de personalidad; por ejemplo, Leal, Vidales y Vidales (1997) plantean la personalidad desde tres miradas diferentes, las cuales son: a) organización total de las tendencias reactivas, patrones de hábitos y cualidades físicas que determinan la efectividad social del individuo; b) como un modo habitual de ajustes que el organismo efectúa entre sus impulsos internos y las demandas del ambiente; y c) como un sistema integrado de actitudes y tendencias de conductas habituales en el individuo que se ajustan a las características del ambiente.

**Competencia:** Según Kobinger (1996), “una competencia es un conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea”.

Según Blazquez (2013) “La **competencia docente** es un término que hace referencia a la capacidad del profesorado para intervenir de un modo eficaz en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto, vamos a considerar como competencias docentes el conjunto de aquellas experiencias, comportamientos, conocimientos y actitudes que pueden definir al docente dentro de la enseñanza de la educación física.”

**Entrenamiento deportivo:** El Entrenamiento Deportivo es un proceso científico - pedagógico sistemático y abarcador, concebido sobre la base de las nuevas combinaciones y aplicaciones de los contenidos, encaminado al logro de las distintas transformaciones y adaptaciones biológicas más profundas, dirigida al aumento de las capacidades de rendimiento físico y psicológico. (Pérez Pérez, 2008)

El **entrenamiento deportivo** como proceso pedagógico se entiende como el conjunto de decisiones tomadas en los distintos momentos, las actividades y las experiencias realizadas por los actores que intervienen en la búsqueda del perfeccionamiento del individuo en el campo de la práctica del deporte, mediante el cultivo de valores, la cualificación de la calidad de movimiento, la transmisión de conocimientos, y la ampliación de las posibilidades de rendimiento técnico.

El **entrenamiento deportivo** implica la existencia de un plan en que se definen igualmente los objetivos parciales, además, de los contenidos y de los métodos de entrenamiento, cuya relación debe evaluarse mediante controles del mismo. Estar orientado hacia el objetivo significa que todas las acciones se ejecutan de forma que conduzcan directamente al fin deseado, a una acción específica o a un nivel de actuación determinado.

**Motivación:** Pero hay que tener en cuenta que la motivación es “un proceso individual muy complejo en el que inciden muchas variables interactuando entre sí”

Según Hagerty et al. (1992, 1996) define **Sentido de Pertenencia** como “la experiencia de la participación personal en un sistema o entorno en donde las personas se sienten una parte integral de dicho sistema o el medio ambiente” (p. 173).

El **compromiso organizacional** según el modelo de Meyer y Allen (1997) tiene tres componentes: afectivo, el cual refiere un apego emocional por parte del empleado a la organización, se siente orgulloso de ser parte de la organización; el compromiso de permanencia refiere un apego material por parte del empleado a la organización, el empleado sigue en la organización porque espera ser premiado por las inversiones hechas y el último componente es el

compromiso normativo, el cual es un sentimiento de obligación de permanecer en la organización por parte del empleado por todos los beneficios obtenidos.

Según Meyer y Allen (1990), definen el concepto como un estado psicológico que es propio de las relaciones de los empleados con la organización, y tiene implicaciones para la decisión de continuar siendo miembros o no de la misma.

Steers (1977) quien lo considera como "... la fuerza relativa de identificación y de participación de un empleado en la organización, además de la manera cómo se identifica con ella.

Colquitt, LePine, Wesson en el (2007), complementan la definición de compromiso organizacional considerándola como el deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización.

Según Climent Lopez E citado por Farriols y otros, 1994 La formación profesional puede definirse como el conjunto de actividades cuyo objetivo es proporcionar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio de una profesión y la consiguiente incorporación al mundo del trabajo.

Eugenio A. Climent López La formación profesional inicial constituye un nivel propio dentro del sistema educativo (por lo que también se la denomina "formal" o "reglada"), posterior a la educación obligatoria. Los jóvenes que han superado ésta, han adquirido ya los conocimientos, habilidades y actitudes considerados básicos por la sociedad, pero aún no están en condiciones de ejercer una profesión. Darles una cualificación que les capacite para ello, es el objetivo de la formación profesional inicial, cuyo desarrollo compete a las administraciones educativas y a las instituciones privadas reconocidas.

La formación profesional comprende una gran variedad de actividades que se desarrollan al margen del sistema educativo (son "informales" o "no regladas") y van dirigidas a la población activa. Sus objetivos son: actualizar y perfeccionar las cualificaciones profesionales de los empleados y recalificar profesionalmente a los desempleados.

Cagigal (apud Hernández Moreno, 1998, p.15) Define al deporte como la "diversión liberal, espontánea, desinteresada, expansión del espíritu y del

cuerpo, generalmente en forma de lucha, por medio de ejercicios físicos maso menos sometidos a reglas”.

Parlebas (2008) define al deporte como el “conjunto de situaciones motrices que se codifican en forma de competición e institucionalizadas”.



## **5 - PROPUESTA METODOLÓGICA:**

### **Tipo de investigación**

Este trabajo se clasifica dentro de los llamados “estudios de caso” donde Henández Sampieri lo define “una investigación que, mediante los procesos cuantitativo, cualitativo y/o mixto; se analiza profundamente una unidad integral para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar teoría”.

Blatter (2008) “Conceptúa al estudio de caso como una aproximación investigativa en la cual una o unas cuantas instancias de un fenómeno son estudiadas en profundidad.”

### **Universo y muestra**

Hernández Sampieri et al. (2010) define la población o universo como el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. En primer lugar, se ubica al director, luego a los docentes quienes dictan las actividades que ofrece la institución, después al personal de limpieza y por ultimo los socios.

Los actores que están involucrados directamente a la problemática de la investigación son el dueño, los docentes y los socios. El dueño es una única persona, la cual dirige la misma. En cuanto a los docentes, son tres, son los encargados de dictar las clases que la institución ofrece, así como de la sala. Y por último los socios, a los cuales se realizaron 40 encuestas, de dos clases observadas.

### **Instrumentos de recolección de datos**

En total se implementaron tres instrumentos de recolección de datos, la entrevista, la encuesta o cuestionario y la observación respectivamente.

En la primera etapa del proceso de investigación, se utilizó la entrevista, que según Hernández Sampieri et al. (2006) “se define como una reunión para intercambiar información entre una persona (entrevistador) y otra (el entrevistado)”. Dentro de la clasificación de entrevistas, la utilizada es: no estructurada, ya que la misma se planifica con una base de preguntas, pero el

entrevistador tiene la libertad de agregar en base a lo que intenta averiguar o investigar. Se aplicó en ese entonces al director, mayor cargo de la institución.

