

REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL

ANÁLISIS COMPARATIVO DEL MANEJO DE LA COMUNICACIÓN DENTRO DEL EQUIPO DEPORTIVO DE VOLEIBOL FEMENIL Y VARONIL EN LA UNIVERSIDAD VASCO DE QUIROGA

Autor: JENNIFER ZULEMA ORTEGA AMBRIZ

**Tesis presentada para obtener el título de:
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

**Nombre del asesor:
MARÍA DE LOS ÁNGELES LOEZA TORRES**

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar, organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación "Dr. Silvio Zavala" que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada", se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.





FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

**ANÁLISIS COMPARATIVO DEL MANEJO DE LA COMUNICACIÓN DENTRO
DEL EQUIPO DEPORTIVO DE VOLEIBOL FEMENIL Y VARONIL EN LA
UNIVERSIDAD VASCO DE QUIROGA**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN**

PRESENTA

JENNIFER ZULEMA ORTEGA AMBRIZ

ASESORA

MARÍA DE LOS ÁNGELES LOEZA TORRES

CLAVE: 16PSU0012S

ACUERDO No. LIC 100401

MORELIA, MICHOACÁN, MÉXICO. NOVIEMBRE DE 2016

Agradecimientos

Considero que una de las mejores maneras de mostrar tu pasión y amor por algo es dejando huella y buscando trascender en ello de alguna forma. Quiero pensar que es así como he concluido mi carrera; viví una gran cantidad de experiencias gratas y, algunas no tanto, pero me ayudaron a crecer como persona y, mejor aún, permitieron la formación de una profesional que quiere seguir aprendiendo porque sabe que esto a penas comienza.

El camino no fue fácil, pero no he escuchado a alguien decir que lo mejor se consigue de manera sencilla y en breve; por el contrario, es un proceso largo en el que aparecen una gran cantidad de barreras y complicaciones. Sin embargo, lo sobresaliente aquí, es seguir a pesar de todo y no permitir que el ánimo y las ganas decaigan.

Mamá, gracias por convertirte en mi compañera de clase durante estos 4 años, por ayudarme a concretar mis proyectos y acompañarme siempre con una actitud positiva sin importar la situación que se pudiera presentar. Tu cariño y apoyo incondicional de madre me permitieron seguir en muchas ocasiones.

Papá, gracias por ser un gran ejemplo de esfuerzo y dedicación, por permitirme la educación de la que he gozado todos estos años, brindándome la oportunidad de buscar que mis sueños se cumplan y la distancia a mis metas sea cada vez más corta.

A mi hermano mayor, por ser alguien a quien admiro y en quien vi plasmado que sí existe la posibilidad de dedicarte a lo que te gusta y poder disfrutarlo. Tu compromiso con lo que haces me llena de orgullo.

A ti, Paco, por mostrar tu apoyo, cariño y animarme a seguir cuando las cosas se ponían complicadas. Por compartir conmigo y querer aprender a mi lado las maravillas de mi carrera, siendo mi cómplice y compañero.

Amigos, aquellos que se quedaron conmigo desde años atrás y también los que hice durante mi paso por la Universidad, me dieron la oportunidad de vivir todo esto con menos presión, mayor alegría y gran satisfacción. Gracias por agregar tantos buenos momentos a mi lista de recuerdos y recordarme que debía ser más fuerte y dar mi mayor esfuerzo. Sé que nos esperan más aventuras juntos.

A mi escuela, porque no solo me brindó el poder del conocimiento y la educación, sino que también me dio la oportunidad de continuar mi desarrollo deportivo y actitud altruista, partes que considero muy importantes para mi crecimiento personal.

Por último, quiero agradecer a los profesores que me brindaron los conocimientos y herramientas con las que ahora cuento y quienes abrieron mi panorama para buscar más allá, no conformarme y siempre querer aprender más. Gracias por los regaños, el reconocimiento y las bases.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	2
PROTOCOLO.....	6
CAPÍTULO I. CONTEXTO Y ANTECEDENTES DE LOS ELEMENTOS CLAVE	
DEL DEPORTE: ENTRENADOR, JUGADOR Y VOLEIBOL.....	
1.1 Introducción.....	22
1.2 El entrenador deportivo desde sus inicios.....	22
1.2.1 Comienzo del uso de la palabra “entrenador”.....	24
1.2.2 Definiciones en la actualidad del término “entrenador deportivo”.....	25
1.3 Características del entrenador a través de los años.....	27
1.3.1 Elementos y actitudes esenciales de un entrenador deportivo.....	27
1.3.2 Actividades y posturas concretas por parte del entrenador para un mejor rendimiento.....	34
1.3.3 Estudios realizados para la detección de características esenciales en el entrenador.....	37
1.4 El entrenador de voleibol.....	40
1.4.1 Principales funciones del entrenador de voleibol.....	42
1.4.2 Aspectos recomendables para los entrenadores de voleibol.....	46
1.5 Definición y características del deportista.....	48
1.5.1 Aspecto psicológico del deportista.....	48
1.5.2 Aspecto físico del deportista.....	51
1.5.3 La inclusión de la mujer como deportista.....	52
1.5.4 Características del jugador de voleibol.....	54
1.6 Historia del voleibol.....	55
1.6.1 Reglamentación y manera de jugar voleibol.....	57

CAPÍTULO II. EL PAPEL DE LA COMUNICACIÓN Y LA PSICOLOGÍA DENTRO DEL DEPORTE.....	61
2.1 Introducción.....	61
2.2 La comunicación y el deporte.....	61
2.2.1 La comunicación verbal entrenador-deportista.....	64
2.2.2 Comunicación no verbal en el ámbito deportivo.....	70
2.3 Antecedentes de la psicología en el deporte.....	75
2.3.1 La psicología del deporte.....	78
CAPÍTULO III. APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS Y MÉTODOS DE LOS ESTUDIOS DE CAMPO CORRESPONDIENTES.....	84
3.1 Introducción.....	84
3.2 Test de estilos de comunicación.....	84
3.3 Observaciones de campo.....	86
3.4 Entrevistas.....	87
CAPÍTULO IV. RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.....	88
4.1 Gráficas e interpretación del cuestionario varonil.....	88
4.2 Gráficas e interpretación del cuestionario femenino.....	93
4.3 Resultados en el test del entrenador.....	96
4.4 Observaciones del torneo Universiada 2016.....	99
4.5 Comparación de resultados del cuestionario y las observaciones...	106
4.6 Entrevista a los capitanes y entrenador.....	107
4.7 Análisis comparativo del equipo varonil y femenino.....	110
CAPÍTULO V. DESARROLLO DE PROPUESTA Y CONCLUSIONES.....	117
ANEXOS.....	121
BIBLIOGRAFÍA.....	147

Antecedentes

Durante la realización de una búsqueda bibliográfica que apoyara al estudio de la temática en manejo de la comunicación dentro de los grupos, se encontraron estos resultados:

En el libro realizado por Amanda Ramírez, (2010) titulado *Manual de Gestión de la Comunicación en situaciones de crisis*, se aborda el caso concreto del Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX), se menciona que las crisis presentadas en el ámbito de la comunicación interna y externa de la organización son serias complicaciones que debilitarían la imagen corporativa entre sus funcionarios, usuarios, beneficiarios, aportantes, comunidad en general y medios masivos; en vista de que estos actores son los propietarios de información valiosa que debe interactuar de manera fluida a favor de los servicios, los procedimientos y el funcionamiento de la entidad.

También se encontró la publicación realizada por Octavio Islas y Gabriela Hernández (2013), *Investigando la comunicación en crisis*; en éste, se han reunido 16 textos que fueron escritos por académicos, investigadores de las ciencias de la comunicación, profesionales de las relaciones públicas y consultores iberoamericanos, expertos en la prevención y manejo de situaciones de crisis. En el libro finalmente se decidió incluir los escritos de 18 autores (doce mexicanos, cinco españoles y una colombiana).

Carlos Bonilla Gutiérrez (2003), es autor del primer texto del libro: *Comunicación proactiva para proteger la reputación corporativa*. Se sostiene que toda organización debe contar con un sistema de prevención de crisis y mecanismos de respuesta inmediata para evitar la afectación de la reputación corporativa, afirmando que toma considerable tiempo poder construir una reputación institucional positiva. En cambio, la inadecuada gestión de la comunicación organizacional rápidamente puede ocasionar daños irreversibles en la reputación

de una organización. La implantación permanente de programas de comunicación institucional permite prevenir situaciones críticas.

La española Paloma Gil, es autora del segundo texto titulado *El tratamiento informativo de la crisis y su gestión: Cómo salvar la situación*. Aquí se propone una aguda definición de crisis: toda variación súbita de un acontecimiento constante. La aceleración mediática contribuye notablemente al hecho de la crisis se convierta en fenómeno excepcional.

Percibir un acontecimiento tan inesperado como una crisis, es complejo, sin embargo, hay una serie de características que son compartidas por todas las rupturas de equilibrio y que conviene tener en cuenta para abordar el acontecimiento desde el primer momento, como la sorpresa, el carácter único de la crisis, la situación de urgencia, la desestabilización y el descenso en la calidad de la información.

Por otro lado, Paola Alcázar Hernández (2002), quien es directora de Comunicación y encargada de Relaciones Públicas de Gas Natural Fenosa México, escribió el tercer texto titulado *Comunicación Productiva: Provocar crisis para alcanzar progreso*. En este texto, se señala la presencia de la comunicación desde la antigüedad como elemento primordial para la organización de los grupos sociales, además de la importancia del lenguaje como gestor conciliador en una situación de crisis. Se introduce, a partir de esta premisa, a la nueva tendencia para administrar la crisis, la Comunicación Productiva. En la Comunicación Productiva, se pretende optimizar la capacidad de cada persona para relacionarse con los demás llegando a acuerdos que satisfagan a ambas partes afectadas, no es una negociación en la que uno obtenga ventaja sobre el otro sino un sistema de ganar-ganar. De acuerdo con este modelo, se debe desarrollar la capacidad para comprender el mundo del otro a través de significados y significantes.

Amaia Arribas Urrutia (2009), investigadora en el Proyecto Internet en el Tecnológico de Monterrey, campus Estado de México, es autora del cuarto texto *Competencias directivas y comunicación en tiempos de crisis*.

Para gestionar el cambio en un entorno de crisis, se considera necesario que todos los empleados estén cohesionados, comprometidos y preparados. Por ello, las personas forman un elemento fundamental en la evolución y adaptación de las organizaciones al entorno. Visión estratégica, comunicación, trabajo en equipo y toma de decisiones son las competencias más valoradas en los directivos actualmente.

Después aparece Francisco Manuel Lorenzo (México) con *Perspectivas de estudio en el manejo de crisis*. Se menciona que las crisis “están de moda”. El hecho de que el término aparezca todos los días en los medios de comunicación, hace que el individuo común tenga la percepción de que se encuentra en un mundo de riesgos crecientes y de caos, en el cual es cada vez más difícil sobrevivir.

El término “manejo de crisis” ha sido utilizado para designar las teorías, técnicas, procedimientos y habilidades para lidiar con situaciones difíciles y complicadas que tienen el potencial de afectar negativamente a personas u organizaciones. Como objeto de estudio, la gestión de crisis constituye un tema que interesa a diversas áreas del conocimiento. Los “manejadores de crisis” no solo son comunicólogos. El imaginario profesional resulta tan extenso que hasta intervienen consejeros matrimoniales.

Así mismo se encontró, del mexicano Luis Mauricio Huitrón (2010), *La responsabilidad social corporativa como herramienta de la buena reputación empresarial. Estrategia para aminorar los efectos negativos de una crisis*. Se advierte que algunas de las principales crisis pudieron ser evitadas si las compañías involucradas hubiesen asumido actitudes proactivas. Mauricio coincide con Carlos Bonilla al señalar la necesidad de generar herramientas preventivas mediante la “auditoría de riesgos”. Toda organización puede reducir las posibilidades de que una crisis ocurra. Lo peor es no hacer nada al respecto.

Salvador García Infantes (2009) es autor de: *“La comunicación en momentos de crisis: los gabinetes de comunicación municipales en España”*. Se sostiene que cualquier institución puede verse afectada por acontecimientos que ponen en riesgo no sólo la estabilidad de la propia institución o empresa, sino también, el

sector en la que ésta se desenvuelve. Salvador afirma que los riesgos de las crisis que pueden enfrentarlos gabinetes de comunicación municipal en España son aún mayores que los que suelen enfrentar las empresas. En España, aproximadamente 80 por ciento de los ayuntamientos con más de diez mil habitantes cuentan con un gabinete de comunicación. Las empresas y las instituciones siempre están expuestas a acontecimientos no deseables que amenazan sus objetivos. Gestionar una crisis significa planificar de forma preventiva las posibles situaciones de crisis que se puedan producir en una institución, capacitando a la misma para ejecutar de forma rápida y eficaz las medidas necesarias para contrarrestarla. Los cinco rasgos comunes de cualquier crisis son: sorpresa, unicidad, urgencia, desestabilización y tendencia descendente de la calidad de la información.

De la misma manera, también se encontró el título de *Manejo estratégico de crisis en organizaciones*, realizado por Paul Remy . Este artículo se enfoca en las crisis de las organizaciones, no importa su tamaño, objeto, giro, procedencia (privada o pública) e interés (afán o no de lucrar). Está concebido para que los equipos de la alta dirección –finalmente los llamados a manejar las crisis– de empresas, corporaciones, asociaciones, organismos estatales, entidades educativas, agremiaciones, etc., puedan mejorar su capacidad para enfrentarlas, comprendiendo su compleja naturaleza y dinámica herramientas necesarias para hacerles frente. Ello posibilitará anticipar y prepararse a estos eventos destructivos, orientar coherentemente la acción y la comunicación, contener rápidamente el daño y para entrar en la fase de recuperación y aprendizaje.

En Perú, Myriam Cabrera (2008) realizó un estudio que desarrolló como *Guía para el manejo de crisis y la comunicación de crisis*, la cual se basa en la experiencia de la industria extractiva, específicamente del sector minero para manejar un número creciente de crisis sociales y mejorar procedimientos y prácticas para el manejo preventivo de crisis. Valiosas lecciones se han aprendido de las experiencias exitosas en el manejo de crisis y la prevención y/o control de actos

de violencia, pero también existe un amplio aprendizaje de aquellos casos en que el accionar no ha sido tan afortunado.

En la *Investigación sobre el manejo de crisis en situaciones que impacten el entorno institucional*, llevada a cabo en el CONALEP durante el 2012 por Consultores en Investigación y Comunicación S.C., se observó que la comunicación de crisis pretende prever los posibles daños que pueden surgir en las instituciones y anticipar soluciones al mal ocasionado. Una vez ocurrida un evento de este tipo, los dispositivos y equipos para atenderla son los encargados de su gestión. El fin último de la estrategia destinada a estas contingencias es defender la imagen de las instituciones ante sus públicos objetivos y la opinión pública.

Aunque la mayoría de las grandes empresas e instituciones no contemplan la comunicación de crisis y no cuentan con un manual y un plan para su atención, es importante, atendiendo a las características de cada organismo, prestar atención y tratar de prever cualquier situación problemática con anterioridad a que se produzca, ya que ocurren a todos los niveles y sus consecuencias pueden ser fatales. Existen una serie de características comunes a las crisis, mismas que se refieren a continuación:

- Son inesperadas, se producen en un momento sorpresa. Por ejemplo casos provocados por accidentes aéreos, rumores o información crítica desvelada públicamente.
- Son complejas y requieren soluciones definitivas, normalmente de forma urgente.
- Y especialmente por su urgencia, a menudo, requieren actuaciones más arriesgadas que habitualmente.

Por su parte, en Barcelona, Ana Enrique realizó su tesis en 2007 sobre *La comunicación empresarial en situaciones de crisis*. Estudio de caso: La crisis de Fontaneda, donde se destaca que cualquier empresa es susceptible de sufrir una

crisis. Accidentes, catástrofes naturales o conflictos sociales son acontecimientos, entre otros, que pueden producirse en cualquier sector empresarial que se trate. El acontecimiento, capaz de poner en riesgo la estabilidad de una empresa, va a adquirir un protagonismo particular si además es recogido por los medios de comunicación, quienes convierten el asunto en noticia, y la canalizan, para hacerla llegar a la sociedad. El presente artículo se centra en el estudio de un caso concreto, la crisis de Fontaneda. Se trata de analizar cómo la empresa *United Biscuits* fue capaz de prever la crisis y qué papel jugó la comunicación en su gestión.

En el aspecto más centrado del deporte, se obtuvieron resultados como el de Enrique Cantón y Eva León (2005), quienes realizaron en conjunto, desde España, *La resolución de conflictos en la práctica deportiva escolar*.

En su aplicación al campo de la actividad física y el deporte, la Psicología ofrece multitud de posibilidades para intervenir, ofreciendo respuestas científicamente fundamentadas a problemas concretos de la sociedad actual. Un claro ejemplo es la actuación en la educación de los menores. El centro educativo es una de las principales instituciones donde los menores se forman y aprenden patrones de comportamiento que, a través del proceso de socialización, van a interiorizar, asimilar y convertir en parte de su comportamiento durante toda su vida. Los centros educativos se convierten en espacios donde se transmiten conocimientos, actitudes y valores que contribuyen decisivamente a conformar a los menores durante su etapa escolar y que, asimismo, son uno de los ámbitos desde donde se van a nutrir de experiencias compartidas por su grupo de iguales. Por otra parte, dentro del contexto escolar los menores experimentan y aprenden la vivencia y expresión de multitud de emociones cuya cualidad puede suponer rechazo y discriminación o bien sentimientos de integración y aceptación.

Dentro de un programa de mejora de valores y actitudes pro sociales en el ámbito escolar desde la actividad deportiva, en el que se viene investigando desde hace algunos años (Cantón y Sánchez-Gombau, 1997, 1999; Cantón, León y

Hernansaiz, 2004), se ha introducido como parte sustancial del mismo el desarrollo de estrategias para ayudar a manejar adecuadamente situaciones de conflicto de intereses a las que de forma habitual los menores se tienen que enfrentar. Para ello se ha partido del esquema de resolución de conflictos ya probado con éxito en otros contextos no deportivos.

También se encontró que Antoni Costes y Unai Sáez (España) en el 2012 llevaron a cabo un estudio bajo el nombre de *Los conflictos en clubes deportivos con deportistas adolescentes*. Donde se menciona que al detectarse que en los medios de comunicación aparecían a menudo noticias, en la sección de deportes, sobre los conflictos que se generaban en los clubes deportivos entre padres, entrenadores, jugadores y directivos, se plantearon conocer de cerca el problema y estudiar la percepción que tienen los entrenadores sobre los conflictos de los chicos y chicas adolescentes que dirigen. En los resultados se destaca que los entrenadores no perciben que haya muchos conflictos en sus clubes, pero por el contrario sí los observan en otros equipos. Es de destacar también que mientras los entrenadores se quejan siempre de los padres, los conflictos los perciben en las relaciones que establecen sus jugadores. Finalmente, es necesario constatar que en los clubes estudiados no existe un sistema de resolución de conflictos, sino un sistema de arbitraje de un supuesto reglamento de régimen interior.

Lucicleide De Souza (2009) realizó la tesis *Competencias emocionales y resolución de conflictos interpersonales en el aula*. Teniendo en cuenta que las emociones y sentimientos median las relaciones interpersonales, se ha considerado que para estudiar el conflicto interpersonal en primer lugar, habría que identificar las competencias emocionales implicadas en las interacciones. Además, se entiende que la inmadurez emocional o la falta de competencias emocionales dificultan la resolución de conflictos.

La Ley Orgánica General del Sistema Educativo (LOGSE 1/1990), propone que una de las labores de la educación es proporcionar pleno desarrollo del alumno. Se entiende, en este sentido, que el pleno desarrollo, se consigue tanto por

aspectos cognitivos como emocionales. El desarrollo de las competencias emocionales del alumnado, es necesario para establecer buenas relaciones interpersonales, así como manejar herramientas para afrontar los retos diarios. No obstante, el profesor como educador, será fundamental en este proceso.

Dentro del libro *Psicología del Deporte* (2009) de Richard Cox, se describe cómo se pueden emplear principios avalados por investigaciones científicas modernas en el manejo de situaciones y aspectos que forman parte de la actividad diaria de los entrenadores, los profesores de educación física y los deportistas.

Y, por otro lado, en *Psicología del rendimiento deportivo* de Albert Viadé (2004), se maneja el concepto de crisis desde una perspectiva más accesible, considerándola incluso necesaria, además de abordar todos los aspectos que envuelve dentro del desempeño de los miembros de un equipo. Los conflictos son inevitables y forman parte de la evolución natural de los grupos y equipos. Popularmente, el conflicto posee una connotación negativa. Sin embargo, para los equipos, además de ser positivos en muchos casos, son incluso imprescindibles para replantearse situaciones, redefinir valores, facilitar tomas de decisiones, generar participación, conocimiento entre miembros, etc.

Se encontró también, en el libro de Robert S. Weinberg y Daniel Gould, titulado *Fundamentos de psicología del deporte y el ejercicio físico* (2010), que un grupo de deportistas no forma necesariamente un equipo. La formación de un equipo es realmente un proceso evolutivo que consta de cuatro fases: constitución, conflicto, normalización y ejecución. Dentro de la parte de conflicto, cuando tanto los miembros como el líder establecen sus papeles y su estatus en el grupo, aparecen las luchas internas. Este conflicto puede extenderse al terreno físico, pudiendo surgir altercados en la medida en que los jugadores rivalizan por un puesto en el equipo. Muchas de estas luchas son de naturaleza interpersonal y social. En esta fase, los entrenadores necesitan comunicarse con los deportistas de manera objetiva y franca: las evaluaciones que hagan de los puntos fuertes y débiles de cada uno, así como su propio papel en el equipo.

Planteamiento del problema

Al momento de encontrarse en constante convivencia con un mismo grupo de personas, se van forjando ciertas relaciones personales; ya sea de forma directa o indirecta por el ambiente y circunstancias que causan la unión.

Estas relaciones personales se entienden como algo evidente donde no siempre se puede dar el caso de que todos los miembros convivan de manera armoniosa y estable; las personalidades chocan y hay fricción debido al tiempo que pasan juntos, esto es así porque se ponen en juego las diversas experiencias, visiones y creencias personales que cada uno de los integrantes del grupo posee.

La fase de socialización e interacción que tienen las personas dentro del grupo implica el desarrollo de procesos como el del conocimiento mutuo, y con ello, logran identificar aquello que les gusta o no de las otras personas.

A raíz de esto, los momentos difíciles y controversiales pueden comenzar a presentarse en la cotidianeidad; provocando falta de empatía, conflictos de intereses, etc.

Por su parte, el entrenador juega un papel muy importante al ser quien se encuentra al mando del equipo, ya que guía a todos y es el responsable de crear, en primer lugar, esa atmósfera de confianza y unión donde todos puedan sentirse cómodos para desempeñarse correctamente.

La manera en que el entrenador se dirige a los jugadores, las tácticas que emplea y cómo maneja los casos particulares que se dan, dicen mucho sobre el equipo y pueden ser una muestra clara de conflictos cuando se empieza mal desde la parte más alta.

Por todo este tipo de circunstancias, el equilibrio del equipo puede verse afectado y, por consiguiente, su desempeño en las actividades que les corresponden.

Porque, al estar en un ambiente tenso, llegan los momentos de torneos en los que existe la necesidad de viajar e incluso, permanecer en el lugar por más de un día. Entonces, la convivencia en un sitio fuera de casa, solamente con esas personas

que quizá no se llevan muy bien, puede llevar a la incomodidad en el equipo de forma general, provocando que el viaje se torne en algo pesado.

Además, en la parte de los partidos, no se da la unión que se requiere para estarse apoyando, dando ánimo y, lo más importante, proporcionando buenos resultados.

Si no se llevan bien y uno de los miembros comete un error, puede ser reprimido con mayor fuerza o no recibir comentarios pero ver cómo se empieza a crear la fricción a partir de ese momento y para el resto del partido. Por lo tanto, el rendimiento se ve afectado.

Robert S, Weinberg y Daniel Gould (1996: 188) mencionan en el libro *Fundamentos de psicología del deporte y el ejercicio físico*, que: “han de depender unos de otros y compartir objetivos comunes, y entre ellos ha de haber sentimientos de atracción interpersonal y líneas de comunicación abiertas; la buena comunicación es esencial en la vida; en todos los grupos primarios de los cuales se forma parte, esto debido a la necesidad de asegurar una buena relación, así como un correcto desarrollo y crecimiento de los mismos. Es por eso, que se debe aplicar de manera adecuada cuando surgen conflictos o situaciones que son difíciles de sobrellevar; ya que será la clave para encontrar una salida adecuada y pertinente que brinde buenos resultados y recupere el equilibrio que es necesario para que el grupo funcione.”

La forma en que se deben tratar estos asuntos, es siempre de frente; porque lo más fácil es hablar de ello con todas las personas menos con quien se está involucrado en la situación particular. Sentarse en equipo, en un lugar donde no haya alguien ajeno, puede brindar el espacio adecuado para que suceda esto; también es recomendable que, de manera consecutiva, cada miembro del equipo sea capaz de decir los pros y contras de la relación que se tiene en general, además de señalar detalles o situaciones particulares con la intención de que se solucionen ahí mismo.

Mencionar las fortalezas y debilidades de cada miembro por parte del resto de los compañeros (de una forma educada, sin intención de agredir o molestar, sino buscando la crítica constructiva) en cuanto a su desempeño deportivo, brinda también una atmósfera de confianza y comunicación.

De la misma manera, es importante que el entrenador participe en una retroalimentación, quizá no en las mencionadas anteriormente; para que, los miembros del equipo se sientan con menos presión de una figura de autoridad y así poder hablar en un ambiente de mayor soltura al saber que sólo están sus compañeros. Pero sí en otra actividad donde se destaque aquello que no está funcionando para el equipo en cuanto a la estrategia, actitudes y desempeño.

Justificación

La realización de esta investigación tiene la posibilidad de beneficiar a los grupos deportivos de las diversas disciplinas existentes en la ciudad de Morelia, para que puedan reconocer factores clave que lleguen a representar riesgo de conflictos, los cuales desemboquen en problemas y complicaciones para su desempeño. Reconociendo a la comunicación como un elemento imprescindible para trabajar dichos aspectos, ya que brinda una adecuada forma de llevar un proceso para manejar las situaciones y no dejar que se salgan de control.

De acuerdo con los antecedentes y haciendo una revisión de la bibliografía, no existen investigaciones centradas completamente en el manejo de comunicación en grupos deportivos, razón por la cual esta investigación puede aportar información que sea de utilidad y con ello, en un futuro, se podrá dejar a un lado el enfoque referido a empresas y grandes grupos institucionales (que serían los más cercanos al tema) cuando se trate de algún estudio o análisis dentro del ámbito deportivo o la actividad física.

Se considera relevante el estudio porque el pertenecer a un equipo implica más de lo que se ve al momento de jugar, existe algo mucho más grande detrás y,

ciertamente, viene siendo la base de todo lo que se desarrolla dentro de la cancha.

Los deportes en conjunto son, con mucha razón, más complejos y complicados de llevar porque no se trabaja con una sola persona, sino con varias que tienen ideas, creencias o formas de ser y actuar muy diferentes. Por lo mismo, se necesita encontrar la forma de controlar, de forma adecuada, esas situaciones en las que chocan las ideas y el ambiente comienza a estar tenso por la adrenalina y otros factores.

Se considera también, que la investigación puede ser un apoyo para quienes quieran realizar en el futuro estudios relacionados con este tipo de dinámicas grupales dentro del aspecto deportivo, sin importar hacia cuál se centren; ya que sería una referencia más de donde se podrían apoyar para entender algunas circunstancias particulares.

Así mismo, para entrenadores y preparadores físicos que están muy inmersos en el ámbito, debido a que necesitan crear proyectos y analizar casos para poder llevar un control dentro de sus propios equipos y no caer en conflictos de comunicación sin saber la manera adecuada de salir de ellos para no afectar a los miembros ni el rendimiento en su respectivo deporte.

Objetivo general

Analizar comparativamente el manejo de la comunicación dentro de un equipo deportivo femenino y varonil en la Universidad Vasco de Quiroga.

Objetivos particulares

- Contextualizar la influencia del entrenador en el deportista
- Ubicar las implicaciones del género dentro del deporte

- Indagar en la importancia de los dos tipos de comunicación existentes: verbal y no verbal, así como la psicología del deporte
- Desarrollar recomendaciones para una adecuada comunicación

Hipótesis

A través de un elemento tan importante, como lo es la comunicación, surgen los demás aspectos necesarios para la interacción entre personas. Por tanto, mientras mejor y más efectiva sea, los resultados reflejados en el rendimiento de los miembros de cada grupo, respectivamente, podrán ser cada vez más eficientes, logrando un fortalecimiento personal y grupal.

Además, de acuerdo a la empatía e interés que muestre el entrenador por los jugadores, así como la manera de dirigirse a cada uno, se generará un impacto positivo o negativo en ellos.

Pregunta de investigación

¿Qué influencia tiene en los deportistas el estilo de comunicación que emplea el entrenador?

Aporte al ámbito

Este estudio sirve de apoyo para aquellos comunicólogos que se encuentren analizando los efectos del correcto o incorrecto uso de la comunicación dentro de los equipos deportivos de diversas disciplinas. Debido a que, es importante identificar los elementos que provocan estas situaciones de inestabilidad que afectan directamente al rendimiento y resultados del grupo. Tales como baja

autoestima, conflictos entre jugadores o con el entrenador, incorrecta manera de dirigirse unos a otros, falta de liderazgo, metas y objetivos no clarificados, etc.

Puede brindar beneficios la investigación sin importar el deporte al que se aplique, ya que es necesario prever los momentos que pueden causar conflicto entre los miembros. De esa forma, se pueden controlar las situaciones, evitar la crisis o, si ya no es posible esto, trabajar en la forma de resolverla.

La comunicación es un proceso esencial para los seres humanos; así que, al dedicarse de lleno a ella, siendo comunicólogos, habrá que buscar apoyo en sus bases para desarrollar correctamente las habilidades y tener un mejor desempeño en el campo laboral.

Procedimiento metodológico

Roberto Hernández Sampieri (2010, pág. 4) define al enfoque cuantitativo como:

“...es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis”.

Así mismo, el enfoque cualitativo es definido como:

“... se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes, y después, para refinarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” y no siempre la secuencia es la misma, varía de acuerdo con cada estudio en particular”. (Hernández, 2010, pág. 7)

Por último, en referencia a un enfoque mixto se pudo encontrar que:

“... los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández y Mendoza, 2008, pág. 546).

De acuerdo al estudio que se realizó, el nivel más adecuado de profundidad fue el correlacional, ya que se manejaron tres variables (entrenador, jugador y comunicación) con respecto a causa y consecuencia de las actitudes personales y grupales de los equipos sometidos al análisis, para después enunciar soluciones ante dichas situaciones.

Roberto Hernández Sampieri (2010, pág. 81), define a este tipo de investigación al afirmar que: “los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y,

después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba”.

La muestra tomada para dicho estudio fue determinada de acuerdo a los miembros pertenecientes a la selección de voleibol en ambas ramas (10 mujeres y 12 hombres) durante el ciclo escolar 2015-2016.

Las herramientas e instrumentos más óptimos para esta investigación fueron la entrevista y la observación a profundidad, debido a que se requería contar con la presencia de los miembros de una forma más cercana y con mayor grado de seriedad para hacer preguntas y analizar las respuestas y reacciones que se tenían, así como observación contextualizada; esto en el ambiente en que se desenvolvían durante los entrenamientos, sin sentir presión de actuar de cierta forma, todo en un aspecto más natural.

También, se empleó un cuestionario sobre estilos de comunicación que ayudó a conocer de manera más reforzada, las características particulares de los miembros del equipo a través de un campo de medición previamente estructurado. Además, se contó con el apoyo de algunos “informantes” pertenecientes al equipo que brindaron información sobre lo que sucedía dentro del mismo sin que los demás supieran y, por ello, actuaran de manera distinta.

Capítulo I. Contexto y antecedentes de los elementos clave del deporte: entrenador, jugador y voleibol

1.1 Introducción

Son, principalmente, dos elementos los más relevantes y notables al momento de hablar sobre un deporte: el entrenador y el jugador. Sin embargo, detrás de estas dos partes, existen diversos factores que, quizá podrán no ser captados a simple vista, pero no por eso dejan de ser importantes y cruciales al momento de tratar de comprender e indagar acerca del deporte.

Es por ello, que se considera de suma importancia comenzar por señalar las implicaciones que todos estos elementos han tenido desde el pasado hasta estos tiempos, su significado y lo que, en conjunto, llegan a formar.

