

**Acciones para el valor responsabilidad
en la dirección de equipos del béisbol
categoría infantil 9-10 años en la
comunidad Ciudad Nuclear.**

Autor: Yerman Fumero Pérez

Tutor: Joel García Sánchez

Cienfuegos 2014

“AÑO - DE LA REVOLUCION”

DEDICATORIA

DEDICATORIA

.

RECONOCIMIENTO

**RECONOCIMIENTO*

INDICE

INDICE

Introducción-----	1
Situación Problèmica.-----	7
Problema Científico.-----	7
Objeto de Investigación -----	7
Campo de Acción.-----	7
Objetivo General-----	7
Objetivos Específicos-----	7
Hipótesis -----	8
Justificación-----	8

CAPITULO 1

1.0- Marco Teórico Conceptual.-----	9
-------------------------------------	---

CAPITULO 2

2.0- Métodos y Procedimientos-----	41
2.1- Metodología.-----	41
2.2- Técnicas estadísticas y/o de procesamiento de la información.---	42
2.3- Tipo de Estudio.-----	43
2.4- Población y Muestra.-----	43

CAPÍTULO 3

3.1- Análisis de los resultados del diagnóstico -----	44
3.2- Propuesta de solución-----	46
3.3- Análisis de los resultados -----	53
3.4 Conclusiones -----	57
3.5-Recomendaciones.-----	58

RESUMEN

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo diseñar una propuesta de acciones teóricas prácticas, que propicien la labor de los entrenadores de béisbol de las categorías infantiles 9-10 años en cuanto al fortalecimiento del valor responsabilidad a través de la dirección de equipos durante el juego. Para el cumplimiento de los objetivos propuestos utilizamos un grupo de métodos que nos posibilitaron conocer las deficiencias que presentan los entrenadores en el proceso de dirección de equipos.

Entre estos métodos se encuentran: Encuesta Oral, Guía de observación, Análisis de documentos y Criterio de los Especialistas.

Para un mejor desarrollo del trabajo y de la situación analizada se emplearon una serie de materiales que contribuyeron a un mayor desempeño de las acciones a ejecutar con los entrenadores como fueron materiales de dirección de equipos así como materiales de teoría y metodología del entrenamiento deportivo.

La comunidad cuenta con 7 entrenadores en estas categorías que representan la población del presente trabajo.

Según el análisis realizado pudimos constatar que no existe un documento que norme el trabajo de los entrenadores acerca del proceso de dirección de equipos de béisbol en estas categorías por lo que, lo aportado facilitó el trabajo de los mismos, posibilita adecuarlo según las particularidades del juego y de los atletas y elevó los conocimientos de los entrenadores mejorando los resultados competitivos.

De igual manera se beneficiaron los atletas de estas categorías que practican este deporte en la comunidad nutriéndose de estos conocimientos.

Concluimos nuestro trabajo apreciando que la situación de los entrenadores de la comunidad en cuanto a su preparación en la dirección de equipos era insuficiente teniendo en cuenta su poca experiencia y pedagogía, pero con la aplicación de las acciones mejoró su preparación, los resultados del equipo, así como la responsabilidad ante las tareas a ejecutar.

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Hasta ahora no se conoce definitivamente el verdadero origen del béisbol, pero la mayoría de los historiadores coinciden que surge con la inclusión en los Estados Unidos de los juegos ingleses Rounder y Cricket, aproximadamente en el año 1751.

El béisbol es el deporte nacional en Cuba y por tal motivo cuenta con una amplia participación y popularidad desde las categorías infantiles, y es fundamental en la comunidad Ciudad Nuclear donde aproximadamente practican este deporte más de - niños.

Por tal motivo pudimos constatar que se precisa de un trabajo especializado sobre la dirección de equipos, con el fin de mejorar este proceso partiendo de concepciones científicas que posibiliten tomar iniciativas propias, sin esquemas rígidos y teniendo en cuenta además los resultados alcanzados en los dos últimos años los cuales no han sido satisfactorios a partir de que no existe un dominio por parte de estos entrenadores acerca de la dirección de equipos y que no se hacen responsables de los resultados alcanzados ni de la situación del equipo.

El uso jurídico de la palabra responsabilidad, proviene al parecer de finales del siglo XIII, poco antes de la revolución francesa, por influencia del inglés. El término habría aparecido en el Derecho Constitucional Inglés.

Así, la responsabilidad en sentido jurídico debe entenderse, desde la perspectiva de una persona que ejecuta un acto libre, como la necesidad en la que se encuentra la persona de hacerse cargo de las consecuencias de sus actos.

La responsabilidad también nos ayuda a valorar a los demás y a no causarles daño.

El objetivo fundamental de un entrenamiento es que a través de los juegos los atletas aprendan a jugar aplicando de forma sencilla las habilidades deportivas, la facilidad de captación que poseen los atletas en estas edades posibilita que

se reduzca el tiempo de explicación y demostración, pasando rápidamente a la etapa de ejercitación.

Al mismo tiempo en estas edades comienzan a observarse diferencias entre los atletas en cuanto a los resultados por lo que deberán establecerse exigencias de forma gradual y paulatina acorde a las posibilidades hasta llegar a cumplir con los objetivos propuestos, no obstante solo una clase dinámica y creativa podrá garantizar el logro de los resultados esperados.

Los juegos se realizarán con carácter competitivo y permitirán que los atletas conozcan algunas reglas oficiales de los deportes que forman parte del programa, además los contenidos propician la adquisición de habilidades primarias que sirvan de base al aprendizaje de las habilidades motrices deportivas, por tanto el activista debe tener dominio de estos conceptos a fin de aumentar gradualmente la dificultad (de lo más simple a lo más complejo) así mismo es necesario que cada juego se ejercite suficientemente antes de crear algunas variantes y de esta forma se vea el trabajo del valor responsabilidad.

A continuación exponemos los resultados alcanzados por la comunidad en los últimos dos años.

Categoría	2012	2013
9-10 años	6	8

La observación diaria del investigador en los horarios de las prácticas del deporte, han permitido constatar los problemas existentes en cuanto al comportamiento de los entrenadores de ser responsable en el cumplimiento de sus tareas manifestado en que no efectúan la reunión preparatoria del juego, no escuchan la opinión de los atletas y que no asumen la responsabilidad del juego cuando este se pierde, nos condujeron a la siguiente:

SITUACIÓN PROBLÈMICA

Los entrenadores de la comunidad la CEN no están concientizados en la responsabilidad que tienen que asumir ante la dirección de equipos en la categoría infantil 9-10 años.

Teniendo en cuenta los aspectos antes señalados nos planteamos el siguiente

PROBLEMA CIENTÍFICO:

Como fortalecer el valor responsabilidad a través de la dirección de equipos en los entrenadores de béisbol categoría infantil 9-10 años.

OBJETO DE ESTUDIO:

Acciones para trabajar el valor responsabilidad en los entrenadores de béisbol categoría infantil 9-10 años.

CAMPO DE ACCIÓN:

El fortalecimiento del valor responsabilidad en los entrenadores de béisbol categoría infantil 9-10 años.

OBJETIVO GENERAL:

Diseñar acciones para el fortalecimiento del valor responsabilidad en los entrenadores de béisbol a través de la dirección de equipos categoría infantil 9-10 años.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Determinar las necesidades educativas para conocer el estado actual en que se encuentra el valor responsabilidad en los entrenadores a través de la dirección de equipos.
2. Elaborar las acciones para el fortalecimiento del valor responsabilidad en los entrenadores a través del proceso de dirección de equipos.

3. Valorar las acciones por los especialistas para certificar la puesta en práctica de las mismas.

HIPÓTESIS:

Si se fortalece las acciones en el valor responsabilidad se mejora el valor responsabilidad en los entrenadores de béisbol categoría infantil 9-10 años.

NOVEDAD CIENTÍFICA

Según el análisis realizado de las acciones propuestas, se pudo constatar que no existe un documento que norme el trabajo de los entrenadores acerca del proceso de dirección de equipos de béisbol en esta categoría y que a la vez contribuya al fortalecimiento del valor responsabilidad en ellos, por lo que lo aportado facilitó el trabajo de los entrenadores, posibilitó adecuarlo según las particularidades del juego y de los atletas y elevó los conocimientos de los entrenadores mejorando los resultados competitivos.

De igual manera se beneficiaron los atletas de esta categoría que practican el béisbol en esta comunidad nutriéndose de estos conocimientos.

Las acciones permiten aplicarse a otros deportes de equipo, y no presenta costo económico para los activistas ya que se realiza de forma gratuita.

Para el cumplimiento de los objetivos propuestos, se utilizan un grupo de métodos que posibilitaron conocer las deficiencias planteadas anteriormente y poder elaborar la propuesta para la solución del problema. Entre estos métodos se encuentran:

Métodos Teóricos: Son los que permiten obtener conocimientos sobre el tema de la investigación.

