

Competencias profesionales de entrenadores y entrenadoras de DpD en los programas de deporte para la empleabilidad¹

El **Objetivo número 8** de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todo el mundo. El **carácter atractivo** del deporte puede ser relevante para llegar a las personas jóvenes marginadas o a las que son difíciles de abordar (es decir, las que abandonan la escuela, los/as (ex) delincuentes, los/as (ex) drogadictos/as). La formación deportiva puede contribuir a **su (re)integración** en el sistema educativo. Además, en muchos países, el sector del deporte ofrece **un mercado laboral creciente** con puestos de trabajo en la ciencia, la economía, la política y la sociedad civil. A través del entorno y de una atmósfera adecuada en un entrenamiento deportivo, la juventud puede lograr **competencias clave** que contribuyan al mismo tiempo a mejorar su empleabilidad. Además de transmitir competencias, los/as entrenadores/as de DpD pueden utilizar la formación deportiva para **dar información** y asesorar a los/as jóvenes sobre la educación profesional avanzada y las perspectivas y opciones, así como **apoyar** a los/as jóvenes en la creación de redes y proporcionar conexiones con posibles empleadores/as.

Las **competencias profesionales** de entrenadores y entrenadoras de DpD son clave para asegurar que los/as niños/as y jóvenes desarrollen competencias en diferentes áreas. Entonces, **los entrenadores y las entrenadoras de DpD deben ser capaces de...**

Apoyar, animar, sensibilizar, enseñar, guiar, estimular, ayudar, motivar, capacitar, liderar, concientizar,
fomentar el conocimiento, ofrecer oportunidades a los/as niños/as y jóvenes ...

para que los/as niños/as y jóvenes puedan desarrollar **sus competencias personales, sociales y metodológicas/estratégicas** en los niveles de **reconocer, evaluar** y **actuar**.²

Este marco se centra en las **competencias profesionales de entrenadores y entrenadoras de DpD**. Si quiere saber qué competencias personales, sociales y metodológicas/estratégicas son necesarias a nivel de nivel de entrenamiento, por favor mire el [marco general competencias de los/as entrenadores/as de DpD](#). Este marco, ofrece una visión general de las **competencias profesionales necesarias de entrenadores y entrenadoras** para fomentar el desarrollo de las competencias personales, sociales, metodológicas/estratégicas y específicas del deporte para las personas participantes, centrándose **en el deporte y la empleabilidad**. Los diferentes colores representan diferentes niveles con respecto a las **competencias de los/as niños/as y jóvenes (reconocer-evaluar-actuar)**. Para más información, consulte el [Marco Competencias que adquieren los/as niños, niñas y jóvenes en los programas de deporte para la empleabilidad](#).

¹ Si quiere saber más sobre el deporte y el ODS 3, consulte nuestra "[Caja de herramientas de DpD](#)".

² Se decidió utilizar este modelo (reconocer-evaluar-actuar) que se desarrolló en el contexto del "aprendizaje global" ([KMK y BMZ, 2016](#)), porque es el que mejor encaja en el área temática de DpD. Otros modelos similares incluyen los pasos "conocimiento-actitud-comportamiento" o "conectar-mejorar-transformar" (véase [Commonwealth, 2019](#), p. 42).

El marco de competencias se considera una **recopilación exhaustiva**. No obstante, es importante destacar que ni todas las competencias son necesariamente representadas por todos/as los/as entrenadores/as, ni todas las competencias pueden desarrollarse en niños, niñas y jóvenes. Para cada sesión de entrenamiento de DpD que se ofrezca, el entrenador o la entrenadora tiene que decidir en qué competencias quiere centrarse. Sin embargo, el marco es una presentación útil de las competencias profesionales de entrenadores y entrenadoras que llevan a cabo sesiones de formación de DpD centradas en el ODS 8.

Competencias profesionales de entrenadores y entrenadoras de DpD en los programas de Deporte para la empleabilidad³