1.2 El entrenador deportivo desde sus inicios

No existe una fecha ni un lugar exactos en los que se pueda situar el comienzo de actividades en las que una persona llevaba el liderazgo y tenía el conocimiento suficiente para considerarse como un entrenador. Tampoco se cuenta con suficiente información que brinde una línea del tiempo adecuada para conocer el avance y los procesos de crecimiento y evolución por los cuales atravesaron las personas en diversas partes del mundo para ir concibiendo la idea y el significado que tenemos en la actualidad de un término específico como lo es el de “entrenador”.

De acuerdo con Juan Matías Luciano (2012), Licenciado en Entrenamiento Deportivo, la historia inicia en el año 2000 a.c. con la dinastía China “Chow”, en este momento, la figura del entrenador no parece bien definida y delimitada.

Por su parte, en Egipto, dada la importancia que se le daba a la religión, se realizaban ejercicios de gran intensidad, además que la actividad física estaba presente dentro de la formación militar y es aquí donde la figura de quien los prepara toma relevancia.

Según los antecedentes históricos, en Mesopotamia el entrenamiento tenía un sentido más sistematizado, por lo tanto el papel de quien los instruía cobraba mayor importancia y requería una buena preparación.

Aunque la información en materia de actividad física de la civilización de Creta es un tanto escasa, existe un elemento que forma parte importante de la historia, "los juegos del toro" en donde se tenía que coger al toro de los cuernos, saltar sobre él y montarlo; es en este momento en que la figura de un instructor se convierte en algo de vital importancia para el correcto desarrollo del juego.

En la Magna Grecia nace la escuela de Pitágoras (siglo VI a C.). Se basaba en los principios de que ante los bienes no transmisibles como fuerza, salud, belleza y valentía, o los transmisibles con el riesgo de perderse, como la propiedad y los cargos, existía un bien que se transmitía sin riesgo de perderlo, y es precisamente la educación (Jaramillo, 2012).

El concepto helénico de "gimnástica" hace referencia al "arte gimnástico", que, según Platón, Aristóteles y Galeno, implica la regulación de una vida sana, de la buena condición o "forma". Para ellos el "paidotriba", correspondía al entrenador, el "gimnastes" equivalía al maestro profesional de atletas, el "gimnasiarca" era el dirigente del gimnasio (Martínez, 2002).

Entrenaban para la belleza corporal, que se aproximara al canon que ellos tenían. Tenían un sistema de competición estable que permitía demostrar las habilidades. Había Juegos de Olimpia (cada 4 años), de Delfos (cada 2 años). Era poner a competir a la gente y seleccionar a los mejores. Los que se preparaban para los Juegos Olímpicos tenían un período de entrenamiento de 10 meses, dirigidos por unos o varios entrenadores que eran remunerados (Nectario, 2011).

Conocían el modelo analítico; descomponían los elementos; usaban la danza para la coordinación. También tenían entrenamiento psicológico y un entrenamiento de

la fuerza muy bien estructurado. Además, descubrieron que la sobrecarga del entrenamiento mejoraba el rendimiento; esta sobrecarga era con halteras y pesas, peso del compañero, su propio peso, carreras sobre arena y sobre agua.

En cuanto a la planificación del entrenamiento tenían las tétradas; método basado en: primer día: entrenamiento suave; segundo día: entrenamiento duro; tercer día: descanso y cuarto día: entrenamiento medio (Luciano, 2012).

1.2.1 Comienzo del uso de la palabra “entrenador”

Si nos remontamos al año 1500 a un pueblito de Hungría a unos 70 km. de Budapest, llamado Kocs, encontramos la primera referencia interesante. En esa época Kocs se había transformado en un pueblo de paso para viajeros. Es por este motivo que inventaron una especie de carruaje que pronto fue muy reconocido por lo confortable y por el sistema de suspensión que hacía los viajes más llevaderos. Así surge el “Carruaje de Kocs”. Se llamaba Kocsi, palabra que se traduce al alemán como Kutsche, al italiano como Cocchio, y al francés como Coach. Entonces, el término Coaching que en la actualidad utilizamos proviene de la palabra francesa Coach que significa “vehículo para transportar personas de un sitio a otro”. A mediados del siglo XIX se utilizó la palabra entrenador en las universidades inglesas para referirse a una persona que ayuda a los estudiantes en su preparación para los exámenes y parece tener vinculaciones con “abarrotado” al parecer recordando las habilidades de los múltiples trabajos asociados con controlar todo el equipo de una diligencia tirada por caballos (Luciano, 2012).

Sin embargo, el verdadero descubrimiento del entrenamiento vino con la mezcla de los deportes y el mundo del negocio, reinventándose virtualmente a sí mismo (Nectario, 2011).

La figura del entrenador ha existido prácticamente en todas las civilizaciones a través de los años, quizá no se le conocía por ese nombre, pero la persona o

grupo de personas, desarrollaban las actividades y funciones concernientes a dicho puesto.

Está claro que ya existían ciertas modalidades o maneras de llevar a cabo los procesos de entrenamiento de acuerdo a las actividades físicas o deportes que se realizaran y, a pesar de que han pasado los años, algunas de ellas siguen presentes o sirvieron de pauta para la creación y actualización de otras.

1.2.2 Definiciones en la actualidad del término “entrenador deportivo”

De acuerdo con la Doctora en Ciencias Pedagógicas, Mirtha Hechavarría (2008), un entrenador deportivo es el técnico, el maestro, el pedagogo que dirige todo el proceso de preparación y competencias de los deportistas, estructurando su actividad pedagógica de proyección o construcción, organizativa y comunicativa.

Un entrenador deportivo es el líder y motivador para el equipo de jugadores y los entrenadores asistentes, así lo señala Jeremy Hoefs, atleta estadounidense.

La Escuela de Formación de Entrenadores en Barcelona, España, destaca en su glosario que “el nombre de entrenador es el que se le aplica a aquellas personas que desenvuelven el rol de guías para diferentes actividades y ponen en práctica sus conocimientos a través de la enseñanza. El término se usa, en la actualidad, principalmente para aquellas personas que se desempeñan a través de las actividades físicas y que entrenan a personas para que adquieran un determinado estado físico”.

Según la Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física de Venezuela, en su artículo 6, se define como entrenador deportivo o entrenadora deportiva, a la persona que se dedica fundamentalmente a ejercer la dirección, instrucción y entrenamiento de un deportista individual o de un colectivo de deportistas, deportistas profesionales o atletas.

Sin embargo, la definición no puede quedar hasta ahí, con el aspecto tan recalcado de ejercer ciertas actividades, sino que también debe contemplar el conocimiento pertinente para el deporte o actividad física de la cual se haga cargo. Como lo especifica César Hidalgo (2013), un entrenador deportivo es un profesional del ejercicio físico, con el conocimiento y la experiencia para ofrecer consejo y guía en las áreas del ejercicio y del estado físico; el mismo está capacitado para realizar un programa de ejercicios seguro y efectivo que le ayudará a alcanzar sus objetivos personales.

Autores como Krause (1994) ven en el entrenador a una figura que debe ayudar a los jugadores a mejorar su formación personal y deportiva. Otros autores como Montiel (1997) ven al entrenador como educador y formador, sobre todo en la base, o Cohen (1998) que plantea que el entrenador es la figura más importante junto a la familia en la motivación del jugador durante los primeros años de práctica.

Murcia (1993: 20) ve al entrenador como un guía que prepara un ambiente para que el deportista practique, reflexione, seleccione y descubra las mejores formas de ejecutar el movimiento, según la funcionalidad de éste.

Para Díaz (1992), el entrenador es el encargado de ir consiguiendo la integración de todos los factores que deben dar como resultado el objetivo previsto.

Es bastante notorio que, dentro de las definiciones encontradas, está dividido el campo de significado que se le da al “entrenador deportivo”; algunas personas se fijan más en la importancia que ha de tener el hecho de promover el crecimiento de un deportista o grupo de deportistas, de forma física, de tal manera que se vea reflejado en resultados positivos dentro de las competencias o actividades a realizar. Por otro lado, también están quienes contemplan a los aspectos psicológico y pedagógico como elementos cruciales que deben balancearse con la realización de mejoras en la parte física del rendimiento deportivo. Esa sería una mejor manera de plantear las cosas, porque no pueden separarse elementos tan importantes, son parte del proceso evolutivo del deportista.

1.3 Características del entrenador a través de los años

Siguiendo adelante con otro aspecto relevante, se pueden tomar a consideración una variedad de elementos que son importantes al momento de pensar en aquellas características con las cuales debe contar el entrenador en cuanto a carácter y personalidad, así como lo que debe hacer para saber que está llevando a cabo su trabajo de manera óptima y adecuada. Ya que, mientras mejor realice sus funciones, mayor será el rendimiento de los deportistas y los resultados alcanzados.

El período pre-revolucionario se caracterizó por la poca masividad y baja preparación de los entrenadores deportivos, pues las actividades deportivas se centraban en las capitales provinciales y algunas de las ciudades más importantes. El nivel técnico y metodológico de los pocos entrenadores era muy bajo, al igual que la ejecución de la técnica y los resultados de los atletas. La falta de conocimientos y metodología para los entrenamientos, propiciaba el bajo nivel de los deportistas.

Con el Triunfo de la Revolución Cubana se le da prioridad al deporte y se crea el INDER, organismo que rige toda las actividades de la Cultura Física, el Deporte y la Recreación, priorizándose la formación de entrenadores de todos los deportes; contando con habilidades pedagógicas y profesionales que se manifiestan en el avance alcanzado en resultados deportivos. (Hechavarría, 2008)

1.3.1 Elementos y actitudes esenciales de un entrenador deportivo

De acuerdo con Hidalgo (2013), un entrenador deportivo va más allá de tener un poco de conocimiento en esta área, necesita tener presente que al momento de ejercer la actividad física, debe controlar, supervisar, evaluar y aplicar todo los métodos y elementos para que la persona que está siendo evaluada no sufra de algún descontrol en su organismo, todo lo contrario a esto, busca que la persona

se supere progresivamente y que principalmente su estado físico mejore y así se sienta saludable.

Por otro lado, Montse Cascalló Piqueras señala que no se puede olvidar que ser líder quiere decir ser modelo y guía del equipo y esto requiere cuatro condiciones que todo entrenador debe trabajar: auto-conocimiento de uno mismo, una visión clara de donde queremos llevar el equipo y también unos objetivos a corto plazo, ganar la confianza del equipo y las personas y, por último, comunicar de forma efectiva.

El entrenador debe ser un gran psicólogo que conozca hasta el último rincón emocional de sus deportistas. Este dominio de la personalidad de sus pupilos, debe complementarse con una amplia formación en técnicas de motivación y reactivación del espíritu competitivo y de aprendizaje. Cada situación y cada deportista son únicos e irrepetibles, y el entrenador debe saber aplicar la receta perfecta para que los resultados sean los planificados.

Si aspiran a ser unos entrenadores de éxito, deben tener bien presente que el acierto a la hora de motivar, será la piedra angular sobre la que giren todas las demás decisiones vinculadas a esta profesión.

Hay que señalar que el tipo de clima motivacional que perciben los jugadores del entrenador es importante para la creación de un ambiente adecuado en el grupo (Jowett y Chaundy, 2004; Weiss y Fretwell, 2005). Desde la perspectiva de la teoría de las metas de logro (Nicholls, 1989), se afirma que el ambiente que rodea a los jugadores durante la práctica deportiva conlleva a desarrollar situaciones relacionadas con el logro, donde las conductas pueden ser valoradas en términos de mejora, esfuerzo personal y progreso hacia metas individuales, lo que se entiende como clima motivacional que implica a la tarea, o en relación a la comparación interpersonal, demostración de habilidad normativa y competitividad entre compañeros, lo que se denomina como clima motivacional que implica al ego (Duda y Hall, 2001; Roberts, 2001).

Varios estudios han mostrado que los entrenadores que abogan por los tipos de liderazgos centrados en el apoyo y el refuerzo positivo en las tareas y rechazan liderazgos más autocráticos suelen tener equipos con mayor grado de cohesión entre sus miembros (Gardner, Shields, Bredemeier, y Brostrom, 1996; Loughhead y Carron, 2004; Pease y Kozub, 1994).

El entrenador debe tener los conocimientos adecuados sobre el deporte en el que se está desempeñando para estar correctamente capacitado como guía para el equipo; esto lo considera A. Ranzola (1998), al puntualizar que necesita saber "tipos de movimientos, frecuencias en competencias, duración de los movimientos, capacidades físicas predominantes, duración del evento, rango de tiempo efectivo de trabajo muscular, sistema energético predominante, rangos de frecuencia cardíaca, descansos inter-encuentros, rango de lactato, cualidades psicológicas, porcentaje de grasa permisible, masa muscular activa y composición corporal idónea"

Hechavarría menciona, en este caso y apoyándose mucho de lo que contempla Ranzola, una serie de puntos tomados como esenciales en cuanto a las características y rasgos del entrenador:

- Tener conocimientos suficientes y profundos de la modalidad deportiva que entrenan, así como del proceso pedagógico que dirige.
- Poseer la fuerza necesarias en términos de conocimiento, habilidades y capacidades profesionales suficientes, para poder crear la visión necesaria sobre los cambios actuales que se presentan en las formas, métodos y metodologías que se aplican en el entrenamiento deportivo.
- Poder desarrollar iniciativas en función de mejorar todo el proceso pedagógico y de preparación deportiva de los atletas.
- Inspirar confianza, no solo a sus atletas, sino también al equipo multidisciplinario que lo acompaña, a la institución y sociedad en general.

- Poseer estabilidad emocional para enfrentar y resolver cualquier situación problemática que pudiera presentarse en los entrenamientos y competencias deportivas.
- Conocer las características o particularidades de cada uno de sus atletas, desde todos los puntos de vista.
- Tener conocimientos científicos y metodológicos sólidos que le permitan en determinada medida contrarrestar el efecto de las carencias de tecnologías de punta (equipos e instrumentos deportivos y condiciones de las instalaciones), que puedan ser aplicados en el proceso de preparación de los atletas.
- Empleo de un lenguaje adecuado que estimule el desarrollo de la comunicación oral.
- Aplicar la metodología del entrenamiento deportivo para lograr la instrucción, educación y desarrollo de sus atletas, independientemente de su edad, sexo y niveles de rendimiento físicos y deportivos.
- Como trabajador del deporte, debe estar pendiente de la prevención y cuidado de la salud de sus atletas, lo que lo obliga a realizar un trabajo consecuente en la dosificación de la carga, sobre todo para evitar lesiones por muy leves que éstas sean.
- Evaluar sistemáticamente su trabajo y el del deportista.

El Instituto de Estudios Deportivos (IESPORT) afirma que “aunque la tarea más evidente que debe desempeñar el técnico deportivo es la preparación físico-táctica de sus deportistas, la deriva del deporte actual hace imprescindible que éstas se complementen con una adecuada preparación psicológica, para enfrentar los momentos de desgaste anímico y emocional, con garantías de éxito y también con la transmisión eficaz de unos buenos conocimientos sobre estrategia de competición”.

Así mismo, determinan que “un buen preparador de deportistas debe reunir una amplia gama de cualidades. Es muy difícil acotarlas todas o pretender determinar en qué grado deben conjuntarse cada una de ellas, ya que cada deportista a

entrenar es un caso singular y diferente al resto. Sin embargo, sí que es posible identificar ciertas habilidades que marcan la diferencia en favor de los buenos técnicos”. Estas son algunas de ellas:

-Capacidad para motivar: El deporte es un estado de ánimo continuo. Los deportistas pueden entrenar y entrenar durante horas, repasar videos y alimentarse de maravilla... pero si su estado anímico es deficiente, su rendimiento permanecerá por debajo de sus posibilidades óptimas de manera evidente.

-Disciplina: Una faceta complicada de controlar, pues es muy fácil confundirla con el autoritarismo. El buen entrenador debe lograr el acatamiento de unas normas de conducta y entrenamiento, a partir de la comprensión lógica de su utilidad por parte de los deportistas.

-Dominar la estrategia: Sin duda alguna, ésta es la habilidad que marca la diferencia en el mundo del deporte profesional. La motivación y la disciplina, en estos niveles, son áreas muy controladas por los referentes del entrenamiento deportivo. Sin embargo, cuando llega el momento de enfrentar a nuestro equipo, o nuestro deportista individual, con el de un mister rival, la habilidad para anticipar los movimientos del oponente y desequilibrar el combate a nuestro favor, es un don que reporta enormes dosis de categoría y reconocimiento a quien lo posee. Ser un buen estratega no consiste solamente en conocerse la teoría competitiva de memoria; es algo que va más allá, y que se traduce en pequeños detalles como ser capaz de detectar los temores del adversario y hacérselos revivir en el momento oportuno, o en saber equilibrar adecuadamente las pautas de ataque y defensa que deben aplicarse en cada disputa competitiva.

-Controlar, evaluar y mejorar continuamente: Es una máxima empresarial que debemos acatar si queremos evitar el estancamiento de nuestros

métodos y deportistas. Una vez realizada la planificación de la temporada, al igual que se realiza el presupuesto de una compañía, hemos de tener claro que dichos planes siempre, siempre, siempre sufrirán desviaciones en la aplicación práctica.

Es aquí donde entra en juego, de manera diferenciadora, la capacidad del entrenador para establecer sistemas eficientes de control del rendimiento.

Montero (1990), señala que características como la cooperación, carisma personal, amplitud e intensidad de interés, prudencia y liderazgo, son cualidades personales que se constituyen en prerequisites para el éxito de la enseñanza.

Al mismo tiempo, Martens et al (1989), señalan como características destacadas en los entrenadores su conocimiento del deporte, su motivación y su empatía.

En otro trabajo posterior, Martens y Bump (1991), añaden los aspectos referidos a la seguridad, tenacidad, autocontrol, capacidad para resolver problemas, liderazgo, responsabilidad y flexibilidad del entrenador.

Posteriormente, Araújo (1997) señala los siguientes aspectos o funciones como elementos deseables en los entrenadores como lo son: líder, profesor, organizador, planificador, motivador, guía/consejero, capaz de fomentar una adecuada disciplina, poseedor de saber/conocimientos, habilidades para enseñar, cualidades propias (entusiasmo, naturalidad, actuación conforme a criterios propios), que sepa trabajar en equipo y capaz de crear un clima de éxito.

Igualmente, Vanfraechen (2002), indica que los buenos entrenadores han de ser competentes en aspectos técnico-tácticos y en teorías del aprendizaje, conscientes de su propio comportamiento y de su influencia sobre los deportistas, abiertos a las críticas y a enfrentar situaciones y, por último, equilibrados emocionalmente.

Guimaraes (1998) define el perfil de los entrenadores de jóvenes deportistas: formación específica, respeto por los valores éticos y profesionales, vocación para enseñar a jóvenes y capacidad de comunicación.

Drauchke et al (1994) aportan la necesidad de adaptar la competición al nivel de los alumnos, modificando las reglas o simplificando las exigencias técnico-tácticas. Para Martín, Arráez y Ambel (1993), el entrenador debe conocer bien a sus jugadores y saber sus intereses e inquietudes para poder conectar con ellos. Deberá ser un experto en lo que enseña o ir formándose para ello, utilizar una metodología adecuada, tener un alto componente de psicólogo y, por encima de todo, educar.

Otros autores como Knop et al (1998) entienden que el entrenador tiene encomendada una tarea importante en la enseñanza del deporte con los jóvenes. Esta tarea psicopedagógica se puede dividir en cuatro grandes apartados: motivación, formación, observación y evaluación, y dirección e instrucción. Para Martens et al (1989) un entrenador que quiera tener éxito con sus jugadores debe estar bien formado, por lo que debería cumplir tres atributos imprescindibles: conocimiento del deporte, motivación y empatía.

La idea es que el entrenador sea un recurso para la resolución de problemas, ayudando u orientando el comportamiento de sus jugadores durante la competición (Rushall, 1979, citado por Serpa, 1998).

Es importante que posea gran capacidad de observación, para observar el planteamiento táctico y estratégico del equipo propio y contrario, la actuación del grupo en juego, la actuación del entrenador y jugadores contrarios, el comportamiento de los árbitros, etc. (Herrera, Ramos y Mirella, 1989, 1996; Moreno 2003).

Para el adecuado cumplimiento de estas pautas y por tanto para desarrollar una óptima dirección de equipo en competición, Samaras (1991), citado por Lima (1993), incide en la preparación del entrenador a tres niveles:

- Preparación física, asegurando un nivel de condición física que le permita ejercer con dignidad física sus funciones.

-Preparación psicológica, fomentando el conocimiento de sí mismo y el control de sus emociones.

-Preparación específica para la competición, elaborando una síntesis final del proceso técnico-táctico que va a desarrollar con su equipo.

El éxito como entrenador, profesor o monitor físico requiere una comprensión profunda de la motivación, incluyendo los factores que influyen en ella y los métodos para su mejora, tanto de las personas como de los grupos. De hecho, muchas veces lo que separa a los buenos monitores de los del montón no es el conocimiento técnico del deporte o de la actividad física sino la capacidad para motivar a los individuos. (Smith y Gould, 2010).

1.3.2 Actividades y posturas concretas por parte del entrenador para un mejor rendimiento

Smith y Gould (2010), en el capítulo 4 de su libro *“Fundamentos de psicología del deporte y el ejercicio físico”* donde hablan de la comprensión de la motivación, establecen que “dado que las personas presentan un abanico de motivos tan diverso para la práctica deportiva, es necesario conocer los que están en el origen de la implicación de nuestros alumnos, deportistas o practicantes de ejercicio físico”. Las siguientes pautas deberían mejorar dicho conocimiento:

1. Observar a los participantes y ver lo que les gusta y lo que les desagrada de la actividad.
2. Hablar informalmente con otras personas (por ejemplo, profesores, amigos y miembros de la familia) que conozcan al alumno, deportista o practicante de ejercicio, y solicitar información sobre sus motivos para participar en la actividad.

3. Pedir periódicamente a los participantes que pongan por escrito o enumeren sus razones para practicar.

Así mismo, destacan que el profesional necesita utilizar lo que ha aprendido sobre sus participantes para estructurar el entorno que mejor se ajuste a las necesidades de éstos. Es decir, cada practicante, deportista o alumno tiene sus motivos específicos para la participación, de modo que los educadores físicos deben crear un entorno que pueda satisfacer esta diversidad de necesidades.

A veces, quizá sea preciso mostrarse más alegre de lo que uno se siente. Si ello no es posible, es mejor informar a los estudiantes de su estado de ánimo para que no se produzcan malentendidos con respecto a la conducta.

Una de las estrategias más importantes por parte de un entrenador, consiste en ayudar a que la gente establezca metas de tarea y quite importancia a las de resultado. La sociedad pone de relieve y valora los resultados deportivos y los títulos académicos por lo que rebajar el valor de las metas de resultado no siempre resulta una tarea fácil.

Más adelante, Smith y Gould (2010), muestran en el capítulo “Motivación de logro y competitividad”, que enseñar a sustituir las atribuciones de falta de capacidad por atribuciones de falta de esfuerzo ayuda a mitigar el descenso en el rendimiento que sigue al fracaso.

Si el profesional oye que sus alumnos hacen atribuciones incorrectas de las ejecuciones satisfactorias, como “fue un tiro fácil”, debe corregirles e indicarles que ese lanzamiento fue resultado del trabajo y el entrenamiento, no de la suerte.

También destacan “somos responsables de ayudar a los participantes a determinar el momento apropiado para competir y cuándo es conveniente centrarse en la mejora individual”.

Así pues, la clave está en desarrollar la sensatez y el discernimiento, y, mediante el diálogo, será posible ayudar a estudiantes, deportistas y practicantes de ejercicio físico a tomar decisiones acertadas.

Hablar una o dos veces con alguien sobre el tema no es suficiente: hacen falta esfuerzos repetidos y constantes para favorecer el buen criterio acerca de la competición adecuada.

Por otra parte, en el capítulo “Arousal, estrés y ansiedad”, exponen que a veces, los profesores, entrenadores y profesionales de la medicina deportiva crean una incertidumbre innecesaria al no informar a los participantes de cosas como las alineaciones iniciales, el modo de evitar lesiones en el aprendizaje de destrezas físicas de alto riesgo, o cuáles son las expectativas plausibles durante el restablecimiento de una lesión deportiva grave. Los entrenadores deberían ser conscientes de que, sin darse cuenta, pueden crear incertidumbre en los participantes y esto debe evitarse en gran medida.

Aunado a esto, la ansiedad rasgo constituye un factor de personalidad que predispone a una persona a considerar la competición y la evaluación social como más o menos amenazadora; es por ello que las estrategias para la mejora de la autoconfianza son medios importantes para reducir el nivel del estado de ansiedad que experimentan las personas.

Una de las mejores formas (pero a menudo pasada por alto) de comprender lo que sienten las personas es preguntándoselo. Hay que animar a los participantes a hablar libremente sobre sus emociones, y ser empático tratando de ver las cosas desde su punto de vista.

Dentro de ese mismo capítulo, Smith y Gould (2010), con respecto a las audiencias y evaluaciones, recalcan que es fundamental que los educadores eliminen o reduzcan los efectos de la audiencia y su efecto coactivo en los entornos de aprendizaje a fin de que éstos estén lo más libres posible de arousal, que es “una activación general fisiológica y psicológica del organismo, variable a lo largo de un continuo que va desde el sueño profundo hasta la excitación intensa” (Gould y Krane, 1992, pp. 120-121). No obstante, cuando los participantes están ejecutando tareas sencillas o bien aprendidas, sería deseable que la gente acudiera a verlos.

Es importante individualizar las prácticas en la enseñanza y el entrenamiento. El profesor o el entrenador deberían identificar cuándo y con quién el arousal y el estado de ansiedad necesitan ser aumentados, mantenidos o reducidos.

Así pues, las claves están en conocer las características personales de cada uno, interpretar su nivel de estado de ansiedad en el momento en cuestión, y tratarle de la forma adecuada.

Un enfoque productivo para facilitar la confianza consiste en crear un entorno de práctica positivo y proporcionar estímulos frecuentes y sinceros. De este modo, cuando los deportistas se hallen en ambientes estresantes, tendrán confianza en su capacidad para satisfacer las demandas que conlleven dichas situaciones.

Hay que favorecer una orientación positiva y productiva respecto a los errores, e incluso a la derrota. Es útil enseñar a la gente a examinar sus errores bajo una luz más productiva.

A su vez, en el capítulo 7 denominado “Comprensión de la competición y la cooperación”, mencionan que la adopción de un enfoque centrado en el participante mediante la modificación de reglas, instalaciones y materiales, que facilite una mayor acción, mejores puntuaciones, resultados más igualados y más implicación personal puede suponer experiencias positivas para todos los participantes.

También, ayudar a los deportistas a trabajar juntos para lograr objetivos mutuos, al igual que reducir la excesiva importancia y la presión puestas en la victoria, no sólo crea un entorno social positivo, sino que también mejora el rendimiento.

1.3.3 Estudios realizados para la detección de características esenciales en el entrenador

Bruce Ogielve y Thomas Tutko (1966, 1970), estudiaron la personalidad de numerosos entrenadores. Ellos compararon el perfil de personalidad medio de estos entrenadores con las normas psicológicas de estudiantes para ver si se

distinguían del hombre común. Comprobaron que los entrenadores se distinguían claramente del hombre medio por un gran número de características psicológicas. Además sus perfiles de personalidad eran casi idénticos a los de deportistas seleccionados en diferentes deportes de elevado rendimiento. Estos entrenadores, como grupo, eran semejantes a los campeones olímpicos de natación, fútbol, béisbol y a los jugadores de baloncesto profesional y a las figuras destacadas en el atletismo.

A continuación se resumen algunos de los rasgos más destacados:

- Aspiran intensamente al éxito; una necesidad evidente de estar en la "cima".
- Son muy ordenados y organizados; prefieren prever e interesarse en lo que podría suceder.
- Tienen un nivel de conciencia bien desarrollado y están muy identificados con los valores reconocidos por la sociedad.
- Poseen una personalidad y temperamento especialmente fuerte para contener sus emociones incluso cuando son sometidos a un estrés considerable.
- Tienen tendencia a cuestionarse y a aceptar las críticas cuando algo no va bien y no hacer que caiga la responsabilidad sobre otra persona.
- Han obtenido el más alto promedio de resistencia psicológica de todas las muestras estudiadas. Se observa que la perseverancia es el rasgo de personalidad más prominente de un entrenador que tiene éxito.
- Demuestran una madurez emocional inusitada, y, sobre la base de las evaluaciones psicológicas se describen como personas que afrontan la realidad y los conflictos con mecanismos adaptativos normales.

Conjuntamente, Ogilvie y Tutko, encontraron dos rasgos que, piensan, pueden ser desfavorables cuando se trata de ocuparse de deportistas jóvenes. Primero el ser muy débil que se inclina a interesarse en la necesidad de dependencia de los demás. Esta necesidad se expresa en los atletas cuando quisieran que alguien se

ocupe de ellos, escuche sus problemas personales, los proteja cuando están en dificultades; en otros términos, les dé un gran apoyo emocional. Los entrenadores del estudio eran, como grupo, muy poco dados y dispuestos a jugar este papel. No admitían esta necesidad en los demás ni sentían un gran deseo de ocuparse si era sentido por uno de sus atletas. Según los datos recogidos, parece que el hecho de que ellos llegaran a asumirse completamente les impide reconocer lo que para los demás puede constituir una forma de satisfacción absolutamente necesaria.

La segunda cualidad que les falta es la flexibilidad, según Tutko y Ogilvie “son inflexibles o rígidos cuando se trata de recurrir a nuevas adquisiciones. Aunque se trata de una muestra de personas razonables, éstas parecen caracterizadas por un "conservadurismo" extremo que se inclinaría a limitar el uso de nuevos datos o a impedirles abordar los nuevos problemas con métodos diferentes”. En opinión de estos autores los entrenadores se aferran a los viejos métodos y técnicas aunque por evidencia sean superados.

Por su parte, Ware (1984) al estudiar la personalidad de entrenadores con éxito detectó que los mismos eran más dominantes, más sociables, tenían una mayor autoconfianza, eran innovadores y creativos.

Guillén y Miralles (1995), analizaron las características que poseían los entrenadores de voleibol de la 1ª división española a través del juicio que emitían los propios entrenadores, además de los jugadores y directivos de esos equipos y en esa categoría. Los resultados de este estudio mostraron que, a pesar de existir algunas divergencias en las opiniones de los componentes de estos tres colectivos acerca de cuáles eran las características deseables, éstas prácticamente eran las mismas. De forma específica, el “conocimiento del jugador” por parte del entrenador, era considerada como una de las más importantes por los tres colectivos citados. La característica “conocimientos técnicos”, aunque es de las más valoradas, no es la única.

En un estudio realizado a través de la aplicación de entrevistas y test de personalidad a 11 entrenadores con mucho prestigio en España y que abarcan deportes como el fútbol, el tenis y el atletismo (Pérez Ramírez, 1998; 2002a; 2002b; 2004) concluye que los mismos se caracterizan, entre otras muchas cuestiones, por la cordialidad, responsabilidad, estabilidad emocional, extroversión y apertura a experiencias.

Cunha et al (2000), en un estudio realizado con jugadores de fútbol de distintos niveles, encontraron que estos en general consideraban que los buenos entrenadores eran los que tenían una relación adecuada con los jugadores, empleo de una metodología correcta, planificadores, transmisores de muchos conocimientos y conocedores de las características de sus atletas.

1.4 El entrenador de voleibol

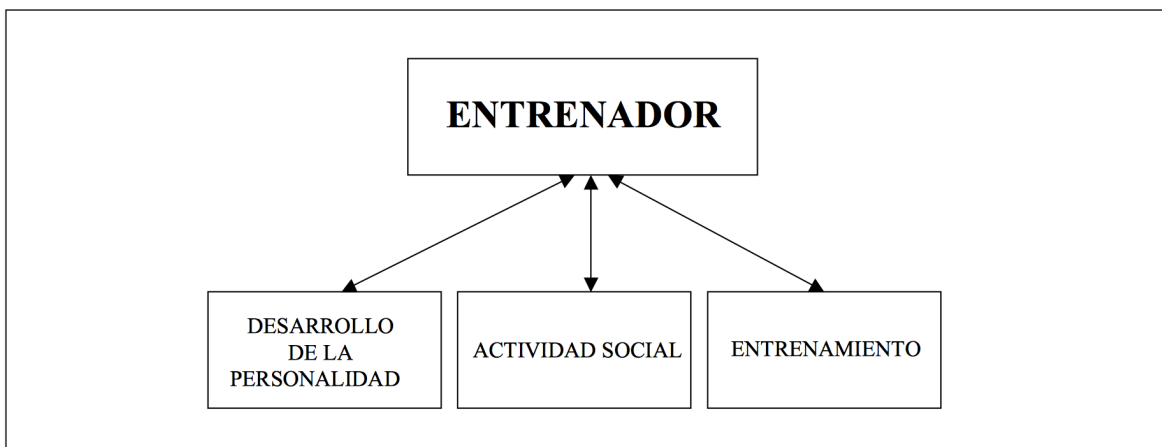
Dentro del manual para entrenadores, elaborado por la Federación Internacional de Voleibol, Yuri Chesnokov, antiguo Presidente de la Comisión de Entrenadores (1933-2009) de la FIVB, habla sobre el papel del entrenador y señala, “es esencial para el buen desarrollo y perfeccionamiento del voleibol en general entender cuál es el papel de entrenador, cuáles sus responsabilidades, obligaciones y ética, y lo es también para ampliar conocimientos técnicos y tácticos, en definitiva para mejorar el rendimiento de los jugadores y los equipos”.

