



Aprendizaje y desarrollo laboral en el entrenamiento de tenis

Caio Corrêa Cortela^a , Cesar Kist, Hugo Daibert, Alexandre Vinicius Bobato Tozetto^b & Michel Milistetd^b 

^a Federación de Tenis Paranaense, Curitiba, Brasil. ^b Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

RESUMEN

La tecnología está constantemente presente en el desarrollo de los entrenadores en todo el mundo. Entre las competencias básicas del entrenamiento, la planificación, la docencia y la evaluación son inherentes a la práctica diaria de los entrenadores. En este artículo, compartimos los resultados de una experiencia en línea para el desarrollo de la competencia de evaluación del entrenamiento.

Palabras clave: Desarrollo profesional, entrenamiento deportivo, aprendizaje en línea.

Recibido: 06 Mayo 2020

Aceptado: 12 Junio 2020

Autor correspondiente Caio Corrêa Cortela, Federación Paranaense de Tenis, R. Pastor Manoel Virgínio de Souza, 1020 - Capão da Imbuia, Curitiba - PR, 82810-400, Brasil.
Email: capacitacao@cbtenis.com.br

INTRODUCCIÓN

Momentos de crisis como los que estamos experimentando como resultado de la pandemia de COVID-19, pueden ser favorables para que se produzcan avances significativos, en un corto período de tiempo. Este parece ser el escenario de los entrenadores deportivos, que han estado revisando su intervención profesional para satisfacer las nuevas demandas y estrategias empleadas en su desarrollo. Sin embargo, en este momento la principal fuente de aprendizaje de los entrenadores, que son las conexiones personales con otros profesionales, no está disponible (Stoszkowski y Collins, 2016).

Para los entrenadores de tenis brasileños, la fase actual ha contribuido a que los profesionales se aproximen y se comprometan con su aprendizaje a través de diferentes opciones. El número de entrenadores en la Academia ITF ha crecido significativamente, llevando al país al cuarto lugar de profesionales registrados en valores absolutos. Las retransmisiones en directo, las videoconferencias y las reuniones temáticas, en entornos virtuales como Instagram, ZOOM y Google Meet, crearon un movimiento nunca antes visto en el país, que reunió a caras conocidas del tenis brasileño para debatir el contexto nacional y presentar su punto de vista sobre temas relacionados con el deporte.

Al principio, este movimiento estuvo acompañado por un gran número de espectadores que se sintieron "ansiosos" (adición a FOMO "perderse algo") debido a que no podían seguir todas

las acciones publicadas en las redes sociales. Casi tres meses después, incluso con la distancia social mantenida en la mayor parte del país, la situación parecía haber cambiado, con una reducción sustancial en estas acciones y en la participación de entrenadores. Este cambio o desmotivación de los profesionales revela la percepción de los entrenadores de que el aprendizaje no ocurre simplemente acumulando información (Trudel et al., 2013). El proceso de aprendizaje profesional depende de elementos como las posibilidades de probar nuevas ideas, implementarlas en la rutina de trabajo de los entrenadores y tener apoyo para reflexionar sobre los resultados de las estrategias aplicadas.

Considerando los beneficios de las plataformas de redes sociales, este informe de experiencia describe el trabajo realizado para el desarrollo de una competencia considerada central para los entrenadores, la evaluación de la sesión de capacitación, en un proyecto que tiene como objetivo proporcionar un desarrollo profesional continuo de los entrenadores dentro de su contexto de trabajo.

EL ESCENARIO

El proyecto se lleva a cabo en Fly Sports, una empresa de referencia en el proceso de entrenamiento de tenistas en Brasil, con tres oficinas centrales en la ciudad de Belo Horizonte. Al comienzo del trabajo, la compañía tenía aproximadamente 400 tenistas (n = 320 participación y n = 80 rendimiento) y 18 entrenadores con 18.7 ± 12.3 años de experiencia profesional.