| | |
|--|---|
| Competencias personales Los entrenadores y las entrenadoras son capaces de... | Autoestima y seguridad ... ayudar a las personas participantes a conocer sus capacidades y cualificaciones para tomar decisiones (valientes) (por ejemplo, solicitar un empleo). ... guiar a las personas participantes para que conozcan y evalúen sus puntos fuertes y débiles en relación con sus aspiraciones y requisitos laborales. ... motivar a las personas participantes para que se comporten de forma fiable con los/as demás, como compañeros/as de equipo, colegas y supervisores/as del trabajo, así como con ellas mismas y sus capacidades. |
| | Motivación ... enseñar a las personas participantes a comprender la importancia de motivarse a sí mismas, así como a su propio entorno social y profesional. ... mejorar a las personas participantes para que evalúen su situación laboral y vital y sigan estando motivadas. ... apoyar a las personas participantes para que se fijen objetivos profesionales y trabajen activamente para alcanzarlos. |
| | Responsabilidad ... permitir a las personas participantes anticipar las consecuencias de las decisiones (profesionales) tomadas o no tomadas y crear soluciones. ... estimular a las personas participantes a reflexionar sobre la posibilidad de asumir la responsabilidad de sus propias acciones en el ámbito deportivo y en la vida profesional. ... aumentar la actitud de las personas participantes para asumir la responsabilidad de las tareas encomendadas en su vida cotidiana y profesional. |
| | Capacidad crítica, capacidad para resolver conflictos ... enseñar a las personas participantes a reconocer las críticas negativas y positivas en su vida profesional sobre su rendimiento laboral. ... sensibilizar a las personas participantes para que saquen conclusiones realistas sobre sus competencias y su rendimiento profesional. ... enseñar a las personas participantes a gestionar adecuadamente las críticas justificadas sobre cuestiones relacionadas con el trabajo. |

³ Las siguientes competencias se recogen de nuestros materiales [Teaching and Learning Materials](#) desarrollados en diferentes países. Además, algunas partes del cuadro se citan o ajustan a partir de los siguientes documentos y páginas web: [Sport for Development and Peace and the 2030 Agenda for Sustainable Development \(Commonwealth Secretariat, 2015\)](#); [Enhancing the Contribution of Sport to the Sustainable Development Goals \(Commonwealth Secretariat, 2017\)](#); [Sport and the sustainable development goals. An overview outlining the contribution of sport to the SDGs \(UNOSDP\)](#); [Education for Sustainable Development Goals, Learning Objectives \(UNESCO, 2017\)](#).