En la segunda etapa del proceso de investigación se realizaron nuevamente las entrevistas, pero, con un carácter más específico y las preguntas acotadas a la problemática de estudio. El propósito de las entrevistas fue conocer las opiniones de los docentes sobre las preguntas de investigación formuladas. Se realizó a los tres docentes de la institución.

Posteriormente se comenzó con las encuestas a los alumnos para conocer su opinión sobre cómo impacta la personalidad y la competencia del docente en las clases, desde el punto de vista de los mismos. A partir de estas variables se confeccionó un cuestionario con preguntas de carácter cerrado, que de alguna manera acotaban al tema de estudio. El mismo fue aplicado a 40 socios.

En una instancia final se implementó la observación de clases en un horario previamente estipulado, para conocer la realidad desde el punto de vista del investigador. Para dicha observación se creó un instrumento de observación, detallando los aspectos más importantes a observar.

## **Fases del estudio**

### **Fase exploratoria**

Se realizó una aproximación a la institución de carácter exploratorio, entrevistando al director de la institución (ver pauta de entrevista en anexo 3), analizando información general sobre el funcionamiento de la institución con el propósito de comenzar a identificar posibles problemas de estudio. A su vez, vinculándose con el trayecto entrenamiento y deporte. Inmediatamente se realizó un análisis para identificar las fortalezas y debilidades mencionadas en tal entrevista (anexo 5). Las debilidades que se encontraron permitieron formular un problema de estudio. A partir de allí, se elaboró el anteproyecto (anexo 2).

### **Fase de colecta de datos**

Las entrevistas para recoger los datos fueron de carácter no estructuradas. De la fase exploratoria, surgieron las preguntas de la problemática de estudio, y fueron realizadas a los tres docentes del gimnasio, en el hall de

entrada, en un momento que disponían libre. Del listado de preguntas formulado, se sometieron a prueba con un colega del mismo trayecto, para verificar la pertinencia de estas y que garantizara obtener la información requerida para los objetivos de la investigación. Se reformularon algunas preguntas y se ordenaron para llegar a un diseño apropiado para el estudio (anexo 8). Una vez realizadas, se rescataron evidencias que se analizaron en una matriz para su posterior análisis.

El instrumento que se utilizó para con los socios, fue el cuestionario (anexo 9). Se aplicó a 40 socios del gimnasio de manera presencial y escrita, con la presencia del investigador, dando las pautas para esclarecer dudas y no interviniendo en ninguna ocasión. Se realizó luego de que los socios habían culminado sus actividades.

El cuestionario al igual que los instrumentos anteriores, fue diseñado y también sometido a prueba, para lograr los ajustes y las adecuaciones necesarias para dicha investigación.

Las observaciones se realizaron en dos clases: una al mediodía y otra en el horario de la tardecita. En las mismas se observaron, los comportamientos de los docentes y los alumnos (anexo 10). Luego de finalizados los cuestionarios, las observaciones y las entrevistas se procedió a analizar en una matriz de datos (anexo 12) dicha información para posteriormente integrarlos al modelo final de análisis (anexo 13). En última instancia, se procedió a confeccionar el modelo de análisis final, que surge de la unión de las tres colectas con sus aspectos más importantes.

## 6 - ANÁLISIS DE DATOS:

Se analizarán las diferentes fases del proceso de recolección de datos con relación a las preguntas de investigación que se plantearon en el proyecto.

En la **fase exploratoria**, a través del primer contacto con el titular del gimnasio, la entrevista exploratoria permitió identificar el tema central del proyecto de investigación. Luego se elaboró la matriz exploratoria (Anexo 4) y a partir de estas bases se completó el anteproyecto.

Para hacer foco en la investigación, el entrevistado afirma:

“La primera es el factor humano, es decir, el instructor que la da, por supuesto no es una máquina, tiene una vida. Me pasa a mí a veces que de repente uno puede no estar del mejor humor, o estar cansado y si bien, la clase puede ser correcta, no es al 100% que es lo que siempre aspiramos.” (Ver en evidencias, pág. 126)

### **Fase de colecta de datos**

En la fase de la colecta de datos, una vez realizada las entrevistas, se procedió a realizar la matriz. Y del análisis surge la dimensión Identitaria, cuyos temas más mencionados recaen en la falta de formación docente y formación profesional.

Destaca el tema, esta presentación: “...tengo 26 años, por ahora soy entrenador de Boxeo y Kickboxing acá en el gimnasio escorpión, en cuanto a la formación tengo formación en cursos de potencia y eso, todo relacionado a al combate digamos. No hice ninguna carrera universitaria, relacionada con eso, estudio comunicación. Pero ta, por ahora me dedico a eso..” (P.1) (Ver en evidencias, pág. 133)

Las causales que se reiteran en mayor grado hacen referencia a capacitaciones, pero a escasa formación docente.

“..No, no realicé la carrera de Educación Física, pero hice cursos de. Mas que nada lo que hice más fueron cursos de potencia, hay de potencia, de fierros, de todo, yo siempre potencia que tengan que ver con las artes marciales...”(p.3)

“Si soy instructor, tengo instructorado en varias, tengo en Boxeo, en Kickboxing, en Muay Thai soy también arbitro de boxeo, soy arbitro por el comité olímpico de Muay Thai también serian esas las formaciones que tengo...” (p.1)

La encuesta y la observación también se analizaron los datos a través de una matriz (anexos tales). En estos análisis se vuelve a identificar, la dimensión identitaria y la comunitaria.

A partir de la observación, las principales causales que se pudieron identificar fueron, la falta de planificación, falta de conocimiento en la tarea docente.