Voleibol organizado supone entrenar y competir periódicamente, e implica asimismo que debe hacerse bajo el liderazgo de un entrenador, ya sea instructor de Voleibol, docente o profesor de educación física.

El papel, las responsabilidades, las obligaciones y la pericia de estos grupos de entrenadores son muy dispares.

Partiendo de la hipótesis que cada entrenador trabaja con un grupo de 25 jugadores, existe en el mundo un contingente en activo de 10 millones de entrenadores.

El siguiente diagrama detalla cuáles son las principales orientaciones de la labor de entrenador.



No cabe duda que todas estas funciones están interrelacionadas. Las diferencias entre unas y otras son a veces difíciles de captar.

Ante todo, hay que plantearse por qué es necesario que haya un entrenador.

Mirando el diagrama, cabría contestar:

-El entrenador es a la vez un profesor y un educador. Esta definición corresponde especialmente al entrenador que ejerce con niños y equipos de Juveniles/Menores.

-El entrenador es un especialista del deporte. Obra en pro del desarrollo y la popularidad del voleibol en su país, en su club, su universidad, etc.

-El entrenador organiza. Una de sus tareas prioritarias es coordinar el trabajo de sus colaboradores, manteniéndose en contacto con la dirección y la federación nacional.

Todas estas pautas definen cuál es el papel que desempeña el entrenador.

Pero a la vez cabría hacer hincapié en otros aspectos de no menor relevancia, es decir en la preparación del equipo y en la mejora de su rendimiento.

1.4.1 Principales funciones del entrenador de voleibol

En dicho manual se establecen también, de manera estructurada, diversas funciones que debe tener en cuenta el entrenador para llevar a cabo un mejor trabajo y desempeñarse activamente:

-Desarrollo de la personalidad: Es un componente elemental de la labor del entrenador. En un solo equipo no pueden quedar reflejadas todas las dificultades que plantea el desarrollo. Los entrenadores trabajan con gente joven, a menudo con escolares. Suelen tenerlos desde los ocho o los diez años. Puede ocurrir incluso que tengan una mayor influencia sobre el carácter de los niños que la propia escuela o la familia. Hasta cabe pensar que parte del desarrollo de toda una generación recae en el entrenador.

A continuación, los principales aspectos de la labor del entrenador en cuanto a desarrollo de la personalidad:

- Fortalecimiento del carácter (psicológicamente)
- Valor: voluntad y perseverancia
- Cualidades morales de la persona
- Patriotismo y entrega al país y al equipo
- Deportividad y honestidad

La cuestión del desarrollo de la personalidad es un elemento fundamental. No es necesario explayarse en consideraciones de índole pedagógica, pero sí cabe hacer algún comentario sobre la labor del entrenador al respecto.

1. El proceso de desarrollo de la personalidad y la ciudadanía del jugador no difiere mucho de lo que ha de realizarse con el equipo en su conjunto. No procede afirmar que de las diez a las doce horas, el entrenador le dedica el tiempo a la táctica y la técnica o que de las cuatro a las seis hay que forjar el patriotismo y la deportividad de los jugadores. Por lo contrario,

el proceso de desarrollo de la personalidad avanza a la par que la práctica del deporte, con el entrenamiento periódico, el trabajo constante del entrenador y la actividad de todo el colectivo.

2. Todo lo que dice el entrenador, las bromas que gasta, cada sesión de entrenamiento conforman el proceso de desarrollo.

- En lo que a pedagogía se refiere, el proceso de desarrollo se basa en el siguiente sistema: Educador (entrenador) – grupo (equipo) – alumno (jugador). Es importantísimo que el equipo asuma sus funciones de desarrollo.
- Es imprescindible que el entrenador, siendo a la vez educador, tenga educación; su aspecto, comportamiento, acciones y decisiones han de ser ejemplares; como mejor se enseña es dando el ejemplo.

-Función social (actividad social del entrenador): De todos es conocida la importancia del papel social que desempeña el deporte en el mundo moderno. El deporte es uno de los mayores fenómenos de sociedad, a lo cual cabe agregar que es conocimiento y desarrollo humano, física y psicológicamente. Es más, no existe realmente otra forma de fortalecer la salud.

Tampoco existe realmente ningún otro medio para alejar a la juventud de la lacra de las drogas, el alcoholismo o el SIDA.

Y el deporte en su conjunto viene experimentando un proceso generalizado de globalización. En nuestras sociedades, ningún otro fenómeno involucra a tantísima gente, entre deportistas, seguidores, televisión, medios de comunicación de masas, patrocinadores y compañías.

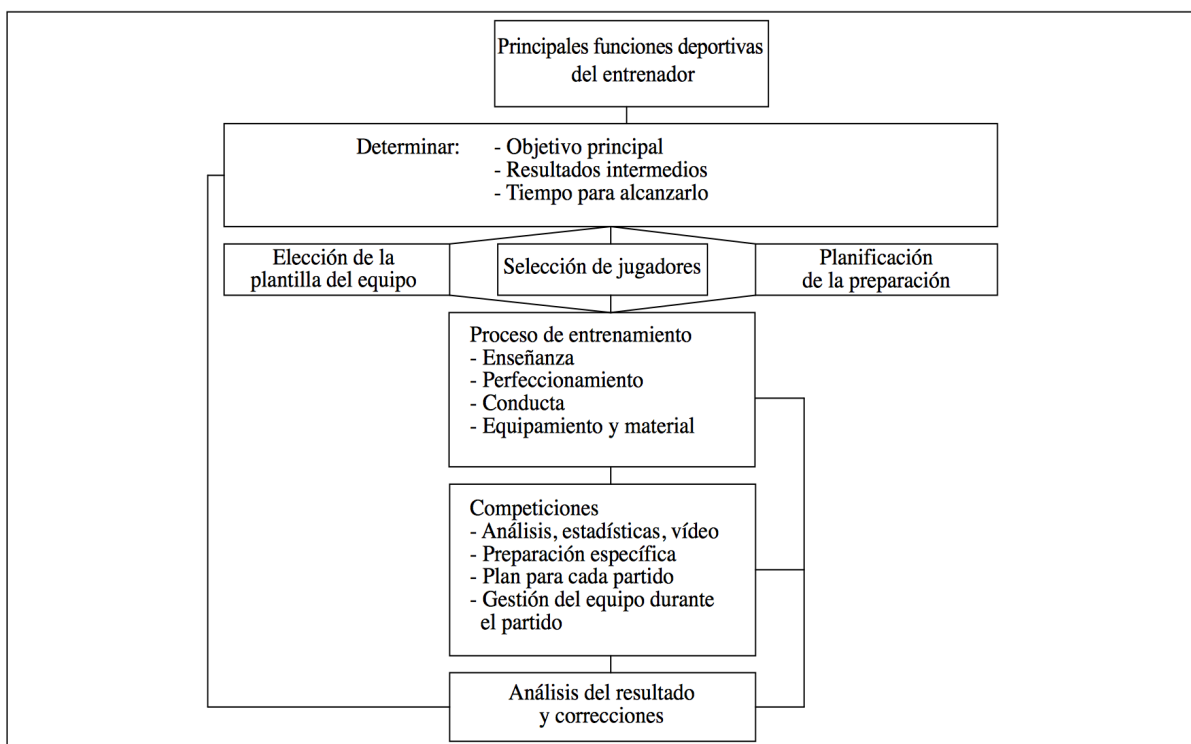
El deporte brinda éxitos financieros o políticos, y refuerza el sentimiento patrio cuando gana la selección nacional.

Los entrenadores deben tener presentes sus responsabilidades sociales, y no centrarse exclusivamente en aspectos técnicos y en el rendimiento del equipo.

Es especialmente importante que el entrenador mantenga estrechas relaciones con la televisión y los medios de comunicación de masas, consciente de que esta vertiente forma parte de su trabajo como profesional.

Entrenar, preparar y dirigir al equipo son las tareas más importantes y difíciles del trabajo de entrenador. De hecho, vienen incorporados al programa de los cursos, por separado, los tópicos más relevantes que plantean estas cuestiones.

Valga por tanto presentar a continuación un esquema global de las funciones de entrenador.



El entrenador toma una decisión fundamental al fijar las metas por alcanzar.

El ranking del equipo es el objetivo cuantificable. Para tomar la decisión acertada, debe examinar las circunstancias con gran objetividad de acuerdo a los siguientes parámetros:

- Tendencias en el desarrollo del juego
- El tiempo de que dispone para alcanzar el principal objetivo

- Establecimiento de resultados intermedios para que el entrenador vaya comprobando que su decisión era la correcta
- Correlación entre el nivel de su equipo y el de los principales equipos contra los que va a competir

El entrenador ha de mostrarse activo. Debe poder seleccionar a sus ayudantes y jugadores. Ha de asegurarse de que los jugadores comparten sus puntos de vista, pues son ellos quienes llevan la labor creativa en el cumplimiento y desarrollo de las decisiones más importantes.

Debe examinarse periódica y objetivamente las cuestiones de la planificación, la preparación y la propia competición (estadísticas, exámenes médicos, cintas de video).

Los medios de que dispone el entrenador hoy en día (VIS, estadísticas, cintas de video, programas informáticos) proporcionan numerosas oportunidades para informarse de cuánto afecta al Voleibol moderno.

Y a modo de conclusión, conviene formular algunas recomendaciones importantes:

- Jamás debe aceptarse ciegamente una opinión o recomendación, aun emanada de la más alta y prestigiosa autoridad del mundo del Voleibol
- Jamás debe ponerse en practica mecánicamente una idea o un modelo
- Jamás debe copiarse sin más un estilo de juego

Todas las lecciones, reseñas y experiencias ajenas deben estudiarse muy detenidamente (preferentemente con los jugadores) e incorporarse de modo creativo, teniendo presentes las características del equipo, los jugadores y las circunstancias.

1.4.2 Aspectos recomendables para los entrenadores de Voleibol

Más adelante en el manual para entrenadores de la FIVB, existe un apartado donde se puntualizan de manera específica los elementos deseables para un entrenador de voleibol, los cuales tendrán mayor peso en esta investigación, dado que hacen referencia a uno de los objetos de estudio. Entre dichos elementos se encuentran:

1. Para ponerse a entrenar a jugadores de voleibol, hay que tener una doctrina o filosofía del entrenamiento. La filosofía de partida para entrenar a principiantes debe basarse en pautas y etapas que lleven a los jugadores a considerar el voleibol un deporte divertido, ameno y sencillo, que no duele física o mentalmente.
2. El entrenador no debe perseguir metas técnicas inalcanzables, sino fijar varios objetivos relativamente fáciles de conseguir si se trabaja duro. De este modo los debutantes pronto tienen la grata sorpresa de progresar notablemente, casi sin haberse dado cuenta.
3. No importa tanto que el objetivo sea poco ambicioso, lo importante es animar al jugador, celebrar sus progresos y disfrutar del momento con él. Con esta actitud se acorta distancia entre el principiante y su entrenador, y se genera un sentimiento de unidad y mutua confianza.
4. Cuando el entrenador regaña, debe tener cuidado de no criticarlo todo y de mantener la calma. Cuando se riñe al jugador, debe hacerse dejando claro que uno confía en sus posibilidades. Uno puede decir por ejemplo: "Sé que puedes conseguirlo si lo intentas de verdad. Venga no te rindas. Vuelve a intentarlo" o también "No hay motivo para renunciar porque te haya salido mal". De esta forma, la crítica es constructiva.
5. Los debutantes jóvenes suelen tener sueños de grandeza, ya se ven subidos al podio. Y eso es bueno, los sueños y la esperanza tienen poder. Son fuentes de energía y valor, que permiten superar el desaliento porque uno mantiene la mirada puesta en la meta por alcanzar.

6. Para mantener vivas las esperanzas del debutante, es importante que el entrenador se las arregle para que sus jugadores vean partidos internacionales de alto nivel y partidos oficiales entre equipos profesionales, o llevarles a ver sesiones de entrenamiento de grandes campeones. El entrenador debe tener mano izquierda para estimular a los principiantes e incentivar su motivación.

7. Es importante que el entrenador adopte el "principio de la competitividad" de manera que los jugadores, en los entrenamientos y a través de la composición del equipo, entiendan que no obtienen los mismos resultados quienes ponen todo su empeño en el juego y quienes lo practican con dejadez.

8. El enfoque que suele prevalecer para mejorar las competencias de los debutantes es que empiecen imitando lo que hace un buen jugador. A medida que avanzan en este proceso van desarrollando su personalidad, sus habilidades físicas y su ritmo. No hay que empeñarse en moldear la personalidad del jugador, pues tiene la suya y es la que le va a permitir madurar y alcanzar objetivos.

9. Por norma general, los debutantes no deben realizar ejercicios que supongan demasiado esfuerzo para el corazón y los pulmones, ya que los organismos de los jugadores siguen en fase de crecimiento. Más bien debe enfocarse el entrenamiento en la agilidad de los jugadores; al principio se trata especialmente de que tengan un buen toque de balón, no de poner a prueba su capacidad de resistencia.

10. En lo que a métodos de entrenamiento se refiere, lo mejor es atenerse a los métodos tradicionales, pero a la vez conviene que el entrenador desarrolle ideas propias y originales, pues no conviene conformarse con copiar un método ajeno. Se evita de esta manera que el entrenamiento sea una mera rutina, y se deja constancia de la pericia del entrenador. De hecho se consigue así que los jugadores respeten a su entrenador y confíen en él.

11. Es especialmente importante para quien entrena a principiantes que actúe a veces como un instructor o un padre, para desarrollar habilidades técnicas, y en otros momentos que actúe como un hermano o un amigo. El entrenador debe dar buenos consejos y estar atento a todo lo que le permite al jugador forjarse una personalidad armoniosa.

12. La meta final del entrenador es guiar a sus debutantes por medio del voleibol a ser magníficas personas que contribuirán a mejorar la sociedad.

1.5 Definición y características del deportista

Para seguir adelante con los elementos del deporte, es ahora momento de mencionar a la persona sobre la cual recae el conocimiento y actitudes del entrenador de manera positiva tanto como negativa: el deportista. Para efectos de esta investigación, se centrará el estudio en deportistas de alto rendimiento de acuerdo al caso que se estará analizando más adelante.

La Real Academia de la Lengua Española define a un deportista como “una persona que por afición o profesionalmente práctica un deporte, persona aficionada a los deportes o entendida de ellos”.

Cuando se habla acerca de una persona que realiza algún deporte en particular, se deben tomar a consideración dos vertientes: la física y la psicológica; ya que ambas forman y desarrollan al deportista como tal dentro de las diversas fases o etapas que va atravesando con el paso del tiempo y adquisición de experiencia.

1.5.1 Aspecto psicológico del deportista

Ravizza (1997); Loehr (1984); Garfield y Bennett (1984); Williams (1991) han citado entre otras características las siguientes: no temor al fracaso, atención muy selectiva, sentimiento de gran autocontrol, relajación, autoconfianza, centrado en el presente, cargado de energía o conciencia extraordinaria.

Buceta (1990), realizó un estudio en España con atletas femeninas, donde destacó siete características que, según él, presentan las que obtienen mayor rendimiento:

- Determinación y compromiso
- Preocupación positivo-constructiva por su deporte, su entrenamiento y su rendimiento
- Elevada confianza en sí mismos
- Mínimo miedo al fracaso
- Control de la ansiedad y el nivel de activación general del organismo antes y durante la competición
- Intensa concentración en la tarea a realizar
- Control en general del propio entrenamiento y de las situaciones competitivas

Según Gill (1986), la motivación de logro es una orientación de la persona hacia el esfuerzo por tener éxito en una tarea determinada, la persistencia a pesar de los fracasos y la sensación de orgullo por las ejecuciones realizadas. De acuerdo con esto, un deportista orientado al logro, se plantea unos objetivos, dirige sus energías hacia la realización de aquellas acciones que favorezcan la consecución de dichos objetivos y mantiene dichas energías a pesar de que aparezcan obstáculos en el camino.

Otro aspecto relevante es que el deportista orientado al logro se siente orgulloso de sus actuaciones e ilusionado por las futuras. Este aspecto que quizás puede parecer el más obvio no ha de tomarse a la ligera, ya que es uno de los motivos por los que un deportista lucha por seguir arriba. Y es que, una vez que se han logrado todos los objetivos es difícil mantener la ilusión.

Haciendo referencia a la Teoría del Foco Regulador (Higgins, 1997, 1998), todas nuestras conductas dirigidas a una meta están reguladas por dos sistemas motivacionales distintos: promoción y evitación.

- Sistema de promoción (alcanzar éxitos): Los deportistas con este sistema motivacional buscan satisfacer sus necesidades de crecimiento, por lo que se esfuerzan en obtener sus logros y progresos. Explican sus actuaciones

en base a la presencia agradable de resultados positivos o la ausencia dolorosa de resultados positivos. Suele ser usado por los deportistas de alto rendimiento.

-Sistema de prevención (evitar fracasos): Los deportistas con este sistema motivacional buscan satisfacer sus necesidades de seguridad, por lo que se esfuerzan por cumplir con sus deberes y obligaciones. Explican sus actuaciones en base a la ausencia placentera de resultados negativos y la presencia dolorosa de resultados negativos.

Los rasgos de la personalidad del deportista como la extroversión, emocionalidad y dureza mental (Eysenck, H.J. Nias, D. K. y Cox, D.N., 1982; Eysenck, S.B.G., García Sevilla, L., Torrubia, R., Ávila, C. y Ortet, G., 1992), intervienen en la elección del deporte, la persistencia en el entrenamiento y en el afrontamiento de las situaciones adversas.

Morgan (1979, 1980) desarrolló un modelo de salud mental eficaz; el cual sugiere que la salud mental positiva está relacionada directamente con el éxito deportivo y con los niveles elevados de rendimiento.

Los deportistas de elite de una gran diversidad de deportes se caracterizan por lo que Morgan llamaba el perfil de iceberg, el cual, en el caso de un deportista de alto nivel, consiste en que el vigor está en un nivel superior al de la media de la población, mientras que la tensión, la depresión, la ira, la fatiga y la confusión están por debajo.

Cuando Mahoney y Avenier investigaron a los gimnastas que estaban compitiendo por conseguir un puesto en el equipo masculino de gimnasia de Estados Unidos, advirtieron que aquellos que finalmente consiguieron su propósito afrontaban mejor la ansiedad, utilizaban más la técnica de visualización interna, y tenían más auto instrucciones positivas que los que no formaron parte del equipo (1977). De manera similar, los luchadores con éxito mantenían un elevado nivel de confianza,

centraban sus pensamientos en el combate y se recuperaban de los errores mejor que los otros luchadores (Gould, Weiss y Weinberg, 1981).

De acuerdo con Smith y Gould (2010), los deportistas de alto nivel de rendimiento se procuran retos porque lo pasan bien compitiendo contra otros individuos del mismo nivel o ejecutando tareas que no son excesivamente difíciles ni demasiado fáciles.

Todos los deportistas, tanto los de alto como los de bajo nivel de rendimiento, quieren experimentar orgullo y reducir al mínimo la vergüenza.

1.5.2 Aspecto físico del deportista

Morgan Rush, redactor para la fundación Livestrong, recuerda que, aunque ciertas características en los genes pueden ayudar a los atletas a sobresalir en su deporte (la estatura en el baloncesto), no existe un "gen de deportes" específico que determine si una persona se va a convertir en un atleta o no, según un artículo publicado en "Time Magazine" que describió David Epstein, autor de "The Sports Gene". Pero los atletas podrían tener genes que permiten a sus cuerpos responder más fácilmente al entrenamiento, consiguiendo una transición más veloz hacia los niveles de rendimiento de élite. Por ejemplo, si haces la rutina de entrenamiento de un atleta olímpico en tu propia rutina de ejercicio, podrías ver grandes mejoras. No hay ninguna garantía, sin embargo, que esto te hiciera un nadador del nivel de los Juegos Olímpicos.

Riera (1997), menciona que las características físicas y biológicas como la fuerza explosiva, la fuerza máxima, la fuerza prolongada, la flexibilidad, la dominancia lateral, la altura y el peso contribuyen a la adaptación al medio y a responder con precisión, rapidez y con intensidad adecuada a los requerimientos del entorno deportivo.

1.5.3 La inclusión de la mujer como deportista

En el artículo denominado Género y Deporte en la Sociedad Actual se destaca que la idea de la inferioridad física de las mujeres ha sido construida en sociedad a lo largo de la historia. El periodo victoriano dio origen a los deportes modernos y las escuelas masculinas públicas en Inglaterra dieron pie a esta modernización cuando los juegos se transformaron en actividades con reglas características del deporte actual. Los juegos organizados estaban impregnados de una concepción de la masculinidad que celebra la competitividad, la rudeza y la dominación física. En contraste, la participación de las mujeres en las actividades físicas y deportivas en la Inglaterra de la época victoriana estaba mucho menos desarrollada y constituía un tema de vivo debate en cuanto al tipo y al volumen de actividad que podría convenir a su supuesta “naturaleza más delicada”. En efecto, la ideología victoriana presenta a las mujeres como fuertes en el ámbito moral y espiritual pero física e intelectualmente débiles.

Partiendo de estas consideraciones, se establecían prescripciones muy concretas respecto a los deportes aptos para mujeres. La finalidad del ejercicio en las mujeres debía ser educativa y terapéutica, y la ejecución de los mismos estaba rodeada de extremo puritanismo.

El mito de la fragilidad física de las mujeres es una herencia de esta ideología y será la base de la institucionalización de la diferenciación del deporte según el género. Casi todas las disciplinas deportivas tienen pruebas y estándares diferentes según el género.

A inicios del siglo XX, la participación deportiva femenina va a tener varios giros importantes. Los ejercicios son cada vez más energéticos y son transmitidos como parte del currículo educativo. La mayor participación deportiva femenina coincide con la lucha legal, política y civil de éstas en Europa y Estados Unidos. La práctica deportiva femenina va a aumentar con el paso del tiempo, pero ésta sigue siendo mínima en relación a la participación deportiva masculina (Ordóñez, 2011).

La publicación Mujer y Deporte, Una Visión de Género; realizada por el Instituto Nacional de las Mujeres, muestra que en 1888, cuando el humanista y escritor Pierre de Fredy, barón de Coubertin creó el Comité para la Propagación de los Ejercicios Físicos en la Educación y más tarde, en 1894, realizó un Congreso Internacional para la instauración de los Juegos Olímpicos de la era moderna, dejó claro que la mujer no participaría en ellos por considerarlo "aberrante y contrario a la salud pública", pues se creía que las mujeres podrían adquirir terribles enfermedades, incluida la esterilidad, si salían de sus sillones de tejer.

Sin embargo, las mujeres se negaron a aceptar la determinación de Pierre de Coubertin y, en su propio país (Francia), Alice Millat fundó en 1922 los Juegos Olímpicos Femeninos, realizados en París y basados en el atletismo, con subsecuentes ediciones en Gotemburgo 1926 y en Praga 1930, luego de lo cual su organismo se integró a la Federación Internacional de Atletismo para dar cabida a las mujeres de manera oficial.

En tanto, el inicio del deporte en México está marcado por las comunidades prehispánicas, donde las mujeres participaron siempre de manera activa en juegos y competencias de significado religioso y cosmogónico. Al paso del tiempo se han involucrado en especialidades más actuales como el básquetbol, voleibol y fútbol.

A medida que crece el número de mujeres que toman parte en competiciones deportivas, es más importante conocer su perfil de personalidad. En 1980, Williams encontró que las deportistas diferían notablemente de la mujer "normal" en cuanto a su perfil de personalidad. En comparación con las no deportistas, se encontró que las mujeres deportistas eran más:

- Orientadas hacia el logro
- Independientes
- Agresivas
- Emocionalmente estables
- Asertivas

A pesar de ser un largo camino, la mujer ha tomado la iniciativa de incluirse poco a poco dentro del ámbito deportivo para demostrar sus capacidades y aptitudes, las cuales le brindan, hasta la fecha, un gran reconocimiento en distintos deportes, tanto individuales como de conjunto, dejando en claro que son dignas representantes. Y, por otro lado, ayudando a que la sociedad vaya evolucionando y desarrollándose de manera idónea en cuanto a la equidad de género.

1.5.4 Características del jugador de voleibol

Larrosa (2013) destaca que “los jugadores de voleibol presentan generalmente cuerpos delgados y musculosos, piernas fuertes para un buen salto vertical en los saques y remates, velocidad de reacción rápida para anticipar mejor las señales de dónde caerá la pelota y cómo hacer una jugada con ella y una actitud positiva hacia el trabajo en equipo. Todos los integrantes del equipo deben trabajar al unísono y ayudarse mutuamente cuando sea necesario. El liderazgo es un rasgo importante para establecer ejemplos positivos y tomar buenas decisiones en la cancha”.

Las principales cualidades físicas orgánicas y neuromusculares para la práctica del voleibol son:

1. Capacidad de combinar movimientos: Esta capacidad permite relacionar habilidades motoras automatizadas, por ejemplo: correr/saltar o saltar/golpear o correr/frenarse/golpear, todos estos movimientos son fundamentales para la práctica del voleibol, también hay que agregar la coordinación de distintas partes del cuerpo denominadas segmentarias (brazos), por ejemplo para realizar el remate.

2. Capacidad espacio temporal: Es la que permite modificar la posición y el movimiento del cuerpo en el espacio y en el tiempo, esta se puede realizar con la presencia de la pelota o sin ella, constituye la forma correcta de

mover el cuerpo en la cancha, en referencia a los compañeros, las líneas, la red etc.

3. Capacidad de equilibrio: Como su nombre lo dice es la capacidad de mantener el cuerpo en una postura equilibrada, indispensable para cualquier gesto técnico del voleibol, incluso el equilibrio dinámico que es muy importante en el bloqueo, remate, pelotas recuperadas en caídas, etc.

4. Capacidad de reacción: Son las reacciones rápidas a determinados estímulos, como ante un saque rival o ante un rebote.

5. Capacidad rítmica: Es la capacidad de adaptarse a los ritmos diferentes durante la práctica del voleibol, por ejemplo, cuando se puede, hay que realizar un paso caminando a buscar una pelota y luego salir rápidamente a atacar.

Las propias características del deporte del voleibol hacen que la capacidad aeróbica ceda su dominio a los mecanismos anaeróbicos encargados de las fases activas del juego, y deje para la capacidad aeróbica el cometido de los intervalos de recuperación (Belyaev, 1988, citado por Valadés, 2005), requiere que los jugadores tengan un buen sistema aeróbico y anaeróbico aláctico (ATP-CP) bien desarrollado (Gabbett, 2007).

1.6 Historia del voleibol

De acuerdo con la Federación Internacional de Voleibol, William G. Morgan (1870-1942), natural del estado de Nueva York, es quien cabe considerarse como inventor del juego del Voleibol, que en su día dio en llamar "Mintonette".

En aquel entonces, no existía juego alguno que se le pareciese remotamente al Voleibol, ni que pudiese darle alguna idea de lo que iba a ser su invento; lo

desarrolló partiendo de sus propios métodos de entrenamiento y valiéndose de sus experimentos prácticos en el gimnasio YMCA. Describiendo sus primeros intentos, dijo lo siguiente: "andaba buscando un juego que fuera apropiado, y pensé en el tenis, pero hacían falta raquetas, pelotas, una red y algún otro equipamiento, con lo cual quedó descartado, pero me quedé con la idea de la red. La levantamos hasta una altura de seis pies y seis pulgadas (1,98 metros) del suelo, o sea justo por encima de la cabeza de un hombre de estatura mediana. Necesitábamos un balón y probamos con una cámara de balón de baloncesto, pero resultó demasiado ligero y lento. Probamos entonces con el propio balón de baloncesto, pero era demasiado grande y pesado".

Morgan acabó pidiendo a la compañía A.G. Spalding & Bros. que fabricaran un balón, cosa que hicieron en su fábrica cerca de Chicopee, en Massachusetts. El resultado era satisfactorio; el balón venía cubierto de cuero, con un tubo de caucho por dentro, y su circunferencia era de entre 25 y 27 pulgadas (63,5 cm y 68,6 cm), y pesaba no menos de 9 y un máximo de 12 onzas (252 gramos y 336 gramos).

Le pidió a dos de sus amigos de Holyoke, el Dr. Frank Wood y John Lynch, que elaborasen, en base a sus sugerencias, los conceptos básicos del juego y redactaran sus diez primeras reglas.

A principios del año 1896, se organizó una conferencia en la universidad YMCA de Springfield con participación de todos los directores de educación física de la misma. El Dr. Luther Halsey Gulick, director de la Escuela Profesional de Formación a la Educación Física propuso a Morgan que hiciese una demostración de su juego en el flamante estadio de la universidad.

Morgan explicó que el juego estaba pensado para jugarse en gimnasios y polideportivos, pero que podía jugarse al aire libre. Podía participar cualquier número de jugadores, con tal de que se mantuviese la pelota en vuelo haciéndola pasar de un lado a otro de una red colocada en alto.

El profesor Alfred T. Halstead sugirió que se sustituyese el nombre de "Mintonette" por el de "Volley Ball", habida cuenta que lo más relevante era que el balón

volaba. Morgan y los participantes de la conferencia adoptaron la nueva denominación. Es interesante comprobar que este nombre se ha mantenido a lo largo de los años, con tan sólo una leve alteración, la que acordó aportar en 1952 el Comité administrativo de la USVBA, que consistía en deletrearlo en una sola palabra, o sea "Volleyball".

Morgan explicó los pormenores del reglamento y a continuación distribuyó copias manuscritas a los directores de educación que participaban en la conferencia, a modo de guía para la práctica del juego y su posterior desarrollo. Se creó entonces un comité para que estudiara el reglamento e hiciese sugerencias para enseñar y difundir el Voleibol.

En la edición de Physical Education de julio de 1896, se publicó una reseña del nuevo deporte y su reglamento quedó incorporado a su vez en la edición de 1897 del primer fascículo oficial de la North American YMCA Athletic League.

Hasta inicios de los años 30, el Voleibol era un deporte para entretenerse, y no eran muchas las actividades y competiciones internacionales. Las reglas del juego cambiaban de un país para otro, y ya se daban campeonatos nacionales en bastantes países (especialmente en países de Europa del Este donde el nivel de juego era muy notable). Con el tiempo, el Voleibol se fue convirtiendo en un deporte de alta competición, de fuerza y tecnicidad.

1.6.1 Reglamentación y manera de jugar voleibol

La Federación Internacional de Voleibol cuenta con un reglamento oficial en el cual se estipula lo siguiente en referencia a medidas, reglas, indicaciones y definiciones concernientes al juego:

Se juega en un campo rectangular de 18 metros de largo por 9 metros de ancho, con una zona libre de obstáculos en todo su perímetro, de 2 metros de anchura si se juega en cancha cubierta, y de 3 metros si se juega en campo descubierto. Una

red divide la cancha en dos partes iguales. Mide 9,50 metros de largo por 1 metro de ancho, y se sitúa a 2,43 metros del suelo para las competiciones masculinas, a 2,24 metros para las femeninas, y a 2,14 metros en las categorías juveniles. Debajo de la red, la línea central marca la divisoria entre los dos campos. A 3 metros de esta línea se traza la línea de ataque, que delimita la zona ofensiva por excelencia. A 20 centímetros detrás de la línea de fondo se sitúa el área de saque. El balón debe ser esférico, hecho con una cubierta de cuero flexible o cuero sintético, con una cámara de caucho o material similar en su interior. Su color puede ser uniforme y claro, o una combinación de colores. Su circunferencia es de 65 - 67 cm y su peso es de 260 – 280 g.

Para el partido, un equipo puede componerse de un máximo de 12 jugadores, más: Staff Técnico (un entrenador, un máximo de dos entrenadores asistentes) y Staff Médico (un terapeuta del equipo y un médico).

Solo los jugadores registrados en la hoja del encuentro pueden entrar al campo y participar del partido. Una vez que el entrenador y el capitán del equipo han firmado la hoja del encuentro, los jugadores registrados no pueden ser cambiados.

Un equipo anota un punto:

- Por enviar exitosamente el balón al piso del campo de juego adversario
- Cuando el equipo adversario comete una falta
- Cuando el equipo adversario recibe un castigo

Un equipo comete una falta cuando realiza una acción de juego contraria a las reglas (o las viola de alguna otra manera). Los árbitros juzgan las faltas y determinan las consecuencias de acuerdo con las reglas.