1- Análisis-Sintético.

2- Inductivo-Deductivo.

Métodos Empíricos: Son los que permiten recoger datos aplicando diferentes técnicas.

1- Encuesta.

2- Criterio de Especialistas.

3- Análisis de Documentos.

CAPÍTULO 1

CAPITULO 1

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

LA RESPONSABILIDAD

Un valor que se construye individualmente en un proceso de interacción social donde el activista asume un rol orientador en dicho proceso en la medida que sea capaz de diseñar situaciones de aprendizaje potenciadoras del desarrollo que posibiliten al alumnado asumir una posición activa y comprometida en el proceso de construcción de su responsabilidad y le exijan el tránsito hacia una actuación profesional autodeterminada.

La responsabilidad en la actuación profesional es definida como una formación psicológica de la personalidad que orienta la actuación de la persona hacia el cumplimiento de las tareas profesionales con autocrítica, compromiso y satisfacción.

Responsable es aquel que conscientemente es la causa directa o indirecta de un hecho y que, por lo tanto, es imputable por las consecuencias de ese hecho (es decir, una humanos libres). En la tradición kantiana, la responsabilidad es la virtud individual de concebir libre y conscientemente las máximas universalizables de nuestra conducta.

Para Hans Jonas, en cambio, la responsabilidad es una virtud social que se configura bajo la forma de un imperativo que, siguiendo formalmente al imperativo categórico kantiano, ordena: "obra de tal modo que los efectos de tu acción sean compatibles con la permanencia de una vida humana auténtica en la Tierra". Dicho imperativo se conoce como el "principio de responsabilidad".

A nuestro entender la responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral. Una vez que pasa al plano ético (puesta en práctica), persisten estas cuatro ideas para establecer la magnitud de dichas acciones y afrontarlas de la manera más

prepositiva e integral, siempre en pro del mejoramiento laboral, social, cultural y natural.

El cumplimiento responsable a nuestra labor humana, sea cual fuere, se regirá por principios como:

1. Reconocer y responder a las propias inquietudes y las de los demás.
2. Mejorar sin límites los rendimientos en el tiempo y los recursos propios del cargo que se tiene.
3. Reporte oportuno de las anomalías que se generan de manera voluntaria o involuntaria.
4. Planear en tiempo y forma las diferentes acciones que conforman una actividad general.
5. Asumir con prestancia las consecuencias que las omisiones, obras, expresiones y sentimientos generan en la persona, el entorno, la vida de los demás y los recursos asignados al cargo conferido.
6. Promover principios y prácticas saludables para producir, manejar y usar las herramientas y materiales que al cargo se le confiere.

PROCESO DE DIRECCIÓN

Cada vez son más las diferentes transformaciones que ocurren en el mundo y el impetuoso desarrollo científico-técnico del cual el béisbol no es ajeno y que son motivo de estudios e investigaciones por deportistas, entrenadores y científicos.

Estos conocimientos servirán sin lugar a dudas a contribuir en el desarrollo del proceso de dirección con mayor calidad, orientado hacia el logro de una óptima preparación del atleta.

La dirección de equipos bien dirigida trae consigo una serie de cambios en la vida del atleta, además debemos tener en cuenta a la hora de dirigir los principios que rigen este proceso lo cual determinará el resultado exitoso de un equipo.

Es por eso que cada día se hace más necesario vincular el entrenamiento deportivo y la dirección de equipos a las ciencias especializadas que tributan a

este proceso como son la morfología, la filosofía, la psicología y la pedagogía, independientemente de no pasar por alto las condiciones sociales de los atletas y los valores de los entrenadores y los activistas.

Si logramos vincular todos estos factores, propiciaremos una unidad entre los aspectos físico táctico e intelectual del atleta, que nos permitan llevar con éxito el proceso de entrenamiento y dirección de equipos.

Además debemos tener en cuenta que cada encuentro de béisbol tiene características diferentes desde todos los puntos de vista, por lo que para cada uno habrá una forma diferente de dirigir.

Es muy difícil dirigir un equipo de béisbol de 20 o más integrantes, ya que tanto los atletas como los otros miembros del equipo tienen su propia personalidad, temperamento y sus rasgos de carácter que deben ser tratados de forma individual, por lo que será tarea primordial del director guiar, encaminar y conducir a este equipo de personas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

Según H.Kunt, la dirección es la tarea que al respecto se ha acumulado por la humanidad, es una ciencia, pues es el conjunto de conocimientos ordenados sobre determinados fenómenos con sus propios principios y conceptos, y es un arte, pues da la posibilidad que siguiendo sus principios cada hombre lo adecue a su estilo, medio y época en que se desarrolla (1)

Según Eduardo Derming, la dirección es la forma racional, lógica y eficiente de manejar recursos materiales, financieros y humanos para lograr determinados objetivos. (2)

En la tesis para optar por el título de Máster en Educación Avanzada, Teresa Monja Arteaga, define la dirección como la persona o el conjunto de personas encargadas de dirigir la línea de conducta, orden o mandato, que prescribe el comportamiento que se debe seguir en un equipo. (3)

A nuestro criterio dirigir no es mandar por mandar, también significa respeto y preocupación por los niños que se dirigen, a la vez que se les exige el cumplimiento de sus deberes en el equipo, además de mantener un estrecho

vínculo con los jugadores, pues de esta forma el sujeto de dirección conocerá sus preocupaciones, estados de ánimo y sus necesidades personales.

Muchos activistas no tienen en cuenta estas cuestiones y se limitan a entrenar a su equipo, no saben comunicarse con sus jugadores a la hora de hacer un plan determinado, no se preocupan por lo que piensan los mismos y no estimulan la iniciativa y el progreso.

Es por todo esto que el papel dirigente y formador del activista debe estar en correspondencia con lo que quiere lograr y tener muy presente las formas o estilos que utilizará en cada caso que se le presente, ya sea dentro o fuera del juego.

Según Ayriasta, por estilo de dirección se entiende la combinación de procedimientos y métodos que realizan los entrenadores en la conducción de los deportistas en el proceso del entrenamiento deportivo. (4)

En la psicología social se señalan tres estilos de dirección

- 1- Autocrático
- 2- Democrático
- 3- Liberal o Tolerante

El Autocrático se caracteriza por acciones rápidas y unipersonales del dirigente. Esto trae como consecuencia que en el equipo crezca la apatía y la falta de motivación por lo que se defiende.

El Democrático se asienta en una participación activa de los dirigidos en la toma de decisiones y permite criticar al dirigente. Cada integrante del equipo tiene la posibilidad de trabajar con independencia y además estimula la iniciativa propia. Presenta sus limitaciones sobre todo en la toma de decisiones rápidas.

El Liberal o Tolerante se reconoce por la indiferencia del dirigente en el accionar del equipo, los atletas están abandonados a su suerte o sea no le interesa los resultados, si son buenos o malos.

Después de analizar las principales características de estos estilos de dirección consideramos que es necesario realizar una conjugación de los mismos y tomar de cada uno de ellos sus aspectos positivos y crear el dirigente su propio estilo de dirección.

Por otra parte, si dentro de un equipo el jefe y el líder son distintas personas se puede producir una dualidad de mandos, cada uno caminando en una dirección diferente. Aunque el jefe no sea un líder al menos debe contar con una serie de cualidades muy significativas para poder dirigir eficazmente un equipo de trabajo: Debe ser una persona justa, que sepa exigir pero también recompensar, que no haga discriminaciones arbitrarias, sino que trate a todos por igual.

Una persona exigente pero humana, que busque y persiga la excelencia pero que sepa reconocer el esfuerzo y la entrega. Una cualidad importante es ser comprensivo ante el fallo del atleta.

Muchos entrenadores adoptan frente a sus atletas una actitud fría, distante, de superioridad, confundiendo altivez con autoridad. Una persona que no sea capaz de relacionarse con su gente difícilmente va a ser capaz de liderar un equipo humano.

El entrenador debe ser un defensor de su equipo, que no tolere ataques externos. Si hay que tomar medidas las tomará él dentro del equipo, pero no permitirá que desde fuera se ataque a ninguno de sus atletas.

Una persona que se preocupe por el bienestar de su gente, que nunca les deje en la estacada. Si se produce un fallo él lo asumirá de cara al exterior, nunca echará la culpa a un atleta (internamente si pedirá responsabilidades). Que se preocupe de que todos se sientan a gusto en el equipo, integrados, de que todos participen activamente.

Un organizador nato: consigue que el equipo funcione, que vaya avanzando, que se vayan cumpliendo los plazos.

Una persona decidida, que sepa tomar decisiones por difíciles que sean. No se esconde ni pasa el “marrón” a algún colaborador.