“No se denota planificación de la clase. Los contenidos y los ejercicios no son adecuados para el alumnado.” (O2)

“Hay un alumno pasado de peso y el docente no es capaz de sustituirle el ejercicio.” (O2)

Las encuestas permitieron también identificar las mismas dimensiones que en la observación. Asociándose un alto porcentaje a que favorece la falta de formación docente en los deportes de combate de esta institución. “El 77,5% de los socios piensa que afecta la falta de formación profesional en la docencia de deportes de combate/ artes marciales” (B-74)

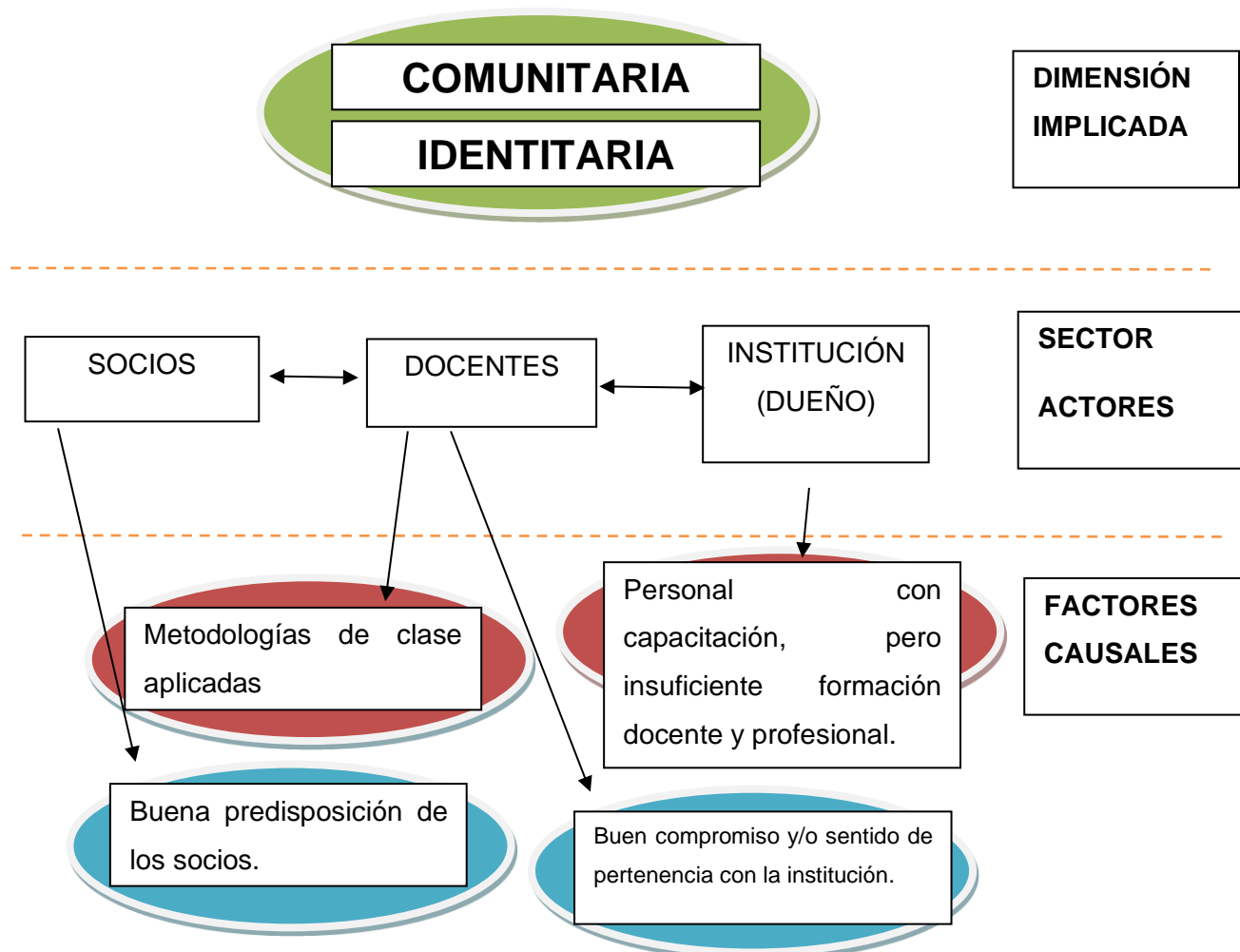
El impacto de la personalidad del docente, desde el punto de vista de los socios, opinan: “Nadie opina que la personalidad del docente impacta muy negativamente. Nadie opina que la personalidad del docente impacta negativamente. El 2,5% de los socios piensa que ni negativa ni positivamente impacta. El 40% de los socios piensa que impacta positivamente. El 57,5% de los socios piensa que impacta muy positivamente.” (E-44)

Al hacer referencia a la concurrencia de los socios, se observa una preferencia de asistir por la metodología de trabajo sobre otras.

“El 31,5% de los socios le gusta más asistir un día en particular porque la clase tiene una metodología de trabajo de su agrado.” (E-39)

## Modelo final

Luego de analizar la información recolectada y procesada en las diferentes matrices, se procedió a crear el modelo final de análisis.



Modelo final de análisis. Elaboración propia (2022)

El mismo se logró a partir del análisis de las matrices de los distintos instrumentos de aplicados a la investigación. El primer factor causal es el personal con capacitación, pero insuficiente formación docente y profesional. En cuanto a su formación y capacitación, ellos especifican las siguientes evidencias:

"...tengo secundaria completa, en el año 2002 me gradué como instructor de fitness y sala, en el año 2011 hice un curso en Sudáfrica de HIIT y Funcional de 6 meses. Y bueno después tengo conocimientos en, soy 5to dan en karate kyokushin-kickboxing, nivel uno experto en krav maga, he entrenado taekwondo itf donde también soy instructor he entrenado kung fu he entrenado full contact

karate he participado en torneos de karate tradicional y competencias como de kickboxing...” (p.1) (Ver en evidencias, pág. 128)

“...es mi nombre, tengo 26 años, por ahora soy entrenador de Boxeo y Kickboxing acá en el gimnasio escorpión, en cuanto a la formación tengo formación en cursos de potencia y eso, todo relacionado al combate digamos. No hice ninguna carrera universitaria, relacionada con eso, estudio comunicación. Pero ta, por ahora me dedico a eso..” (P.1) (Ver en evidencias, pág. 133)

“Si soy instructor, tengo instructorado en varias, tengo en Boxeo, en Kickboxing, en Muay Thai soy también arbitro de boxeo, soy arbitro por el comité olímpico de Muay Thai también serian esas las formaciones que tengo...” (p.1) (Ver en evidencias, pág. 138)

Desde el punto de vista de los socios: “El 77,5% de los socios piensa que afecta la falta de formación profesional en la docencia de deportes de combate/ artes marciales.” Extraído de la matriz final de análisis.

Y desde la observación: “No se denota planificación de la clase. Los contenidos y los ejercicios no son adecuados para el alumnado. No relaciona contenidos con experiencias previas.” Extraído de la matriz final de análisis.