Un set (excepto el decisivo – 5to set) es ganado por el equipo que primero anota 25 puntos, con una ventaja mínima de 2 puntos. En caso de un empate 24 – 24, el juego continúa hasta conseguir una ventaja de 2 puntos.

El partido es ganado por el equipo que gana tres sets. En el caso de empate 2 – 2, el decisivo 5to. set se juega a 15 puntos.

En el momento que el balón es golpeado por el sacador, cada equipo debe estar ubicado dentro de su propio campo, en el orden de rotación (excepto el sacador).

Las posiciones de los jugadores se enumeran de acuerdo a lo siguiente:

-Los tres jugadores colocados frente a la red son los delanteros y ocupan las posiciones 4 (delantero izquierdo), 3 (delantero centro) y 2 (delantero derecho)

-Los otros tres son jugadores zagueros y ocupan las posiciones 5 (zaguero izquierdo), 6 (zaguero centro) y 1 (zaguero derecho).

El orden de rotación se determina por la formación inicial del equipo y se controla con el orden de saque y las posiciones de los jugadores a lo largo del set.

Cuando el equipo receptor gana el derecho a sacar, sus jugadores deben efectuar una rotación en el sentido de las manecillas del reloj.

Un toque es cualquier contacto con el balón por parte de un jugador en juego. Cada equipo tiene derecho a un máximo de tres toques (además del bloqueo) para regresar el balón. Un jugador no puede golpear el balón dos veces en forma consecutiva.

Las faltas en el toque del balón son principalmente:

-Cuatro toques: un equipo toca el balón cuatro veces antes de regresarlo.

-Toque asistido: un jugador se apoya en un compañero o en una estructura/objeto con el fin de golpear el balón dentro del área de juego.

-Retención: el balón es retenido y/o lanzado; no rebota del toque.

-Doble golpe: un jugador golpea el balón dos veces en forma consecutiva o el balón toca sucesivamente varias partes de su cuerpo.

Existen movimientos primordiales y básicos que se consideran durante un partido de voleibol y de los cuales se pueden desprender algunos otros:

-Saque: es el acto de poner en juego el balón por el jugador zaguero derecho, ubicado en la zona de saque. El balón debe ser golpeado con una mano o cualquier parte del brazo después de ser lanzado o soltado de la/s mano/s.

-Golpe de ataque: Todas las acciones para dirigir el balón hacia el adversario, con excepción del saque y el bloqueo, se consideran golpes de ataque. Se permite la volcada (tipping) si el balón es limpiamente golpeado y no es retenido o acompañado. Se completa en el momento en que el balón cruza completamente el plano vertical de la red o es tocado por un adversario.

-Bloqueo: Es la acción de los jugadores cerca de la red para interceptar, ubicándose por encima del borde superior de la red, el balón proveniente del adversario, sin importar la altura del contacto con éste. Solamente se permite a los jugadores delanteros completar un bloqueo, pero al momento del contacto con el balón, una parte del cuerpo debe estar por encima del borde superior de la red.

Una sustitución es el acto por el cual un jugador, que no sea el líbero o su jugador reemplazado, luego de haber sido registrado por el anotador, entra al juego para ocupar la posición de otro jugador, que debe abandonar el campo de juego en ese momento.

El líbero es un jugador designado y limitado a actuar como jugador/a zaguero/a y no se le permite completar un golpe de ataque desde ningún lugar (incluyendo el campo de juego y la zona libre) si al momento del contacto el balón está completamente por encima del borde superior de la red.

Capítulo II. El papel de la comunicación y la psicología dentro del deporte

2.1 Introducción

Desde los inicios del hombre, la comunicación ha sido un factor esencial de desarrollo y crecimiento, debido a los aportes que brinda para que se relacione e interactúe con otros seres humanos; creando así un ambiente social que permite la evolución de éste y, por tanto, de una sociedad que se encuentra delimitada por procesos comunicativos en las diversas actividades o situaciones donde se ven involucrados de manera cotidiana.

Por su parte, la psicología ha desempeñado también un rol bastante importante en la evolución humana, esto se debe a que brinda las bases para una mejor comprensión de lo que sucede a nivel intrapersonal, para así poder entender lo que se desenvuelve a raíz de ello en la parte interpersonal y grupal dentro de la sociedad.

Así pues, ambos elementos son considerados como parte fundamental de las actividades que realiza el ser humano y, para el estudio que se realizó en este caso, como parte esencial del deporte y sus participantes.

2.2 La comunicación y el deporte

Existen bastantes definiciones sobre la comunicación que han sido acuñadas por diversos autores a través de los años. Sin embargo, para efectos de la temática manejada dentro de este trabajo de investigación, es importante plantear una definición que vaya encaminada hacia el aspecto deportivo para poder encontrarse dentro del contexto adecuado; por lo tanto, se considera adecuada la que establece Ojalvo (1999) al destacar que la comunicación es “un proceso de interacción entre profesores, estudiantes y estos entre sí y de la escuela con la comunidad, que tiene como finalidad crear un clima psicológico favorable, para

optimizar el intercambio y recreación de significados que contribuyan al desarrollo de la personalidad de los participantes”.

De acuerdo con la Teoría de la Comunicación Humana de Paul Watzlawick, un fenómeno permanece inexplicable en tanto el margen de observación no es suficientemente amplio como para incluir el contexto en el que dicho fenómeno tiene lugar. El observador de la conducta humana pasa de un estudio deductivo de la mente al estudio de las manifestaciones observables de la relación. El vehículo de tales manifestaciones es la comunicación.

El estudio de la comunicación humana puede dividirse en tres áreas: semántica, sintáctica y pragmática. La semántica abarca los problemas relativos a transmitir información. La comunicación afecta a la conducta, y este es un aspecto pragmático. Así toda conducta es comunicación, y toda comunicación afecta a la conducta.

Nos interesa el efecto de la comunicación sobre el receptor y el efecto que la reacción del receptor tiene sobre el emisor.

-Noción de función y relación: Las variables no tienen un significado propio, sino que resultan significativas en su relación mutua, esto constituye el concepto de función.

Las investigaciones sobre los sentidos y el cerebro han demostrado acabadamente que sólo se pueden percibir relaciones y pautas de relaciones, y que ellas constituyen en esencia la experiencia.

Así, la esencia de nuestras percepciones no son cosas sino funciones y éstas no constituyen magnitudes aisladas sino signos que representan una conexión, una infinidad de posiciones posibles de carácter similar.

-Información y retroalimentación: La retroalimentación puede ser positiva o negativa. La negativa caracteriza la homeostasis (estado constante) por lo cual desempeña un papel importante en el logro y mantenimiento de la

estabilidad de relaciones. La positiva lleva al cambio, o sea a la pérdida de estabilidad o de equilibrio.

Los grupos interpersonales (grupos de desconocidos, parejas, familias, etc.) pueden entenderse como circuitos de retroalimentación, ya que la conducta de cada persona afecta a la de las otras, y la de los demás a ésta.

-Redundancia: La redundancia ha sido ampliamente estudiada en dos de las áreas de la comunicación humana, en la sintáctica y en la semántica. Cada uno de nosotros posee vastos conocimientos acerca de la legitimidad y probabilidad estadística inherentes tanto a la sintáctica como a la semántica de las comunicaciones humanas. Desde el punto de vista psicológico este conocimiento resulta interesante por el hecho de hallarse casi por completo fuera de la percepción humana. Nadie, excepto un experto puede establecer las probabilidades de las secuencias o los órdenes jerárquicos de las letras y palabras en un lenguaje dado, a pesar de lo cual todos podemos percibir y corregir un error de imprenta, agregar una palabra que falta, etc..

La redundancia pragmática es cuando contamos con un monto elevado de conocimientos que nos permiten evaluar, modificar y predecir la conducta.

-Metacomunicación y el concepto de cálculo: La metacomunicación es cuando dejamos de utilizar la comunicación para comunicarnos y la usamos para comunicar algo acerca de la comunicación. Así utilizamos conceptualizaciones que no son parte de la comunicación sino que se refieren a ella.

La actividad deportiva de alto rendimiento al igual que toda actividad humana incluye un proceso de comunicación, el cual tiene diversidad de manifestaciones, como todo proceso complejo, enmarcado desde el contexto pedagógico en su fase formativa hasta los espacios competitivos como modo de recreación en una triada de comunicación entrenador-deportista-público (Pérez, 2011).

Prats (2013) menciona que el uso de una buena política comunicativa en la dirección deportiva puede marcar la frontera entre la victoria y la derrota, entre el éxito y el fracaso, entre el primero y todos los demás. Trabajando bien este aspecto, se puede favorecer el trabajo en equipo, se puede mejorar la confianza y la motivación, e incluso podemos llegar a reducir el nivel de ansiedad y la presión. Por lo tanto, estamos hablando de una herramienta fundamental para mejorar el rendimiento de un jugador o un equipo.

Incluso cuando los beneficios de una buena comunicación son ampliamente conocidos en el mundo del deporte, no parece tan claro que se use esta herramienta de forma adecuada. El problema radica en que muchas veces se aplican los conceptos comunicativos cuando las cosas dejan de funcionar y empiezan a ir mal, y se pretende utilizar a la comunicación como el remedio o solución.

A pesar de que se considera al proceso de comunicación como un todo integral, sería importante hacer la distinción entre la verbal y la no verbal para así poder tener una visión más profunda y específica sobre los elementos que toman lugar dentro de cada una de ellas, de tal forma que la comprensión sea aun mayor.

2.2.1 La comunicación verbal entrenador-deportista

El servicio argentino de coaching para alto rendimiento Psicología del Deporte, reconoce que un equipo es un grupo de mentes unidas por algo que se llama comunicación. En la medida de que ésta sea buena, el equipo será consistente y podrá desarrollar al máximo su potencial.

También señalan que “la comunicación es como el agua, debe circular y si no lo hace se estanca y se pudre. Si los jugadores no se pueden comunicar, entonces se generan pensamientos cada vez mas negativos que al llegar a los oídos de los entrenadores, estos los perciben como planteos. En realidad no son planteos sino

que es la comunicación que debió ser escuchada en su momento y como se estancó ahora surge de una manera más agresiva y desvirtuada. El técnico debe entender que cuando los jugadores llegan al nivel de hacer planteos es porque no se los escuchó bien en su momento”.

Así mismo, el equipo de coaching sugiere que la base de la comunicación es la escucha y un líder se define por su capacidad de escuchar y tolerar todo lo que sus liderados tengan para decir. No es la capacidad de imponerse lo que define el líder sino de hacerle ver al liderado que cualquier cosa que piense o diga, el líder tiene la fuerza para tolerarla y entenderla. La fuerza de la escucha la desarrollan pocos entrenadores y capitanes que son los que más debieran enfocarse en ella. No se debe esperar confianza y consideración con aquellos a los que no se los escucha, porque no escuchar es justamente la señal de falta de confianza y consideración.

La clave está en la capacidad de establecer una comunicación abierta, confiada y sin prejuicios.

Especialistas en psicología del deporte, publicaron un artículo en 2011 donde hacen referencia a la comunicación y la manera adecuada en que ésta debe darse dentro del ámbito deportivo por parte del entrenador:

- Emitir mensajes cortos y directos para que sean entendidos de forma rápida y eficaz. Esto, sobre todo, es importante durante el partido. Así, un entrenador de fútbol tiene que decir en pocas palabras que quiere que haga un determinado jugador ya que se lo tiene que decir a gritos desde la banda, es decir, no tiene tiempo para explayarse.

- Fijarse en cómo son sus jugadores, en qué personalidad tienen ya que, en función de ello, los jugadores reaccionan de forma diferente ante los comentarios. Por ejemplo, hay jugadores que ante un grito del entrenador, se ponen las pilas y, en cambio, otros se hunden.

-Tener en cuenta el estado anímico del jugador, cómo se encuentra y cómo puede influir esto en la interpretación que haga del mensaje. Por ejemplo, cuando un jugador está enfadado, porque ha cometido algún error, porque le han sustituido y no le ha gustado, etc. es conveniente dejarle que se calme para, luego, en frío comentar los aspectos que se consideren oportunos. Si no es así, el comentario realizado puede ser interpretado como una ofensa y generar un problema de forma gratuita.

Con respecto al mensaje, es importante tener en cuenta la información que se proporciona. En muchas ocasiones, vemos lamentarse a un jugador por un error cometido, el entrenador le llama y le vuelve a recordar el error. Salvo los jugadores de las primeras etapas de formación, el resto ya es consciente de lo que hace bien o mal, por lo que es preferible fijar su atención en la acción correcta, en qué debería haber hecho. En algunos casos, ni siquiera esto es necesario, por lo que sería conveniente no insistir mucho en el hecho.

En este sentido, cuando queramos corregir a un jugador, es positivo, sobre todo, con determinados jugadores y en categorías inferiores, utilizar la técnica del sándwich, que consiste en decir una cosa buena que haya realizado el jugador, el error y su corrección y, por último, otra cosa buena. Por ejemplo, “la idea era buena, has visto bien el pase, pero lo tenías que haber lanzado más adelantado, ¿vale?. Está bien intentado, la próxima seguro que te sale”. De esta forma, se corrige al jugador sin dañar la confianza en sí mismo.

Es importante también el contexto. Así, si queremos corregir a un jugador y que éste lo entienda como tal, no podemos decírselo delante de todo el mundo, tendremos que cogerle aparte y decírselo (EAR Psicólogos, 2011).

El psicólogo Emilio Pérez (2014), resalta algunas de las habilidades que pueden ayudar a mantener una mejor comunicación:

1. Desarrollar la credibilidad cuando se comunica: Podremos mejorar la credibilidad de lo que decimos siendo entrenadores cooperadores, honestos

acerca de nuestros conocimientos, claros en el trato con los jóvenes, dinámicos y abiertos, haciendo uso siempre de un enfoque positivo y mostrándonos cordiales, afectuosos y empáticos con ellos.

2. Comunicar con un enfoque positivo: No debemos confundir un enfoque positivo con el hecho de elogiar de forma exagerada o con dejar pasar por alto un mal comportamiento. Por otra parte, hablamos de un enfoque y actitud que deberíamos transmitir tanto en el lenguaje verbal como en el no verbal.

Dos aspectos importantes de este enfoque serían: realzar el elogio y los premios con el fin de reforzar conductas deseables, y ayudar a los deportistas a autoevaluarse. Por consiguiente, conseguiríamos con esta actitud otorgarnos mayor credibilidad, aumentar la autoestima del más pequeño y disminuir el temor al fracaso.

3. Transmitir mensajes ricos en información: No sirve de nada decir que algo se ha hecho mal si no se acompaña de instrucciones específicas que ayuden a mejorar; igualmente, cuando el niño deportista ha hecho algo bien, el técnico debe elogiarlo explicando lo bueno y bien de su actuación. Es importante tener en cuenta que no debemos estar evaluando al pequeño continuamente, pues se sentiría incómodo e inseguro en su relación con el entrenador; por otra parte, hay que tener presente que no evaluamos a la persona, sino su comportamiento.

4. Comunicar con coherencia: Es muy habitual que prediquemos una cosa y hagamos otra completamente distinta; sin embargo, el entrenador debe procurar que esto le ocurra lo menos posible, ya que provoca en el deportista confusión y desconcierto. Otra incoherencia que desgraciadamente suele darse con bastante frecuencia entre los entrenadores, es no mantener la palabra dada.

En el aspecto de la falta de coherencia, mayor precaución hay que tener si somos entrenadores de niños o adolescentes.

5. Aprender a escuchar: No sólo es importante que el deportista sea escuchado, lo es aún más que se sienta escuchado. Para ello, el entrenador debe poner en marcha la llamada “escucha activa”, la cual asegura a la otra parte que hemos recogido y entendido su mensaje.

De acuerdo con investigaciones (Domínguez y col, 1997, 2004) se ha determinado que el proceso de comunicación que favorece el desempeño del atleta en la actividad deportiva debe estar caracterizado por:

- Elaboración participativa del mensaje, en la que el atleta juega un papel importante
- Emisión de un mensaje con una intencionalidad manifiesta, congruente
- Emisión de un mensaje claro, sencillo, conciso, preciso y orientado
- Comunicación bidireccional, que permita la doble vía, información y retroalimentación
- Comunicación problematizadora, que genere reflexión, con preguntas abiertas
- Utilización de habilidades comunicativas tales como: uso del nombre del atleta, empleo de elogios adecuados, reforzamiento positivo, órdenes afirmativas
- Congruencia entre el mensaje verbal y no verbal
- Utilización de la demostración como medio de enseñanza y comunicación
- Mantener una actitud de escucha hacia el atleta
- Comunicación asertiva y no agresiva
- Utilización del método “sándwich” en la corrección de errores
- Evitar las generalizaciones

Dentro del capítulo 12 del libro de Smith y Gould (2010), se destaca que, con independencia de lo brillante que sea un entrenador en la planificación de una estrategia y en el conocimiento de los aspectos técnicos del juego, el éxito dependerá de la capacidad de comunicarse eficazmente con los deportistas. En esencia, no es lo que se sabe, sino cómo se comunica esta información a los demás.

Con frecuencia, los trastornos en la comunicación están en la base de ciertos problemas cuando los entrenadores hablan con los deportistas. Quizá las siguientes observaciones suenen de algo: “simplemente es imposible hablar con él”, “tanto da que se lo digas una como mil veces”, o “lo que le entra por una oreja le sale por la otra”. Por su parte, los deportistas también tienen comentarios que hacer de sus entrenadores: “nunca explica por qué hace las cosas”, “es difícil acercarse a él”, o “siempre está vociferando y diciendo las cosas a gritos”. Sin duda, hay problemas en ambos lados. Resolver estas lagunas de la comunicación es fundamental para preservar un entorno positivo de aprendizaje o entrenamiento.

Aunque tiene lugar el mismo proceso en todo tipo de comunicación, los objetivos de ésta pueden variar. Un entrenador puede comunicarse para:

- Convencer a una persona de una clase de aeróbico de que puede perder peso si hace ejercicio de manera regular
- Evaluar lo bien que ejecuta una gimnasta sus ejercicios de rutina en la barra de equilibrios
- Informar a los estudiantes sobre cómo ejecutar una nueva destreza de voleibol
- Motivar al equipo para que se mentalice ante el próximo partido contra un adversario difícil
- Resolver conflictos interpersonales en el equipo

De la misma manera, los autores recalcan en el capítulo que los mensajes verbales deben enviarse con claridad y recibirse e interpretarse correctamente. Se producen fallos cuando las comunicaciones se envían de manera ineficaz, no se reciben o se malinterpretan. Con frecuencia, el problema tiene que ver con la transmisión del mensaje. Algunas personas hablan demasiado, divagando sobre cosas que aburren o aturden a los demás, mientras que otras hablan poco, con lo que no transmiten la suficiente información.

Las directrices para el envío de mensajes verbales efectivos son:

1. Ser directo
2. Asumir los mensajes como propios
3. Ser completo y específico
4. Ser claro y coherente. Evitar mensajes dobles
5. Dar a conocer con claridad las necesidades y sentimientos
6. Separar los hechos de las opiniones
7. Centrarse en una cosa cada vez
8. Lanzar los mensajes de forma inmediata
9. Asegurarse de que el mensaje no contiene significados equívocos
10. Mantener una actitud de apoyo
11. Ser coherente con los mensajes no verbales
12. Reforzar mediante la repetición
13. Hacer que el mensaje sea el adecuado para el marco de referencia del receptor
14. Generar feedback para saber si el mensaje ha sido interpretado correctamente

2.2.2 Comunicación no verbal en el ámbito deportivo

En el ámbito deportivo general, Tutko y Richards (1984) expresan la existencia de ciertos movimientos corporales que señalan la presencia de un bloqueo

comunicativo (por ejemplo, la realización del gesto de cruce de brazos en el pecho). Estos autores plantean diversos consejos para la mejora de la comunicación. En lo que respecta a la comunicación corporal, aconsejan, entre otros aspectos, que el jugador en su comunicación con el entrenador no realice movimientos con el cuerpo, cuando le habla el entrenador (p.e. dibujar garabatos con los pies) o que no se lleve a cabo la comunicación en ese instante.

Sampedro (1999), considera que si se realiza la comparación entre el modelo de comunicación verbal y el modelo conjunto no verbal y motriz, se advierte que el primero hace expreso el desenlace de sus objetivos mientras que el segundo es portador de su significado, presenta especialización y no posee tanta facilidad para ser captado y comprendido.

Es necesario añadir que en un número grande de periodos de tiempo de una competición, el tipo predominante es la comunicación no verbal.

Pérez (2011) señala que el lenguaje no verbal implicado dentro del proceso de la comunicación deportiva considera los siguientes elementos:

- Miradas: El movimiento ocular regula el proceso de comunicación, ayuda y estimula las zonas de la corteza cerebral. Así, las miradas tienen determinada significación en la comunicación cotidiana. Por ejemplo, una mirada con la pupila hacia arriba indica recuerdo visual; hacia abajo, diálogo interior; oblicua hacia abajo, calibra sensaciones; oblicua hacia arriba, construyendo imagen, etc.

- Movimientos de cabeza: Lateral derecho indica indagación; lateral izquierdo, duda; rascarse la cabeza, frotarse la barbilla o tocarse el lóbulo de la oreja son acciones relacionadas con la búsqueda de la idea adecuada.

-El rostro y la mímica facial: Esta mímica está condicionada culturalmente y es expresión de la personalidad del emisor. Estos movimientos adquieren significación principalmente en la comunicación a corta distancia. Pueden cambiar con rapidez y con frecuencia, duran fracciones de segundos, pero aun así provocan efectos en el interlocutor. El contacto visual entre los interlocutores demuestra atención, interés, respeto y evitarlo puede interpretarse como desconfianza, indiferencia, temor, pesimismo, etc. La boca y sus movimientos le imprimen una carga afectiva significativa a la comunicación interpersonal.

-La gestualidad del cuerpo: Se expresa fundamentalmente con los movimientos significativos de brazos, manos y piernas; ellos permiten conocer mejor las emociones de una persona; si está enojada o ansiosa, si siente agrado o inseguridad. Aunque cada persona tiene su propio estilo gestual, condicionado por su cultura, personalidad, educación e idiosincrasia, cada cultura dispone de un estilo de movimiento propio y de un repertorio de emblemas. El emblema es un movimiento corporal que posee un significado preestablecido.

-Empleo del espacio: al otorgarles movimiento a sus cuerpos, las personas emplean el espacio inmediato. La forma en que lo hacen ofrece información significativa acerca de las relaciones entre los comunicantes. Esto varía de acuerdo con las diferentes culturas, las edades, los rangos sociales, y particularmente de acuerdo con la situación comunicativa en que se encuentren.

Todo lo que se hace con el ser físico, comunica. Para proponerse ser mejor comunicador hay que tener en cuenta la expresión corporal, tanto en la función del emisor como en la del receptor, ya que se conoce mucho del otro observando cuidadosamente los mensajes de la extraverbalidad. El rostro y la mímica facial, la gestualidad del cuerpo, la postura y el empleo del espacio personal se integran en

la actuación comunicativa de los deportistas y, paralelamente al lenguaje oral, condicionan la calidad de la comunicación interpersonal.

Hernández (2005) refiere, con respecto a la conducta ocular, que los movimientos realizados por la cabeza y la expresión del rostro rempazan frecuentemente a la comunicación verbal en las competiciones, y llegan a ser ciertamente un código en la comunicación.

En otro de los artículos redactados por EAR Psicólogos (2015), señalan que los mensajes escritos no facilitan toda la información necesaria para establecer una buena comunicación, dejan atrás todo lo relacionado con las motivaciones, actitudes y estados emocionales de los interlocutores; y cuando no tenemos toda la información, la inferimos, pero en base a nuestras percepciones, es decir, la interpretamos a nuestra manera y ahí vienen los fallos en la comunicación. Pensemos ¿cuántas veces hemos tenido problemas con alguien cercano porque no ha interpretado igual que nosotros un mensaje que le hemos enviado? Y es que alrededor del 80% de la información que recibimos se debe a la comunicación no verbal. Además, es más fiable ya que tiene menos probabilidades de hallarse bajo control consciente y por tanto, es más difícil manipularlo o disimularlo. Por contra, también es más difícil interpretarlo, por lo que es conveniente siempre tener en cuenta el contexto.

Destacan los siguientes elementos de la comunicación no verbal:

-La expresión facial: Nos facilita información de carácter emocional, de tal manera que podemos saber si una persona está triste, alegre, concentrada, despistada. Concretamente, nos fijamos en la mirada y la sonrisa. La primera, regula el acto comunicativo (si durante una conversación entre jugadores, uno de ellos retira la mirada de su interlocutor, éste interpretará que quiere terminar la charla) y permite expresar emociones (cuando un jugador después de un cambio, mira fijamente al entrenador, éste puede interpretar que no le ha sentado nada bien el cambio). La segunda, es una

gran facilitadora de la comunicación, permitiendo relajar posibles tensiones. Cabe señalar que, en muchas ocasiones, la expresión facial de los entrenadores dificulta la comunicación con sus jugadores, o incluso con los familiares, lo que, a largo plazo, puede suponer un mayor problema.

-Los gestos con las manos: Sirven para enfatizar los mensajes o incluso sustituirlos, pero deben ser armónicos con el resto del cuerpo y con el mensaje que estamos transmitiendo, ya que si no, pueden distraer. En el ámbito deportivo, son muy utilizados, por ejemplo, un base que marca con su mano la jugada de ataque a realizar; un portero que con la mano le dice a los defensas cómo colocarse en la barrera; un entrenador que desde la banda da instrucciones a sus jugadores a través de sus gesticulaciones, etc.

-La postura: A través de ella, podemos saber el grado de tensión-relajación de nuestros oponentes, lo que resulta muy útil en algunos deportes como el tenis. Por ejemplo, si observamos que nuestro rival tiene una postura muy rígida, puede ser debido a que está nervioso, y, por tanto, decidir ser más agresivos en nuestro juego, atacándole más.

-La proxemia o proximidad espacial: Matiza la calidad y el tipo de relación. A medida que las distancias se acortan, la relación aumenta en confianza. Este dato es importante para conocer el grado de confianza entre los miembros de un equipo, del cuerpo técnico o para mejorar la relación con los padres de nuestros jugadores. En ese sentido, la distancia ideal para que un entrenador se dirija a sus jugadores o deportistas oscila entre 46 y 80 cm (aproximadamente la distancia del brazo estirado), y entre los entrenadores y los padres de los jugadores aumentaría algo, aunque seguiría siendo una distancia personal (80-120 cm).

-La paralingüística: Se refiere a los elementos de la voz humana que permiten dotar de expresividad a los mensajes, contextualizarlos y otros efectos como captar la atención. Algunos de estos elementos son el volumen, la latencia, el tono o inflexión, el timbre, la claridad, la fluidez, los silencios, etc. Los entrenadores, sobre todo, tienen que controlar todos estos aspectos y utilizarlos de forma adecuada según la situación. Por ejemplo, durante un tiempo muerto, han de mostrar un volumen adecuado, vocalizar, tener fluidez, etc.; durante la reunión con los padres, han de controlar el tono y volumen, así como la latencia, etc.

Por tanto, si queremos mejorar la comunicación con nuestros deportistas, familiares, entrenadores, etc., es necesario tener en cuenta estos elementos de la comunicación no verbal, interpretando cada uno de ellos de acuerdo con el contexto donde se produzcan y respondiendo en consonancia.

2.3 Antecedentes de la psicología en el deporte

Palominos (2007) realizó una investigación para conocer la historia de la psicología en el ámbito deportivo, encontrando que, en Europa, posterior al término de la primera guerra mundial, se destaca el trabajo de tres psicólogos pertenecientes a los institutos de educación física de Leipzig y Berlín, R.W. Schulte, N. Sippel y F. Giese, quienes en el periodo comprendido entre los años 1921 y 1928, aportaron con estudios y publicaciones sobre la psicología de la actividad física y el deporte, enfatizando en aspectos filosóficos, experimentales y aplicados. Asimismo, en la Universidad de Leipzig, previo a la segunda guerra mundial se destacan las investigaciones de Otto Klemm sobre el aprendizaje motor.

En la Ex URSS, la creación del Instituto Central de Investigación Científica para el Estudio de la Educación Física en el año 1930, fue un hecho de vital importancia

para el posterior desarrollo de la psicología del deporte. Los temas de investigación que se abordaban en esa época apuntaban a las motivaciones e intereses de los atletas, el concepto de poder mental del deportista (conformado por los factores de valor, determinación, tenacidad, resistencia y autodisciplina) y las tensiones de los atletas previas a la competición. Estos trabajos permitirían que, paulatinamente, se fuera concretando el campo de estudio de la psicología del deporte como disciplina autónoma en la Unión Soviética antes que en otros países.

En Estados Unidos se considera como pionero a C. Griffith, quien fundó el primer Laboratorio de Psicología del Deporte en la Universidad de Illinois (Athletic Research Laboratory), siendo el director hasta el año 1932. Este laboratorio tuvo dos áreas fundamentales de investigación, una dedicada al estudio de la investigación fisiológica y la otra al área psicológica, realizando diversas investigaciones experimentales, tales como: estudios de tiempos de reacción, habilidades motrices, aprendizaje deportivo, entre otras. Sin embargo, en Estados Unidos con el inicio de la segunda guerra mundial, las investigaciones sobre el aprendizaje de destrezas motrices presentaron un fuerte impulso, pero tuvieron que adaptarse a las necesidades de las fuerzas armadas para la selección y entrenamiento de pilotos de guerra, considerando fundamentalmente las habilidades perceptivo – motrices e intelectuales.

Luego del inicio de la segunda guerra mundial, se destacan los aportes de los investigadores y padres de la psicología del deporte soviético, Alexander Rudik y Peter Puni, quienes realizaron investigaciones psicológicas, enfocadas a la preparación del deportista para la competición. Por lo tanto, en el periodo comprendido entre los años 1945 y 1957, es cuando la psicología del deporte en la Unión Soviética surge como una disciplina de estudio, a pesar de los trabajos precedentes.

Una vez finalizada la segunda guerra mundial, en los años 50' los psicólogos del deporte de Estados Unidos no habían iniciado trabajos de asesoramiento a entrenadores ni de preparación de deportistas para instancias competitivas, al contrario de lo que estaba sucediendo en la Unión Soviética y en los demás países de Europa del este. No obstante, el libro "Psychology of Coaching" publicado en 1951 por el psicólogo John Lawther, fue el "único trabajo de la década de los cincuenta que intentó tender un puente entre la investigación y el trabajo aplicado con los técnicos del deporte. Esta obra despertó el interés de los entrenadores por aprender algo más sobre temas relacionados con la motivación deportiva, la cohesión del equipo o las relaciones interpersonales". (Pérez, Cruz y Roca, 1995).

En los años sesenta, dos psicólogos clínicos estadounidenses, Bruce Ogilvie y Thomas Tutko, trabajaron de manera directa con deportistas, utilizando test y escalas de evaluación para investigar los rasgos de personalidad de los deportistas de alta competición: nadadores olímpicos, jugadores de béisbol y fútbol americano de equipos universitarios y profesionales.

En España, el pedagogo Josep Roig Ibáñez, quien pertenecía al Centro de Medicina Deportiva de Barcelona, fundó el primer Laboratorio de Psicología del Deporte del Estado Español; diagnosticando aptitudes deportivas, evaluaciones experimentales de tiempos de reacción, percepción, concentración y vigilancia.

Cabe destacar que a nivel mundial, la psicología del deporte se institucionaliza formalmente luego de un suceso histórico para la psicología, esto fue gracias al "Primer Congreso Mundial de Psicología del Deporte", celebrado en Roma en 1965, en el cual participaron diversos profesionales vinculados a las ciencias del deporte, tales como; psicólogos, psiquiatras, médicos deportivos, técnicos deportivos y profesores de Educación Física. Luego de este evento, se funda la "Sociedad Internacional de Psicología del Deporte" (S.I.P.D.), favoreciendo la organización sistemática cada cuatro años de congresos mundiales (Palominos, 2007).

Los autores Smith y Gould (2010), destacan en el capítulo 3, llamado “Personalidad y Deporte” que hacia 1994 se habían publicado más de 1000 artículos sobre aspectos relativos a la personalidad en el deporte (Ruffer, 1976a, 1976b; Vealey, 1989), la mayoría de los cuales fueron escritos durante los años sesenta y setenta.

Esta voluminosa investigación pone de manifiesto la importancia que los investigadores y los profesionales aplicados daban al papel de la personalidad en el ámbito del deporte y el ejercicio físico.

También destacan en ese capítulo que las investigaciones realizadas en los años sesenta y setenta dieron lugar a pocas conclusiones útiles sobre la relación entre la personalidad y el rendimiento deportivo. Los investigadores estaban divididos en dos grupos. Morgan (1980) describía a uno de ellos como el que adoptaba un punto de vista crédulo, es decir, sus integrantes creían que la personalidad estaba estrechamente relacionada con el éxito deportivo. Según el mismo autor, el otro grupo tenía un punto de vista escéptico en virtud del cual sus miembros sostenían que la personalidad y el éxito deportivo no tenían nada que ver.