Antes de abordar la variable dirección de equipos deportivos, es conveniente definir lo que se entiende por dirección y equipo deportivo. La dirección es una fuerza que mediante la toma de decisiones basada en los conocimientos y entendimientos, relaciona entre sí, e integra a través de los procesos de unión apropiados a todos los elementos del sistema organizado de una forma calculada para alcanzar los objetivos de una organización.

Mientras que, equipos deportivos se refiere a un grupo social pequeño, de estructuras poco complejas, que tiene como objetivo común la práctica de un deporte específico.

Ambas ideas, es decir, la dirección y equipos deportivo al ser unificada en un propósito común, sugiere determinar que las actividades dentro de una organización deportiva recaen en el que las ejecuta, lo que implica asumir responsabilidades de forma tal que sean medibles en la medida que sean efectivas en el logro de los objetivos trazados.

Los equipos deportivos actualmente no sólo agrupan a los atletas, sino a otro personal técnico que participa de manera decisiva en su preparación y en sus competiciones.

A partir de esta composición los equipos deportivos están estructurados de manera sencilla en un *núcleo* del equipo y una superestructura del equipo. Es esta una estructura social informal, que no es exactamente la que define los roles de sus integrantes, sino que se refiere a las relaciones entre sus miembros.

Por supuesto, al analizar ambos conceptos se pone de manifiesto que la cooperación por un grupo de personas para realizar un trabajo, tengan objetivos e intereses comunes para dar solución a un problema pero además interactuar, y también se necesita de la creatividad, sin ella será imposible resolver la tarea encomendada.

Es por ello, que retomando el concepto anterior se puede decir que el “Equipo”, es un grupo de personas que interactúan entre sí, los cuales tienen objetivos, fines e interés comunes para dar solución a un problema”

FUNCIONES DE DIRECCIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL VALOR RESPONSABILIDAD

Llamamos Función de Dirección a la facultad, atribución u obligación que incumbe a un sujeto para que mediante su ejercicio puedan ser alcanzados los objetivos del sistema de dirección que se trate. (5)

- 1- Previsión: ¿Qué es posible hacer?
- 2- Planeación: ¿Qué voy hacer?
- 3- Organización: ¿Cómo lo voy hacer?
- 4- Integración: ¿Con qué lo voy hacer?
- 5- Mando: Lograr que se haga.
- 6- Control: ¿Cómo se está realizando?

Según Reyes Ponce existen dos fases del proceso de dirección. (6)

- Fase Mecánica.
- Fase Dinámica.

En la fase mecánica se encuentra la previsión, la planeación y la organización. En esta fase hay que tener presente con que se cuenta y qué es posible hacer.

En la fase dinámica se encuentra la integración, el mando y el control. En la misma se tiene que tener presente que se va hacer, los recursos humanos y poner en práctica todo el proceso administrativo.

Función Previsión: Pensar antes de planificar que posibilidades tengo de hacer, analizar los recursos con que contamos: los atletas, el entorno, el análisis del plan anterior teniendo en cuenta lo que se quiere hacer en el

momento o en el futuro. Esta función sirve de base a la función posterior y los objetivos a seguir se determinan entre esta y la planeación.

Aspectos de la previsión

1- Alternativa: Lo da el estudio de las investigaciones, donde pueden existir varias posibilidades para tomar una decisión definitiva.

2- Investigación: Se basa en buscar la historia anterior para poder realizar un análisis y qué situación tienen el resto de los equipos.

Formas de analizar la previsión en los juegos:

- Metas del equipo.
- Pronósticos que perseguimos.
- Mención (alcanzar altos resultados deportivos)

Función Planeación: Es la función básica del ciclo de dirección, es el punto de partida donde se utilizan recursos humanos, materiales financieros, de ella depende el resto de las funciones. Consiste en decidir entre varios cursos de acciones cual tomar, función donde se determinan los objetivos: que hacer, como hacerlo, quién lo va hacer y cuando lo van hacer.

Cuando se planifica hay que tener presente máxima flexibilidad y mínima improvisación. Esto indica que si se presenta un imprevisto, se puede modificar el plan, pero no todos los días, pues de ocurrir esto la planificación no fue buena.

Dentro de las funciones de dirección se dice que el control es el gemelo de la planificación. No se planifica sin controlar y no se controla sin planificar, o sea, el control trata de asegurar el cumplimiento de lo planificado y organizado que ha sido puesto en marcha mediante el ejercicio de la función de mando o regulación

Importancia de la Planeación.

- 1- Se reduce la incertidumbre y el cambio.

2- Se concentran los mayores esfuerzos en los objetivos.

3- Posibilita la operación económica (presupuesto)

4- Ayuda a los directores a controlar.

Ventajas de la Planeación:

1- Mejora la organización y el control.

2- Se utilizan eficientemente los recursos.

Función Organización: Sistema donde se ordenan y armonizan los recursos humanos, materiales y financieros de los que se dispone. Definición de funciones específicas, definición de autoridades y responsabilidades.

A continuación exponemos la forma de analizar la organización en los juegos.

- La definición de las funciones de cada atleta según el plan a seguir.
- Autoridad y responsabilidad teniendo en cuenta las posiciones que ocupará cada jugador y las funciones de los mismos dentro del equipo.

Función Integración: Está estrechamente ligada con la organización, recluta, selecciona, ubica, promueve, capacita y evalúa al personal según sus características individuales y sus condiciones.

Aspectos fundamentales de la integración:

1- Capacitación: Establece la convocatoria y llega hasta seleccionar y analizar las características de todos los candidatos.

2- Selección: Elegir con quién se quedan, analizando quienes son los que mejores condiciones tienen.

3- Inducción y Familiarización: Comienza con la presentación. Explicar cuáles son las funciones y obligaciones del jefe, enseñarle lo que tienen que hacer.

Formas de analizar la integración en el juego:

- Conformación del equipo para entrenar y para el juego.

- Preparación del equipo desde el punto de vista competitivo.
- Características, conocimientos del colectivo de entrenadores.

Función Mando: Influencia consciente de los sujetos de dirección (jefes), sobre el objeto de dirección (subordinados) para que se cumplan los objetivos.

Principios de la Función Mando:

- 1- Delegación de autoridad: Se le asignan tareas a los subordinados para que las cumplan, se delega autoridad, no responsabilidad.
- 2- Comunicación: Proceso de interacción entre dos o más personas.
- 3- Motivación: Conocer necesidades y motivaciones de los subordinados.
- 4- Toma de decisiones: Asumir riesgos, conocimiento de la tarea que dirige.
- 5- Responsabilidad: Lo que se asume a la hora de ocupar un cargo.

Formas de analizar el mando en los juegos:

- Definir las responsabilidades de los integrantes del equipo.
- Dirigir de forma general todo el proceso de preparación del equipo para el juego.
- Dirigir el equipo durante el juego apoyándose en el colectivo de dirección.

Función Control: Comprobación, supervisión y chequeo del cumplimiento de lo planificado en función de los objetivos.

Tipos de Control:

- 1- Excepción: En las áreas o aspectos donde hay dificultad.
- 2- Selectivo: A los aspectos más importantes.
- 3- Por áreas de responsabilidad: Controla en dependencia del cargo.
- 4- Interno: Autocontrol, el que se realiza uno mismo.

Después de haber realizado una caracterización de las funciones de dirección, explicaremos como se deben poner de manifiesto cada una de ellas en las categorías infantiles durante el desarrollo de un juego de béisbol en las diferentes etapas (antes, durante y después)

Función Previsión

Antes:

- Alineación que se va a utilizar y posibles jugadores de cambio.
- Conocer las características del equipo contrario.
- Posibles estrategias a seguir según la situación del juego.

Durante:

- Análisis de las posibles acciones y jugadas del equipo contrario.
- Elaborar estrategias en dependencia de las acciones desarrolladas.

Después:

- Análisis de las acciones positivas y negativas del juego con vista a prever acciones para el próximo desafío.

Función Planeación

Antes:

- Orden al bate, sistema de pitcheo y defensa inicial.

Durante:

- Planificar jugadas en dependencia de la situación del juego.

Después:

- Elaborar plan de acción de acuerdo a los resultados obtenidos.

Función Organización

Antes:

- Definir las funciones de cada jugador según el plan a seguir.

Durante:

- Organizar las jugadas a desarrollar teniendo en cuenta las situaciones del juego.

Después

- Organizar el colectivo de dirección para el análisis de los resultados del juego y la estrategia a seguir en el próximo partido.

Función Integración:

Antes:

- Orientar a cada integrante de la dirección del equipo sus funciones y responsabilidades.
- Conformación de la alineación para el partido.

Durante:

- Impartición de las señas del director a los asistentes y de estos a los jugadores para darle cumplimiento a las diferentes acciones durante el juego.