Dentro del primer factor causal, se desprenden muchos otros factores que tienen estricta relación con la formación profesional y docente. Entre ellos uno es, la metodología de trabajo. Se evidencia en:

“.. en realidad a nosotros lo único que nos piden en la institución es que mantengamos los 30 minutos de parte física y los 30 minutos técnico, es lo único que nos solicitan, después nos dejan trabajar en esas partes lo que nosotros consideremos..” (p.2) (Ver en evidencias, pág. 129)

Desde el punto de vista de los socios, en las encuestas, se evidencia: “El 31,5% de los socios le gusta más asistir un día en particular porque la clase tiene una metodología de trabajo de su agrado.” Extraído de la matriz final de análisis

Desde el punto de vista del observador: “No se denota planificación de la clase. Los contenidos y los ejercicios no son adecuados para el alumnado.” “Tiene suficiente material para utilizar, no lo prepara y no lo utiliza sacándole todo

el provecho que podría. No explica la lógica de la sesión.” Extraído de la matriz final de análisis

Se rescata dentro de los factores causales: Buen compromiso y/o sentido de pertenencia con la institución. “El 97,5% de los socios dice que los docentes tienen mucho compromiso.” Extraído de la matriz final de análisis. Desde los docentes, “No, yo no faltó. He ido enfermo, he ido en cuarentena, en época de pandemia, en clandestinidad si se puede decir, hemos trabajado siempre, siempre. Primero que es el sustento de mi familia, mi sustento económico, y segundo es lo que me apasiona. Creo que en todos estos años no he faltado más de cinco o seis veces en tres años. Obviamente mis licencias, mis vacaciones sí. Pero no, no. No soy una persona de faltar. (p.3)” (Ver en evidencias, pág. 130)

La buena predisposición de los socios queda evidenciada ya que: “El 37,5% de los socios se siente conforme con las clases. El 57,5% de los socios se siente muy conforme con las clases”. Desde la observación: “La actitud de los alumnos es proactiva, se esfuerzan y hacen caso a la voz de mando.” Extraído de la matriz final de análisis

Luego de presentado el modelo final de análisis, es que se visualiza los actores mas importantes en la problemática. El actor principal es el director, quien dirige la institución y selecciona el personal. De ello, se desprenden que todos tienen formación de instructores o entrenadores, pero sin formación docente. Quienes dictan las clases, consideran que son aptos para realizarlas y no son conscientes de su falta de formación docente. Los socios son receptivos, y no tienen muchas aspiraciones o criticas evidentes.



**Respuesta a las preguntas de investigación:**

Con respecto a: **¿Cómo impacta la personalidad y la competencia del docente en las clases, desde el punto de vista de los alumnos?**

La personalidad que los docentes presentan, se ve reflejada en: “El 57,5% de los socios piensa que impacta muy positivamente. Extraído de la matriz de análisis final. Las definiciones que se manejaron en el marco teórico coinciden en que el individuo integra ciertos rasgos, que internaliza y se dá como respuesta frente a los demás. Según Gordon Allport (1897-1967), la personalidad es la integración de un conjunto de rasgos únicos. Para Susan C. Cloninger (2003) define con causas internas que denotan un determinado comportamiento. En los autores Leal, Vidales y Vidales (1997), definen la personalidad desde tres aspectos: Por un lado, los patrones de hábitos y cualidades que el individuo muestra, otro aspecto es los ajustes que hace el individuo de sus impulsos frente al ambiente, y finalmente se conforma un sistema integrado de actitudes y conductas de acuerdo con el ambiente en que se mueve el sujeto.

Como se mencionó anteriormente, existe un alto porcentaje (77,5%) de los socios que opinan que la falta de formación docente afecta la docencia de artes marciales/deportes de combate. Extraído de la matriz de análisis final. Desde este punto de vista de la competencia docente, según Kobinger (1996) se parte de las “habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras” que se enmarcan para desarrollar una determinada actividad, o función.

Según Blazquez (2013) La competencia docente es el conocimiento, comportamiento, la experiencia y las actitudes que el docente aplica en el proceso de enseñanza aprendizaje de la actividad física.

Desde la perspectiva del investigador, las personalidades de los docentes impactan en su actividad profesional, en cada uno de forma diferente y cada uno le da la forma a su trabajo de acuerdo a su capacitación y experiencia. No hay mayor aspiración, de capacitaciones superiores.

**¿Cómo Interviene la motivación, el compromiso, y el sentido de pertenencia en la práctica profesional de estas clases?**

Según los socios, el sentido de pertenencia: Nadie se siente no perteneciente al club. El 15% de los socios se siente poco perteneciente al club. El 17,5% de los socios no sabe no contesta sobre qué tan perteneciente se siente. El 45% de los socios se siente perteneciente al club. El 22,5% de los socios se siente muy perteneciente al club. Evidencia de la matriz de datos.

El sentido de pertenencia de los docentes queda manifestado en la siguiente frase: “Y yo acá es un 10, es como mi familia...Entonces son como mi familia, ósea más allá que siempre tienes alguna diferencia ideológica o de todo, porque esto termina siendo trabajo, pero para mí son como familia. Siempre me han apoyado y me han dado para delante y son como mi familia...(p.2) . (Ver en evidencias, pág. 134)

Según Hagerty et al. (1992, 1996) define Sentido de Pertenencia como “la experiencia de la participación personal en un sistema o entorno en donde las personas se sienten una parte integral de dicho sistema o el medio ambiente” (p. 173).

En cuanto a la motivación surgen estos porcentajes evidenciados en la matriz de datos: “El 40% de los socios dice que el docente demuestra entusiasmo para motivar a sus alumnos. El 25% de los socios dice que utiliza diferentes metodologías. El 25% de los socios dice que el docente demuestra entusiasmo y utiliza diferentes metodologías para motivar a sus alumnos. El 5% de los socios dice que el docente premia las acciones y demuestra entusiasmo para motivar a sus alumnos. El 5% de los socios dice que el docente premia, demuestra y utiliza diferentes metodologías para motivar a sus alumnos.”

Motivación: la motivación es “un proceso individual muy complejo en el que inciden muchas variables interactuando entre sí”

De acuerdo a los siguientes autores Escartí y Cervelló, Escartí, A. y Cervelló, E. (1994) la motivación es un “proceso individual” en el que actúan múltiples variables entre sí.