2.3.1 La psicología del deporte

El servicio de coaching argentino afirma en esta ocasión que para lograr la excelencia en el alto rendimiento deportivo es fundamental maximizar todos los recursos disponibles, tanto físicos y técnicos como los mentales. Sólo así se pueden traspasar los propios límites, expandir las capacidades y aspirar a estar en la cima de la disciplina. En los altos niveles de competición la diferencia la marca la performance mental del deportista. Todos consideran y destacan que el aspecto mental es fundamental en el juego.

Si bien gran parte de los que participan del entorno deportivo, llámese deportistas, entrenadores, otros profesionales, periodistas, árbitros, etc. consideran de gran

importancia el aspecto psicológico, es escaso el tiempo y la dedicación a entrenar las habilidades mentales que tienden a mejorar el desempeño deportivo.

Tanto el cuerpo como la mente desarrollan una interacción, hay muchos ejemplos de esto, tales como experimentar temor y ver cómo ésta percepción se acompaña de sudor, aceleración del pulso cardíaco, etc., lo cierto aquí es que muchas veces se entrena físicamente y se espera que el resto de las sensaciones se ajusten solas o con el tiempo. El cuerpo y la mente son uno solo. Son un binomio sabiamente relacionado (Flores, 2005).

Schilling (1974), entiende por Psicología Deportiva una “psicología especial” que analiza e investiga los procesos psíquicos y sus fenómenos, los cuales tienen lugar antes, durante y después de la actividad deportiva; también investiga las causas y los efectos de estos procesos.

Por su parte, Nitsch (1978), afirma que se caracteriza como una ciencia empírica, la cual analiza, investiga, estudia las condiciones, transcurso y consecuencias de la regulación psíquica de las acciones relacionadas con el deporte y deduce posibilidades de su modificación. Por acciones relacionadas con el deporte se entiende todas aquellas acciones que están inmensamente orientadas a los sucesos deportivos (por ejemplo, el comportamiento de los espectadores), que se organizan y regulan con un objetivo (p.e., el comportamiento de los profesores de deporte, de entrenadores y árbitros) o se realizan en forma activa (la actividad deportiva en el deporte de alto rendimiento en el deporte escolar, masivo, recreativo o de rehabilitación).

Williams (1991) considera que la psicología deportiva tiene tres objetivos:

1. Conocer y optimizar las condiciones internas del deportista para lograr la expresión del potencial físico, técnico y táctico adquirido en el proceso de preparación.

2. Ayudar al competidor a controlar el estrés que produce una desorganización emocional y conductual que puede afectar su rendimiento.

3. Intenta pasar de la expectativa de éxito (cuando el deportista siente que su habilidad está directamente asociada a la victoria deportiva) a la expectativa de eficacia (para que las acciones y los movimientos técnicos ocupen su atención y sentimientos).

Así mismo, señala las habilidades mentales de los deportistas que deben ser entrenadas y potenciadas:

-Concentración: es esencial para alcanzar el máximo nivel para el que cada uno está capacitado. El elemento principal de la concentración es la capacidad de focalizar la atención sobre la tarea que se está desarrollando sin distraerse con estímulos internos y/o externos.

-Atención: íntimamente relacionada con la concentración, las distintas demandas deportivas requieren diferentes demandas atencionales, pudiendo ser éstas estrechas, amplias, internas o externas según la situación lo requiera.

-Motivación: eje fundamental de la vida en general y del deporte y deportista en particular; como proceso que permite al deportista participar de su deporte debidamente orientado hacia objetivos y metas determinados y delimitados.

-Autoconfianza: es la creencia o el grado de certeza que los individuos poseen acerca de su habilidad para tener éxito en el deporte. Es creer que se puede realizar satisfactoriamente una conducta deseada, por lo cual es de suma importancia trabajar esta variable.

-Comunicación: otra aptitud sumamente importante en la vida y mucho más en el ámbito deportivo. La comunicación es esencial a la hora de trabajar con deportistas, no sólo para ellos sino para la optimización del trabajo del entrenador y demás miembros del cuerpo técnico.

-Autoconocimiento: el deportista debe, con el tiempo, conocerse en detalle para saber cómo reaccionar ante determinadas situaciones o emociones que lo asaltan. Debe poseer básicamente conocimiento de sus respuestas, de la influencia del entorno sobre sí, cómo responde su cuerpo, entre otros aspectos para utilizar adecuadamente alguna herramienta de autocontrol.

-Relajación: la relajación puede ayudar a eliminar tensiones locales, facilita la recuperación cuando se dispone de poco tiempo de descanso, ayuda a evitar el exceso de tensión muscular, ayuda al comienzo del sueño y reduce el insomnio que puede ser frecuente previo a la competencia y después de ella.

-Visualización: es una técnica que programa la mente para una tarea, no es magia, requiere práctica sistemática para ser efectiva. Involucra todos los sentidos; aunque "ver con los ojos de la mente" es más común, en el deporte todos los sentidos son importantes.

Haciendo referencia a un artículo publicado por el equipo de redacción del Instituto de Estudios Deportivos (IESPORT), en las siguientes líneas se resumen algunos ejemplos interesantes de las intervenciones de la psicología en deportistas y equipos de primer nivel:

a) Motivación del deportista: Es la labor más fácil de comprender. Los deportistas profesionales están sometidos a un nivel de exigencia muy alto, pero es imposible evitar altibajos en el rendimiento. La actuación del psicólogo ante este problema busca minimizar la duración de las malas

rachas y ayudar al sujeto afectado a derribar obstáculos mentales que puedan afectarle. Quienes trabajan en las parcelas físicas y técnicas con el deportista siempre le piden mejores resultados. Ese es su objetivo. Sin embargo, el sujeto debe conocer sus propias limitaciones para superarlas o, si no es posible, aprender a convivir con ellas y buscar el progreso en otras cualidades que aún no se han potenciado. La tarea psicológica debe evitar la frustración del goleador que atraviesa una mala racha, del tenista que ha caído muchos puestos en el ranking o del atleta que se ha quedado sin clasificación para los Juegos Olímpicos por una décima de segundo.

El trabajo con quienes han sufrido lesiones graves también es muy importante; sobre todo en los primeros momentos de la lesión, cuando no se ve la luz al final del túnel.

b) Gestión de las crisis: La situación económica lleva a muchos equipos a un descalabro institucional que repercute muy negativamente en el equipo. El psicólogo debe transmitir a los miembros de la plantilla y al cuerpo técnico la importancia de abstraerse de los problemas extradeportivos. La actitud constructiva es fundamental para el futuro profesional de los afectados. Sus buenos resultados pueden favorecer la recuperación de la entidad o asegurarles un buen destino en el caso de que la situación no mejore. Si hay problemas con los salarios y por motivos contractuales no se puede abandonar el club, no sirve de nada la rebelión interna. Es preferible siempre la estabilidad emocional, tanto en el deporte como en la vida.

c) Preparación de partidos y competiciones: La psicología deportiva defiende la tesis de que es posible afrontar una gran cita sin nervios, estar en un estadio lleno con miles de espectadores y sentir un silencio interior que facilite la toma de decisiones. Todo ello se consigue mediante técnicas de relajación, pensamientos positivos y muchas dosis de razón. Se parte de que la derrota no es una tragedia. La victoria es un reto alcanzable y deseado, pero no es la única opción. El miedo al error, a fallar una canasta

fácil o un gol cantado, es un lastre para el deportista porque le impide hacer aquello para lo que entrena. También es función del psicólogo asesorar al profesional para hacerle entender que la noche anterior a un gran evento no hay motivos para el insomnio. El humor sirve para quitar hierro e importancia a los retos deportivos, por lo que puede resultar fundamental en estos casos.

Capítulo III. Aplicación de las técnicas y métodos de los estudios de campo correspondientes

3.1 Introducción

Al ser equipos deportivos los objetos de estudio, era importante hacer uso de técnicas y métodos que permitieran recabar la información relevante y adecuada dentro del entorno en el cual se desenvuelven normalmente, de manera personal y grupal; ya que ambas percepciones logran unirse en un todo que tiene repercusiones tanto positivas como negativas en el desempeño del jugador y los resultados del equipo.

Para ello, las técnicas empleadas en esta investigación fueron principalmente tres:

1. Test de estilos de comunicación
2. Observación
3. Entrevista

3.2 Test de estilos de comunicación

El test empleado fue la Evaluación de los Principales Estilos de Comunicación, creada por la Fundación Neo-Humanista en 1995, el cual consta de 112 preguntas o “frases que describen diferentes actitudes que tenemos casi todos los seres humanos a un grado u otro”, como se especifica al inicio de éste. Las opciones de respuesta van dirigidas a “la frecuencia con la que la frase te describe a ti en tus relaciones con los demás” y son las siguientes:

- 0= Nunca o casi nunca soy o hago así
- 1= A veces soy o hago así
- 2= Muchas veces soy o hago así

3= Casi siempre o siempre soy o hago así

La aplicación de dicha evaluación se llevó a cabo con los integrantes de ambos equipos después de uno de los entrenamientos, respectivamente. Se les explicó en qué consistían las preguntas de manera general, el tipo de resultados que se obtendrían a partir de ellas y la finalidad e importancia del cuestionario para esta investigación en particular.

Después de ello, se les entregaron las hojas donde estaban las preguntas, se les pidió que se acomodaran en algún lugar y posición donde se sintieran cómodos para responder y también se les mencionó que, cualquier duda o pregunta podían realizarla sin problema alguno.

Al recolectar la información, lo siguiente implicaba usar una hoja de resultados en la que vienen acomodados los números, del 1 al 112 de manera horizontal, de cuatro en cuatro (haciendo referencia a los 4 estilos de comunicación: funcional, normativo, intuitivo y analítico), en los que se coloca el número empleado de acuerdo al rango definido (0 al 3).

Tras llenar todas las columnas, se suma de manera vertical cada una para obtener el total de cada estilo de comunicación. El puntaje más bajo, implica el estilo menos utilizado; mientras que el o los más altos (porque pueden salir dos con el mismo puntaje) constituyen los estilos que son sobre utilizados por la persona y, el o los que quedan en medio del más bajo y el más alto, representan aquellos estilos que son correctamente empleados en la cotidianeidad.

Así mismo, los estilos en cada uno de los niveles, muestran ciertas características y recomendaciones para permitir una mejor comunicación; dichas especificaciones se muestran de manera completa dentro de los anexos de este proyecto.

3.3 Observaciones de campo

En cuanto a la observación, se tomó como referencia el torneo de la Universiada Estatal 2016 CONDDE, donde participaron ambos equipos en la rama femenil y varonil. Se eligió este torneo porque representa la parte de competencia más constante en la que se ven involucrados los equipos; ya que son de 3 a 4 días seguidos que implican, al menos, dos juegos diarios.

Del total de los partidos (5 para las mujeres y 6 para los hombres), se determinó tomar a consideración 3 de cada rama y la observación estuvo conformada por dos partes: grabación de los partidos con una cámara colocada estratégicamente para que se pudiera observar todo el panorama y, observación directa por parte de 2 personas, una de ellas, quien realiza la investigación.

Esta técnica de estudio fue elegida también para ser una parte complementaria del test de comunicación, ya que los miembros del equipo respondieron a ciertas frases en alto o bajo nivel, pero la intención era corroborar que los estilos de comunicación que arrojaba el cuestionario eran observables de manera directa o indirecta en cada integrante dentro del torneo y, que coincidían.

Por ello, se definieron 4 elementos principales a observar en cada jugador, cada uno haciendo referencia a un estilo de comunicación:

- Funcional: Crea buen ambiente en el grupo
- Normativo: Sigue instrucciones
- Analítico: Razonar las cosas antes de actuar
- Intuitivo: Muestra espontaneidad, entusiasmo y creatividad

De acuerdo a estos parámetros, se podría observar en su comunicación verbal y no verbal, si realmente los aplican al momento de encontrarse dentro de un partido así como lo hacen en su vida cotidiana.

3.4 Entrevistas

Se decidió realizar una entrevista base para ambos capitanes de los equipos, ya que son quienes más contacto tienen con los miembros al ser los segundos a cargo después del entrenador. En ella se incluyeron preguntas sobre la comunicación verbal y no verbal que se tiene dentro del equipo, así como los pros y contras de éste, con la intención de tener un registro de aquello que se puede mejorar y en lo cual se necesita trabajar.

Por otro lado, se realizó una entrevista al entrenador donde algunas de las preguntas fueron parecidas pero se agregó la parte de su desempeño y cómo es el trabajar con ambos equipos.

La entrevista fue por audio, para poder tener toda la información recabada al alcance y revisarla las veces que fuera necesario para la obtención de resultados.

Además, a cada jugador se le asignó una clave, de tal forma que pudieran ser identificados con mayor facilidad y de manera más rápida en lugar de tener que recurrir a sus nombres completos.

Dicha clave fue seleccionada en base a cuatro elementos:

1. Nombre
2. Jugador
3. Equipo (varonil o femenino)
4. Número de uniforme

Por ejemplo: Rubí Naranjo, jugadora del equipo femenino quien tiene el número 1, estaría como RJF1.

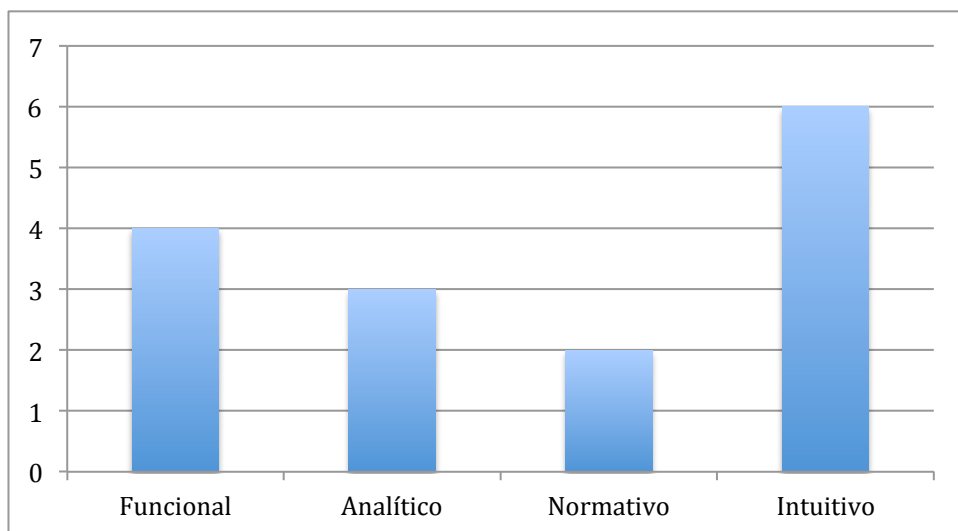
Es así como quedaron catalogados de una manera más reducida para fines de practicidad dentro de la investigación.

Capítulo IV: Recolección y análisis de los resultados obtenidos

De acuerdo al test sobre estilos de comunicación que se realizó a ambos equipos, se vaciaron los datos de cada uno de los integrantes respectivamente y a continuación se muestran los resultados obtenidos en cuanto a la presencia de cada estilo (funcional, analítico, normativo o intuitivo) de manera sub-utilizada, bien utilizada o sobre-utilizada en los deportistas de la rama varonil y femenil, con la intención de saber cuál era más repetido o más constante en cada equipo:

4.1. Gráficas e interpretación del cuestionario varonil

Sub-utilizado



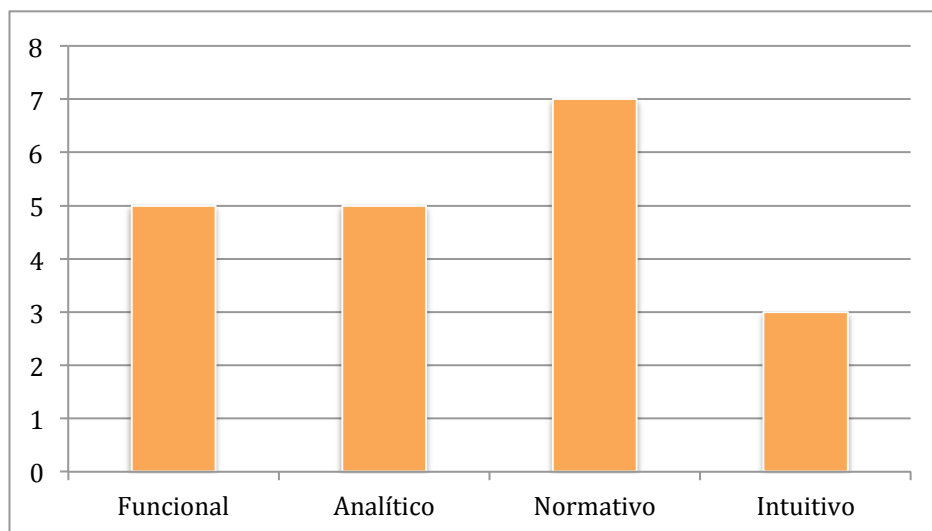
Siendo el estilo intuitivo el menos utilizado por el equipo varonil, se puede acudir entonces a la interpretación realizada por la Fundación Neo-Humanista, creadora del cuestionario, para observar que este estilo implica “dar prioridad a la intuición, a la espontaneidad y a la creatividad” (cuando se utiliza de manera adecuada).

Pero, cuando es sub-utilizado, la persona tiende a mostrar actitudes negativas como:

- Ser inflexible, rígido
- Estar cerrado a otras ideas
- Complicar las cosas más de la cuenta
- Resistir el cambio
- No tener o mostrar sentido de humor
- Ser inmutable
- No sonreír

Al existir un mínimo uso de este estilo, el cual puede llegar a provocar la aparición de las conductas o actitudes mostradas previamente, se puede encontrar una gran ventaja. Esto se debe a que, el equipo no tendrá que enfrentarse tan frecuentemente a situaciones en las que los miembros se cierran a las ideas que puedan permitir un avance en el rendimiento y crecimiento del equipo, además de que el ambiente puede ser más relajado, permitiendo que todo el equipo tenga una mejor relación y logren concentrarse en las tareas pertinentes con mayor éxito.

Bien utilizado



Por otro lado, en la parte bien utilizada, el estilo que predomina es el normativo, definido como aquél que “da prioridad a las estructuras, las reglas y la organización.” Teniendo como características principales las siguientes:

- Orientarse para cumplir objetivos y resolver problemas
- Dar opiniones controvertidas
- Mantener orden y disciplina
- Pedir directamente lo deseado
- Respetar y hacer respetar los compromisos
- Confrontar incongruencias e inconsistencias
- Defender derechos propios y ajenos
- Ser organizado y ordenado

El hecho de tener al estilo normativo como el que utiliza de manera correcta el equipo en su gran mayoría, da buenas expectativas, ya que muestra una tendencia a ser disciplinados, orientados al cumplimiento de objetivos en común, respetuosos y responsables. Elementos de gran importancia cuando se trata de un equipo deportivo, porque no es ver por uno sólo, sino por todos en conjunto. A la larga, mostrar estas actitudes como equipo, pueden permitir la superación de obstáculos y el alcanzar las metas impuestas, porque existe una constancia en el rendimiento y la convicción de los miembros.

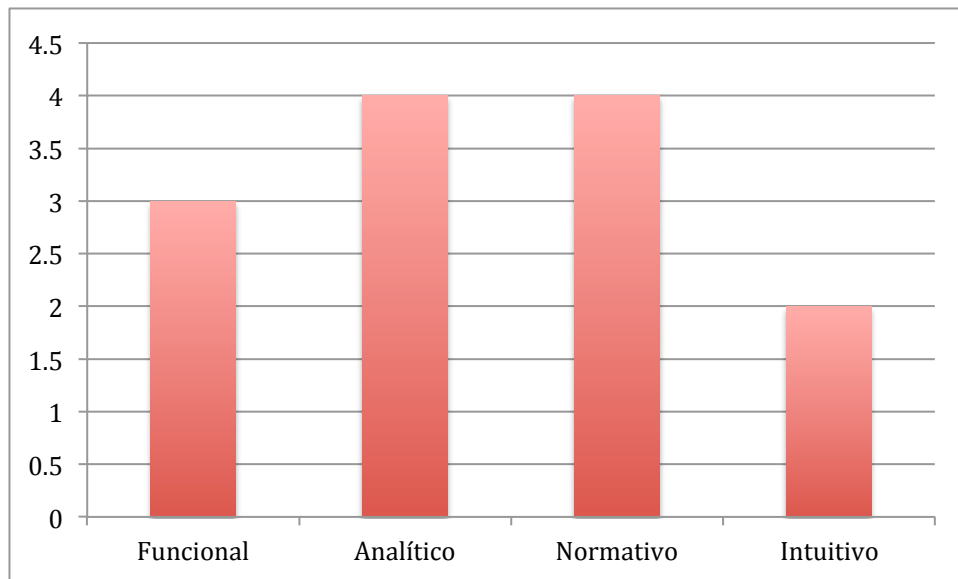
De acuerdo con lo establecido por la Fundación Neo-Humanista, “para mejorar el "rapport" (estar en sintonía psicológica y emocional) y la comprensión en la relación interpersonal, es muy importante saber cómo emparejar el estilo de comunicación del otro, o sea usar su estilo para ponernos en la misma "frecuencia" y lograr un regateo, negociación o conciliación productivo”.

En el caso de personas con un fuerte estilo normativo, existen las siguientes estrategias:

- 1) Apelar a los sentimientos y a la justicia

- 2) Citar los esperados resultados desde un principio
- 3) Dar sólo una recomendación
- 4) Ser breve
- 5) Enfatizar lo práctico de tu propuesta
- 6) Usar ayudas audiovisuales
- 7) Resaltar lo primordial de lo "correcto" y lo organizado
- 8) Mostrar interés en los valores del otro

Sobre-utilizado



El equipo de los hombres tiene dos estilos sobre-utilizados de comunicación; el analítico y el normativo. A pesar de que, una mayoría anteriormente contempló el normativo como el bien utilizado, existe entonces la tendencia a sobre utilizarlo en algunos momentos.

El estilo analítico se contempla como el que “da prioridad a la lógica lineal, el análisis y la síntesis.” De manera sobre-utilizada, se presentan estas características:

- Intelectualizar, negar o descalificar sentimientos
- Mostrar apatía o escepticismo
- Manipular con preguntas retóricas o pseudo-lógica
- Sobre justificar sus errores
- Dictar "cátedra" no solicitada o en contextos irrelevantes
- Sobrevalorar la objetividad
- Fijarse en detalles superfluos
- Racionalizar los propios errores

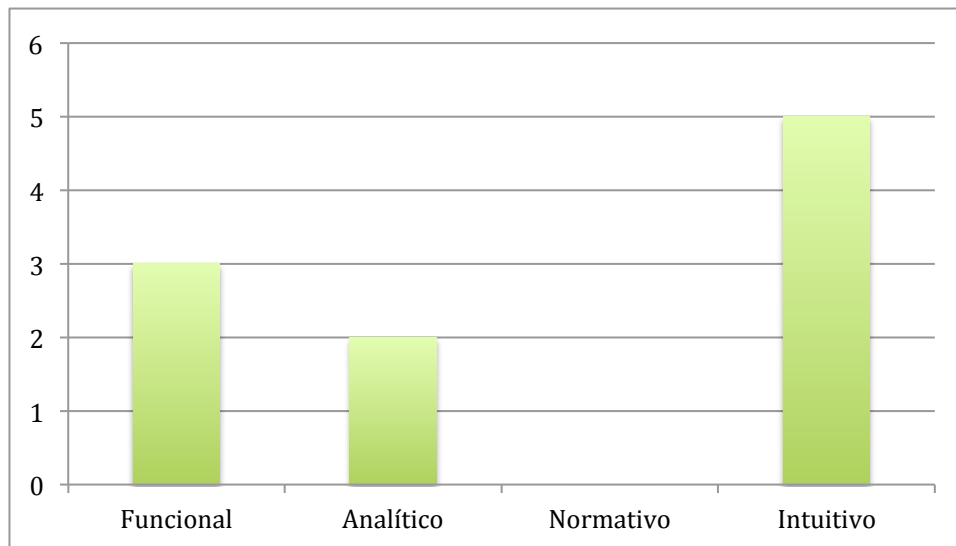
Por su parte, de forma sobre-utilizada, el estilo de comunicación normativo presenta las siguientes conductas:

- Insistir en convencer al otro de su "razón"
- Criticar en forma desmesurada
- Descalificar otras opiniones
- Juzgar antes de tener los datos
- Tener excesos de autoritarismo, autosuficiencia
- Competir excesivamente por el poder o para "ganarle" al otro
- "Aplanar" a los demás
- Adoptar posturas dogmáticas o legalistas

Cuando se habla de que existe una gran tendencia a justificarse por sus acciones, querer convencer a los demás aunque no estén en lo correcto o sentirse autosuficientes, puede representar un foco rojo para el equipo, ya que estas actitudes representan posibles conflictos cuando no se logran controlar o canalizar de manera adecuada.

4.2. Gráficas e interpretación del cuestionario femenino

Sub-utilizado

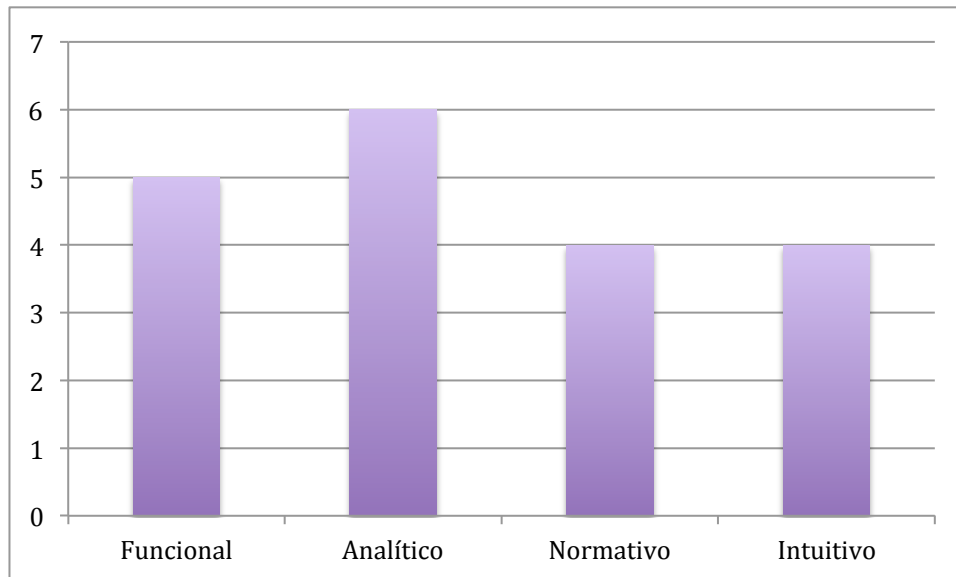


Dentro del equipo femenino, el estilo sub-utilizado es el intuitivo, con actitudes negativas como:

- Ser inflexible, rígido
- Estar cerrado a otras ideas
- Complicar las cosas más de la cuenta
- Resistir el cambio
- No tener o mostrar sentido de humor
- Ser inmutable
- No sonreír

La baja utilización de dicho estilo permite considerar que los miembros del equipo no tienden a negarse a los cambios de manera tan constante y, por ende, al progreso dentro de la mecánica que se maneja continuamente. Esto puede dar apertura a grandes avances dentro de la dinámica de grupo, porque sería una barrera menos, siempre y cuando se sepa mantener de manera sub-utilizada.

Bien utilizado



En la parte del bien utilizado, existe cierto equilibrio entre los cuatro estilos, sobresaliendo uno de ellos por una mínima diferencia; el analítico, cuyas características son:

- Describir conductas y contextos en términos específicos
- Fijar metas realistas y claras
- Hacer las averiguaciones y las indagaciones necesarias
- Sintetizar e integrar ideas
- Usar lógica
- Distinguir entre lo esencial y lo accesorio
- Razonar las cosas antes de actuar
- Investigar todas las opciones

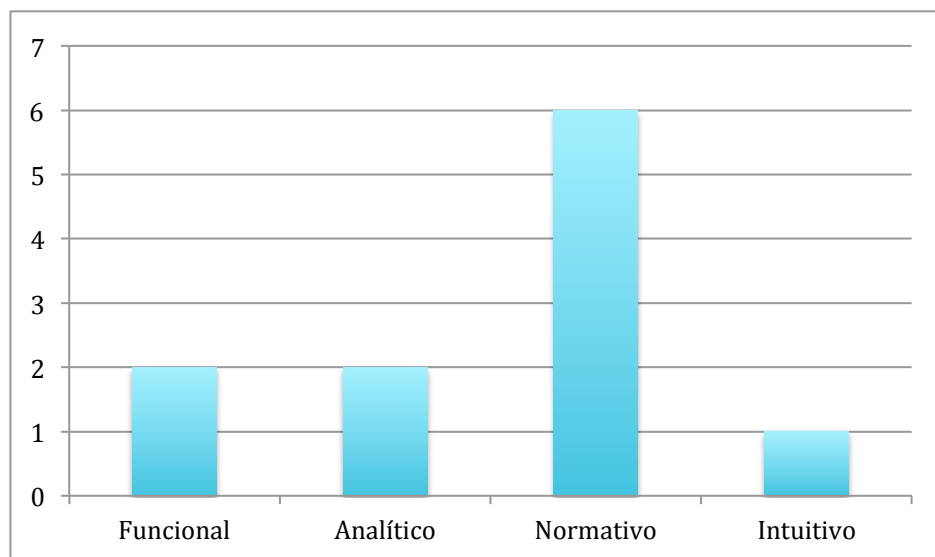
Al ser el manejo con mayor frecuencia de una manera adecuada, se estaría hablando de que, dentro del equipo de mujeres, son capaces de fijar metas de manera correcta, ver sus opciones y descartar las que no tienen tanta importancia. Esto podría reflejar resultados positivos en la comunicación grupal si de verdad se

lleva a cabo, ya que existiría una atmósfera indicada y agradable para poder desempeñarse individual y colectivamente.

Las estrategias de mejora del rapport en este caso se inclinan hacia un estilo analítico y pueden ser:

- 1) Establecer la relación entre todos los elementos de tu propuesta
- 2) Darle tiempo al otro
- 3) Resaltar conceptos básicos o teóricos
- 4) Resaltar los datos y las estadísticas
- 5) Organizar bien tu presentación
- 6) Usar una lógica lineal
- 7) Ofrecer varias opciones

Sobre-utilizado



Por último, el estilo sobre-utilizado, con una gran ventaja respecto a los demás (como puede observarse en la gráfica), es el normativo, que muestra las conductas que se presentan a continuación:

- Insistir en convencer al otro de su "razón"

- Criticar en forma desmesurada
- Descalificar otras opiniones
- Juzgar antes de tener los datos
- Tener excesos de autoritarismo, autosuficiencia
- Competir excesivamente por el poder o para "ganarle" al otro
- "Aplanar" a los demás
- Adoptar posturas dogmáticas o legalistas

Cuando una gran mayoría de los miembros del equipo tienen una inclinación a ser quienes tengan la razón y no escuchar motivos de otros, pueden darse complicaciones de bastante importancia, dado que se pueden cerrar y quedarse en su negación, provocando ruptura con el resto de las compañeras en cuanto a la comunicación; para que esto, después, termine por afectar la relación del equipo y, por consiguiente, el desempeño y resultado en juegos y torneos importantes.

4.3. Resultados en el test del entrenador

El entrenador, por su parte, obtuvo como resultado del cuestionario aplicado, en cuanto al sub-utilizado, estilo normativo:

- Mostrar actitudes amorales
- Actuar sin metas
- Irrespetar a los demás
- Ser desordenado
- No exigirse a sí mismo ni a otros
- Ser incongruente y/o inconsistente
- Rehuir los problemas
- Argumentar sin valores personales fijos

Esto indica que, a pesar de que sea en menor cantidad e intensidad el empleo de ese estilo, se debe cuidar porque un entrenador no puede darse el lujo de evitar los problemas a los cuales ya se está enfrentando, ni dejar de exigirse a él mismo o a sus jugadores, porque eso recaería directamente sobre la actitud y forma de actuar de los miembros del equipo.

En el aspecto del estilo bien utilizado, fueron dos; el analítico y el intuitivo, cuyas características son:

- Describir conductas y contextos en términos específicos
- Fijar metas realistas y claras
- Hacer las averiguaciones y las indagaciones necesarias
- Sintetizar e integrar ideas
- Usar lógica
- Distinguir entre lo esencial y lo accesorio
- Razonar las cosas antes de actuar
- Investigar todas las opciones
- Estar dispuesto a modificar percepciones
- Buscar métodos innovadores
- Mostrar espontaneidad, entusiasmo y creatividad
- Aliviar la tensión grupal con humor y alegría
- Descomplicar y simplificar los "enredos"
- Aceptar cambios sin problemas
- Hablar auténticamente sin rodeos
- Ser flexible y abierto al cambio

Como entrenador, es óptimo que muestre tales conductas porque pueden apoyar a un correcto desarrollo y crecimiento de los equipos, son actitudes y acciones que el líder debe tener presentes en todo momento para mostrar un progreso real.