Después:

- Discusión colectiva del trabajo de los miembros de la dirección del equipo durante el juego.

Función Mando:

Antes:

- Mitin con el equipo buscando motivación e imprimiéndoles valores políticos.

- Darle las responsabilidades a los asistentes de dirección.

Durante:

- Cambio de estrategia en dependencia a la situación del juego.
- Motivar a los jugadores para lograr los objetivos propuestos.

Después:

- Análisis por parte del director del equipo del cumplimiento de las responsabilidades en el colectivo de dirección y de los atletas.

Función Control:

Antes:

- Cumplimiento del horario, el vestuario del equipo, el calentamiento y velar por el estado de ánimo de los atletas.

Durante:

- Controlar si cada miembro del colectivo de dirección y atletas, están realizando las funciones que les corresponden, así como los aspectos técnico-táctico planificados para el juego.

Después:

- Reunión con el colectivo de dirección y los atletas para analizar el cumplimiento de los objetivos trazados y la preparación para el próximo juego.

Si agrupamos estas acciones en dependencia a sus funciones por cada uno de los tres momentos del juego, obtendremos una secuencia lógica y organizada de las acciones que debe llevar a cabo el activista de equipo para la correcta conducción y dirección del equipo y que a su vez contribuirá al fortalecimiento de su responsabilidad al frente del equipo que dirige, ejemplo que a continuación les presentamos:

Antes:

- Conocer las características del equipo contrario.
- Alineación que se va a utilizar y posibles jugadores de cambio.
- Posibles estrategias a seguir según la situación del juego.
- Orden al bate, sistema de pitcheo y defensa inicial.
- Definir las funciones de cada jugador según el plan a seguir.
- Orientar a cada integrante de la dirección del equipo sus funciones y responsabilidades.
- Conformación de la alineación para el partido.
- Mitin con el equipo buscando motivación e imprimiéndoles valores políticos.
- Darle la responsabilidad a los asistentes de dirección.
- Cumplimiento del horario, el vestuario del equipo, el calentamiento y velar por el estado de ánimo a los atletas.

Durante:

- Análisis de las posibles acciones y jugadas del equipo contrario.
- Elaborar estrategias en dependencia de las acciones desarrolladas.
- Planificar jugadas en dependencia de la situación del juego.
- Organizar las jugadas a desarrollar teniendo en cuenta las situaciones del juego.
- Impartición de las señas del director a los asistentes y de estos a los jugadores para darle cumplimiento a las diferentes acciones durante el juego.
- Cambio de estrategia en dependencia a la situación del juego.
- Motivar a los jugadores para lograr los objetivos propuestos.

- Controlar si cada miembro del colectivo de dirección y atletas, están realizando las funciones que les corresponden, así como los aspectos técnico-táctico planificados para el juego.

Después:

- Análisis de las acciones positivas y negativas del juego con vista a prever acciones para el próximo desafío.
- Elaborar el plan de acción de acuerdo a los resultados obtenidos.
- Organizar el colectivo de dirección para el análisis de los resultados del juego y la estrategia a seguir en el próximo partido.
- Discusión colectiva del trabajo de los miembros de la dirección del equipo durante el juego.
- Análisis por parte del director del equipo del cumplimiento de las responsabilidades del colectivo de dirección y de los atletas.
- Reunión con el colectivo de dirección y los atletas para analizar el cumplimiento de los objetivos trazados y la preparación para el próximo juego.

Indicadores de la responsabilidad que contribuyen en la dirección de equipos para los entrenadores.

Efectué con calidad la primera reunión del colectivo de entrenadores y atletas es la base del éxito.

Planifique y organice el entrenamiento consciente que elevará la calidad del proceso, asegura su prestigio y autoridad

Sea ejemplo en el vestir, tanto fuera como dentro del terreno del juego.

El atleta necesita confianza de su director. Tenga paciencia y anime a sus jugadores.

Prepárese para sugerir métodos eficaces, para resolver las problemáticas individuales y colectivas.

Concéntrese siempre en el entrenamiento y la competencia.

Preste atención al detalle más ínfimo del juego. Contenga sus emociones

Cuando se obtenga la victoria felicite a los atletas aunque se reflejen las deficiencias. Se predicará "Esto fue un esfuerzo del colectivo".

Capacítese para detectar talentos.

Respete a los árbitros para que ellos les respeten, domine con profundidad las reglas para poder discutir, esto ayudará a mantener la disciplina del equipo.

Aplique el elogio y la censura. No abuse de ellos.

No demuestre que el ESTRESS lo domina, recuerde que es usted el espejo de los atletas.

Estimule las iniciativas de sus atletas y de su cuerpo de dirección.

Sea imparcial en todas sus decisiones.

Admita sus errores "Recuerde somos seres humanos".

Critique al jugador privadamente cuando el momento lo exija. No use distintas reglas." Mantenga la puerta abierta"

Brinde especial atención a los atletas noveles.

Exige y demuestre valentía.

Enseñe a pensar por si mismo.

Promueva usted el juego limpio.

Conozca sus jugadores y sus necesidades.

Primero están los atletas, la victoria está en segundo lugar.

Colabore con los árbitros e incluso participe en los cursos sobre reglas.

Al hablar con los atletas, exprese como le gustaría que lo hicieran con usted.

Escúchelos con atención.

Al menor accidente comuníquese con la autoridad médica competente. "no somos médicos".

Colabore con los medios de comunicación para que de esta forma se conozca y se publique la realidad de la labor del colectivo

Supérese integralmente, la actualización científica es la cimiento de su trabajo.

La voz más importante es la del atleta, aprenda a escucharlo.

No cambie constantemente las estrategias.

No piense que usted esta desempeñándose como jugador, esta no es su función.

Permita que los jugadores se desarrollen.

Prepárese para señalar y corregir.

Anticípese a situaciones y problemas posibles.

En la selección de los regulares, se tendrán en cuenta el criterio del colectivo de dirección y el parecer de los jugadores.

Utilice los jugadores de perspectivas, cuando la situación lo permita para su desarrollo.

No se apresure a tomar decisiones, una vez tomadas piense con detenimiento su cambio

El equipo regular debe estar decidido desde el comienzo del entrenamiento, no obstante podrán producirse cambios por diferentes motivos.

Prepárese con optimismo, confíe en sus jugadores atendiendo a sus fuerzas.

No se preocupe por las críticas, haga lo que le parece que debe hacer y hágalo bien.

No desprecie a sus jugadores cuando estén perdiendo. Analice, corrija y entrene más.

Modos de actuación asociados al valor Responsabilidad:

- Desarrollar con disciplina, conciencia, eficiencia, calidad y rigor las tareas asignadas.
- Asumir la crítica y la autocrítica como poderoso instrumento de auto regulación moral.
- Propiciar un clima de compromiso, consagración y nivel de respuesta a las tareas asignadas.
- Conocer y respetar la legalidad socialista y las normas del reglamento deportivo establecidas.
- Promover un modo de participación democrática donde los individuos se sientan implicados en los destinos de su colectivo.
- Respetar, defender y cuidar la propiedad social.
- Cuidar el medio ambiente.

CAPÍTULO 2

CAPITULO 2

MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

Para el cumplimiento de los objetivos propuestos, se utilizan un grupo de métodos que posibilitaron conocer las deficiencias planteadas anteriormente y poder elaborar la propuesta para la solución del problema. Entre estos métodos se encuentran:

Métodos Teóricos: Son los que permiten obtener conocimientos sobre el tema de la investigación.

1- Análisis-Sintético.

2- Inductivo-Deductivo.

Análisis-Sintético.

Se empleó desde el propio seguimiento de la situación problemática y la confección de los instrumentos para resumir los aspectos más importantes de la bibliografía consultada vinculada con el problema tratado que incluye obras de los clásicos, así como documentos normativos del deporte y otras investigaciones relacionada con el objeto de estudio, incluyendo además los referidos a los diferentes puntos de vista sobre el proceso de dirección.

Inductivo-Deductivo.

Se utilizó en toda la investigación y especialmente para la concepción de la propuesta y el análisis de los resultados.

1- Encuesta

2- Criterio de Especialistas.

3- Análisis de Documentos.

Encuesta.

Método que explota el canal de la información verbal, se aplicó con la finalidad de obtener información relevante de los activistas en relación a sus conocimientos acerca de la dirección de equipos.

Criterios de Especialistas.

Se utilizó con la finalidad de conocer la opinión de los especialistas acerca de las consideraciones metodológicas relacionadas con la dirección de equipos de béisbol, partiendo del elevado nivel técnico y profesional de los expertos seleccionados. Para el mismo se tuvo en cuenta los siguientes indicadores:

- Experiencia profesional
- Autoridad profesional
- Conocimientos del deporte y la especialidad.
- Actualización técnica y profesional.

Análisis de Documentos.