Según Meyer y Allen (1990), definen el concepto de compromiso como “un estado psicológico que es propio de las relaciones de los empleados con la organización, y tiene implicaciones para la decisión de continuar siendo

miembros o no de la misma.” En 1997 estos mismos autores hablan de tres componentes en el compromiso: afectivo, de permanencia y normativo. Esto genera un sentimiento de pertenencia a la institución con todos los beneficios que ello implica.

Desde el punto de vista del investigador, a partir de las encuestas “El 47,5% de los socios asiste hace menos de 6 meses” lo que evidencia que el gimnasio ha logrado captar nuevos socios, muy recientemente, lo que explica que el porcentaje de sentirse perteneciente a la institución no llegue ni siquiera al 50%.

### **¿Cómo afecta la falta de formación profesional en la práctica de la docencia en artes marciales/deportes de combate?**

De acuerdo con los socios: “el 77,5% de los socios piensa que afecta la falta de formación profesional en la docencia de deportes de combate/ artes marciales.”

Autores como (Farriols y otros, 1994) Define a la formación profesional en base a los conocimientos, habilidades y actitudes para ejercer una profesión. Eugenio A. Climent López refiere que luego de la formación profesional inicial, para poder ejercer una profesión se requiere una cualificación que lo capacite aún más, a través de instituciones educativas. Existe una gran oferta de formación profesional que son informales, o no regladas y que se tiene como objetivo perfeccionar las profesiones.

El nivel de formación del personal es de carácter básico en todos los sentidos. Fundamentándose en que el total de los instructores han alcanzado un nivel terciario, pero sin previa formación académica.

Parlebas (2008) define al deporte como el “conjunto de situaciones motrices que se codifican en forma de competición e institucionalizadas”. Si bien este conjunto de situaciones motrices está codificado, el gimnasio recepciona población de diferentes características, biotipos y entornos socio cultural diferente. Algunos en carácter recreativo y otros competitivo.

Según un docente entrevistado: “..Entonces el adquirir conocimiento, en la marcha, cuando uno está trabajando con seres humanos, los cuales tiene

músculos, tendones, huesos, una psiquis mental, si uno no lo sabe llevar y no lo sabe cuidar lo que puede generar es un daño. Entonces, por eso mismo, es muy importante la preparación, el estudio, el conocimiento..” (Ver en evidencias, p.131)

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2009), “el Boxeo es un deporte que consiste en la lucha de dos púgiles, con las manos enfundadas en guantes especiales y de conformidad con ciertas reglas.”

Desde la observación se evidencia: “No se denota planificación de la clase. Los contenidos y los ejercicios no son adecuados para el alumnado. No relaciona contenidos con experiencias previas.” Extraído de la matriz de observación.

El conocimiento de los entrenadores debe ser exhaustivo en cuanto a la reglamentación y contenido del deporte, ya que trata con personas que les atrae el mismo, pero desconocen sus capacidades condicionales (fuerza, resistencia, capacidad aeróbica, capacidad anaeróbica). Las cuales son de vital importancia, ya que estos individuos se desconocen, y deberían estar nivelados para que todo un grupo pueda permanecer y practicar juntos. Siendo todo este apartado imprescindible tanto para preservar la integridad de los socios/clientes como la imagen en el mercado. Se necesita planificar con gradualidad las clases y la intensidad de estas.

## 7 - CONCLUSIONES GENERALES

En primera instancia se agradece el interés y la colaboración de la institución, su disposición para permitirnos realizar el trabajo de campo con todas las personas que integran el staff (director, docentes), además de los socios.

Los instrumentos seleccionados para la recolección de datos permitieron recoger información para las preguntas de investigación que se plantearon. La integración de entrevistas, encuestas, observaciones permitieron hacer mas objetivo el enfoque del trabajo, con el aporte de todos los actores.

El factor causal que principalmente se identificó fue el personal con capacitación, pero insuficiente formación docente y profesional, dentro de la dimensión identitaria. La formación de los docentes está centrada en ser instructores, con cursos y capacitaciones terciarias, pero sin formación de base académica. Si bien conocen los conceptos, se denota una ausencia de contenidos conceptuales sobre la actividad física. En la practica aparecen falencias de tipo teórico practicas que evidencian lo anteriormente mencionado, sin priorizar la integridad física y mental de sus socios.

También, por su parte, se encontró que el gimnasio obtuvo una cantidad de nuevos socios, que recién se están integrando y cuyo sentido de pertenencia no llega al 50%.

Como último resultado importante, se observa que la impronta personal de los docentes diferente en cada uno impacta en su actividad profesional. Situación que no debería repercutir influenciada por el estado de ánimo personal.

Es todo un desafío para la institución, que fue objeto de la investigación, trabajar con su personal para capacitarlo. Convocar a cursos de capacitación teórico practicas sobre el rol docente y las diferentes metodologías del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para el investigador fue todo un desafío realizar la investigación desde el punto de vista individual. Con las dificultades que conlleva de tiempo, cumplir con fechas de entrega, y las posibilidades de intercambio. Se encontró un feedback permanente con el docente de la cátedra de Proyecto Final I, a quien se le está sumamente agradecido.

## 8 - BIBLIOGRAFÍA

- Aldana Rivera E; Tafur Castillo J ; Leal Guerra M. Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. Revista Espacios, ISSN 0798 1015 Vol. 39 (Nº 11) Año 2018
- Blázquez, S.D. (2013). Diez competencias docentes para ser mejor profesor de educación física. La gestión didáctica de la clase. Barcelona, España: Editorial INDE.
- Cagigal, J. M. (1985). Pedagogía del deporte como educación. Revista de Educación Física. Renovación de teoría y práctica (3), 5-11.
- Climent López E. (1997) -Formación profesional y desarrollo - Revista interuniv- ISSN 02138646
- Cloninger S. -Pearson educación, México, 2003
- Escartí y Cervelló, Escartí, A. y Cervelló, E. 1994. Entrenamiento psicológico en el deporte: principios y aplicaciones. Valencia, España: Albatros. (p. 63).1994, p.64)2
- Kobinger, L. (1998): De la evaluación de actitudes a la evaluación de competencias. Serie investigación y evaluación educativas, n.º 8. Santa Fe de Bogotá, Colombia D.C., SNP-ICFES.
- Palacios Cruz, Jenny, & Montaña Sinisterra, Merfi, & Gantiva, Carlos (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. Psychologia. Avances de la disciplina, 3(2),81-107.[fecha de Consulta 12 de Julio de 2022]. ISSN: 1900-2386. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297225531007>
- Parlebas, P. Juegos, Deportes y Sociedades. Léxico de Praxeología motriz. Barcelona: Paidotribo. 2008. 502 p.