En cuanto al rapport en estos estilos de comunicación, se recomiendan estrategias como:

- 1) Establecer la relación entre todos los elementos de tu propuesta
- 2) Darle tiempo al otro
- 3) Resaltar conceptos básicos o teóricos
- 4) Resaltar los datos y las estadísticas
- 5) Organizar bien tu presentación
- 6) Usar una lógica lineal
- 7) Ofrecer varias opciones
- 8) Ser flexible en tu regateo
- 9) Usar creatividad e innovación en tu propuesta
- 10) Simplificar al máximo
- 11) Resaltar la visión global
- 12) Enfocar tu propuesta en términos de sus beneficios futuros
- 13) Presentar tu propuesta rápidamente
- 14) Ampliar sobre las ideas del otro

Finalmente, el estilo sobre-utilizado es el funcional:

- Depender de criterios ajenos para actuar
- Manipular o dejarse manipular con culpa
- Conformarse con lo que "se dice"
- Decir "¡Sí!" sin querer decirlo
- Adivinar lo que quiere el otro
- Hacer "favores" no solicitados
- Aplacar o alcahuetear a los demás

Al tener el puesto de mayor importancia y mando dentro del equipo, puede representar un problema el hecho de que dichas características sean empleadas de manera tan constante. Debe saberse la diferencia entre apoyar y hacer todo

por los demás; los integrantes de los equipos tienen que aprender a ser autónomos en su actuar, sin dejar de lado sus bases y el bien común.

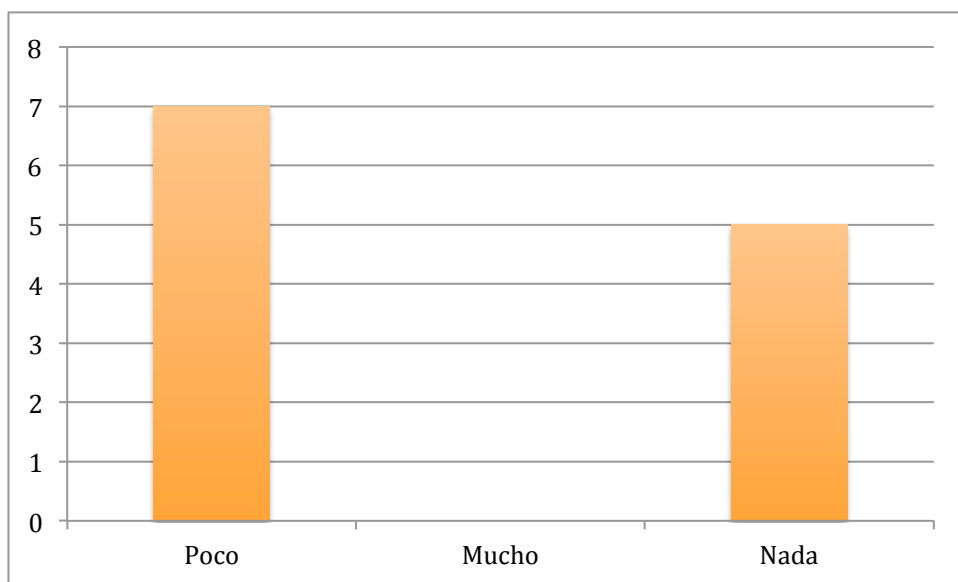
4.4. Observaciones del torneo Universiada 2016

Como una forma de complementar los resultados arrojados por el test de comunicación, se observaron los videos de 3 partidos varoniles y 3 femeniles durante la Universiada Estatal 2016 para corroborar o descartar que lo indicado por el test en cuanto a cada jugador era correcto. Así mismo, para poder reforzar los resultados contando con dos referencias.

Después de tener las observaciones completas, se realizó una tabla para cada equipo, dentro de la cual están las 4 variables consideradas respecto a los estilos de comunicación y se analizó si los jugadores lo mostraban de manera exagerada (mucho), razonable (poco) o pasiva (nada).

Varonil				
Clave	Crea buen ambiente en el grupo (F)	Sigue instrucciones (N)	Razona las cosas antes de actuar (A)	Muestra espontaneidad, entusiasmo y creatividad (I)
JJV10	Poco	Poco	Poco	Poco
GJV6	Poco	Poco	Poco	Poco
GJV14	Nada	Poco	Nada	Nada
JJV17	Poco	Poco	Poco	Nada
EJV3	Poco	Poco	Poco	Mucho
JJV11	Nada	Poco	Poco	Nada
JJV7	Poco	Poco	Poco	Poco
RJV5	Poco	Poco	Mucho	Poco
EJV8	Nada	Poco	Nada	Nada
JJV1	Nada	Poco	Nada	Nada
JJV4	Nada	Poco	Poco	Nada
AJV2	Poco	Poco	Poco	Poco

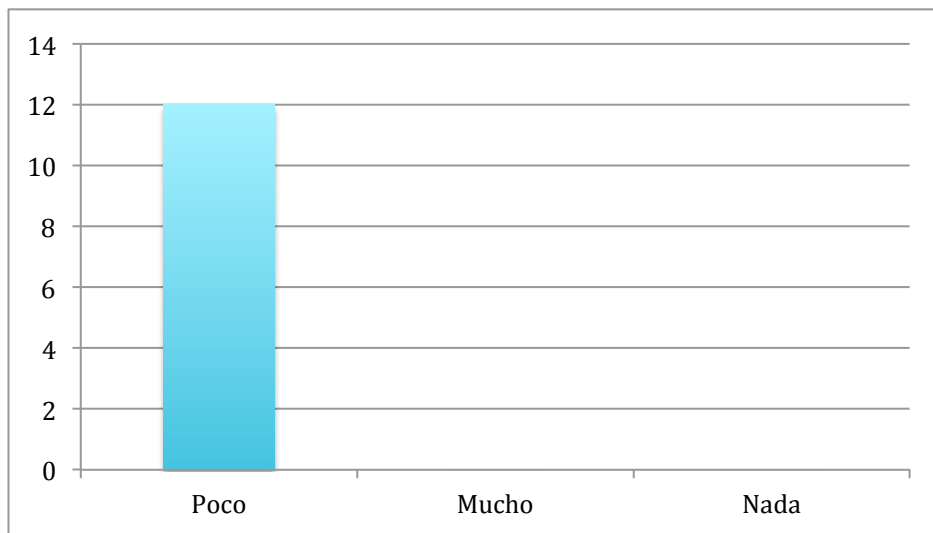
-Crea buen ambiente en el grupo (F)



El crear un ambiente en el que personal y grupalmente se puedan sentir cómodos y en confianza, es una de las cosas más importantes para un equipo deportivo, debido a que se convierte en una base. A partir de que se cumpla o no, el desarrollo se verá afectado o beneficiado.

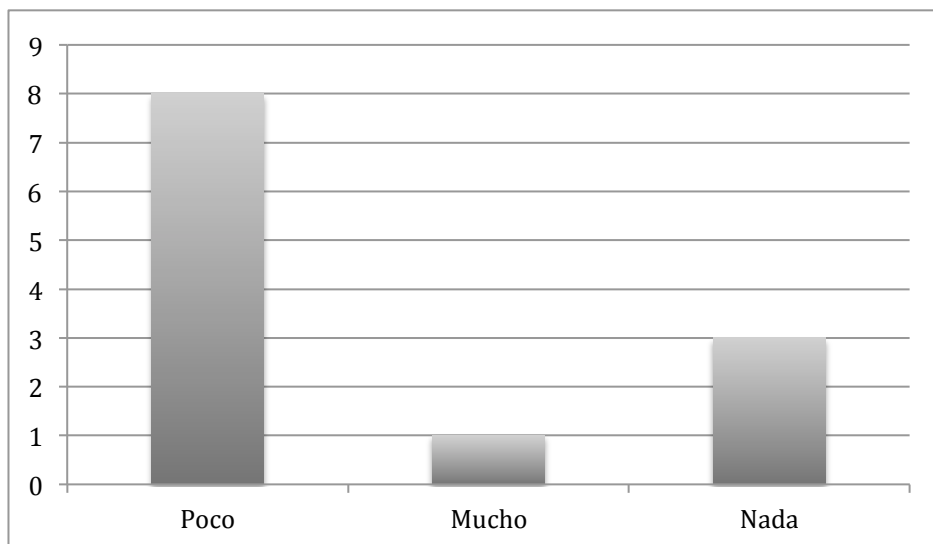
Entonces, al estar casi dividido por la mitad entre los que sí hacen un buen ambiente y aquellos que no lo propician, se puede observar un punto negativo; ya que, si una persona se empeña en crear un ambiente adecuado para que todos brinden mejores resultados y otro no da pie a ello porque simplemente no le nace, ambos chocarán y se podría dar una situación de confrontación por no apoyar al resto e, incluso, quien se mostraba positivo, puede perder el entusiasmo por seguir actuando de tal forma.

-Sigue instrucciones (N)



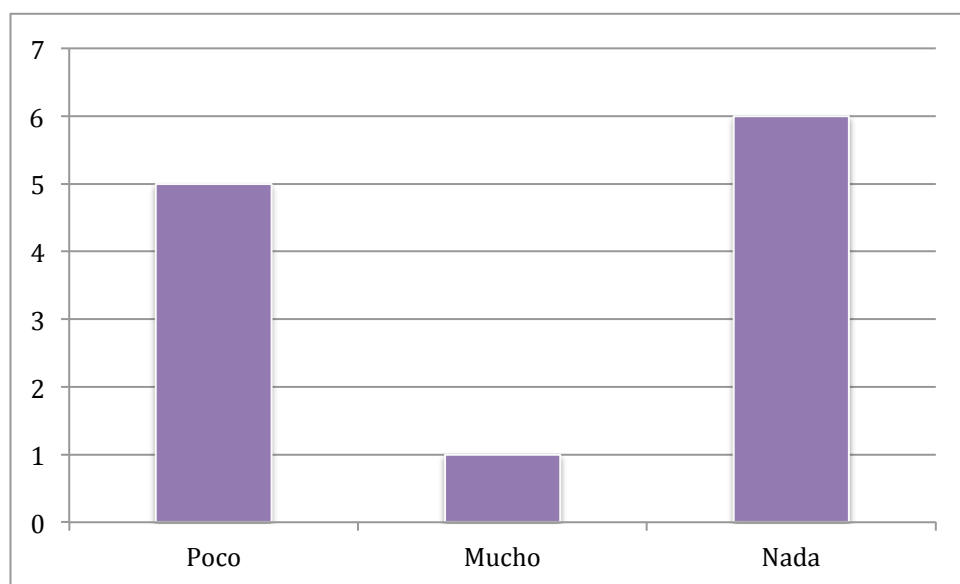
En la parte de seguir las instrucciones que se dan por parte del entrenador y el capitán, existe homogeneidad, ya que todos los integrantes del equipo se muestran atentos a ellas y buscan seguirlas en todo momento, mientras les sea posible. El cumplir con este aspecto brinda cohesión al grupo y deja ver que los líderes tienen peso dentro de éste.

-Razona las cosas antes de actuar (A)



En esta característica existe un poco más de variedad en los resultados, dejando ver que, para la mayoría de los miembros del equipo varonil, es fácil poner la cabeza en frío y no actuar de manera brusca; mientras que, para algunos otros, eso no está en los planes y, para uno de ellos en particular (RJV5) el analizar demasiado el siguiente movimiento, llega a implicar demasiado tiempo.

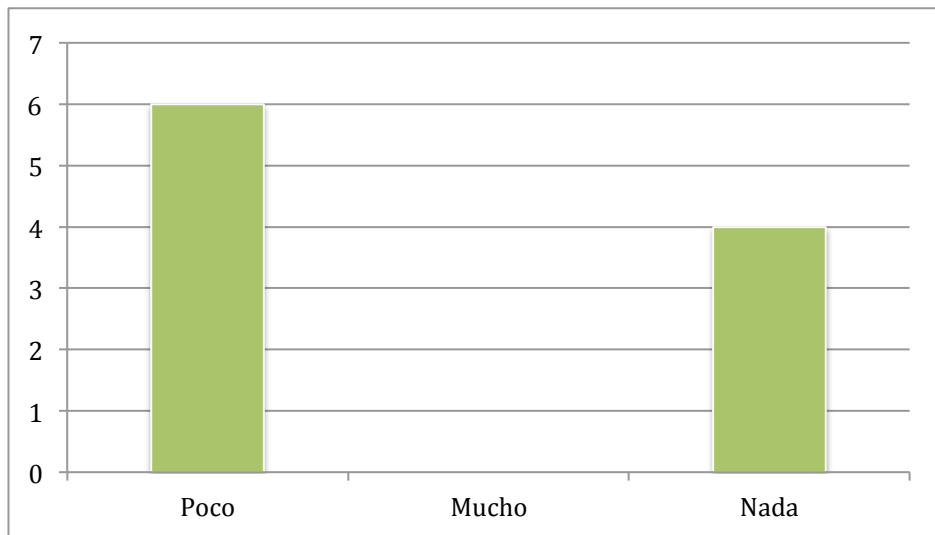
-Muestra espontaneidad, entusiasmo y creatividad (I)



Para la parte creativa, son menos empáticos, pero una vez más, los resultados se encuentran casi divididos por la mitad entre los que lo hacen de manera razonable y aquellos que definitivamente no lo incluyen; a excepción de EJV3, quien de acuerdo a los resultados, es alguien que toma mucho en cuenta este aspecto. La creatividad y espontaneidad son factores importantes en el deporte, no todo puede quedar establecido previamente, hay algunas situaciones que surgen de repente y debe buscarse la manera de sacarlo adelante.

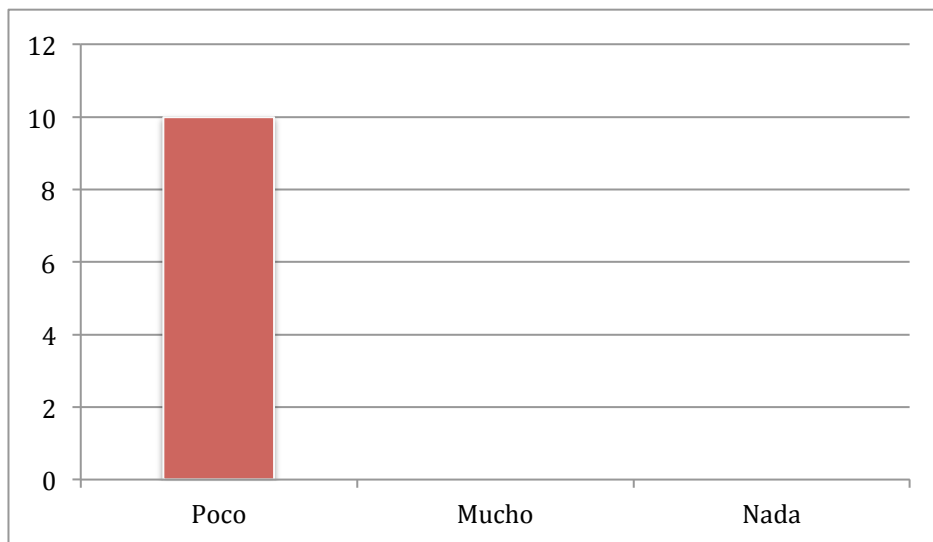
Femenil				
Clave	Crea buen ambiente en el grupo (F)	Sigue instrucciones (N)	Razona las cosas antes de actuar (A)	Muestra espontaneidad, entusiasmo y creatividad (I)
RJF1	Poco	Poco	Poco	Poco
MJF15	Nada	Poco	Nada	Nada
JJF14	Poco	Poco	Poco	Poco
EJF16	Nada	Poco	Nada	Nada
SJF10	Poco	Poco	Poco	Poco
EJF5	Nada	Poco	Poco	Nada
TJF7	Poco	Poco	Poco	Poco
AJF6	Nada	Poco	Nada	Nada
CJF3	Poco	Poco	Poco	Poco
LJF8	Poco	Poco	Poco	Poco

-Crea buen ambiente en el grupo (F)



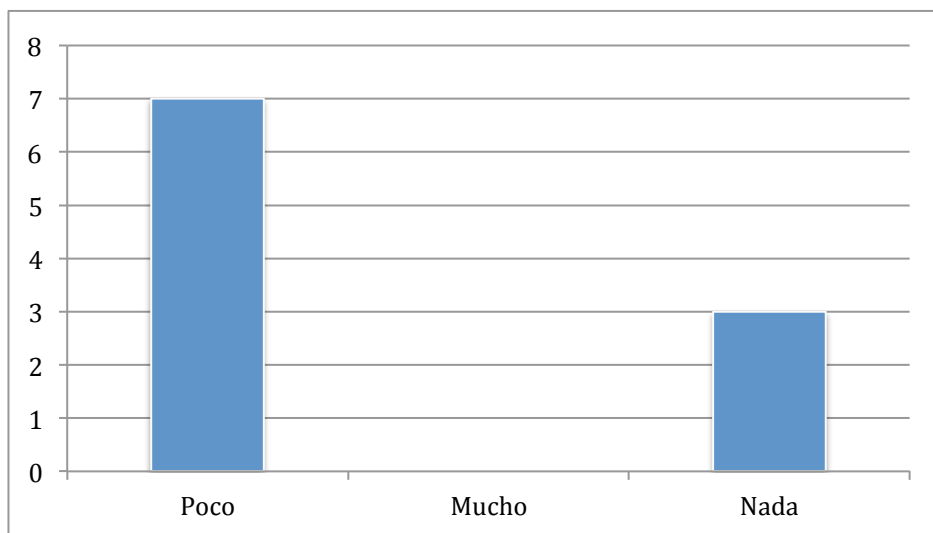
Cuando una mayoría crea o intenta crear un ambiente adecuado en el que el equipo se pueda sentir a gusto, puede ocasionar que esa atmósfera agradable se generalice y llegue a las demás integrantes, viéndose reflejado en los resultados y el esfuerzo. Sin embargo, si casi la otra mitad del equipo no busca hacer lo mismo por sus compañeras, el ambiente se puede tensar y algunas pueden percibirlo como apatía y falta de interés.

-Sigue instrucciones (N)



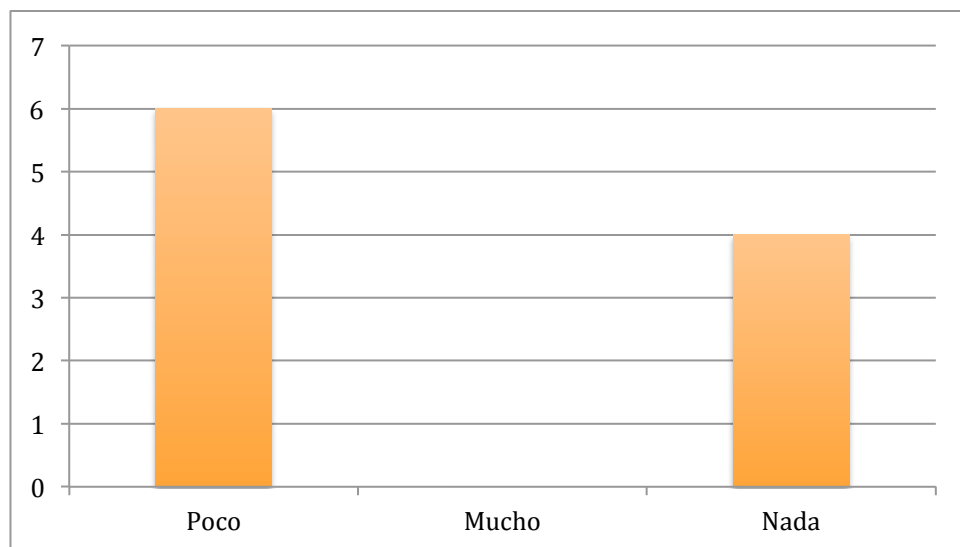
Un equipo que sabe seguir instrucciones de los líderes establecidos dentro de él, está un paso más cerca de alcanzar las metas u objetivos establecidos, esto se debe a que tienen la capacidad de poner atención, priorizar la información y hacer algo al respecto.

-Razona las cosas antes de actuar (A)



7 de las 10 integrantes del equipo femenino consideran las cosas antes de tomar alguna decisión o actuar de cierta manera, esto permite que exista cierto equilibrio dentro de la cancha; sin embargo, las otras 3 jugadoras pueden causar que el equilibrio se quiebre un poco al no seguir la misma lógica.

-Muestra espontaneidad, entusiasmo y creatividad (I)



Se da un caso un tanto similar al de la gráfica anterior, la mayoría tiene tendencias creativas que se ven plasmadas en su juego y estrategias para conseguir buenos resultados, pero quienes no se inclinan hacia ello, pueden ser una traba para las demás y detener ese proceso de crecimiento en el que no todo está condicionado y preestablecido por completo.

Entrenador			
Crea buen ambiente en el grupo (F)	Sigue instrucciones (N)	Razona las cosas antes de actuar (A)	Muestra espontaneidad, entusiasmo y creatividad (I)
Poco	Poco	Poco	Nada

De acuerdo a las observaciones que se realizaron durante el torneo, el entrenador busca crear buen ambiente con ambos equipos, mantener las cosas en control y que todos se sientan cómodos. Sabe planear sus ideas y mantenerlas a pesar de los resultados en algún punto del partido. Sí razona antes de actuar pero aquí entra un poco de la parte de comunicación no verbal, porque quizá piensa antes pero se le escapa algún gesto o mueca que da a entender algo diferente. En cuando a la espontaneidad, es bastante pasivo, más bien metódico y guarda su concentración a ello.

4.5. Comparación de resultados del cuestionario y las observaciones

A pesar de ya contar con resultados arrojados por ambas técnicas de estudio, era importante analizar si, en efecto, dichos resultados coincidían entre ellos o si, por el contrario, eran muy distintos y existía una discrepancia.

Equipo varonil

Como efecto del análisis de ambos resultados, se pudo observar que estaban directamente ligados entre sí. En su mayoría, la información es adecuada y coincide lo que cada jugador expresó en el test de manera individual y lo que se pudo apreciar de su comportamiento y desempeño durante los partidos.

De esta manera, se puede corroborar que participaron de manera activa en la realización de las pruebas pertinentes.

Equipo femenino

Haciendo referencia, por otro lado, al equipo de las mujeres, también se pudo percibir la similitud de resultados obtenidos por ambas partes. Esto brindó una mayor facilidad para la interpretación de resultados y evitó el tener que decidir cuál prueba fue la que realmente estuvo bien realizada y lograda, porque se dio un

balance entre las dos cosas: aquello que los jugadores opinaron de manera personal y lo que se pudo ver de ellos por fuera.

Entrenador

Por su parte, el entrenador en cuando a sus resultados, con cierto margen de error, también mostró un equilibrio entre lo compartido de forma individual y aquello que se analizó mediante observación. Sobretudo en el entrenador, al ser el mayor líder, era importante encontrar congruencia de resultados.

4.6 Entrevista a los capitanes y entrenador

La tercera técnica utilizada fue la de una entrevista a los capitales de cada equipo y al entrenador. En ella hubo un proceso de lo general a lo particular para poder ahondar en la temática de manera adecuada y obtener información que realmente pudiera apoyar al estudio que se realizó.

Capitana del equipo femenino

En cuanto al caso del equipo femenino, la capitana, quien eligió al voleibol por ser un deporte en el que estaba su familia y se esforzó aún más porque había alguien especial en él; considera que es un deporte muy difícil, con desgaste físico y mental que te incita a mejorar.

Destacó que influye bastante la comunicación verbal porque dentro de un partido las jugadoras hacen comentarios que bajan el ánimo en lugar de ayudar. Algunas también se ponen muy exigentes por factores externos, pero siempre la manera en que te dicen las cosas causa una reacción positiva o negativa en ti.

Sin embargo, señaló que tiene más influencia la comunicación no verbal porque para muchos es fácil engañar con palabras pero uno se da cuenta cuando no es

sincero por las expresiones corporales. Dentro de la cancha, el simple hecho de que te vean feo o no te den la mano influye mucho porque significa que no te están apoyando.

El equipo está pasando por una etapa en la que no tiene mucho reconocimiento competitivo, el nivel es bajo pero existen las ganas de sobresalir y prepararse. A ella, como capitana, le cuesta trabajo socializar con el resto del equipo, hay conflicto, dice, “somos mujeres.”

Lo que falta es poner una meta, qué se busca individual y grupalmente. No estaría de más convivir fuera de, ser como una familia. Porque para que un equipo funcione hay que llevarse bien.

Mencionó también que “es una gran desmotivación cuando te esfuerzas pero las demás no y te regañan por ser la capitana y no puedes bajar la actitud.”

La actitud ayuda para echarle ganas, entrenar. Falta que se incluya al equipo en competencias y torneos para comprobar si lo que se está aprendiendo en un entrenamiento se va a poder trabajar en una competencia, no es lo mismo.

Capitán del equipo varonil

Por su parte, el capitán del equipo varonil encontró una nueva oportunidad en el voleibol después de lesionarse y no poder seguir en el fútbol. Aprendió a ser constante y querer superarse.

“Si no te comunicas con tus compañeros no funciona. Siempre debes tener una buena relación con ellos y saber cómo comunicarte, no todos reaccionan de la misma manera.”

Si hay una crisis dentro de un partido, con un simple gesto negativo se afecta emocionalmente. Entonces la comunicación no verbal afecta más.

En la cancha son un equipo, fuera de ella no tanto. Es una familia, si no todos se incluyen o no se sienten parte, no funciona.

Terminó destacando que “falta actitud, responsabilidad, compromiso, el empeño que se necesita. En el deporte los resultados no se dan de un día para otro. Tienes que trabajar para lograr tus objetivos, entrenar y cumplir.”

Entrenador de ambos equipos

Así mismo, el entrenador comentó que son muchas las razones por las cuales esa figura es importante dentro de un equipo, debe ser líder, saber lo que hace. Es psicólogo, amigo, padre, preparador físico. Cuando no se puede contar con un equipo multidisciplinario, le toca hacer desde lo más sencillo hasta lo más complicado, ser el todólogo.

El primero que tiene que poner en práctica los conocimientos de la materia, debe ser el entrenador, porque quiere un equipo completo y no lo puede tener si el factor psicológico está fallando. Debe tener las bases del trabajo psicológico, físico, técnico y táctico.

Comenzó desde la secundaria a practicar el deporte por azares del destino, en basquetbol y fútbol era complicado entrar y, en voleibol, se dio la oportunidad porque se estaba formando el equipo; práctica que continuó por cerca de 30 años. Si te gusta el deporte, en algún momento llegan las ganas de enseñarlo. Sobre todo por las bases, de ser Licenciado en Educación Física, a pesar de que el deporte y la educación física no son lo mismo.

Las diferencias principales entre los equipos comienzan por la naturaleza del hombre y la mujer. A pesar de que por mucho tiempo trabajó con equipos de mujeres, son muy difíciles, puedes estar bien con una y no con otra. Es más difícil conjuntar un equipo. Quizá por ser hombre, se vio más identificado con el equipo varonil y pueden hablar claramente; mientras que, con las mujeres tal vez no por las palabras que se eligen. Existe mayor susceptibilidad y sensibilidad por parte de ellas.

Si se tiene la posibilidad de un buen desarrollo en la comunicación verbal, puede funcionar mejor el equipo. No todos tienen esas capacidades y señaló “yo me considero deficiente en la cuestión de la comunicación verbal, quisiera a veces tener más facilidad de palabra y la mejor forma de transmitir mis mensajes”.

La comunicación no verbal, desgraciadamente puede dar pie a malas interpretaciones en muchas ocasiones; sobretodo con las niñas. Cada quien entiende como quiere, pero con un simple gesto se puede interpretar el mensaje.

El equipo femenino es heterogéneo en cuanto a las cuestiones tácticas y técnicas, incluso psicológicas. No se le puede catalogar tanto así como un equipo, sino más bien como un grupo; porque para ser un equipo, debe existir homogeneidad. Se necesita cierto nivel para que se pueda entender el equipo; cuando se tienen jugadoras con diferentes niveles, se da pie a que se frustren. Un equipo apático por muchas razones, asisten a los entrenamientos cuando tienen ganas o habrá juego, es difícil así, considerar un equipo.

El varonil es más homogéneo en cuanto a su forma de jugar, eso ayuda mucho a que se motiven y así logran mayor cohesión. Quizá él no tiene tanto que ver, así lo destaca.

Los líderes en la cancha tienen mucho que ver con eso. Hay bastante competencia y con eso se motivan a echarle más ganas.

4.7. Análisis comparativo del equipo varonil y femenino

Sería bueno comenzar con el hecho de que las dinámicas son muy diferentes debido a la convivencia hombre-hombre y mujer-mujer dentro de los equipos.

Bien lo señaló el entrenador, “las diferencias principales entre los equipos comienzan por la naturaleza del hombre y la mujer.”

Hasta cierto punto, para los hombres es mucho más sencillo poder convivir y el factor que los lleva a separar es la competencia entre ellos por ser el mejor y

convertirse en titulares, razones para dedicar más tiempo a su crecimiento en el deporte, pero no para separarse de sus compañeros.

Por su parte, en el caso de las mujeres, el convivir siendo personas más susceptibles y sensibles a comentarios o “malas caras” llega a complicar la relación y puede incluso causar tensión. Tal como lo destacó en sus estudios Williams (1980), las deportistas diferían notablemente de la mujer “normal” en cuanto a su perfil de personalidad. En comparación con las no deportistas, se encontró que las mujeres deportistas eran más:

- Orientadas hacia el logro
- Independientes
- Agresivas
- Emocionalmente estables
- Asertivas

No estaría totalmente de acuerdo con esta afirmación, ya que las mujeres son más propensas a presentar estados de ánimo muy cambiantes, los cuales tendrían una gran influencia en la dinámica grupal. Así mismo, se muestran más dependientes unas de otras dentro del equipo, con muy poca tendencia a creer que, de manera individual, son jugadoras muy valiosas.

Así pues, se da paso a hablar acerca de la comunicación verbal y no verbal que mantienen ambos equipos de manera interna. Dentro del equipo de los hombres, como lo indicó el capitán, “si no te comunicas con tus compañeros no funciona. Siempre debes tener una buena relación con ellos y saber cómo comunicarte, no todos reaccionan de la misma manera.” Ellos no se encuentran tanto con el conflicto de los malos entendidos, cuando hay gestos o muecas, tienden a incomodarse un poco pero lo dejan ir y buscan tomarlo de una manera positiva para seguir adelante.

En el equipo femenino, no se da de manera tan sencilla este aspecto; ya que, dentro de un partido, si hay malas caras o no todas se están esforzando por mantener el

canal de comunicación abierto con el simple hecho de gritar “¡voy!” cuando el balón va en su dirección, el equilibrio se ve afectado enormemente.

Existe una mayor facilidad de comunicarse en el equipo varonil, gracias a que todos se encuentran centrados en la actividad a realizar de manera individual y grupal, saben que las cosas se pueden complicar dentro de la cancha y por eso algunos comentarios pueden subir de tono o los gestos y lenguaje corporal verse más marcados.

Por su parte, las mujeres llegan a cerrarse cuando reciben un mal comentario o un gesto de desaprobación ante alguna acción errada. Hay una gran falta de apertura ante las correcciones que las demás señalan y esto causa tensión.

Otro aspecto importante que se consideró en la comparación, es que los hombres dentro de su equipo han alcanzado una mayor solidez y homogeneidad; aún les falta camino por recorrer, pero los resultados muestran que van en el sentido correcto. Como lo destacaba el capitán, quizá falta más compromiso y entrega por parte de algunos miembros, pero son un equipo bastante completo y competitivo.

Sin embargo, en el equipo de las mujeres, la capitana asegura que algo faltante y necesario es la actitud, ya que ayuda a echarle ganas, así como asistir a los entrenamientos. También mencionó que “falta que se incluya al equipo en competencias y torneos para comprobar si lo que se está aprendiendo en un entrenamiento se va a poder trabajar en una competencia, no es lo mismo.”

Aquí entra un factor importante, el entrenador; puesto que es quien se debe encargar de poner atención a las necesidades e incluir a los equipos en torneos y juegos de preparación para ir comprobando si lo que se realiza en los entrenamientos brinda resultados o si se debe cambiar alguna técnica para mejorar. Los hombres son incluidos en dichos torneos, las mujeres no.

Tal como se destacaba en la revista de Psicología del Deporte: “no es la capacidad de imponerse lo que define el líder sino de hacerle ver al liderado que cualquier cosa que piense o diga, el líder tiene la fuerza para tolerarla y entenderla. La fuerza de la escucha la desarrollan pocos entrenadores y capitanes que son los que más debieran enfocarse en ella.”