Se analizaron los planes de estudio de la Facultad, así como los programas de enseñanza de los entrenadores, de igual manera se revisaron documentos rectores del INDER, así como obras de dirigentes del Estado relacionadas con el tema de Dirección y la literatura de béisbol.

Métodos matematicos

Distribución empírica de frecuencia.

Se aplicó en la interpretación de los datos de forma objetiva para analizarlos y tabularlos.

Tipo de Estudio:

Nuestro trabajo se basa para el cumplimiento de sus objetivos en una Intervención Educativa.

POBLACIÓN Y MUESTRA

De una población de 7 entrenadores, se incide en los 7 caracterizados los mismos por tener como nivel cultural máximo el grado once, los mismos realizan su labor a partir de su experiencia como atletas por lo que presentan necesidades en la dirección de equipos encaminadas al fortalecimiento del valor responsabilidad.

Fueron encuestados los 7 entrenadores para el cien por ciento de la población. Se observaron 8 partidos de esta categoría, donde intervinieron en el proceso de dirección los entrenadores seleccionados. Se analizaron los documentos que presentan estos entrenadores observándose que acerca del proceso de dirección es nula la documentación que los mismos presentan.

El grupo de especialistas, los cuales fueron seleccionados teniendo en cuenta su trayectoria y experiencia en la dirección de equipos deportivos se distribuyen de la siguiente forma:

- Entrenadores de Base retirados del béisbol 2
- Entrenadores equipos de Béisbol 4

CAPÍTULO 3

CAPITULO 3

ANALISIS DE LOS RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO INICIAL.

Haciendo un análisis de la encuesta realizada a los activistas seleccionados en la muestra de nuestro trabajo (Anexo 1), con el objetivo de conocer sus criterios sobre el proceso de dirección de equipos para el fortalecimiento del valor responsabilidad donde la experiencia laboral oscila entre 3 y 5 años de trabajo con las categorías infantiles, haber participado en uno o más eventos, se puede apreciar como refleja la tabla 1, que solo 2 creen que la responsabilidad la dan los años o el esfuerzo por adquirirla, 1 no lo cree y 4 no lo conocen.

En cuanto a si definen la responsabilidad como el saber asumir las consecuencias de sus propios actos, 2 consideran que si, 1 que no y 4 lo desconocen. Tabla 2.

Existen entrenadores que tienen algún dominio del concepto de dirección de equipo y otros piensan que solamente es mandar por mandar. Tabla 3

No todos tienen claridad suficiente acerca de las tareas de un director de equipo. Tabla 4.

No todos se reúnen con su colectivo de dirección para puntualizar los aspectos a abordar en la preparación del partido. Tabla 5.

Solamente algunos llevan una idea estratégica a esta reunión preparatoria. Tabla 6.

Existe diversidad de criterios acerca del momento de reunirse con sus atletas antes del juego. Tabla 7.

La mayoría de los entrenadores toman las decisiones solo, sin consultar a su colectivo de dirección. Tabla 8.

Existen diferentes criterios sobre el análisis del partido. Tabla 9.

Con relación a la **observación de los juegos** (Anexo 2), donde se observaron 8 juegos de la competencia municipal de la categoría 9-10 años, pudimos comprobar que algunos entrenadores no realizan la reunión de preparación para el juego. Tabla 10.

Antes del juego apreciamos que el lugar de la reunión con los atletas no es el ideal. Tabla 11.

De igual manera no en todos los casos el momento es el más oportuno. Tabla 12.

No en todos los casos observados se escuchó la opinión de los atletas. Tabla 13.

Durante el juego solo algunos entrenadores les dan orientación táctica a los atletas. Tabla 14.

No todos los entrenadores permanecen concentrados durante el juego. Tabla 15.

En la mayoría de los casos el lugar donde realizan el análisis del juego no es el indicado. Tabla 16

Se pudo comprobar que el momento del análisis del juego en la mayoría de los casos no es el más oportuno. Tabla17.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El juego de béisbol es un proceso por el cual ha transitado el atleta y sus activistas, y hacia el mismo va dirigido todo el esfuerzo y la inteligencia que durante un periodo de tiempo se he ido cultivando en el equipo, es decir, el juego es el examen final donde se pondrán a prueba todos los conocimientos adquiridos por los jugadores y la maestría del entrenador en llevar a un feliz término el proceso de preparación y demostrar la responsabilidad asumida con el equipo y con la tarea encomendada.

Es por tal motivo que proponemos las siguientes acciones en los tres momentos del juego (antes, durante y después).

Antes del juego.

Como objetivo en esta primera fase del juego por parte de los entrenadores, está brindar un grupo de orientaciones claras y precisas a su colectivo de dirección y sus jugadores que les permitan estar preparados para enfrentar el partido, teniendo en cuenta el momento y lugar de esta preparación.

ACCIÓN 1

Primeramente el entrenador deberá efectuar con calidad la reunión de preparación con el colectivo de dirección. En ella tendrá presente cuestiones de suma importancia como son:

- Conocer las características del equipo contrario.
- La alineación que se va a utilizar y los posibles jugadores de cambio.
- Las posibles estrategias a seguir según la situación del juego.
- El orden al bate, el sistema de pitcheo y la defensa inicial.
- Orientar a cada integrante de la dirección del equipo sus funciones y responsabilidades.

ACCIÓN 2

Realizar el mitin con el equipo buscando motivación e imprimiéndole la responsabilidad que asumen ante el juego a efectuar.

Para llevar a efecto esta preparación el colectivo de dirección debe tener presente aspectos de gran valor como son, cuándo, dónde y cómo hacerlo.

Cuándo:

Los niños de las edades entre 7 y 12 años se impresionan con gran facilidad producto a que no poseen experiencia, por lo que la preparación para el juego si se lleva a cabo a comienzo del mismo puede traer malos resultados, pueden ponerse muy tensos, preocupados, exaltados y esto traería como consecuencia que su rendimiento no sea el mejor.

Lo mismo sucedería si la preparación se realizara por la noche, pues algunos jugadores no podrías conciliar el sueño para descansar lo suficiente y enfrentar el juego en óptima forma.

ACCIÓN 3

Realizar el mitin con dos horas de antelación, ya que esto permitiría a los jugadores concentrarse para analizar todo lo relacionado con el partido.

Dónde:

Se da el caso que hay entrenadores que no le dan importancia al lugar donde se van a reunir con sus jugadores para la preparación del juego.

ACCIÓN 4

El lugar del mitin debe reunir una serie de requisitos como: ventilado, calmado, privado y con buena visibilidad. No deben encontrarse objetos que puedan distraer la atención de los atletas, de ser posible debe de haber una pizarra para que el director pueda hacer anotaciones e ilustrar las situaciones del juego, teniendo en cuenta que en estas edades se graba más lo que se ve que lo que se dice que se haga.

Cómo:

ACCIÓN 5

Las orientaciones deben ser informadas a los atletas de tal forma que estos comprendan con facilidad y para ello deben mantener un orden en los dos aspectos que a continuación señalamos.

- Importancia del juego
- Características del equipo contrario.

Antes del comienzo del juego posterior al mitin, se les debe hablar de situaciones no vinculadas al béisbol como cuentos, anécdotas infantiles y juegos pasivos que los hagan relajarse y no sentirse nervioso, ejemplo el juego de la fruta.

Durante el juego

El objetivo del entrenador en esta segunda fase del juego es controlar si cada miembro del colectivo de dirección y los atletas, están realizando las funciones que les corresponden, así como el cumplimiento de los aspectos técnico-táctico planificados antes del juego.

ACCIÓN 6

El entrenador del equipo durante el desarrollo del juego debe mantener una actitud ecuánime, tranquila, que le posibilite observar todas las situaciones que ocurren en el terreno y fuera de este, no debe estar muy pasivo pero tampoco muy exaltado ya que esto no le permitiría concentrarse en sus funciones.

ACCIÓN 7

Debe observar atentamente lo que va ocurriendo en el partido y concentrarse en el mismo para analizar con claridad el desempeño de su equipo y el contrario, y poder orientar a sus jugadores.

ACCIÓN 8

En esta parte del juego, el entrenador desde su posición debe basar su concentración en los aspectos que a continuación relacionamos:

- Análisis de las posibles acciones y jugadas del equipo contrario.
- Elaborar estrategias en dependencia de las acciones desarrolladas.
- Planificar jugadas en dependencia de la situación del juego.
- Organizar las jugadas a desarrollar teniendo en cuenta las situaciones del juego.
- Impartición de las señas del director a los asistentes y de estos a los jugadores para darle cumplimiento a las diferentes acciones durante el juego.
- Cambio de estrategia en dependencia a la situación del juego.
- Motivar a los jugadores para lograr los objetivos propuestos.