Hagerty, B., Williams, R., Coyne, J. y Early, M. (1996). Sense of belonging and Indicators of social and Psychological Functioning. Archives of Psychiatric Nursing, 10(4), pp 235-244

<https://www.efdeportes.com/efd129/el-entrenamiento-deportivo-conceptos-modelos-y-aportes-cientificos.htm>

ANEXO II: PLAN DE MEJORA

**INSTITUTO UNIVERSITARIO ASOCIACIÓN CRISTIANA DE JÓVENES**

**LICENCIATURA EN EDUCACIÓN FÍSICA, RECREACIÓN Y DEPORTE**

## **PLAN DE MEJORA**

Asignatura: Taller de Proyecto Final II

Docente: Nicolás Raffo

FEDERICO COPELLO

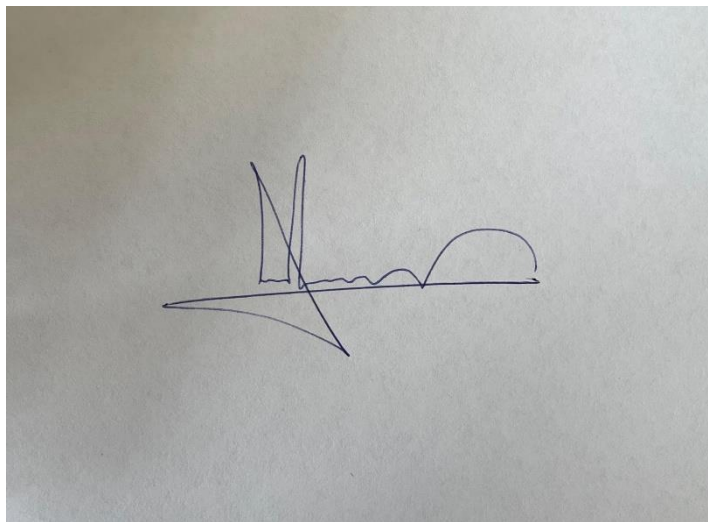
**MONTEVIDEO**

**2022**



### DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“El abajo firmante Federico Copello es el autor y responsable de todos los contenidos y de las opiniones expresadas en este documento, que no necesariamente son compartidas por el Instituto Universitario Asociación Cristiana de Jóvenes.”

A photograph of a handwritten signature in blue ink on a light-colored surface. The signature is stylized, starting with a large, sharp downward stroke on the left, followed by several vertical and curved strokes that form the letters 'F', 'C', and 'O'. The signature ends with a horizontal line that has a small upward curve at the right end.

Federico Copello

## RESUMEN

El presente proyecto se desarrolló en una institución deportiva que se especializa en la práctica y enseñanza de deportes de combate y musculación. Ubicado en la periferia del barrio Buceo, en Montevideo.

El problema surgió a partir de la entrevista exploratoria junto con el encargado de la institución, donde concluimos que el gimnasio posee personal con capacitación, pero insuficiente formación docente y profesional. Se pudo evidenciar a través de la recolección de datos, que los socios manifestaban que existen carencias en la falta de metodologías para impartir las clases.

Con el Plan de mejora se pretende actualizar a los instructores para lograr promover nuevos tipos de metodologías dentro de las clases y con el propósito de brindar un mejor servicio al alumno.

El plan de mejora se realizó con la institución a través de reuniones, en las cuales se determinaron los objetivos con sus respectivas metas, y las acciones a realizar.

Se estipuló un presupuesto necesario para poder ejecutar la capacitación a dichos docentes, en el cual se detalla un plan operativo con un cronograma de acciones y plazos para poder ejecutar dicho proyecto.

**Palabras clave:** capacitación – metodologías – formación docente

## INTRODUCCIÓN

El presente proyecto se elaboró para la asignatura Taller de Proyecto Final II de la Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deporte (LEFRyD) del Instituto Asociación Cristiana de Jóvenes (IUACJ), específicamente dentro del trayecto Entrenamiento y deporte.

Se presenta brevemente el propósito del proyecto y las diferentes etapas que se fueron atravesando conjuntamente con el referente de la institución para elaborar un plan de mejora que busca contribuir con el problema evidenciado en la primera etapa de aproximación diagnóstica.

Según Cantón Mayo (2005) un plan de mejora se puede definir como “la planificación, desarrollo y evaluación de los distintos cambios e innovaciones que se apliquen al centro, teniendo como objetivo aumentar la calidad desde una perspectiva práctica, aplicada y contextual.”

Para instrumentar las primeras acciones y darle orden al plan de mejora, se realizaron encuentros con el referente de la institución para que operativamente se acordara cuales eran los objetivos, las metas y las actividades para concretar el plan de mejora.

En cada encuentro con la institución se intercambiaron opiniones y se llegó acuerdos consensuados para proponer un plan de tres instancias, que fuese viable y sostenible para la institución.

En esas reuniones el objetivo era acordar era plazos, actividades y rubros económicos posibles para este plan de la institución para que hubiese posibilidades reales de llevarlo a cabo, contando con el apoyo y el interés del encargado del gimnasio.

## OBJETIVO DE LA PROPUESTA

Luego de hacer el análisis de la información que se recogió de los instrumentos de recolección de datos se pudo identificar que los instructores de la institución poseen capacitación, pero insuficiente formación técnica y profesional, siendo una de las causas la falta metodologías para las clases. Por lo tanto, los objetivos y metas del plan de mejora son los siguientes:

### Objetivo General:

-Capacitar a los instructores en metodologías aplicables a la formación profesional y técnica de artes marciales/ deportes de combate.

Meta: *Capacitar al 100% de los instructores para fin del 2023*

### Objetivos Específicos:

1-Generar un plan de trabajo de capacitación entre la institución y los docentes.

-Meta: *Plan de trabajo de 4 capacitaciones durante un mes generado para 2 de Marzo 2023.*

2-Incorporar nuevas metodologías de clase adecuadas al contexto donde se lleva a cabo la actividad docente. Meta: *4 metodologías de clase incorporadas en el plazo de dos meses.*

3-Aplicar los conocimientos adquiridos en las clases prácticas.

Meta: *Que los conocimientos adquiridos sean aplicados en el plazo de un mes.*

## DESARROLLO DE LA PROPUESTA

En base al problema detectado en la aproximación diagnóstica, y la propuesta de mejora, se pensaron actividades que estén ligadas a cumplir los objetivos y las metas planteadas.