Una de las situaciones en que se vuelve más notoria la efectividad de la comunicación o la falta de ésta, es en los pequeños detalles que pueden tener grandes significados. El equipo varonil tiene la costumbre de reunirse en el centro de la cancha después de cada jugada, así haya resultado un punto a favor o en contra, si fue a favor, celebran; sin embargo, si fue en contra, se apoyan y hacen que la situación sea más manejable y se deje atrás.

Hablando del equipo femenino, en la mayoría de las ocasiones que logran un punto, se reúnen en el centro pero la celebración no es realmente efusiva, se puede percibir más como una acción automática. Y, cuando los puntos son negativos, muy pocas se juntan en el centro para apoyarse y, más bien, se detectan los gestos y muecas de desaprobación por haber fallado.

Las jugadoras llegan a ser un tanto más impulsivas dentro de la cancha por los nervios o la frustración, no piensan claramente el movimiento que van a efectuar y eso puede afectar al resto del equipo. Además, la falta de comunicación dentro de la cancha, como se mencionaba antes, en pequeños detalles como una simple palabra o frase para mostrar quién le va a pegar al balón, que se apoya a la compañera o que no hay problema por fallar, solo puede traer como consecuencia un desequilibrio en el equipo, así como la molestia de muchas personas y, por ende, la baja en el esfuerzo o el desempeño.

Aquí entraría la importancia de la técnica del sándwich mencionada por varios autores citados previamente, quienes destacan “cuando queramos corregir a un jugador, es positivo, sobre todo, con determinados jugadores y en categorías inferiores, utilizar la técnica del sándwich, que consiste en decir una cosa buena que haya realizado el jugador, el error y su corrección y, por último, otra cosa buena. Por ejemplo, “la idea era buena, has visto bien el pase, pero lo tenías que haber lanzado más adelantado, ¿vale?. Está bien intentado, la próxima seguro que te sale”. De esta forma, se corrige al jugador sin dañar la confianza en sí mismo.

Los hombres tienen mejor manejo de estrategias y saben controlarse más cuando la situación se pone complicada o tensa. Hay un mayor intercambio de palabras, así como gestos de aprobación y ánimo.

También, el nivel de juego que manejan los hombres es bastante equilibrado, quizá destacan unos más que otros (eso sucede en todo deporte colectivo), pero en general juegan a niveles muy parecidos y sus destrezas son un tanto similares, por eso se pueden entender mejor como un conjunto a la hora de jugar.

Mientras tanto, las mujeres tienen niveles muy dispares; hay algunas que van comenzando a practicar el deporte, otras que manejan un nivel medio y aquellas quienes tienen una destreza mucho mayor y, por tanto, es muy notoria la diferencia en el juego, conocimiento de las tácticas y las técnicas, lo que puede provocar que no se ubiquen unas con otras de forma sencilla. “Cuando se tienen jugadoras con diferentes niveles, se da pie a que se frustren”, destacaba el entrenador.

Para efectos del análisis comparativo, no solamente era importante observar las diferencias entre los miembros de los equipos y su desempeño, otro elemento importante es el entrenador ya que, a pesar de ser el mismo para ambos equipos, las cosas no se dan de la misma manera; la dinámica, la comunicación, etc.

En el caso de los hombres, él mismo afirmó que se siente cómodo porque está trabajando con personas del mismo sexo con quienes puede existir facilidad de encontrarse en la misma sintonía y sabe que los comentarios pueden entenderse como lo que son, no buscar otros significados ocultos ni nada por el estilo; incluso el hablarles fuerte o de manera golpeada es entendible entre ellos y no por eso bajan su rendimiento o sus ganas de jugar.

Sin embargo, con las mujeres se da una dinámica muy diferente en cuanto a la comunicación, porque ellas son más susceptibles y pueden llegar a mal interpretar los comentarios que reciben por parte del entrenador. Ahí se encontró una de las mayores dificultades comunicativas de ese equipo con el entrenador y se reafirmó

lo que, en capítulos anteriores fue señalado con respecto a los entrenadores deportivos:

Desde la perspectiva de la teoría de las metas de logro (Nicholls, 1989), se afirma que el ambiente que rodea a los jugadores durante la práctica deportiva conlleva a desarrollar situaciones relacionadas con el logro, donde las conductas pueden ser valoradas en términos de mejora, esfuerzo personal y progreso hacia metas individuales, lo que se entiende como clima motivacional que implica a la tarea, o en relación a la comparación interpersonal, demostración de habilidad normativa y competitividad entre compañeros, lo que se denomina como clima motivacional que implica al ego (Duda y Hall, 2001; Roberts, 2001).

Otro de los aspectos relevantes en cuanto al entrenador y los equipos, fue que él no considera que las mujeres tengan un equipo como tal, sino que solamente son un grupo tratando de encontrarse y al cual le falta aun mucho para poder consolidarse. Por su parte, el equipo varonil es, para él, un muy buen equipo que brinda buenos resultados y está en constante crecimiento y mejora.

El hecho de que, tanto mujeres como hombres, sepan estas opiniones de quien los lidera, puede tener grandes repercusiones (más en el caso de las mujeres); porque un entrenador debe motivar a los miembros de sus equipos y mostrarles que pueden llegar lejos, no hacerlos sentir que ni siquiera son parte de algo grande. Lo cual coincide con lo establecido por Prats (2013), quien menciona que el uso de una buena política comunicativa en la dirección deportiva puede marcar la frontera entre la victoria y la derrota, entre el éxito y el fracaso, entre el primero y todos los demás. Trabajando bien este aspecto, se puede favorecer el trabajo en equipo, se puede mejorar la confianza y la motivación, e incluso podemos llegar a reducir el nivel de ansiedad y la presión.

Ambos capitanes reconocen a sus equipos como una familia; lo cual es muy importante dentro del deporte puesto que están en convivencia constante y deben forjarse relaciones sanas para salir adelante. Sin embargo, creen que hay mucho

más por avanzar para poder hacer que todos se sientan en la misma sintonía y se den cuenta de que forman parte de ella.

También coincidieron en que la comunicación no verbal tiene un peso mayor sobre sus reacciones que las palabras que puedan escuchar. Un gesto o un movimiento puede echar todo abajo en el ánimo del resto de los jugadores y es por ello que debe ser usada con mayor cuidado o interpretarse de manera adecuada.

Para cerrar el análisis comparativo de los equipos, mucho se puede ver reflejado en los resultados de los partidos, a lo cual no se le tomó mayor importancia para efectos del estudio realizado, pero puede considerarse como algo relevante que termine de asegurar que, lo mencionado previamente, tiene bases y su razón de ser. Los hombres ganaron los 6 partidos que jugaron; las mujeres ganaron 2 de 5.

Capítulo V. Desarrollo de propuesta y conclusiones

El presente estudio brindó la oportunidad de conocer más a detalle las fortalezas y debilidades de ambos equipos de voleibol con respecto a la comunicación; lo cual, como consecuencia, traía buenos o malos resultados en el desempeño individual y, por tanto, en el grupal.

Se habla, claramente, de dos equipos muy diferentes desde las cuestiones de género, el compromiso, la integración y la relación entrenador-jugador.

Al hablar del entrenador, es importante destacar que, si bien han existido diferentes formas en que se ha denominado a la persona que ejerce un rol de líder dentro de la vida física o desarrollo deportivo del individuo o grupo, no se puede definir con certeza un momento exacto ni un lugar fijo en el cual haya surgido como tal. A pesar de ello, se puede entender que a través de los años, se fueron convirtiendo en complemento de las civilizaciones, unas manejando diferentes actividades a las de otra pero desarrollando, al final de cuentas, pautas importantes para marcar una evolución dentro del deporte.

Además, dentro de cualquier deporte, ya sea individual o colectivo, se llega a necesitar la ayuda y apoyo de un entrenador que esté capacitado totalmente para desarrollar las actividades físicas pertinentes que promuevan el crecimiento del deportista; sin embargo, no se puede dejar de lado la parte psicológica; ya que, ambos aspectos conforman la base para que un buen deportista se pueda desenvolver y consiga grandes avances en su carrera. El entrenador no puede hacer caso omiso de uno de los dos elementos porque provocaría un desequilibrio que traería graves consecuencias al desempeño de la persona en cuestión.

Según el Dr. Francisco Enrique García Ucha, Jefe del Departamento de Psicología del Deporte del Instituto de Medicina del Deporte en La Habana, Cuba, los individuos que escogen ser entrenadores tienen la posibilidad de lograr muchas ventajas pero también deben estar conscientes del otro lado de la moneda. Hay

que enfrentar muchas cosas para persistir y esforzarse en la profesión de ser entrenador tales como las múltiples presiones de muchas críticas, trabajar horas interminables, tener el futuro pendiente de la labor de otros así como de la de uno mismo, tener poca seguridad en el trabajo, vivir, a veces, una vida familiar desarticulada y ser miembro de una carrera con una expectativa de vida corta.

El entrenador, es una pieza crucial dentro de la vida del deportista, incluso se llega a convertir en un modelo a seguir o una gran influencia para el individuo, al considerarlo como la persona con mayor conocimiento a su alrededor, es por ello que se vuelve de suma importancia la actitud que el entrenador decida tomar, las palabras empleadas para dirigirse a sus jugadores, así como las actividades que elija llevar a cabo con sus respectivos equipos.

No se puede esperar que los jugadores sean iguales, se habla de personalidades totalmente diferentes así como ideas, pensamientos y sentimientos bastante variantes. Sin embargo, siempre existirá esa parte, por mínima que sea, en la que empaten algunas características, habilidades o, incluso, defectos y deficiencias. Esto es lo que conforma a los verdaderos equipos, una diversidad de personalidades acompañadas de un equilibrio que se debe cuidar a cada paso para ir avanzando hacia una meta en común.

En sí, el deporte de alto rendimiento es algo bastante complejo que requiere de grandes esfuerzos, dedicación, pasión y compromiso. Lograr conjuntar todo esto como deportista individual, conlleva un gran trabajo pero, hablar de ello en magnitudes de grupo, es aún más complicado. No es fácil ser miembro de un equipo, se debe buscar el sentirse bien con uno mismo pero, a la vez, brindar a los demás ese aire de confianza y empatía tan necesarios para convivir continuamente como miembros de un todo. No se trata de sobresalir como jugador, para ello se podrían dedicar a cualquier deporte en el que las miradas solo estuvieran sobre ellos; se trata de unirse para lograr grandes resultados y buscar siempre mejorar todos juntos.

La convivencia no puede ser fácil cuando te encuentras rodeado de las mismas personas en un ambiente que llega a generar mucho estrés y competitividad, la

comunicación se puede ir deteriorando con el paso del tiempo, pero es importante mantenerla constante y efectiva para poder sobrellevar aquello que está representando complicaciones. La comunicación juega un papel demasiado importante en los procesos humanos, es una de las principales características, si no es que la primordial, de las relaciones humanas; por ello, se debe evaluar de manera constante su eficacia y no olvidar que, cuando existe un equilibrio en la comunicación grupal dentro de un equipo deportivo, los niveles de éxito pueden ser mayores.

Dentro de la propuesta se presentan dos rubros, el del entrenador y el del jugador; por parte del entrenador, es importante que, si sabe y admite que tiene problemas para comunicarse con otras personas o poder enviar claramente sus mensajes sin que se den a cualquier tipo de mal interpretación por uno u otro factor, busque la manera de mejorar poco a poco esa parte. No se puede pasar por alto un problema de esa magnitud del cual ya existe conocimiento; al encontrarse frente a un grupo deportivo, sabiendo que es el líder, la cabeza y el responsable, necesita tener la capacidad de comunicarse con mayor eficacia, así encontraría un cambio bastante notable en la atmósfera de su relación con los integrantes de los equipos. Comunicarse mejor y de manera más efectiva, brinda a las personas una forma más viable de acoplarse entre ellas.

Así mismo, comenzar a considerar a las mujeres como un equipo y no un grupo, representaría un gran avance, puesto que ellas mismas pueden percibir falta de interés por parte del entrenador al escuchar esto; ya que, si ni siquiera piensa que tienen la capacidad de subir el nivel táctico y técnico y, con ello, llegar más lejos en los juegos y competencias (siendo él la figura de liderazgo y guía), no lograrán creer que realmente pueden. Su autoestima se puede ver seriamente afectada si no cuentan con ese apoyo básico de quien se encuentra al frente del equipo. Esto puede desencadenar que el rendimiento baje, que exista apatía por parte de las jugadoras para el entrenador y entre ellas y, en algún punto, el salir definitivamente del equipo.

En cuanto a los equipos; primeramente con respecto al varonil, sería conveniente incluir mayor compromiso como uno de los propósitos porque, metas claras ya existen, pero la constancia les dará la oportunidad de alcanzarlas con mayor facilidad. También, seguir trazando el camino de la comunicación grupal que han tenido hasta ahora; ciertamente, el entrenador no ha intervenido tanto en este equipo y se nota que acuden a su capitán como un verdadero líder que los puede apoyar y en quien encuentran la confianza necesaria para hablar.

En el equipo femenil, sería importante plantear objetivos y mantenerlos en mente, comprometerse con ellos y con el resto del equipo porque, la energía y las ganas existen, pero llegan a bajar por diversos factores tanto internos como externos. Pedir al entrenador que las involucre más en torneos donde puedan ver si lo que están aprendiendo o practicando en los entrenamientos de verdad ha rendido frutos o si debería cambiarse algo. Incluso, otra opción sería entrar a torneos independientes los fines de semana a pesar de que el entrenador dude de la eficacia de dicha participación. Lo importante es llevar a la práctica real aquellos fundamentos que, se supone, están recibiendo en los entrenamientos, no hay otra manera de saber si están funcionando como equipo.

Por último, sería bueno implementar actividades fuera de la cancha en las que todos puedan convivir de una manera diferente, más allá del ambiente deportivo que los unió en primer lugar. Puesto que, como bien lo mencionaban los capitanes, son una familia y es necesario estar unidos, en constante comunicación y permitir que la cercanía se dé en otros contextos para así reforzar el compañerismo y ver mayor homogeneidad dentro de la cancha. Además, esto les brindará la oportunidad de conocerse realmente e, incluso, ver más allá del jugador de voleibol. Quizá alguno pasa por un mal momento o tiene complicaciones de cualquier tipo, serían un apoyo para dichas personas y, como un plus, podría existir una empatía genuina al momento de apoyarse y animarse dentro del campo para dar lo mejor de ellos a pesar de sus situaciones particulares.

Anexos

Nombre:

Fecha:

EVALUACIÓN DE LOS PRINCIPALES ESTILOS DE COMUNICACIÓN

© 1995 Fundación Neo-Humanista

Las siguientes frases describen diferentes actitudes que tenemos casi todos los seres humanos a un grado u otro. Después de leer cada frase, coloca dentro de los paréntesis el número que corresponde a la frecuencia con la que la frase te describe a ti en tus relaciones con los demás, según la siguiente escala:

0 = Nunca o casi nunca soy o hago así.

1 = A veces soy o hago así.

2 = Muchas veces soy o hago así.

3 = Casi siempre o siempre soy o hago así.

- 1 () Estoy pendiente del "¿Qué dirán?" para opinar o actuar.
- 2 () Procuro convencer a otros de que tengo la razón.
- 3 () Prefiero no hablar de mis sentimientos.
- 4 () Voy por la tangente para no contestar preguntas comprometedoras.
- 5 () Escucho cuidadosamente a los demás para poder comprenderlos.
- 6 () Dicen que tengo buenos criterios de juicio y evaluación.
- 7 () Soy concreto/a, específico/a y preciso/a.
- 8 () Estoy dispuesto/a a cambiar mi punto de vista u opinión.
- 9 () Evito decir cosas que podrían incomodar a los demás.
- 10 () Encuentro fallas en lo que dicen y argumentan los demás.
- 11 () Soy escéptico hasta que me muestren pruebas.
- 12 () Tiendo a divagar o a cambiar de tema en una conversación.
- 13 () Comprendo y respeto los diferentes valores y creencias.
- 14 () Soy ordenado/a y disciplinado/a en mi manera de conversar.
- 15 () Fijo metas realistas y claras en una negociación.
- 16 () Busco métodos y soluciones innovadoras o diferentes.
- 17 () Me conformo con lo que dice o quiere la mayoría.
- 18 () Juzgo rápidamente, aun cuando no tenga todos los datos.
- 19 () Busco persuadir a los demás con lógica ante cualquier situación.
- 20 () Tiendo a hacer preguntas o comentarios fuera de contexto.

- 21 () Busco reconciliar diferencias de opinión o de valores.
- 22 () Soy bueno/a para evaluar resultados y rendimiento.
- 23 () Averiguo todo lo que puedo antes de analizar algo.
- 24 () Soy espontáneo/a y creativo/a.
- 25 () Uso indirectas o comentarios "entre chiste y chanza".
- 26 () Uso mi autoridad para lograr lo que considero que es lo mejor.
- 27 () Procuro justificar o explicar mis errores.
- 28 () Hago bromas y chistes cuando regateo o negocio.
- 29 () Muestro calidez y compasión.
- 30 () Respeto y hago respetar la ética personal o profesional.
- 31 () Sintetizo e integro ideas.
- 32 () Alivio la tensión grupal con mi alegría.
- 33 () Tiendo a adivinar lo que quieren o lo que quieren decir los demás.
- 34 () Quiero "ganarle" al otro en un debate o discusión.
- 35 () "Dicto cátedra" o sermoneo cuando lo considero necesario.
- 36 () Soy "coqueto/a" para lograr lo que quiero del otro.
- 37 () Elogio libremente a las personas que se lo merecen.
- 38 () Confronto las incongruencias o inconsistencias de otros.
- 39 () Uso lógica en mi razonamiento.
- 40 () Soy descomplicado/a y sencillo/a en mi manera de hablar.
- 41 () Tiendo a decir "Si" aun cuando quisiera decir "No".
- 42 () Tengo posturas legalistas o moralistas ante los sucesos.
- 43 () Me fijo en detalles, aunque sean superfluos o sin importancia.
- 44 () Cambio rápidamente de estado anímico o de humor.
- 45 () Acepto la ambigüedad y la ambivalencia de otros.
- 46 () Pido directamente lo que quiero y necesito.
- 47 () Investigo todas las posibles opciones.
- 48 () Acepto cambios sin problemas.
- 49 () Evito una discusión hasta donde sea posible.
- 50 () Dicen que soy crítico/a o difícil de complacer.
- 51 () Valoro sobre todo la objetividad.

- 52 () Me es difícil concentrarme por mucho tiempo.
- 53 () Soy empático/a y comprensivo/a.
- 54 () puedo decir "¡No!", sin vacilar después.
- 55 () Logro distinguir entre lo esencial y lo accesorio.
- 56 () Hablo de mis cosas en forma auténtica y sin rodeos.
- 57 () Procuero convencer a la persona con quien converso.
- 58 () Evalúo lo que me dicen según mis valores personales.
- 59 () Muestro poca emoción.
- 60 () Hablo impulsivamente.
- 61 () Procuero establecer una buena relación antes de tratar un tema.
- 62 () Doy mi opinión aun cuando sea impopular.
- 63 () Tiendo a analizar todo lo que me sucede.
- 64 () Me gusta enfrentarme con nuevos desafíos y problemas.
- 65 () Me dejo manipular o influenciar con sentimientos de culpa.
- 66 () Soy muy estricto en cuestiones morales y éticas.
- 67 () Cuando converso con alguien, busco la causa de todo.
- 68 () Cambio de idea o de parecer si alguien es muy persuasivo.
- 69 () Reconozco y resalto el valor de la persona con quien hablo.
- 70 () Apelo al sentido de justicia con los demás.
- 71 () Soy hábil para seguir instrucciones lógicas paso a paso.
- 72 () Converso con explosiones de energía.
- 73 () Hago favores no solicitados.
- 74 () Procuero motivar al otro a que haga lo que yo quiero.
- 75 () Confío poco en la inspiración y la intuición.
- 76 () Me aburro cuando se acaba la novedad de algo o de alguien.
- 77 () Muestro tolerancia y comprensión con otros.
- 78 () Cumpló lo que me comprometo a cumplir.
- 79 () Soy muy sistemático cuando discuto, regateo o negocio.
- 80 () Me proyecto hacia el futuro en las conversaciones.
- 81 () Me siento defraudado/a si no recibo los elogios merecidos.
- 82 () Uso amenazas abiertas o disfrazadas para que me cumplan.

- 83 () Resalto las fallas de lógica en los argumentos de los demás.
- 84 () Soy temperamental y cambiante.
- 85 () Soy sensible a los demás y a sus necesidades.
- 86 () Estoy dispuesto/a a regatear o negociar diferencias.
- 87 () Evalúo todos los pros y los contras antes de decidir algo.
- 88 () Mi entusiasmo anima la gente.
- 89 () La gente dice que tiendo a ser alcahueta.
- 90 () La gente dice que tiendo a ser criticón.
- 91 () La gente dice que tiendo a ser fanático con los detalles.
- 92 () La gente dice que tiendo a ser distractor.
- 93 () La gente dice que tiendo a ser fácilmente manipulado por otros.
- 94 () La gente dice que tiendo a ser arrogante.
- 95 () La gente dice que tiendo a ser escéptico.
- 96 () La gente dice que tiendo a ser cambiante.
- 97 () La gente dice que tiendo a ser metiche.
- 98 () La gente dice que tiendo a ser intolerante.
- 99 () La gente dice que tiendo a ser manipulador con "lógica".
- 100 () La gente dice que tiendo a ser temperamental.
- 101 () La gente dice que tiendo a ser dependiente de otros.
- 102 () La gente dice que tiendo a ser autoritario.
- 103 () La gente dice que tiendo a ser "sermoneador".
- 104 () La gente dice que tiendo a ser "mamagallista".
- 105 () La gente dice que tiendo a ser demasiado complaciente.
- 106 () La gente dice que tiendo a ser muy competitivo.
- 107 () La gente dice que tiendo a ser muy apegado a las cifras y datos.
- 108 () La gente dice que tiendo a ser irreverente o irrespetuoso.
- 109 () La gente dice que tiendo a ser fácilmente persuadido.
- 110 () La gente dice que tiendo a ser legalista.
- 111 () La gente dice que tiendo a ser frío y calculador.
- 112 () La gente dice que tiendo a ser infantil.

Ahora, pasa a la siguiente tabla el número que corresponde a tu respuesta a cada frase. Luego, suma verticalmente los correspondientes puntajes, para averiguar tu puntaje total para cada estilo.

	1=	2=	3=	4=
+	5=	6=	7=	8=
+	9=	10=	11=	12=
+	13=	14=	15=	16=
+	17=	18=	19=	20=
+	21=	22=	23=	24=
+	25=	26=	27=	28=
+	29=	30=	31=	32=
+	33=	34=	35=	36=
+	37=	38=	39=	40=
+	41=	42=	43=	44=
+	45=	46=	47=	48=
+	49=	50=	51=	52=
+	53=	54=	55=	56=
+	57=	58=	59=	60=
+	61=	62=	63=	64=
+	65=	66=	67=	68=
+	69=	70=	71=	72=
+	73=	74=	75=	76=
+	77=	78=	79=	80=
+	81=	82=	83=	84=
+	85=	86=	87=	88=
+	89=	90=	91=	92=
+	93=	94=	95=	96=
+	97=	98=	99=	100=
+	101=	102=	103=	104=
+	105=	106=	107=	108=
+	109=	110=	111=	112=
TOTAL:	(SUMA):	(SUMA):	(SUMA):	(SUMA):
	ESTILO F	ESTILO N	ESTILO A	ESTILO I

Los cuatro estilos de comunicación son:

- 1) ESTILO FUNCIONAL (ESTILO F): Prioriza los intereses de las personas y de las relaciones.
- 2) ESTILO NORMATIVO (ESTILO N): Prioriza el orden, la acción y las reglas.
- 3) ESTILO ANALÍTICO (ESTILO A): Prioriza las ideas y las teorías.
- 4) ESTILO INTUITIVO (ESTILO I): Prioriza los procesos y la visión global.

Trabajo - Análisis:

Ya con tus resultados comienza a leer esta información para que lleves a cabo un análisis de tu estilo de comunicación para que puedas ver como puedes mejorar tu estilo de comunicación con las personas, este trabajo lo realizas en la parte de atrás de la hoja de respuestas.

Pueden llevar a cabo este trabajo en equipos para ayudarse, sin embargo la información será entregada individualmente.

Generalmente, el estilo o los dos estilos que reciben el **mayor** puntaje en el cuestionario anterior, son los que tendemos a sobreutilizar y, por ende, son los estilos que nos generan la gran mayoría de nuestros problemas interpersonales. El estilo o los dos estilos que reciben el **menor** puntaje, señalan recursos que tenemos y que todavía no hemos desarrollado suficientemente para mejorar nuestras relaciones interpersonales.

Todos usamos todos los cuatro estilos y cada estilo puede usarse positiva o negativamente según el contexto y el momento. Lo ideal es tener libre acceso a todos los estilos y utilizarlos en forma equilibrada según el contexto. La clave para equilibrar los cuatro estilos no es dejar de usar los sobreutilizados, sino usar más los subutilizados. Muchas veces la efectividad de cualquier grupo o equipo de trabajo depende de tener una o más personas "fuertes" en cada uno de los estilos.

Con los siguientes cuadros, puedes identificar las conductas positivas y negativas asociadas con cada estilo de comunicación. Lo que es aun más importante, puedes identificar aquellas conductas positivas relacionadas con tus estilos subutilizados (o menos utilizados), las cuales te convendría aumentar, con el fin de equilibrar tu perfil y mejorar los contextos interpersonales.

LA COMUNICACIÓN FINA

USO ESTILO	SUBUTILIZADO	BIEN UTILIZADO	SOBREUTILIZA DO
<u>FUNCIÓN AL:</u> Da prioridad a la persona y a las relaciones interperson ales.	<ul style="list-style-type: none">• Aislarse física o psicológicamente.• Mostrar frialdad, o falta de interés.• Ser intolerante.• Desconocer o subvalorar el factor humano.• Preferir trabajar solo.• Hacer las cosas mecánicamente.	<ul style="list-style-type: none">• Escuchar activamente y ser sensible.• Respetar diferentes valores y creencias.• Buscar reconciliar diferencias.• Mostrar calidez y compañerismo.• Elogiar a la persona y corregir la conducta.• Tolerar ambigüedad y ambivalencia.• Tener empatía.	<ul style="list-style-type: none">• Depender de criterios ajenos para actuar.• Manipular o dejarse manipular con culpa.• Conformarse con lo que "se dice".• Decir "¡Sí!" sin querer decirlo.• Adivinar lo que quiere el otro.• Hacer "favores" no

			<p>solicitados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplacar o alcahuetear a los demás.
<p>- - <u>INTUITIVO:</u></p> <p>Da prioridad a la intuición, a la espontaneidad y a la creatividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ser inflexible, rígido. • Estar cerrado a otras ideas. • Complicar las cosas más de la cuenta. • Resistir el cambio. • No tener o mostrar sentido de humor. • Ser inmutable. • No sonreír. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estar dispuesto a modificar percepciones. • Buscar métodos innovadores. • Mostrar espontaneidad, entusiasmo y creatividad. • Aliviar la tensión grupal con humor y alegría. • Descomplicar y simplificar los "enredos". • Aceptar cambios sin problemas. • Hablar auténticamente sin rodeos. • Ser flexible y abierto al cambio. 	<p>Distraer, cambiar de tema o ir por la tangente.</p> <p>Tener conductas egoístas o egocéntricas.</p> <p>Hacer preguntas o comentarios irrelevantes.</p> <p>Hacer bromas o chistes fuera de contexto.</p> <p>Usar conductas "seductoras" para manipular.</p> <p>Cambiar rápidamente de estado anímico o de humor.</p> <p>Decidir por impulso.</p> <p>Divagar del tema conversado.</p>
<p>- - <u>NORMATIVO:</u></p> <p>Da prioridad a las estructuras, las reglas y la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar actitudes amorales. • Actuar sin metas. • Irrespetar a los demás. • Ser desordenado. • No exigirse a sí mismo ni a otros. • Ser incongruente y/o inconsistente. • Rehuir los problemas. • Argumentar sin valores personales fijos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientarse para cumplir objetivos y resolver problemas. • Dar opiniones controvertidas. • Mantener orden y disciplina. • Pedir directamente lo deseado. • Respetar y hacer respetar los compromisos. • Confrontar incongruencias e inconsistencias. • Defender derechos propios y ajenos. • Ser organizado y ordenado. 	<p>Insistir en convencer al otro de su "razón".</p> <p>Criticar en forma desmesurada.</p> <p>Descalificar otras opiniones.</p> <p>Juzgar antes de tener los datos.</p> <p>Tener excesos de autoritarismo, autosuficiencia.</p> <p>Competir excesivamente por el poder o para "ganarle" al otro.</p> <p>"Aplanar" a los demás.</p> <p>Adoptar posturas dogmáticas o legalistas.</p> <p>Mostrar</p>

			insensibilidad a las necesidades de otros.
<p>-</p> <p><u>ANALÍTICO:</u></p> <p>Da prioridad a la lógica lineal, el análisis y la síntesis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ser excesivamente emotivo. • Actuar impulsivamente. • Ser ilógico. • Desconcentrarse fácilmente. • Cambiar de tema con frecuencia. • Argumentar sin sustentarse. • Desconocer la ambivalencia personal. 	<p>Describir conductas y contextos en términos específicos.</p> <p>Fijar metas realistas y claras.</p> <p>Hacer las averiguaciones y las indagaciones necesarias.</p> <p>Sintetizar e integrar ideas.</p> <p>Usar lógica.</p> <p>Distinguir entre lo esencial y lo accesorio.</p> <p>Razonar las cosas antes de actuar.</p> <p>Investigar todas las opciones.</p>	<p>Intelectualizar, negar o descalificar sentimientos.</p> <p>Mostrar apatía o escepticismo.</p> <p>Manipular con preguntas retóricas o pseudo-lógica.</p> <p>Sobrejustificar sus errores.</p> <p>Dictar "cátedra" no solicitada o en contextos irrelevantes.</p> <p>Sobrevalorar la objetividad.</p> <p>Fijarse en detalles superfluos.</p> <p>Racionalizar los propios errores.</p>

© 1995 Fundación Neo-Humanista

PERCEPCIÓN DE LOS ESTILOS DE COMUNICACIÓN:

Los siguientes adjetivos son los más utilizados para describir a una persona, según su forma de utilizar los distintos estilos de comunicación. Compáralos con los reclamos que tú recibes:

<u>SUBUTILIZADO</u>	<u>BIEN UTILIZADO</u>	<u>SOBREUTILIZADO</u>
	<u>ESTILO FUNCIONAL:</u>	
IMPERSONAL	BUEN ESCUCHADOR	FÁCILMENTE MANIPULADO
DISTANTE	SENSIBLE	PENDIENTE DEL "QUÉ DIRÁN"
AISLADO	RECONCILIADOR	SALVADOR
INTOLERANTE	CÁLIDO	ALCAHUETA
MECÁNICO	BUEN COMPAÑERO	METICHE
INCOMPRESIVO	TOLERANTE	VACILADOR
DESINTERESADO	RESPECTUOSO	DEPENDIENTE
FRÍO	EMPÁTICO	APLACADOR
	<u>ESTILO NORMATIVO:</u>	
IMPULSIVO	ORIENTADO	ARROGANTE
SIN METAS	CUMPLIDOR	INTOLERANTE

DESORDENADO	AUTO-DISCIPLINADO	CRITICÓN
INDISCIPLINADO	AUTÉNTICO/FRANCO	DESCALIFICADOR
TEMEROSO	ÉTICO	AUTORITARIO
DESORIENTADO	EFICIENTE	COMPETITIVO
INCONGRUENTE	CONGRUENTE	LEGALISTA
CAÓTICO	ORGANIZADOR	APLANADOR
	ESTILO ANALÍTICO:	
EMOTIVO	PRECISO	INTELECTUALIZADOR
IMPULSIVO	REALISTA	APÁTICO
ILÓGICO	AVERIGUADOR	ESCÉPTICO
DESCONCENTRADO	OBJETIVO	EXCESIVAMENTE "LÓGICO"
INCONSISTENTE	INVESTIGADOR	DEFENSIVO
IRRACIONAL	CONCRETO	SERMONEADOR
DESINTEGRADO	CLARO	OBSESIVO
ILÓGICO	LÓGICO	SOBRE-ANALÍTICO
	ESTILO INTUITIVO:	
INFLEXIBLE	DISPUESTO AL CAMBIO	DISTRACTOR
CERRADO	INNOVADOR	CAMBIANTE
COMPLICADO	CREATIVO	TEMPERAMENTAL
ENREDADO	ESPONTANEO	EGOÍSTA
RESISTE EL CAMBIO	DESCOMPLICADO	IRREVERENTE
SIN HUMOR	SENCILLO	"SEDUCTOR"
INMUTABLE	ENTUSIASTA	INFANTIL
RÍGIDO	FLEXIBLE	DIVAGADOR

RESUMEN SOBRE EMPAREJAMIENTO DE LOS ESTILOS DE COMUNICACIÓN:

Para mejorar el "rapport" y la comprensión en la relación interpersonal, es muy importante saber como emparejar el estilo de comunicación del otro, o sea usar su estilo para ponernos en la misma "frecuencia" y lograr un regateo, negociación o conciliación productivo. Podemos usar las siguientes estrategias:

CON UNA PERSONA CON FUERTE ESTILO FUNCIONAL:

- 1) "Romper el hielo" antes de entrar en materia.
- 2) Establecer la relación entre tu propuesta o posición y el bienestar de las personas involucradas.
- 3) Mencionar los éxitos pasados.
- 4) Citar recomendaciones y referencias de personas conocidas y respetadas.
- 5) Apelar a los valores humanos.
- 6) Mantener un estilo informal.