Después del juego

En esta tercera fase del juego el objetivo del entrenador será realizar un análisis con su colectivo de dirección y los atletas acerca del cumplimiento de las funciones y responsabilidades orientadas en la preparación del juego.

ACCIÓN 9

Reunirse el colectivo de dirección y determinar hacia qué aspecto se debe encaminar el análisis y así como evaluar la actuación del equipo de forma colectiva e individual.

ACCIÓN 10

Realizar el análisis con el equipo teniendo presente al igual que en la primera fase del juego los aspectos como, donde y cuando.

Cuándo:

El análisis no debe efectuarse en unión del cansancio de los jugadores ya que la concentración de estos no sería la mejor.

ACCIÓN 11

A nuestro criterio consideramos que el análisis debe realizarse horas después de terminado el juego, con esto buscamos que el atleta esté descansado, sereno y concentrado para poner atención a todo lo concerniente al juego, además de existir suficiente tiempo para que el colectivo de dirección haya preparado un resumen con los principales logros y deficiencias presentadas durante el partido.

Dónde:

ACCIÓN 12

Realizar el análisis en el mismo lugar donde se efectuó la preparación del juego.

Cómo:

ACCIÓN 13

El entrenador del equipo comenzará dando las felicitaciones a los jugadores si se obtuvo la victoria y si se perdió no debe de reflejar en ningún momento el descontento.

ACCIÓN 14

Debe de referirse al cumplimiento de las tareas y funciones de forma individual y colectiva, destacando lo positivo y criticando lo que se hizo mal sin llegar a herir a los atletas.

ACCIÓN 15

El capitán del equipo, realizará un análisis del partido y de su desempeño y posteriormente continuarán cada uno de los jugadores, finalizando con el compromiso de metas para el próximo partido. En este análisis debe predominar el colectivismo y el compañerismo.

A nuestro criterio estas deben ser las acciones a seguir s, pues la misma fue validada por un grupo de especialistas con experiencias en la dirección y conducción de equipos.

Valoración de los Especialistas:

Esta valoración fue realizada a los 6 especialistas que aparecen relacionados en el Anexo 3, los cuales tienen gran experiencia en la dirección de equipos, los 6 son especialistas en béisbol, los cuales valoraron las acciones y dieron su opinión crítica sobre las mismas.

Necesidad de aplicación en la práctica: Consideraron la necesidad de que se aplique lo antes posible, lo cual facilitará el trabajo, pues no tienen los entrenadores una guía metodológica que los ayude a realizar su labor de dirección en el juego. Tabla 18.

Eficacia de las acciones: La adecuación de las acciones a las particularidades del juego, la posibilidad de que todos los entrenadores tengan acceso a lo que en ella se plantea, sean graduados universitarios o no, fue calificada por los expertos como su eficacia. Tabla 19.

Importancia de las acciones: Coinciden en que las acciones tienen gran importancia pues posibilita la elevación de los conocimientos de los entrenadores sobre la dirección de equipos en el juego, lo que permitirá mejorar los resultados competitivos del equipo. Tabla 20.

Generalización de las acciones: Según sus criterios las acciones pueden generalizarse, pues pudieran ser utilizadas tanto por todos los entrenadores. Tabla 21.

Originalidad de las acciones: Existe unidad de criterios en que las acciones son originales, ya que no existe un documento que trate sobre la dirección de equipos de béisbol infantil en el juego. Tabla 22.

Alcance de las acciones: Las acciones están al alcance de todos los entrenadores que de una forma u otra tienen la responsabilidad de dirigir equipos de béisbol de las categorías infantiles, lo que la hace asequible a todos por igual. Tabla 23.

Aspectos a incluir: La labor de los auxiliares, trabajan en la preparación de los atletas durante el proceso de entrenamiento y la competencia, es quien guía, orienta y conduce la actuación de los jugadores dentro del juego.

Aspectos a excluir: No consideran necesario excluir ningún aspecto de la propuesta.

Valoración General: La valoración de las acciones por parte de los especialistas es que las mismas son muy positivas e importantes, ya que constituyen una herramienta de trabajo que sirve al entrenador del equipo para organizar su labor, independientemente que permite o posibilita la elevación de conocimientos esenciales para efectuar con éxito su labor de dirigir un equipo de béisbol. Tabla 24.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DURANTE LA APLICACIÓN DE LAS ACCIONES

Se aplicaron las acciones al cien por ciento de los entrenadores durante un periodo de 6 meses, divididos en 2 etapas: 1era Etapa comprendida de Enero a Marzo 2013 con el objetivo de comprobar si los entrenadores se encontraban aplicando las acciones y sus posibles resultados y la 2da Etapa comprendida de Abril a Junio 2013 con el objetivo de comprobar el resultado final de las acciones y si se había mejorado la responsabilidad en los entrenadores en los tres momentos del juego, apreciándose que los resultados fueron satisfactorios. Estos resultados fueron analizados a través de una guía de observación donde se encontraban las acciones a desarrollar propuestas en el presente trabajo.

Antes del Juego

Acción # 1: El entrenador deberá efectuar con calidad la reunión de preparación con el colectivo de dirección.

	Total	Cumplen	Cumplen Parcial	No Cumplen
1ra Etapa	7	3	2	2
2da Etapa	7	7	-	-

Acción # 2: Realizar el mitin con el equipo buscando motivación e imprimiéndole la responsabilidad que asumen ante el juego a efectuar.

	Total	Cumplen	Cumplen Parcial	No Cumplen
1ra Etapa	7	2	2	3
2da Etapa	7	7	-	-

Acción # 3: Realizar la preparación del juego con 2 horas de antelación permitiendo que los jugadores se concentren para analizar todo lo relacionado con el partido.

	Total	Cumplen	Cumplen Parcial	No Cumplen
1ra Etapa	7	2	3	2
2da Etapa	7	7	-	-

Acción # 4: Lugar de la preparación del juego ventilado, privado, con buena visibilidad, sin objetos que distraigan la atención de los atletas y con una pizarra para hacer anotaciones.

	Total	Cumplen	Cumplen Parcial	No Cumplen
1ra Etapa	7	3	2	2
2da Etapa	7	7	-	-

Acción # 5: Dar orientaciones claras a los atletas manteniendo el orden indicado como la importancia del juego, las características del equipo contrario y hablar de situaciones no vinculadas al béisbol como cuentos, anécdotas, juegos pasivos, etc.

	Total	Cumplen	Cumplen Parcial	No Cumplen
1ra Etapa	7	3	3	1
2da Etapa	7	7	-	-

Durante el Juego

Acción # 6: Mantener una actitud ecuánime y tranquila que le permita observar todas las situaciones que ocurren en el terreno y fuera de este.

	Total	Cumplen	Cumplen Parcial	No Cumplen
1ra Etapa	7	3	1	2
2da Etapa	7	7	-	-

Acción # 7: Observar atentamente lo que ocurre en el partido

	Total	Cumplen	Cumplen Parcial	No Cumplen
1ra Etapa	7	4	3	-
2da Etapa	7	7	-	-

Acción # 8: Concentrarse en el partido para analizar con calidad el desempeño de su equipo y el contrario, así como poder orientar a sus jugadores

	Total	Cumplen	Cumplen Parcial	No Cumplen
1ra Etapa	7	3	2	2
2da Etapa	7	7	-	-

Después del Juego

Acción # 9: Reunirse el colectivo de dirección y determinar hacia qué aspecto se debe encaminar el análisis y así como evaluar la actuación del equipo de forma colectiva e individual.

	Total	Cumplen	Cumplen Parcial	No Cumplen
1ra Etapa	7	2	3	2
2da Etapa	7	7	-	-

Acción # 10: Realizar el análisis con el equipo teniendo presente al igual que en la primera fase del juego los aspectos como, donde y cuando.

	Total	Cumplen	Cumplen Parcial	No Cumplen
1ra Etapa	7	2	2	3
2da Etapa	7	7	-	-

Acción # 11: Realizar el análisis del juego horas después de terminado el mismo.

	Total	Cumplen	Cumplen Parcial	No Cumplen
1ra Etapa	7	2	4	1
2da Etapa	7	7	-	-

Acción # 12: Realizar el análisis del juego en el mismo lugar que se realizó la preparación de este.

	Total	Cumplen	Cumplen Parcial	No Cumplen
1ra Etapa	7	3	2	2
2da Etapa	7	7	-	-

Acción # 13: Felicitar al equipo si se obtuvo la victoria y si se perdió no debe reflejar en ningún momento el descontento.

	Total	Cumplen	Cumplen Parcial	No Cumplen
1ra Etapa	7	3	3	1
2da Etapa	7	7	-	-

Acción # 14: Referirse al cumplimiento de las tareas y funciones de forma individual y colectiva, criticando lo que se hizo mal sin llegar a herir a los atletas.