EL PROGRAMA

El objetivo de este programa era contribuir al aprendizaje continuo de los entrenadores, basado en la perspectiva de aprendizaje en el lugar de trabajo (Rynne et al., 2010). Anteriormente, el plan de acción se planificaba principalmente en persona, a través de visitas mensuales a las instalaciones de la compañía. Con el COVID-19, fue necesario reestructurar las estrategias, con el objetivo de aprovechar el momento de interrupción de las actividades para avanzar en el trabajo con los entrenadores, con todas las acciones realizadas en un entorno virtual. La Figura 1 presenta el resumen de los pasos completados antes del ciclo de evaluación.

DESARROLLAR LA COMPETENCIA PARA EVALUAR LA SESIÓN DE ENTRENAMIENTO.

El segundo punto de atención identificado en la fase de diagnóstico fue una baja autopercepción de los conocimientos y habilidades relacionados con la evaluación de la sesión de entrenamiento. A pesar de que atribuyen gran importancia al proceso de evaluación, los entrenadores de tenis demuestran dificultades para implementar esta competencia, que se considera fundamental para el éxito de su actividad (Cortela et al. 2020a).

De esta manera, se tomaron medidas para mejorar la capacidad de evaluación de los entrenadores. Se llevaron a cabo cinco reuniones temáticas, cada uno de estos momentos compuesto de dos ciclos, como se muestra en la Figura 2.



Figura 1: Descripción general de los pasos dados en el programa.

El programa comenzó con una fase de diagnóstico a través de reuniones con las partes interesadas del club. Como resultado de la fase de diagnóstico, se revisaron y ajustaron la filosofía de trabajo, la misión, la visión y los valores de la compañía. Con esta información, el primer momento de formación del programa abordó la construcción de una filosofía de trabajo. Se motivó a los entrenadores a hacer explícitos sus valores, identificar los puntos de enfoque con la filosofía de la compañía y transformar estos valores en acciones prácticas en su entrenamiento.



Figura 2: Estructura básica del Ciclo de Desarrollo del Tema.

El primer ciclo tiene como objetivo profundizar en las discusiones sobre la competencia específica, combinando diferentes situaciones de aprendizaje (mediadas, no mediadas e internas). Esta estrategia fue adoptada en base a los resultados y sugerencias descritos por Cortela et al. (2020b) tras la identificación de una tendencia distinta de atribución de importancia a las fuentes de aprendizaje por parte de los entrenadores de las diferentes unidades, quienes presentaron diversos perfiles de experiencia y contexto de trabajo.

El segundo ciclo tiene como objetivo proporcionar oportunidades para que los entrenadores pongan en práctica, durante las rutinas de trabajo, la competencia en el desarrollo. La necesidad de experimentar y apoyar la reflexión es fundamental para que la información pueda transformarse en niveles más profundos de aprendizaje (Trudel et al. 2013).

Todas las acciones relacionadas con el desarrollo de la competencia de evaluación de la sesión de entrenamiento se llevaron a cabo en un entorno virtual. El tiempo total de reunión fue de aproximadamente siete horas. Cabe señalar que cuatro días antes de cada reunión, los entrenadores recibieron material de apoyo (artículos, resúmenes y / o infografías), con el fin de fomentar la capacidad de debatir el tema que se abordará.

Figura 3: Estructura básica de las acciones implementadas y resultados preliminares.

Después de cada ciclo conceptual, los entrenadores fueron "desafiados" a implementar prácticas y reflexionar sobre ellas. La falta de oportunidades para la interacción cara a cara y las situaciones reales en la pista, donde se podía llevar a cabo la evaluación, se superó mediante el uso de clases breves en video (20 minutos), proporcionadas por el tutor, con situaciones comunes en las sesiones de entrenamiento.

Paralelamente a las reuniones (Figura 4), se desarrolló una herramienta para registrar y evaluar el entrenamiento, en línea con la literatura y la metodología y terminología adoptadas por la empresa. En la rutina de la compañía, los coordinadores técnicos tienen que planificar las sesiones de la semana y compartirlas con los entrenadores, quienes son responsables de implementarlas en la pista. Sin embargo, no se identificó en el proceso el registro de los comentarios de los entrenadores con respecto al cumplimiento de las actividades / tiempos planificados, ni sobre los aspectos cualitativos del entrenamiento. Esta información que los entrenadores suelen infravalorar tiene una importancia fundamental para la mejora del proceso de planificación, conducción y evaluación del entrenamiento. La ausencia de esta información hace que la planificación sea obsoleta, ya que las acciones escritas en el papel pueden no reflejar el trabajo en la pista y hacer que la planificación posterior se desvíe de las necesidades reales de los tenistas (Coelho, 2016).