En una primera instancia se acordaron alternativas de cómo encarar la gestión con el referente de la institución. El autor Acosta Hernández (2005) menciona la necesidad de establecer una comunicación mediante reuniones en la que se determinen objetivos y prioridades a debatir. Hace hincapié en un sistema de comunicación en que los miembros que forman esa organización se inicien y desarrollen una idea en base a un perfil determinado. El tema para tratar es específicamente la capacitación de los instructores. Según Laura Cañadas, María Luisa Santos-Pastor y Francisco Javier Castejón (2019): “El desarrollo de competencias docentes relacionadas con el conocimiento del contenido (saber) y con el conocimiento pedagógico del contenido (saber hacer) han mostrado ser dos elementos importantes para el desempeño de la futura labor profesional del docente.”

Las siguientes acciones son de vital importancia para comenzar el plan de mejora.

Acción 1.1: Convocar a una reunión para definir la capacitación

Acción 1.2: Identificar que institución o docente capacitará a dichos instructores.

Acción 1.3: Definir las fechas a realizar las capacitaciones.

Con el objetivo de proporcionar nuevas herramientas a los instructores para que incluyan en su actividad profesional, se plantea la idea de capacitarse en nuevas metodologías aplicables a la actividad de la enseñanza en el área de deportes de combate. Se buscarán aportes materiales proporcionados tanto por el docente a cargo de la capacitación, así como contenidos que los propios instructores puedan aportar.

Acción 2.1: Investigar posibles nuevas metodologías.

Acción 2.2: Definir que posibles nuevas metodologías son aplicables a la tarea docente.

En relación al objetivo de lograr que los instructores se interioricen y capaciten en las nuevas metodologías, la actualización se llevará a cabo en actividades con la modalidad de taller. Según Agudelo y Flores (2000) “en el campo de la didáctica cuando se habla de actividades, usualmente se hace referencia a las ejercitaciones que diseñadas,

planificadas, tienen la finalidad que los alumnos logren detenidamente objetivos propuestos”

Acción 2.3: Que los docentes se interioricen y capaciten en dichas metodologías de clases.

A nivel práctico se pretende que los instructores vivencien las actividades para posteriormente recibir una retroalimentación sobre sus aprendizajes y conceptos incorporados, logrando mayor motivación en sus alumnos y en los resultados que éstos experimentan.

Acción 3.1: Obtener un feedback de los docentes sobre resultados obtenidos.

Acción 3.2: Hacer una encuesta de aceptación sobre las clases a los alumnos.

Para concluir el proceso de la propuesta de mejora, y conocer la adecuación que cada instructor logró incorporar a su actividad profesional, tanto el docente a cargo del curso, como el referente de la institución irán acompañando este proceso.

Acción 3.3: Verificar mediante la observación de dichas clases que las metodologías y conceptos sean incorporados.







## BIBLIOGRAFIA

- Acosta Hernández, R. (2005). *Gestión y administración de organizaciones deportivas*. Badalona: Paidotribo.
- Agudelo, A. Flores, H (2000) *Glosario vinculado a estrategias de enseñanza y de aprendizaje*. Recuperado de: <http://aktivas.blogspot.com.uy/>
- Cantón Mayo, I. (2003). Evaluación de los planes de mejora en centros públicos de Castilla y León. *Revista de Educación*, 336, 315-351.
- Cañadas, L., Santos-Pastor, M. L. y Castejón, F. J. (2019) *Competencias docentes en la formación inicial del profesorado de educación física*. ISSN: Edición impresa: 1579- 1726. Edición Web: 1988-2041 ([www.retos.org](http://www.retos.org))

**ANEXO III: ENTREVISTA EXPLORATORIA**

1. ¿Te podrías presentar brevemente para dar comienzo a la entrevista? (Que función cumple)
2. ¿Cuál fue tu proceso dentro de la institución?
3. ¿Cómo es un día cotidiano de trabajo?
4. ¿Cómo es el funcionamiento o la dinámica de la institución?
5. ¿En qué áreas se divide la institución?
6. ¿En qué áreas se están enfocando ahora?
7. ¿Cuáles son a tu entender las fortalezas de la institución?
8. ¿Cuáles son a tu entender las debilidades de la institución?
9. Desde el punto de vista del entrenamiento: ¿Cuál creen que consideran que son debilidades?
10. Desde el punto de vista del entrenamiento: ¿Existe algún problema que consideres que está afectando hoy?
11. ¿Quieres agregar algo más que no hayamos preguntado?

-Gracias por tu tiempo-

## ANEXO IV: ANTEPROYECTO

COMPONENTES		CONTENIDOS
NOMBRE DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO		Federico Copello.
TRAYECTO		Entrenamiento y Deporte.
CENTRO DE PRÁCTICA		
TEMA CENTRAL EN ESTUDIO (asociado al Trayecto)		Incidencia de la personalidad y competencia del docente en las clases de artes marciales del gimnasio
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN		<p>¿Cómo impacta la personalidad y la competencia del docente en las clases, desde el punto de vista de los alumnos?</p> <p>¿Cómo Interviene la motivación, el compromiso, y el sentido de pertenencia en la práctica profesional de estas clases?</p> <p>¿Cómo afecta la falta de formación profesional en la práctica de la docencia en artes marciales/deportes de combate?</p>
TEÓRICO	ENCUADRE	<p>Teniendo en cuenta la problemática del factor humano en la institución elegida, es que resulta imprescindible mencionar en que aspectos importantes:</p> <p><b>Personalidad:</b> Para el psicólogo estadounidense Gordon Allport (1897-1967), la personalidad es la integración de un conjunto de rasgos únicos, que nos distinguen de los demás, organizados en un sistema de respuestas que, de manera inconsciente, intentamos usar para responder a todas las situaciones de una misma manera.</p> <p><b>Competencia:</b> Según Kobinger (1996), “una competencia es un conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea”.</p> <p><b>Entrenamiento:</b> El Entrenamiento Deportivo es un proceso científico - pedagógico sistemático y abarcador,</p>

concebido sobre la base de las nuevas combinaciones y aplicaciones de los contenidos, encaminado al logro de las distintas transformaciones y adaptaciones biológicas más profundas, dirigida al aumento de las capacidades de rendimiento físico y psicológico. (Pérez Pérez, 2008)

**TÉCNICAS**

Entrevista semi-estructurada (Docentes de las disciplinas)

Encuesta a socios del club (para conocer opiniones sobre las actividades realizadas y cómo influye la competencia docente en ellas)

Observación de clases

**ANEXO V: ENTREVISTA A INSTRUCTORES**

1- ¿Te podrías presentar brevemente? (Nombre, edad, genero, profesión, nivel de formación profesional)

2- ¿Hace cuantos años trabaja en la institución?