	Total	Cumplen	Cumplen Parcial	No Cumplen
1ra Etapa	7	4	2	1
2da Etapa	7	7	-	-

Acción # 15: El capitán del equipo realizará un análisis del partido y de su desempeño, y posteriormente cada uno de los atletas.

	Total	Cumplen	Cumplen Parcial	No Cumplen
1ra Etapa	7	3	3	1
2da Etapa	7	7	-	-

TABLA COMPARATIVA DEL DIAGNÓSTICO INICIAL Y FINAL

Después de aplicada las acciones se les aplicaron nuevamente a los entrenadores los mismos instrumentos del diagnóstico inicial, la encuesta oral y la guía de observación, para comprobar si habían mejorado su nivel de responsabilidad a través del proceso de dirección de equipos y los mismos arrojaron los siguientes resultados:

Encuesta Oral	Antes	Por ciento	Después	Por ciento
Indicador 1	2	28.5	7	100
Indicador 2	2	28.5	7	100
Indicador 3	0	0	7	100
Indicador 4	0	0	7	100
Indicador 5	2	28.5	7	100
Indicador 6	0	0	7	100
Indicador 7	2	28.5	7	100
Indicador 8	1	14.2	7	100
Indicador 9	2	28.5	7	100

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1-El diagnóstico inicial realizado demostró que los entrenadores muestran poco conocimientos de los indicadores y las formas de actuación relacionados con el valor responsabilidad para su trabajo en la dirección de equipos.

2- Para lograr fortalecer el valor responsabilidad y alcanzar una correcta dirección de equipos, los entrenadores deberán regirse por las acciones de este trabajo.

3- La valoración de los especialistas de las acciones es eficaz por lo que las mismas se pueden aplicar.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

1- Proponer a los entrenadores de béisbol de las categorías infantiles de la comunidad que continúen implementando las acciones teórico práctica para el fortalecimiento del valor responsabilidad y el mejoramiento del proceso de dirección de equipos.

2-Desarrollar la presente investigacion en otras comunidades del municipio y de la provincia..

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1- Kunt. H: Material mimeografiado de Dirección. (pag 9)
- 2- DermingEduard: Material Mimeografiado de Dirección. (pag 6)
- 3- Monja Arteaga Teresa: Tesis para optar por el título de Master en Educación Avanzada. 1999. (pag 17)
- 4- Ayriasta. A. G: La Dirección de equipos en el proceso de la competencia. A.A.G. Editorial Fisicultura y Sport 1968. (pag 29)
- 5- Lindberg.F. El baloncesto. Juegos y Enseñanza/
FranklingLindberg. Ciudad Habana Editorial Pueblo y Educación
1979. (pag 21)
- 6- Kirkov. D: Manual de Baloncesto. Ciudad de la Habana 1973. (pag 35)

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA

- [CD- ROOM] La Habana, Educación Física Cubana.
- Agrelo Estrada, Ofelia y col. (2007) Libro electrónico en ambiente multimedia.
- Arcusa Castellá, M. (1990) Dejemos que los niños jueguen. Apuntes.
- Arguelles Águila, R: (s.f.). El trabajo en grupo y el liderazgo en el deporte. Material Mimeografiado. Facultad de Cultura Física de Villa Clara.
- Ayriasta, A.G.A: (1968). Dirección del equipo en el proceso de la competencia. / A.G.A. Ayriasta. Moscú. Editorial Fisicultura y Sport.
- Batllo I, J. M. (1993) Cómo educar jugando. Madrid, Ediciones Palabras.
- Bravo Villasante, C. (1999) Los juegos infantiles. Palma de Mallorca.
- Castañeiras. A: Filosofía práctica de un entrenador. Material Mimeografiado. Ciudad Habana.
- Chacón Arteaga, Nancy. (s.f.). Formación de valores morales PROMET. La Habana: Ed. Academia.
- Chávez Rodríguez Justo. La investigación educativa en América Latina. ICCP. La Habana.
- Cloke, K: Organización de equipos eficaces (material mimeografiado) Departamento de análisis y evaluación de la información. CINID-INDER.
- Colectivo de autores. (2002). Metodología de la investigación, segunda edición. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
- Colectivo de Autores. (2001). Programas y orientaciones metodológicas de educación física. Editorial Deporte.
- Colectivo de autores. (1996). Tendencias pedagógicas contemporáneas. CEPES: Universidad de La Habana.
- Colectivo de autores (2004). La Investigación Científica en la Actividad Física: Su Metodología, Editorial Deportes, Ciudad de La Habana,.
- Comunidad Educativa (Buenos Aires) 182: 27- 29.
- Conferencia Especializada. Béisbol. Federación cubana de béisbol 1990.

- Doug. Beal: Teoría general del entrenamiento (material mimeografiado)/ Traducido y adaptado por Fernando Iglesias.
- Dzamgarov. T.T (1990). Liderazgo en el deporte. Moscú: Editorial Cultura Física y Deporte
- Ealo de la Herran. (1984) .Juan: Béisbol. Ciudad Habana. Editorial pueblo y educación
- El dirigente deportivo y el uso del tiempo. Ciencia y Deporte .Colombia 1993
- Empresa productora de materiales varios para la enseñanza. 1992.
- Fabelo Corzo José Ramón (2003).” Los valores y sus desafíos actuales” .La Habana: Editorial José Martí.
- Federación Cubana de Béisbol. Programa de la preparación del deportista en el béisbol. Sistema Nacional de Enseñanza 1998.
- Folleto de teoría y práctica de los juegos Material referativo de apoyo a la docencia. AÑO 2002.
- Fonseca Marquez. Augusto: Béisbol, preparación técnica especial. Ciudad Habana. Editorial Científico-Técnica 1998.
- Formación de cuadros técnicos para educación física y el deporte en un país en revolución. Cultura Física La Habana. 1998.
- González Otmara: Desarrollo de la personalidad. La Habana. Editoría Universitaria.
- Grupo Editorial Océano” Diccionario Océano Práctico Barcelona Editorial Océano, SA”.
- Hernández Coton. Silvio: Curso sobre técnica de dirección. La Habana. EditorialJuceplan S.A
- Hernández. J. (1994). Fundamentos del deporte. Análisis de las estructuras del juego deportivo. J.Hernández- Barcelona: Editorial INDER
- Herrera. I. Gilberto: Dirección de equipo en el alto rendimiento. ISCF Ciudad Habana.
- Huizinga, L. (1995) Homo Ludens. Madrid, Editorial Alianza.
- Kalominski. Y.L: La psicología de la relación reciproca en los pequeños grupos.

Kunt. H. Dirección .Material Mimeografiado.

López Rodríguez Yanelin (2006) “La expresión corporal, un recurso psicopedagógico para el crecimiento personal en menores con TAC “, La Habana,.

Martí José. (1995). Obras completas. La Habana. EDCiencias Sociales.

Matveet. L: (1983). Fundamenbto del entrenamiento deportivo. Moscú editorial Raduga..

Milotinovic. B: ¿Qué es un entrenador? Boletín de la Asociación de Fútbol de Cuba. La Habana.

Ortega Miranda. C: Dirección de equipo.

Orteza de la Rosa. Orlando (1983). Bases metodológicas del entrenamiento deportivo. Alfredo Ranzola Rivas. Ciudad Habana. Editorial Científico-Técnica

Partido Comunista de Cuba (1976). Plataforma programática La Habana. Editorial Departamento de Orientación Revolucionaria del Comité Central del Partido..

Paz Rodríguez. P. (1996). Baloncesto. Aspectos históricos metodológicos y de organización de competencia. / Pedro Luis de la Paz Rodríguez. Ciudad Habana. Editorial Pueblo y Educación.

Universalización de la Cultura Física. Materiales Bibliográficos (2003)

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA ORAL

Objetivo: El objetivo de esta encuesta es conocer los criterios que usted tiene sobre la dirección de equipos en el juego para el fortalecimiento del valor responsabilidad, por lo que se le pide exponga que hace realmente en la conducción de sus atletas. Se aclara que el trabajo no pretende medir conocimientos, sino que sus respuestas servirán para confeccionar un grupo de recomendaciones metodológicas para la mejor dirección de equipos de béisbol infantil durante el juego.

Datos Generales:

Fecha:

Nombre y Apellidos:

Nivel Cultural:

Experiencia Profesional:

Años como activista:

Aspectos a Responder

- 1- ¿Crees que la responsabilidad la dan los años o el esfuerzo por adquirirla? ¿Por qué?
- 2- Definirías la responsabilidad como el saber asumir las consecuencias de nuestros propios actos ¿Por qué?
- 3- ¿Qué entiende usted por dirección de equipos?
- 4- ¿Cuáles son las tareas de un director de equipos?
- 5- ¿Se reúne usted con el colectivo de entrenadores para puntualizar los aspectos a tratar en la reunión de preparación del juego?
- 6- ¿Lleva una estrategia diseñada a esta reunión?
- 7- ¿En qué momento se reúne con sus atletas antes del inicio del juego y en qué lugar?
- 8- ¿Durante el juego toma las decisiones solo o las consulta con su colectivo de dirección?
- 9- ¿En qué momento realiza el análisis del juego y en qué lugar?