2º Ciclo Temático en línea - Evaluación de la sesión de entrenamiento 27/04 a 05/06

Antes de la reunión (B) y Después de la reunión (A)

Introducción a la evaluación de la sesión de entrenamiento. (87 min)

(B) Reflexionar: ¿Qué factores considera importantes para la evaluación de la sesión de capacitación? Mentimeter
 (A) Registrar una sesión de capacitación prevista para 1 hora para comprobar si el instrumento satisface las necesidades de FLY: Google Forms.
 (A) Evaluar la claridad y relevancia del instrumento en función del formulario estándar: Google Forms.

Desarrollo de un instrumento para evaluar la sesión de entrenamiento – FLY. (100 min)

(A) Registrar las sesiones de entrenamiento realizadas durante la semana con los atletas de competición. Formularios de Google.

Puntos de atención para la evaluación de la sesión de entrenamiento. (94 min)

(B) Evaluar la clase de modelo (20 min) disponible a través de YouTube.
 (B) Registrarse en el formulario de registro de evaluación FLY: Google Forms.

Evaluación de una sesión de entrenamiento basada en el Formulario FLY 1. (99 min)

(AB) Evaluar la clase modelo (20 min) disponible a través de YouTube.
 (AB) Registrarse en el formulario de registro de evaluación Fly: Google Forms.

Evaluación de una sesión de entrenamiento basada en el Formulario FLY 2. (91 min)

(A) Evaluar la clase modelo (20 min) disponible a través de YouTube.
 (A) Registrarse en el formulario de registro de evaluación fly: Formularios de Google.
 (B) Reflexión sobre los resultados generales después de las evaluaciones. Grupo WhatsApp.

Resultados

Evaluación cuantitativa: Tarjeta de Reflexión.

Categoría	Assesment 1 (Mean)	Assesment 2 (Mean)
Global Assessment	2,4	3,8
Planning	2,8	3,9
Evaluation/Conduction	2,3	4
Evaluation	3,9	3,3

Evaluación cualitativa: Comentarios.

- Cambiar el perfil de las respuestas abiertas en la Tarjeta de Reflexión.
- Mejora del conocimiento declarativo, observado a través del feedback de puntos de atención para la evaluación durante las reuniones.



Figura 4: Proceso de desarrollo del instrumento.

Antes de los dos últimos ciclos de desarrollo temáticos, los entrenadores tenían que evaluar las sesiones de entrenamiento a través de videos. Durante las reuniones volvieron a ver los videos, pero segmentados por secciones de análisis. Después de cada bloque pudieron compartir sus percepciones y el tutor les pidió que reflexionaran y debatieran los puntos clave de la intervención del entrenador que se presentaron en la escena. Estas reuniones terminaron con los entrenadores accediendo a la evaluación preliminar individual y los resultados presentados por el grupo general, y siendo invitados a revisar sus notas hechas en la Tarjeta Reflexiva.

Los resultados preliminares sugirieron que las estrategias implementadas fueron efectivas para mejorar la capacidad de evaluación de los entrenadores (Figura 3). Al analizar al menos dos veces cada uno de los videos seleccionados y recibir apoyo (materiales de apoyo y ayuda especial del tutor) durante el proceso, los entrenadores cambiaron su percepción sobre los puntos clave relacionados con la calidad de la capacitación.