CON UNA PERSONA CON FUERTE ESTILO NORMATIVO:

- 1) Apelar a los sentimientos y a la justicia.
- 2) Citar los esperados resultados desde un principio.

- 3) Dar sólo una recomendación.
- 4) Ser breve.
- 5) Enfatizar lo práctico de tu propuesta.
- 6) Usar ayudas audiovisuales.
- 7) Resaltar lo primordial de lo "correcto" y lo organizado.
- 8) Mostrar interés en los valores del otro.

CON UNA PERSONA CON FUERTE ESTILO ANALÍTICO:

- 1) Establecer la relación entre todos los elementos de tu propuesta.
- 2) Darle tiempo al otro.
- 3) Resaltar conceptos básicos o teóricos.
- 4) Resaltar los datos y las estadísticas.
- 5) Organizar bien tu presentación.
- 6) Usar una lógica lineal.
- 7) Ofrecer varias opciones.

CON UNA PERSONA CON FUERTE ESTILO INTUITIVO:

- 1) Ser flexible en tu regateo.
- 2) Usar creatividad e innovación en tu propuesta.
- 3) Simplificar al máximo.
- 4) Resaltar la visión global.
- 5) Enfocar tu propuesta en términos de sus beneficios futuros.
- 6) Presentar tu propuesta rápidamente.
- 7) Ampliar sobre las ideas del otro.

Resultados del Test de Comunicación aplicado a los miembros del equipo de Voleibol varonil y femenino de la Universidad Vasco de Quiroga.

Varonil

Nombre	Sub-utilizado	Bien utilizado	Sobre-utilizado
Javier Martínez (JJV10)	Normativo, Intuitivo	Funcional	Analítico
Guillermo Chávez (GJV6)	Funcional, Analítico	Normativo	Intuitivo
Gabriel Cruz (GJV14)	Intuitivo	Normativo, Funcional	Analítico
Javier Gutiérrez (JJV17)	Funcional, Intuitivo	Analítico	Normativo
Esteban Ochoa (EJV3)	Analítico	Normativo, Intuitivo	Funcional
Joel Ramírez (JJV11)	Funcional	Analítico, Intuitivo	Normativo
Jorge Pérez (JJV7)	Intuitivo	Analítico, Funcional	Normativo
Ramón Calderón (RJV5)	Funcional	Analítico, Intuitivo	Normativo
Enrique Salgado (EJV8)	Intuitivo	Funcional, Normativo	Analítico
José Luis Cendejas (JJV1)	Analítico	Normativo	Funcional, Intuitivo
Jonathan Merlos (JJV4)	Normativo	Funcional, Intuitivo	Analítico
Abraham Díaz (AJV2)	Intuitivo	Normativo, Analítico	Funcional

Femenil

Nombre	Sub-utilizado	Bien utilizado	Sobre-utilizado
Rubí Naranjo (RJF1)	Funcional	Analítico, Intuitivo	Normativo
Montserrat Cerda (MJF15)	Analítico	Normativo, Funcional	Intuitivo
Jennifer Ortega (JJF14)	Intuitivo	Funcional, Analítico	Normativo
Estefanía Torres (EJF16)	Funcional	Normativo, Intuitivo	Analítico
Sahad Hidalgo (SJF10)	Intuitivo	Funcional	Analítico, Normativo
Estefanía Piñón (EJF5)	Intuitivo	Funcional, Analítico	Normativo
Tania Pahuja (TJF7)	Intuitivo	Normativo, Analítico	Funcional
Aranza Sotelo (AJF6)	Analítico	Funcional, Intuitivo	Normativo
Citlalli Ramírez (CJF3)	Funcional	Analítico, Intuitivo	Normativo
Laura Rosas (LJF8)	Intuitivo	Normativo, Analítico	Funcional

Nombre	Sub-utilizado	Bien utilizado	Sobre-utilizado
Armando Torres (Entrenador)	Normativo	Analítico, Intuitivo	Funcional

Observaciones de Jennifer durante la Universiada 2016

Varonil

UNID Uruapan

Durante el primer partido, comienzan bastante animados todos, se saludan, abrazan y lanzan miradas de aprobación y ánimo; sacuden las manos, limpian sus tenis, notándose emocionados y ansiosos.

Memo, está muy concentrado en las estrategias, por ello, su cara expresa mayor seriedad que el resto durante el partido.

En los primeros tres puntos, Javier le hace comentarios a Kike, está de acuerdo y muestra su aprobación con las manos.

Javier anima a sus compañeros; Gabriel hace comentarios antes del saque del equipo contrario.

Pepe habla con el capitán para pedir que le coloque el balón de cierta manera para la siguiente.

Memo comete un error y de inmediato se da cuenta y lo asume, Kike le dice que está bien y los demás le dan la mano (liderados por Javier).

Cuando el líbero no logra llegar al balón, los demás ponen cara de frustración y tristeza. En otro punto muy cercano, tampoco da un buen pase y el capitán le dice que lo haga mejor, dándole una palmada en la espalda y sale.

Todos hablan dentro de la cancha, hay buena comunicación.

El entrenador camina un poco hacia los lados con las manos detrás, tranquilamente ve el marcador, ahora las manos están en las bolsas del pants.

Kike falla dos veces seguidas, agacha la cabeza con impulso.

Cuando fallan, solo silenciosamente se dan la mano en el centro.

Memo le hace comentarios a Ramón para una siguiente jugada, usando sus manos para indicar, él, asiente.

El entrenador aplaude para animarlos y hace breves comentarios.

Memo y Javier comparten muchos comentarios entre ellos.

Memo impone ante Gabriel con indicaciones (lo señala), él solo asiente.

Se escuchan en diversos momentos las palabras de ánimo entre los compañeros, tanto dentro de la cancha como por parte de los que se encuentran en la banca. ¡Dale! ¡Bien! También chiflan.

Están bastante tranquilos, incluso algo confiados, porque el otro equipo no da mucho. Relajados.

Memo le hace una señal de “bien” con el pulgar a Javier porque ha mantenido el saque.

Memo da un mal pase y es punto para el otro equipo, se agarra la cabeza como señal de frustración y se señala a sí mismo para admitir que fue su error.

Conforme avanza el partido, los puntos son más fáciles y, por lo mismo, festejan muy tranquilos.

La confianza en una jugada, hace que Memo cometa un error, cabeza abajo. Gabriel le hace unos comentarios.

El entrenador da una pequeña vuelta en su lugar y ve al suelo.

Antes de entrar al segundo set, se reúnen; Pepe, Gabriel y el entrenador le hacen varios comentarios a Memo para mejorar, él asiente. Esteban está ansioso por comenzar a jugar; Ulises calienta un poco, concentrado.

Dentro de la cancha, Ulises y Esteban platican mientras Ramón se prepara para el saque.

Ulises grita más que los demás la porra.

Ramón falla después del saque, solo voltean a verlo.

Esteban habla con todos, muestra mucho entusiasmo, celebra con sus manos, sonrío.

Ulises salta en su lugar para estar en movimiento.

Memo abre las manos y las cierra por frustración, no se acomodó para recibir donde tenía que. A Pepe le pasa lo mismo al siguiente punto, pero el balón no pasa de su lado, así que se inclina hacia delante en señal de alivio.

Entra Abraham por Pepe, el profe lo agarra del brazo para que se apure. El líbero le señala con la mano un hueco de la cancha para que lo cubra.

Abraham y el líbero van al mismo tiempo por el balón, Abraham reconoce que no le correspondía.

Ulises falla, levanta la mano para señalar su error.

Gabriel falla un saque; se pone serio y con las manos en la cintura.

Gabriel le dice a Memo que ponga atención, señalando sus ojos y riendo, Memo le dice que sí y Gabriel hace un ademán de broma.

Joel está nervioso.

Esteban falla y solo baja la cabeza. Ramón también.

El árbitro no marca un punto para ellos, Memo reclama y sigue el juego. Ulises le dice que lo deje; se frustra porque no recibe un balón.

Ramón se ríe nervioso porque falla.

Termina el partido y todos se dan la mano, hacen comentarios, juegan entre ellos.

No pidieron ningún tiempo fuera.

Entre sets, los comentarios del entrenador son breves y relajados.

Ganan.

Tiripetío

Comentan un poco entre los seis antes de entrar. Kike y Ramón juegan mucho en broma, relajados.

Todos la chocan, saltan y estiran.

Memo practica solo su voleo.

Ulises estaba un poco distraído y Memo pensó que sí recibiría el balón, se frustra cada vez que alguien falla.

Pepe y Gabriel fallan.

En uno de los puntos, se nota su aburrimiento por el nivel del juego de sus oponentes, no se acercan todos a celebrar ni dicen la porra.

Ulises hace que se junten en el centro para celebrar.

Kike anda muy tranquilo por la cancha.

En el tiempo fuera, muy tranquilos platican y ríen; el entrenador no tiene gran cosa que decirles, con las manos en las bolsas.

Esteban siempre activo.

Todos escuchan al entrenador con los brazos a los lados o en la cintura.

Se muestra una relación buena, relajada, con algo de bromas y relajó.

Los de la banca calientan mientras el profesor habla con los titulares del 1er set.

Se ríen, cada vez están más relajados en la cancha.

Abraham le pide al capitán que le coloque bien los balones.

Ganan.

UMSNH

Más activos, festejos fuertes.

Memo se altera en el 1er punto de los otros, Gabriel le dice que se calme.

Nerviosos, un tanto acelerados.

Esteban falla el primero; el entrenador lo regaña.

Memo los anima.

El profesor aplaude, ansioso y nervioso. Les grita ¡venga!

Tiempo fuera, todos atentos al entrenador que hace pocas observaciones, moviendo las manos.

Memo no llega al balón, se frustra. El entrenador hace la cabeza hacia un lado pero aplaude.

Esteban echa porras desde la banca.

El líbero y Gabriel le piden a Javier que esté atento.

Pepe está nervioso.

Esteban consulta al entrenador, le responde bien.

En el tiempo fuera, el profesor habla directamente con el capitán primero y después, de manera rápida, con el resto del equipo.

Ganan.

Femenil

Vizcaya Uruapan

Las niñas en la banca apoyan al principio del partido.

Citlalli es quien más habla-avisa en el primer set.

Tania sigue la porra de la banca.

Cristina anima a sus compañeras y dice ¡voy!

Cristina corrige a Aranza (ella se frustra al fallar).

Fanny P. también se frustra, baja la cabeza.

Todas muy animadas siguiendo la porra.

Fanny P. levanta la mano después de rematar y conseguir un punto, como reconociendo su éxito.

El entrenador estuvo sentado los primeros 10 puntos, pide tiempo 2 puntos después. Tono de voz modulado al dar indicaciones.

Rubí se frustra cuando se esfuerza y las demás no siguen la jugada. No grita en la porra antes de regresar del tiempo fuera.

Jenny falla, cabeza hacia atrás.

El entrenador regaña a Aranza y le hace una observación a Jenny.

Fanny P. no va con tanto entusiasmo al centro, no grita la porra en el tiempo fuera.

El entrenador contesta brevemente una llamada durante el partido.

Fanny P. hace muecas cuando falla, el profesor la corrige.

El entrenador grita cosas como: ¡Sigue! ¡Ahí! ¡Fácil! Aplaude; se pone la mano en la cara y pide tiempo. Regaña a Jenny porque falla. Comienza a desesperarse, se nota en el tono de voz y ademanes.

Rubí le explica algunas cosas al cuadro antes de iniciar el 2º set.

El entrenador platica algunas cosas con Jenny, tranquilamente.

En la banca, postura al frente, concentradas, apoyando.

No todas se reúnen al centro cuando alguien falla.

El árbitro marca mal, el entrenador pide que haga las cosas bien.

Nervios en la banca.

Citlalli las anima de repente.

Los ánimos subieron en un 13-9.

Tiempo del otro equipo, el entrenador da pocas indicaciones. "No error", menciona.

Rubí las anima, Tania también.

Manos atrás, brazos cruzados, frustración.

Actitud abajo.

Pierden.

UNID Uruapan

Comienzan con un poco más de actitud.

Fanny P. se frustra tras fallar 2 seguidas.

Un poco lentas.

Apoyo desde la banca por parte de Sahad y Jenny, principalmente.

No se emocionan al festejar en el centro.

Muy calladas

El entrenador se pone las manos en la cabeza y las regaña.

Fanny T. no entra mucho en la dinámica del festejo, está nerviosa, distante.

Cuando alguien falla, todas se quedan paradas viendo, no dicen nada y se voltean.

Los comentarios del entrenador van más hacia la capitana.

Suben un poco el ritmo y energía faltando 5 tantos para acabar el set.

Rubí las anima.

Sube el ánimo y el ritmo en el 2º set.

Profesor ansioso, ve la hora.

Fanny T. está más en confianza.

Ganan.

ENEF

Laura anima a sus compañeras en la cancha.

Aranza quiere que le suban el balón y se lo menciona varias veces a Cristina.

Cristina es quien dice ¡voy!

Comentarios del entrenador a Rubí.

Cara de frustración de Cristina cuando Aranza falla.

Citlalli es la que más habla en la cancha y se frustra cuando no pasan el balón, se voltea o se pone la mano en la cabeza. También Rubí.

Apoyo desde la banca.

Rubí habla para dar el tercer golpe, Aranza la ignora y le pega, fallando.

Tania se frustra al fallar.

Rubí aplaude.

Entra Jenny por Laura; falla el saque y el entrenador voltea inmediatamente a ver a Laura para que se prepare al regreso.

Aranza se pone ansiosa cuando ve el balón y prefiere pegarle aunque le toque a alguien más. Cristina le dice que es de ella, algo frustrada pero de manera tranquila.

Jenny pierde una recepción que le correspondía, se coloca la mano en el pecho señalando que fue su error.

Aranza está desanimada, hombros caídos para el 2º set.

Citlalli, Tania y Rubí hacen correcciones con movimientos muy marcados.

No se escucha muy fuerte la porra en el centro.

Fanny P. muestra frustración con el fallo de las demás.

Rubí ya se dejó llevar por la frustración en su desempeño de los últimos puntos.

Fanny T. nerviosa.

Pierden.

Observaciones de Francisco durante la Universiada 2016

UNID URUAPAN HOMBRES

Quique saluda a sus compañeros.

Ramón alienta a sus compañeros con gritos de motivación.

Memo se muestra sereno durante el partido pero efusivo en sus celebraciones por los puntos anotados.

Gabriel se nota concentrado pero consciente de sus compañeros, los voltea a ver. Da pequeñas indicaciones.

Javier está muy concentrado.

Existe motivación en los festejos de cada punto anotado. En las jugadas de mayor complicación saben escuchar el grito de Memo, dejando que él pudiera resolver.

En los puntos en contra se nota un desconcierto por parte de Pepe.

Se comunican de forma correcta en jugadas donde el balón es complicado. Apoyando al compañero que intentó salvar la jugada, Javier.

La postura del entrenador se ve relajada, pero cuando detecta alguna falla o posible problema lo trata de solucionar, gritando sus indicaciones, solo aplaude en la anotación de los puntos.

Todos se muestran relajados durante el partido.

Memo habla con Quique y Pepe, les da instrucciones.

El entrenador grita “ ¡Denle, denle!” mientras les aplaude.

Memo motiva a sus compañeros y les da instrucciones sobre el acomodo.

Quique y Ramón se chocan las manos con mayor frecuencia que con el resto del equipo.

Memo reconoce que fue su error en una jugada, lo hace golpeándose levemente el pecho.

Todos responden con la misma emotividad al festejo de los puntos.

Ramón realiza un buen saque, se escucha un “ Qué buena” (no logro distinguir quién lo dijo).

La comunicación interna hace que Javier no haga el esfuerzo por un balón, le gritaron “¡ Afuera!” siendo un punto a favor.

Al termino del primer set, los jugadores se reúnen con el entrenador, el cual les da las debidas instrucciones, los jugadores que iniciaron el segundo set se reúnen en la cancha para hablar, se alientan y hablan , se dan muestras de apoyo. Mucha plática entre Esteban y Ulises, se juntan antes de los saques.

Memo constantemente le da instrucciones a Pepe y Gabriel, de vez en cuando les da instrucciones a sus otros compañeros.

Esteban platica mucho con todos.

Esteban muestra mucha alegría al anotar un punto.

Memo muestra un gran descontento en la anotación de un punto en contra (hace un gran desaire).

Felicitan a Gabriel por un remate muy bueno que realizó.

Abraham se encuentra distraído por estar platicando con alguien de la banca, el entrenador lo jala para que entre a jugar.

El entrenador da pequeñas indicaciones.

Se hablan de forma directa el entrenador y Memo, para darle instrucciones.

Esteban sigue teniendo constante comunicación con todo el equipo.

No todos los jugadores están jugando con la misma intensidad.

Gabriel le pide atención a los árbitros en las jugadas más cerradas.

El entrenador habla con los jugadores que salen de cambio.

Hay buena comunicación durante el juego.

Ulises mostró descontento por haber fallado, gritando “no ma...”.

Memo y Ramón hablan sobre la jugada anterior y cómo le puede hacer para la próxima.

Los jugadores dentro de la cancha celebran con mayor ánimo que los de la banca, después, se juntan con el entrenador.

TIRI HOMBRES

Entran a la cancha con una actitud tranquila y con toques de alegría.

Se nota mayor alegría por parte de Quique.
Se chocan las manos previo al comienzo del encuentro.
Todos tienen una postura relajada.
Se escuchan pequeños gritos de motivación.
El entrenador solo da indicaciones con las manos.
Memo habla con Pepe, le da indicaciones de lo que él vio.
Hay una pequeña plática entre el entrenador y Ulises.
Se pide un tiempo por parte de Tiri, el entrenador da instrucciones y una pequeña plática a los jugadores.
No celebran con emoción sus puntos anotados.
Un set muy tranquilo, acaba.
El entrenador da instrucciones a los jugadores que inician el segundo set. La banca solo pelotea en ese tiempo.
Juegan con Abraham, lo empujan y molestan.
Memo choca las manos con los jugadores que inician el segundo set.
Esteban se muestra contento.
El entrenador le hace ademanes a la banca.
Cada vez más relajados.
Pequeños diálogos entre ellos.
Risas entre Javier y Ramón.

MICHOACANA HOMBRES

Se ven más concentrados, más atentos.
No dialogan tanto.
El entrenador, en una mala jugada de Esteban, le llama la atención. En las jugadas donde se anotan puntos a favor solo les aplaude para felicitarlos.
En el tiempo pedido por la Michoacana, se reúnen todos y se ven atentos a lo que el entrenador dice.

Las reacciones son más fuertes al anotar un punto, el festejo lo realizan con mayor fuerza y alegría. En caso contrario, cuando les anotan un punto en contra muestran más descontento.

El entrenador sigue dando pequeñas indicaciones con las manos.

No se hablan tanto dentro de la cancha. Solo Memo les da instrucciones entre los puntos.

Gritos de apoyo por parte de Gabriel y Esteban.

Comienzan a hablarse un poco más durante el partido.

El festejo de los puntos anotados comienza a realizarse con más fuerza.

Hay un tiempo pedido por la Michoacana, se juntan para escuchar al entrenador.

VIZACAYA MUJERES

En cancha se hablan muy poco.

La banca grita mostrando apoyo a sus compañeras en cancha.

Al fallo en un punto no todas las jugadoras responden al choque de manos que se dan para animarse.

Es constante el apoyo desde la banca.

Les cuesta resolver jugadas complejas, no se hablan adecuadamente.

Los festejos cuando anotan un punto se motivan y muestran apoyo entre sí.

El entrenador solo se pasea por el área técnica y platica un poco con Rubí.

Hacen reproche por fallar en una jugada.

En el tiempo pedido, el entrenador les alienta a que no pueden dejarse perder y que se puede.

El entrenador hace reproche por el fallo que se tuvo en una jugada que termina en un punto en contra.

Se escucha el apoyo de la banca.

Al tiempo pedido, todas las jugadoras se reúnen para escuchar las instrucciones del entrenador. El entrenador participa en el grito pero lo hace de forma pasiva.

Durante el juego, el entrenador habla por teléfono.

En el transcurso del partido, se escuchan muy pocos gritos de las jugadores dentro de la cancha.

La banca apoya a sus jugadores, de nueva cuenta.

Se notan fallas en la comunicación, no se hablan y no saben quién va por el balón.

El entrenador con cierta actitud pasiva. Solo les llama la atención cuando alguien se equivoca pero no da indicaciones.

En el segundo set, el entrenador da sus indicaciones con mayor ímpetu, elevando la voz. Se dirige con las jugadoras que se quedaron en banca para hablar con ellas y decirles sus observaciones.

Discuten con el árbitro por una mala decisión, todo el equipo.

Gritos del entrenador para indicar que el balón sigue en juego, en ocasiones aplaude los puntos.

Se muestra apoyo por parte de la banca.

Se ve mayor apoyo dentro de la cancha y ánimo.

En unas jugadoras se ven momentos de apatía.

Hay un poco más de comunicación.

El entrenador solo llama la atención aplaudiendo.

El ánimo de las jugadoras cayó un poco, se dejaron de hablar. El entrenador muestra un poco de desesperación.

ENEF MUJERES

Se reúnen antes del comienzo para hablar y ver sus posiciones.

No se ven muy animadas, sin hablarse.

Solo se ha escuchado el grito de apoyo por parte de una jugadora dentro de la cancha, Cristina.

De la banca se escucha su apoyo por medio de gritos.

Se notan descoordinadas.

Rubí y Aranza no se hablaron y ocasionaron que se anotara un punto en contra, siendo una mala decisión de Aranza.

Poco diálogo dentro del juego.

La banca echa porras.

Cristina grita muchos ánimos y también da indicaciones. Se ve muy participativa.

La comunicación es muy baja generando malas decisiones y, con ello, puntos en contra.

Aranza se ve muy poco participativa, no respeta cuando otra de sus compañeras piden el balón.

El equipo, dentro de la cancha, se ve sin ánimos.

El entrenador se pone a platicar con otra persona y deja de observar el partido.

Se acabó el primer set, se perdió.

Antes de comenzar el segundo set, las jugadoras se juntan y dialogan sobre sus posiciones y se dan pequeñas indicaciones apoyadas por el entrenador.

Se escucha el apoyo de la banca.

El festejo de los puntos anotados es sobrio.

Citlalli recibe indicaciones directamente del entrenador.

El entrenador sigue dando instrucciones intensamente.

No se muestra mucha comunicación interna durante el juego.

UNID URUAPAN

Solo un pequeño diálogo entre Citlalli y Cristina.

Se muestran muy relajadas.

Se dan oportunas instrucciones durante las jugadas. Como lo fue "¡pasó, pasó, pasó!".

No muestran mucha preocupación, se ven muy calmadas. Aún así mantienen un diálogo interno muy bajo.

Cada vez festejan menos los puntos anotados.

Se nota un cambio de actitud con la entrada de Jennifer.

Regresan a festejar los puntos anotados.

En acciones reñidas, muestran el apoyo. En una jugada de la participación de Jennifer, Citlalli la felicita por el esfuerzo que realizó.

Comunicación muy pobre, en momentos se vieron con pocas ganas de jugar.

Entrevista para capitanes

¿Por qué elegiste el voleibol en lugar de otro deporte? ¿Qué tiene de especial o por qué te llamó la atención?

¿Cómo influye la com. verbal o la falta de ella en tu equipo?

¿Cómo influye la com. no verbal?

Si te pidiera que me hablaras del equipo, ¿qué me dirías?

¿Qué crees que le hace falta al equipo? ¿Qué recomiendas para que haya mejores resultados?

Entrevista para entrenador

¿Por qué cree que es importante el entrenador en el equipo?

¿Qué diferencias hay al trabajar con el equipo femenino y el varonil?

¿Por qué es importante la preparación psicológica del entrenador?

¿Por qué ser entrenador de voleibol? ¿Por qué practicarlo?

¿Cómo influye la com. verbal o la falta de ella en tu equipo?

¿Cómo influye la com. no verbal?

¿Cómo describiría al equipo de voleibol femenino?

¿Cómo describiría al equipo de voleibol varonil?

Bibliografía

Castejón, F. et al. (2003). *Iniciación deportiva: La enseñanza y el aprendizaje comprensivo en el deporte*. Sevilla: Wanceulen.

Guillén, F. y Bara, M. (2007). *Psicología del entrenador deportivo*. Sevilla: Wanceulen.

Hechavarría, M. (2008). *Lo que todo entrenador deportivo o director técnico debe saber hacer*. La Habana: Editorial Deportes.

Hernández, A. (2005). *Psicología del Deporte Vol. I. Fundamentos*. España: Wanceulen.

Medina, M. et al. (1999). *La psicología como profesión: Enfoques actuales*. Murcia: Servicio de Publicaciones, Universidad.

Moreno, P. y Del Villar, F. (2004). *El entrenador deportivo: manual práctico para su desarrollo y formación*. Barcelona: INDE.

Nitsch, J. y Samulski, D. (1980). *Psicología deportiva. Desarrollo – Objeto – Ubicación – Tareas – Resultados de investigación*. Antioquia: VIREF.

Ojalvo, V. (1999). *La Ciencia de la Comunicación*. La Habana.

Riera, J. (1997). *Acerca del deporte y del deportista*. León: Universidad de León.

Smith, R. y Gould, D. (2010). *Fundamentos de psicología del deporte y el ejercicio físico*. Madrid: Editorial Médica Panamericana.

Williams, J. (1991). *Psicología aplicada al deporte*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Sitios de internet

Aguilar, A. (2010). *¿Deportista o atleta?* Marzo 6, 2016, de Burda Seriedad. Sitio web: <http://burdaseriedad.blogspot.mx/2010/03/deportista-o-atleta.html>

Arjona, A. (2014). *Entrenamiento personal 3.0*. Marzo 6, 2016, de Entrenamiento personal 30. Sitio web: <https://entrenamientopersonal30.wordpress.com/2014/11/10/caracteristicas-fisiologicas-antropometricas-y-de-somatotipo-de-los-jugadores-de-voleibol-de-alto-rendimiento-final/>

Cascalló, M. *El liderazgo del entrenador deportivo*. Febrero 21, 2016, de Aecode. Sitio web: http://www.aecode.es/descargas/liderazgo_entrenador.pdf

Cedoc (2003). *Mujer y deporte. Una visión de género*. Marzo 6, 2016, de Cedoc. Sitio web: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100559.pdf

Domínguez, M. y col. (2004). *Proceso de comunicación en la actividad deportiva*. Marzo 24, 2016, de APDA. Sitio web: <http://www.psicodeportes.com/proceso-de-comunicacion-en-la-actividad-deportiva/>

EAR Psicólogos (2012). *Características del deportista: Orientación al logro*. Marzo 6, 2016, de EAR Psicólogos. Sitio web: <http://psicologiadeportivaa.blogspot.mx/2012/09/caracteristicas-del-deportista.html>

EAR Psicólogos (2011). *La comunicación en el deporte*. Marzo 24, 2016, de EAR Psicólogos. Sitio web: <http://psicologiadeportivaa.blogspot.mx/2011/10/la-comunicacion-en-el-deporte.html>

EAR Psicólogos (2015). *La comunicación no verbal en el deporte*. Marzo 25, 2016, de EAR Psicólogos. Sitio web: <http://psicologiadeportivaa.blogspot.mx/2015/03/la-comunicacion-no-verbal-en-el-deporte.html#more>

Florean, A. (2005). *Introducción a la Psicología del Deporte*. Marzo 25, 2016, de Psicólogos del Deporte. Sitio web: <http://www.psicologosdeldeporte.com/articulos.html>

García, F. (2002). *El entrenador deportivo*. Enero 21, 2016, de Entrenadores de fútbol. Sitio web: http://www.escoladefutbol.com/beto/docs/entr_dep.htm

Hidalgo, C. (2013). *El entrenador deportivo*. Enero 21, 2016, de Vida en 360 grados. Sitio web: <http://www.vidaen360grados.com/2013/07/el-entrenador-deportivo/>

IESPORT (2014). *El Entrenador: funciones, características e impacto en la vida del deportista*. Enero 21, 2016, de IESPORT. Sitio web: <http://www.iesport.es/comunidad-docente/documentosiesport/256.html>

IESPORT (2015). *Los beneficios de la psicología aplicada al deporte*. Marzo 25, 2016, de IESPORT. Sitio web: <http://www.iesport.es/component/content/article/217.html>

ISSUU (2013). *Glosario de términos para entrenadores de fútbol*. Enero 21, 2016, de ISSUU. Sitio web: https://issuu.com/futbollab/docs/glosario_de_t_rminos_para_entrenadores_de_f_tbol

Larrosa, D. (2013). *Características físicas del jugador de voleibol*. Marzo, 6, 2016, de ABC. Sitio web: <http://www.abc.com.py/edicion-impresa/suplementos/escolar/caracteristicas-fisicas-del-jugador-de-voleibol-622648.html>

Leo, F. et al. (2013). *El liderazgo y el clima motivacional del entrenador como antecedentes de la cohesión y el rol percibido en futbolistas semiprofesionales*. Enero 21, 2016, de Revista de Psicología del Deporte. Sitio web: <http://www.redalyc.org/pdf/2351/235128058002.pdf>

Luciano, J. (2012). *La figura del entrenador deportivo a través de la historia*. Enero 21, 2016, de EFDeportes. Sitio web: <http://www.efdeportes.com/efd175/el-entrenador-deportivo-a-traves-de-la-historia.htm>

Monografías (2008). *Paul Watzlawick-Teoría de la Comunicación Humana*. Octubre, 26, 2016, de Monografías. Sitio web: <http://www.monografias.com/trabajos14/paul/paul.shtml>

Ordóñez, A. (2011). *Género y deporte en la sociedad*. Marzo 6, 2016, de Usfq. Sitio web: http://www.usfq.edu.ec/publicaciones/polemika/Documents/polemika007/polemika007_016_articulo012.pdf

Palominos, D. (2007). *Psicología del Deporte, un poco de historia*. Marzo 25, 2016, de Psicología del Deporte. Sitio web: <http://psicologiadeporte.blogspot.mx/2007/05/psicologa-del-deporte-y-un-poco-de.html>

Pérez, E. (2011). *La comunicación en el deporte de alto rendimiento. Fundamentos generales*. Marzo 24, 2016, de EFDeportes. Sitio web: <http://www.efdeportes.com/efd157/la-comunicacion-en-el-deporte-de-alto-rendimiento.htm>

Pérez, E. (2014). *La importancia de la comunicación en la práctica deportiva*. Marzo 24, 2016, de Peque Mundo. Sitio web: <http://www.pequemundo.es/Post/la-importancia-de-la-comunicacion-en-la-practica-deportiva>

Prats, X. (2013). *La comunicación en la gestión deportiva*. Marzo 24, 2016, de ESERP Life. Sitio web: <http://eserplife.com/la-comunicacion-en-la-gestion-deportiva/>

Psicología del deporte. *Alto rendimiento*. Marzo 25, 2016, de Psicología del deporte. Sitio web: <http://www.psicologiadeldeporte.org/alto-rendimiento-en-el-depoprte/alto-rendimiento.php>

Psicología del deporte. *Comunicación*. Marzo 24, 2016, de Psicología del deporte. Sitio web: <http://www.psicologiadeldeporte.org/comunicacion/comunicacion.php>

Rush, M. (2013). *Las características de un atleta*. Marzo 6, 2016, de Livestrong. Sitio web: http://www.livestrong.com/es/caracteristicas-atleta-info_17921/

Thorsteinsson, H. et al. (2011). *Manual para entrenadores*. Febrero 21, 2016, de FIVB. Sitio web: <http://www.fivb.org/EN/Technical-Coach/Document/CoachManual/Spanish/files/assets/downloads/publication.pdf>

Jiménez, F. et al. *Necesidad de formación psicopedagógica de los entrenadores deportivos*. Enero 21, 2016, de UHU. Sitio web: <http://www.uhu.es/agora/version01/digital/numeros/02/02-articulos/miscelanea/jimenez-rodriguez-castillo.htm>