| | |
|---|---|
| | <p>Resiliencia</p> <p>... llevar a las personas participantes a aprender a recuperarse de los infortunios, cambios y/o dificultades de la vida cotidiana que puedan influir en la vida laboral.</p> <p>... animar a las personas participantes a reflexionar sobre la importancia de las buenas relaciones con las personas significativas.</p> <p>... ayudar a las personas participantes a establecer y mantener buenas relaciones con sus compañeros/as de equipo, colegas y supervisores/as del trabajo.</p> |
| | <p>Orientación a resultados</p> <p>... enseñar a las personas participantes formas de desarrollar planes para su propio equilibrio entre vida y trabajo.</p> <p>... concienciar a las personas participantes para que consideren los pasos necesarios para tener éxito/alcanzar un determinado objetivo en el trabajo y en su vida profesional.</p> <p>... motivar a la personas participantes para que se centren en tareas especiales y normativas y en los resultados de las mismas.</p> |
| | <p>Adaptabilidad</p> <p>... ayudar a las personas participantes a reconocer la capacidad de adaptarse a condiciones (de trabajo) diferentes/nuevas.</p> <p>... ayudar a las personas participantes a comentar situaciones diferentes/cambiantes y a desarrollar su capacidad de ser flexibles.</p> <p>... llevar a las personas participantes a modificar sus acciones ante el cambio de circunstancias, limitaciones o condiciones.</p> |
| | <p>Creatividad</p> <p>... instruir a las personas participantes para que identifiquen sus competencias y experiencias con el fin de generar nuevas ideas para cumplir con las tareas/resolver los problemas.</p> <p>... estimular a las personas participantes para que elaboren enfoques y acciones innovadores.</p> <p>... animar a las personas participantes a encontrar nuevas formas de resolver problemas o realizar tareas.</p> |
| <p>Competencias sociales Los entrenadores y las entrenadoras son capaces de...</p> | <p>Cambio de perspectiva y empatía</p> <p>... ayudar a las personas participantes a comprender cómo otras personas toman decisiones sobre su equilibrio entre vida y trabajo y a ser capaces de tomar decisiones desde sus propias perspectivas.</p> <p>... animar a las personas participantes a reflexionar sobre los valores, las actitudes, los sentimientos y las acciones de compañeros/as y supervisores/as de trabajo.</p> <p>... mostrar a las personas participantes cómo respetar las necesidades y acciones de los/as demás con respecto a la educación, la formación o la elección de carrera.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Respeto, juego limpio y tolerancia</p> <p>... desarrollar la comprensión de las personas participantes sobre la importancia de actuar con educación en situaciones difíciles en el lugar de trabajo.</p> <p>... llevar a las personas participantes a aplicar las normas para trabajar y colaborar con los/as demás.</p> <p>... animar a las personas participantes a ser respetuosas y tolerantes con nuevos/as colegas, o compañeros/as de equipo, que vienen de un entorno o contexto diferente.</p> |
| | <p>Solidaridad</p> <p>... sensibilizar a las personas participantes para que reconozcan las situaciones en las que otras personas necesitan apoyo.</p> <p>... mejorar la reflexión de las personas participantes sobre las formas de ayudar a los/as demás.</p> <p>... inspirar a las personas participantes para que cooperen con los/as demás y mantengan la cooperación hasta que se resuelva la tarea.</p> |
| | <p>Comunicación</p> <p>... educar a las personas participantes sobre el comportamiento y las reacciones correctas en términos de comunicación (por ejemplo, durante una entrevista de trabajo).</p> <p>... animar a las personas participantes a reflexionar sobre la capacidad de formular, crear y vocalizar preguntas tanto a compañeros/as como a supervisores/as de trabajo.</p> <p>... aumentar la capacidad de las personas participantes para escuchar bien a sus compañeros/as de equipo, a sus colegas y a sus supervisores/as laborales, incluyendo la interpretación del lenguaje corporal.</p> |
| <p>Competencias metodológicas, Competencia estratégicas Los entrenadores y las entrenadoras son capaces de...</p> | <p>Cooperación</p> <p>... permitir a las personas participantes reconocer los pasos necesarios para incluir a todas las personas de un grupo (de trabajo).</p> <p>... fomentar la comprensión por parte de las personas participantes de la importancia de reflexionar sobre los puntos fuertes individuales de las personas integrantes de un grupo y utilizarlos para alcanzar un objetivo o tarea común.</p> <p>... animar a las personas participantes a trabajar juntas para lograr sus objetivos individuales y/o colectivos.</p> |
| | <p>Pensamiento crítico</p> <p>... ayudar a las personas participantes a reconocer los retos para acceder a las oportunidades de empleo.</p> <p>... estimular a las personas participantes para que reflexionen sobre su comportamiento y lo relacionen con sus propios objetivos y logros laborales.</p> <p>... motivar a las personas participantes para que comuniquen sus opiniones sobre sus logros laborales.</p> |
| | <p>Toma de decisiones</p> <p>... mostrar a las personas participantes cómo ser capaces de considerar todas las opciones y sopesar los aspectos positivos y negativos de cada una de ellas.</p> <p>... mejorar la capacidad de las personas participantes para evaluar una situación determinada en el campo, o en el lugar de trabajo, y seleccionar un curso de acción adecuado.</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>... inspirar a las personas participantes en la toma de decisiones relativas a su vida profesional (por ejemplo, la elección de trabajos o la realización de tareas).</p> <p>Resolución de conflictos</p> <p>... mejorar a las personas participantes para que analicen y corrijan los errores, manteniendo el control de sus propios sentimientos y acciones.</p> <p>... ayudar a las personas participantes a identificar un problema y desarrollar estrategias para poder llegar a una solución.</p> <p>... ayudar a las personas participantes a aplicar diferentes marcos de resolución de problemas a problemas complejos.</p> |
| <p>Competencias específicas del deporte ⁴: Los entrenadores y las entrenadoras son capaces de...</p> | <p>... apoyar e instruir el desarrollo de las competencias motoras generales (velocidad, resistencia, fuerza, coordinación, flexibilidad) de las personas participantes según su edad.</p> <p>... apoyar e instruir el desarrollo de las competencias técnicas básicas (específicas del deporte) según la edad, de manera que las personas participantes sean capaces de...</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ... correr, saltar, brincar, driblar/regatear, pasar, tirar, lanzar, atrapar, etc. ○ ... utilizan diferentes técnicas sensoriales y motrices de forma variada. <p>... apoyar e instruir en el desarrollo de las competencias tácticas básicas según la edad, de manera que las personas participantes puedan...</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ... explicar las estructuras y estrategias de un juego. ○ ... actuar de forma planificada y orientada a un objetivo. De este modo, las personas participantes toman decisiones inteligentes utilizando los medios disponibles y las posibilidades que les ofrece otro individuo, un grupo o un equipo. ○ ... saber en situaciones concretas de juego qué acción conduce al éxito ("inteligencia de juego"). ○ ... actuar de forma creativa y elegir varias soluciones ("creatividad del juego"). ○ ... comprender el comportamiento comunicativo y cooperativo de cada una de las personas que son parte del equipo. |

⁴ Baur, J., Bös, K., Conzelmann, A. & Singer, R. (2009). *Handbuch motorische Entwicklung*. Schorndorf.