Las respuestas de la Tarjeta Reflexiva (Figura 3) indicaron una mayor capacidad crítica de los entrenadores al evaluar el segundo video, que presentaba situaciones similares a las encontradas en el primero. En la misma dirección, hubo una mayor claridad y un cambio en el perfil de las respuestas abiertas de evaluación cualitativa del entrenamiento, con el objetivo de identificar los puntos de atención para la planificación de las próximas sesiones, con un enfoque en los aspectos técnicos de los tenistas que participaron en la sesión (ej. mejorar el control con cambio de dirección; mejorar el tiempo; aspectos técnicos del movimiento), para los aspectos didáctico-pedagógicos del entrenamiento y la intervención del entrenador (objetivo presente al comienzo de la sesión y finalizar el entrenamiento haciendo la conexión con el objetivo de entrenamiento, una mayor consistencia en la conexión entre los ejercicios que no estaban alineados entre sí y con el objetivo principal).

CONCLUSIÓN

El uso de la tecnología, a través de videos de entrenamiento simulados, combinados con una reflexión deliberada, demostró ser una posibilidad viable para el desarrollo de la competencia de evaluación de los entrenadores de tenis. Los estudios que utilizan esta combinación han mostrado resultados positivos con diferentes perfiles de entrenadores, lo que indica una mejora en la autoconciencia sobre la filosofía de entrenamiento en la intervención profesional.

El escenario del COVID-19 puso de manifiesto el reconocimiento de la importancia del uso de tecnologías para el desarrollo de los entrenadores, y esta es una tendencia que debe observarse cada vez más en la vida cotidiana de estos profesionales. Sin embargo, parece urgente avanzar para dar sentido al uso de esta importante herramienta.

Si, por un lado, los avances tecnológicos nos permiten conectarnos y acceder a una cantidad inmensa de datos, por otro lado, tenemos el desafío de que esta información sea de calidad y pueda ser apropiada y convertida en conocimiento.

Los chats y las reuniones temáticas son importantes y pueden servir como desencadenante para el aprendizaje. Sin embargo, para avanzar a niveles más profundos y favorecer el proceso de asentar esta información como conocimiento, se deben cumplir otras premisas, tales como: el reconocimiento de las necesidades contextuales de los entrenadores como punto de partida para el aprendizaje; participar en rutinas de aprendizaje deliberadas para la mejora continua; apertura a lo nuevo y posibilidad de experimentación; y apoyo para la implementación y reflexión sobre nuevas rutinas.

REFERENCIAS

- Cortela, C. C., Milistetd, M., Both, J., Galatti, L., Crespo, M., & Balbinotti, C. A. A. (2020a). Formación permanente y autopercepción de competencia: un estudio con entrenadores de tenis. *Pensar en Movimento: Revista de Ciências del Ejercicio y la Salud*, v. 18, p. e41586, <https://doi.org/10.15517/pensarmov.v18i1.41586>
- Cortela, C. C., Milistetd, M., Both, J., Fuentes, J. P., & Balbinotti, C. A. A. (2020b). Desenvolvimento profissional de treinadores de ténis: situações e contextos de aprendizagem. *Retos* v. 38, p. 700-707, <https://doi.org/10.47197/retos.v38i38.76760>
- Rynne, S. B., Mallett, C. J., & Tinning, R. (2010). Workplace learning of high performance sports coaches. *Sport, Education and Society*, v. 15, n. 3, p. 315-330, <https://doi.org/10.1080/13573322.2010.493312>
- Stoszowski, J., & Collins, D. (2016). Sources, topics and use of knowledge by coaches. *Journal of Sports Sciences*, 34(9), 794-802, <https://doi.org/10.1080/02640414.2015.1072279>
- Trudel, P., Culver, D., & Werthner, P. (2013). Looking at coach development from the coach-learner's perspective: considerations for coach development administrators. In: Potrac, P., Gilbert, W., Denison, J. (Eds.). (pp. 375-387). *Routledge handbook of sports coaching*. Abingdon: Routledge.

CONTENIDO ITF ACADEMY RECOMENDADO (HAZ CLICK ABAJO)



Derechos de Autor (c) 2020 Caio Corrêa Cortela, Cesar Kist, Hugo Daibert,
Alexandre Vinicius Bobato Tozetto & Michel Milistedt



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](#).

Usted es libre para Compartir –copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato – y Adaptar el documento –remezclar, transformar y crear a partir del material– para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen de licencia - Texto completo de la licencia](#)