3- ¿Qué cantidad de alumnos tienes en tus clases?

4- ¿Planifica sus clases? ¿Cuáles son los pasos que sigue para dictar la clase?

5 - ¿Cómo cree que impacta su personalidad en las clases?

6- ¿Cómo te definirías como docente?

7- ¿Cómo lo motivan desde la institución para que se sienta comprometido con el gimnasio?

8- ¿En un rango del 1 al 10 que tanto sentido de pertenencia siente con respecto al equipo de trabajo? Fundamente.

9- ¿Cómo motiva a sus alumnos durante las clases?

10- ¿Durante el año falta mucho a sus clases?

11- ¿Qué cree Ud. que aporta a la institución como docente?

12- ¿Por qué es importante la formación profesional en la práctica de la docencia en artes marciales/deportes de combate?

13- ¿Realizó algún estudio complementario aparte de la carrera en Educación Física, o de los estudios que alcanzó como profesor o entrenador?

14- ¿Cree que debería cambiar su forma de dictar las clases?

15- ¿Que autocrítica cree que podría hacer de su propia formación?

16- ¿Qué opinas del uso de las protecciones para los sparrings?

-GRACIAS POR SU TIEMPO-

**ANEXO VI: ENCUESTA**

1. ¿Sexo?

a) Masculino

b) Femenino

2- ¿Concurre al gimnasio?

a) Menos de 1 año

b) De 1 a 3 años

c) Más de 3 años

3- ¿Horario de asistencia?

a) Mañana

b) Tarde

c) Noche

4- ¿Por qué realiza esta actividad?

a) Salud

b) Deporte social/recreativo

c) Deporte competitivo

d) Estética

e) Otro: \_\_\_\_\_

5- ¿Hay un día en particular de la semana que le guste más asistir a la institución? Seleccione UNA respuesta

a) Sí

b) No

En caso de contestar que sí: ¿Por qué?

- a) Metodología de la clase
- b) Horario en que se dicta la clase
- c) Profesor que dicta la clase

6- ¿Tienes un profesor preferido?

- a) Sí
- b) No

7- ¿Cómo impacta la personalidad del docente en las clases?

Muy negativamente

- a) Negativamente
- b) Ni positiva ni negativamente
- d) Positivamente
- e) Muy positivamente

8- ¿Cómo te sientes en las clases?

Dar una puntuación del 1 al 5 (siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el más alto).

1-Nada conforme

2-Poco conforme

3- No sabe / No contesta

4- Conforme

5- Muy conforme

9) ¿Qué sentido de pertenencia tienes respecto a la institución?

Dar una puntuación del 1 al 5 (siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el más alto).

1-Nada perteneciente

2-Poco perteneciente

3- No sabe / No contesta

4- Perteneciente

5- Muy Perteneciente

10) ¿Cómo motiva el docente a sus alumnos durante las clases?

-Puedes marcar mas de una opción-

a) Premia las acciones

b) Demostrar entusiasmo

d) Utilizar diferentes metodologías

11) ¿Durante el año el docente falta mucho a sus clases?

a) Nada

b) Poco

c) Mucho

12) ¿Durante el año usted falta mucho a sus clases?

a) Nada

b) Poco

c) Mucho

13) ¿Si tuvieras que valorar el compromiso de los docentes de Box dirías que tienen?

a) Nada

b) Poco

c) Mucho

14) ¿Cree que afecta la falta de formación profesional en la docencia de deportes de combate/artes marciales?

a) Si

b) No



15) En caso afirmativo: ¿Por qué cree que afecta la falta de formación profesional en la docencia de deportes de combate/artes marciales? -Puedes marcar más de una opción-

- 1) Falta en conocimiento
- 2) Falta de metodologías para enseñar
- 3) Falta de crítica y autocrítica
- 4) Falta de empatía
- 5) Falta en la comunicación (Saber expresarse con claridad)

¡¡¡Gracias por tu tiempo y ayuda!!!

## ANEXO VII PLANILLA DE OBSERVACIÓN

Aspecto a observar	Indicador de la observación	Anotaciones generales
<b>Características del docente:</b>		
Es puntual al comenzar la clase. Hora de inicio:	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Actitud del docente en clase	Proactiva / Reactiva / Pasiva	
Demuestra entusiasmo por el plan de la clase:	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Despierta el interés en los alumnos por la dinámica propuesta:	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Postura:	Sentado/Erguido/Acostado	
Estilo:	Asignación de tarea/Mando directo	
Establece contacto visual con los alumnos	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
El vocabulario es adecuado	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Su tono de voz es adecuado	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Es puntual para finalizar la clase	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Permite interrupciones para preguntas.	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Hora de finalización:		

Características del docente:		
Tiene suficiente material para utilizar	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Prepara los materiales/recursos previamente para la sesión	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Utiliza adecuadamente los recursos didácticos	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Explica la estructura lógica de la sesión	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Se denota planificación de la clase	SI/No	
Trato con los alumnos	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Relaciona contenidos/ejercicios con experiencias previas	SI/No	
Elige contenidos adecuados para el nivel del alumnado	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Re-pregunta para verificar la comprensión de la dinámica	SI/No	
Demuestra los ejercicios	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Evidencia un dominio de los contenidos	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Logra que los grupos se mantengan activos y logren los resultados esperados	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Da tiempos adecuados para realizar los ejercicios	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Posición general en la clase	1                      2                      3	
	4                      5                      6	
	7                      8                      9	

Características de los alumnos:		
Llegan en hora	Aceptan las correcciones del profesor	
Los alumnos muestran interés (se preocupan/interesan) por la clase	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Los alumnos muestran compromiso por la clase	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Los alumnos muestran sentido de pertenencia por la clase/institución	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Los alumnos se llevan espontáneamente entre ellos	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Aceptan las correcciones del profesor	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Actitud de los alumnos	Proactiva / Reactiva / Pasiva	
Se esfuerzan por lograr lo propuesto	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	
Obediencia e la voz de mando	Deficiente/Regular/Buena/Muy Buena / Excelente	