ANEXO 2

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Fecha:

Hora:

Lugar:

Observador:

Activista de Equipo:

Objetivo: Precisar las acciones de dirección que desarrolla el activista del equipo antes, durante, y después del juego.

Antes del Juego

SI NO

- 1- 'Realiza la reunión de preparación del juego con el colectivo de dirección?
- 2- ¿El lugar del mitin es el adecuado?
- 3- ¿Cuando se realiza el mitin con los atletas?
- 4- ¿Se escucha la opinión de los atletas?

Durante el Juego

- 1- ¿Se le plantean a los atletas orientaciones tácticas?
- 2- ¿Durante el juego permanecen concentrado los entrenadores?

Después del Juego

- 1- ¿Donde se realiza el análisis del juego?
- 2- ¿Cuando se realiza el análisis del juego?

ANEXO 3

RELACIÓN DE LOS ESPECIALISTAS SELECCIONADOS:

<u>Nombre y Apellidos</u>	<u>Experiencia</u>	<u>Cargo</u>
1- Ibraim Moya Hernández	14 años	Prof Béisbol
2- Asdrual Recino Mario	22 años	Prof Béisbol

3- Lic Mario Anoceto Valdivia	12 años	Prof Béisbol
4- Lic Vladimir Araujo Valdo	18 años	Prof Béisbol
5- Lic RaulMarinjaure	15 años	Prof. Béisbol
6- Lic Juan Rodríguez Marcano	14 años	Prof. Béisbol

PONER AQUÍ ESPECIALISTAS DEL BÉISBOL EN CIENFUEGOS

ANEXO 4

Análisis de los Resultados.

Encuesta Oral

TABLA No 1 CREES QUE LA RESPONSABILIDAD LA DAN LOS AÑOS O EL ESFUERZO POR ADQUIRIRLA

Entrevistados	Si	%	No	%	No lo conocen	%
7	2	28	1	14	4	58

TABLA No 2 DEFINIRIAS LA RESPONSABILIDAD COMO EL SABER ASUMIR LAS CONSECUENCIAS DE NUESTROS PROPIOS ACTOS

Entrevistados	Si	%	No	%	No lo conocen	%
7	2	28	1	14	4	58

TABLA No 3 DOMINIO DEL CONCEPTO DE DIRECCIÓN

Entrevistados	Lo conocen	%	Tienen algún conocimiento	%	No lo conocen	%
7	-	-	3	42	4	58

TABLA No 4 CONOCIMIENTO DE LAS TAREAS DE UN DIRECTOR

Entrevistados	Lo conocen	%	Tienen algún conocimiento	%	No lo conocen	%
7	-	-	2	28	5	72

TABLA No 5 SE REUNEN CON SU COLECTIVO DE DIRECCIÓN EN LA PREPARACIÓN DEL PARTIDO.

Entrevistados	Siempre	%	A veces	%	Nunca	%
7	2	28	2	28	3	42

TABLA No 6 LLEVAN UNA IDEA ESTRATÉGICA A LA REUNIÓN PREPARATORIA.

Entrevistados	Siempre	%	A veces	%	Nunca	%
7			2	28	5	72

TABLA No 7 MOMENTO DE LA REUNIÓN ANTES DEL JUEGO CON LOS ATLETAS

Entrevistados	2 Horas antes	%	Noche anterior	%	Minutos antes	%

7	2	28	1	14	4	58
---	---	----	---	----	---	----

TABLA No 8 CONSULTA LAS DESICIONES CON SU COLECTIVO DE DIRECCIÓN

Entrevistados	Siempre	%	A veces	%	Nunca	%
7	1	14	4	58	2	28

TABLA No 9 ANÁLISIS DEL PARTIDO (MOMENTO)

Entrevistados	Horas Después	%	Al terminar el juego	%	Al día siguiente	%
7	2	28	5	72	-	-

Guía de Observación

TABLA No 10 REALIZAN LA REUNIÓN DE PREPARACIÓN CON EL COLECTIVO DE DIRECCIÓN

Entrevistados	Si	%	No	%		
7	3	42	4	58		

TABLA No 11 EVALUACIÓN DEL LUGAR DE LA REUNIÓN CON LOS ATLETAS ANTES DEL JUEGO

Entrevistados	B	%	R	%	M	%
7	-	-	4	58	3	42

TABLA No 12 MOMENTO DE LA REUNIÓN ANTES DEL JUEGO

Entrevistados	B	%	R	%	M	%
7	2	28	1	14	4	58

TABLA No 13 SE ESCUCHA LA OPINIÓN DE LOS ATLETAS

Entrevistados	Siempre	%	A veces	%	Nunca	%
7	3	42	4	58	-	-

TABLA No 14 DAN ORIENTACIONES TÁCTICAS A LOS ATLETAS

Entrevistados	Siempre	%	A veces	%	Nunca	%
7	4	58	3	42	-	-

TABLA No 15 PERMANECEN CONCENTRADOS EN EL JUEGO

Entrevistados	Siempre	%	A veces	%	Nunca	%
7	3	42	4	58	-	-

TABLA No 16 EVALUACIÓN DEL LUGAR DEL ANÁLISIS DEL JUEGO

Entrevistados	B	%	R	%	M	%
7	1	14	4	58	2	28

TABLA No 17 MOMENTO DEL ANÁLISIS DEL JUEGO

Entrevistados	Horas Después	%	Al terminar el juego	%	Al día siguiente	%
7	2	28	4	58	1	14

Valoración de los Especialistas

TABLA No 18 NECESIDAD DE APLICACIÓN EN LA PRÁCTICA

Entrevistados	Es necesaria	%	No es necesaria	%		
6	6	100	-	-		

TABLA No 19 EFICACIA DE LAS ACCIONES

Entrevistados	Es eficaz	%	No es eficaz	%		
6	6	100	-	-		

TABLA No 20 IMPORTANCIA DE LAS ACCIONES

Entrevistados	Es importante	%	No es importante	%		
6	6	100	-	-		

TABLA No 21 GENERALIZACIÓN DE LAS ACCIONES

Entrevistados	Se puede generalizar	%	No se puede generalizar	%		
6	6	100	-	-		

TABLA No 22 ORIGINALIDAD DE LAS ACCIONES

Entrevistados	Es original	%	No es original	%		
6	6	100	-	-		

TABLA No 23 ALCANCE DE LAS ACCIONES (PARA LOS ACTIVISTAS)

Entrevistados	A todos	%	A una parte	%		
6	6	100	-	-		

TABLA No 24 VALORACIÓN GENERAL

Entrevistados	Muy positiva	%	Poco positiva	%		
6	6	100	-	-		

ANEXO 6

Relación de los entrenadores

<u>No</u>	<u>Nombre y Apellidos</u>	<u>Nivel Cultural</u>	<u>Experiencia</u>	<u>Profesión</u>
1	Luis Mario Jovial	Grado 11	10 Años	Activista Béisbol
2	José Valdivia Hernán	Grado 11	8 Años	Activista Béisbol
3	Emilio Santos Roque	Grado 11	8 Años	Activista Béisbol
4	Valdomero Chávez Folri	Grado 11	6 Años	Activista Béisbol

5	Anival Carrasco Sol	Grado 11	5 Años	Activista Béisbol
6	Saul Frías Cruz	Grado 11	4 Años	Activista Béisbol
7	Adán Ferraz Rodríguez	Grado 11	4 Años	Activista Béisbol

PONER AQUÍ LA RELACIÓN DE LOS ENTRENADORES CON QUE VAS A TRABAJAR EN LA TESIS.

ANEXO 7

Tabla comparativa antes y después de la aplicación de las acciones

<u>Antes del Juego</u>	<u>Antes</u>	<u>Por ciento</u>	<u>Después</u>	<u>Por ciento</u>
-------------------------------	---------------------	--------------------------	-----------------------	--------------------------

Acción 1	2	28.5	7	100
Acción 2	0	-	7	100
Acción 3	3	42.8	7	100
Acción 4	3	42.8	7	100
Acción 5	2	28.5	7	100

Durante el Juego

Acción 6	3	42.8	7	100
Acción 7	2	28.5	7	100
Acción 8	2	28.5	7	100

Después del Juego

Acción 9	2	28.5	7	100
Acción 10	1	14.2	7	100
Acción 11	0	-	7	100
Acción 12	1	14.2	7	100
Acción 13	0	-	7	100
Acción 14	3	42.8	7	100
Acción 15	3	42.8	7	100