

C101 - Tema 1.3: El personal técnico en la iniciación deportiva:
Dinámicas de grupo y estrategias para la resolución de conflictos
en la iniciación deportiva

Dinámicas de grupo y estrategias para la resolución de conflictos en la
iniciación deportiva

Bases del comportamiento deportivo

Técnico Deportivo Inicial LOE

Enseñanzas Deportivas de Régimen Especial



Contenidos

Dinámicas de grupo y estrategias para la resolución de conflictos en la iniciación deportiva

Introducción

En el proceso de entrenamiento de cualquier grupo o equipo, surgen con frecuencia conflictos que tenemos que atajar y normalizar. La iniciación deportiva no se libra de este problema. Veamos algunas herramientas y recursos de las que dispone el técnico deportivo para la resolución de dichas contingencias.



Mapa conceptual
Imagen de elaboración propia

1. Fuentes de conflicto en el grupo deportivo

Mucchielli (citado por Morilla y Revuelta, 2011), define el grupo como un ente vivo y concreto, integrado por individuos que se comunican, actúan, se estructuran y perfeccionan su capacidad para actuar en equipo en pos de una meta en común.

Durkheim (op. cit., 2011) desarrolla la hipótesis de una conciencia colectiva a la que describe como el conjunto de creencias y sentimientos comunes que se desarrolla en el grupo.

Al hablar de equipo deportivo se hace referencia a un conjunto organizado de sujetos, agrupados con propósitos lúdicos, formativos o de resultados, donde se desarrollan fuertes lazos de solidaridad, se generan normas de conducta y se identifican unos y otros de manera unitaria. Se distinguen:

- La dimensión social: carácter organizado por el que se produce diferenciación de roles y de responsabilidades respecto a tareas y metas del grupo.
- La dimensión psicológica: conjunto de expectativas que van desarrollándose a lo largo de las interacciones de unos individuos con otros del grupo.

1.1. Falta de confianza mutua

Un equipo eficiente parte de la premisa de que todos sus miembros confíen en los demás. Para Xesco Espar (2010), hay que generar un verdadero espíritu de equipo. Para evitar su falta debemos fomentar y planificar el trabajo de valores en el grupo. Desde su punto de vista son esenciales los siguientes:

- Generosidad
- Humildad
- Compromiso
- Entusiasmo

Según dicho autor, un equipo es tan débil como el eslabón más débil de la cadena; el integrante más débil determina la fuerza del grupo.

¿Cómo generar confianza?

Según Espar (2017), la confianza “es la capacidad que tiene un jugador, cuando tiene que tomar una decisión, de tomarla sin dudar”.

Veamos ejemplos de cómo generar confianza en los jugadores y en el equipo:

- Felicitar a los jugadores cuando hacen algo bien y explicarles por qué lo han hecho bien (no solo reñir cuando lo hacen mal).
- Procurar que las tareas del entrenamiento les salgan bien. Tener en cuenta los niveles de dificultad.
- Comenzar por el nivel más complejo (en las tareas) que creas que van a resolver bien.

[Enlace a recurso reproducible >> https://www.youtube.com/embed/aezzsFbqFfU](https://www.youtube.com/embed/aezzsFbqFfU)

Generar confianza en los jugadores y en el equipo.
Video publicado por Xesco Espar alojado en [Youtube](#)

1.2. Competitividad y liderazgo

Para que un equipo sea competitivo, debemos tener claramente definidos el liderazgo y la dirección. Las dos cosas son necesarias. Mientras el liderazgo lo ejerce el entrenador, la dirección del equipo debe sostenerse sobre el equipo de trabajo. El líder debe quedar definido y claro, es el que guía, inspira y multiplica las potencialidades de cada miembro del equipo de trabajo. El equipo de trabajo es quien dirige y entrena al grupo. Detrás de un gran éxito siempre hay un gran equipo de trabajo.

Según Díaz (2012), para conseguir las condiciones de grupo eficaz se deben tener en cuenta los siguientes factores:

- Diseño del grupo.
- Marco organizativo favorable.
- Favorables procesos de relación interpersonal.

Existen tantas definiciones de líder como autores tratan de dar una definición. Diferentes autores refieren cerca de trescientas definiciones distintas de liderazgo. Podemos, por tanto, señalar algunas que sintetizan las más aceptadas:

“El liderazgo es el proceso conductual que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos determinados objetivos” (Barrow, 1977, citado por Díaz, 2012).

En resumen, un líder intenta crear y desarrollar una atmósfera, un clima, un entorno en el que cada uno de los integrantes del equipo tenga el máximo de oportunidades de alcanzar el éxito.

El líder debe rodearse del máximo talento posible en cuanto a sus colaboradores. En ocasiones, por falta de confianza personal, algunos líderes no ejercen un liderazgo positivo, rodeándose de personas con menos talento que ellos para no ver peligrar su puesto.

El rendimiento colectivo necesita de un colectivo motivado en el que el líder desarrolle al máximo el potencial de su equipo.

Hallazgo del límite. Ningún rendimiento excelente es eterno, ni estable en el tiempo. Llega un momento en el que, por errores propios o por la lógica de la ley de la vida, se produce desgaste y deterioro, y alcanzamos nuestro límite.

Debemos aceptar este hecho como algo natural que va a pasar y tratar de estar atentos, de anticiparlo para ir tomando las medidas necesarias, el cambio necesario, las modificaciones oportunas, rediseñar estrategias, para seguir alcanzando los objetivos que nos marquemos sin frenar demasiado nuestro crecimiento. Todo este proceso queda explicado de manera muy metafórica y de divertida lectura en el libro “¿Quién se ha llevado mi queso?” (Johnson, 1998).

1.3. Discriminación: por razones de género, de capacidad, actitudes xenófobas

Las capacidades de cada uno de los miembros del grupo están al servicio del rendimiento del mismo y en muchas ocasiones es un elemento potenciador el hecho de que esté configurado por personas de diferentes procedencias, culturas, géneros. Un grupo heterogéneo puede abarcar más realidades, es un grupo más rico. La diversidad nos enriquece.

1.4. Divergencia de intereses individuales en chicos y en chicas

Debemos tener en cuenta las motivaciones e intereses intrínsecos de cada miembro del grupo, que pueden diferir de unos miembros a otros, especialmente entre chicos y chicas. Debemos entrevistarnos con cada uno, ver qué esperan del grupo y qué están dispuestos a entregar en pos de los objetivos de la organización.

José Antonio Marina (2019) nos habla de la importancia de conocer los intereses individuales de cada persona como herramienta para poder extraer el potencial individual en beneficio del colectivo y de la sociedad.

[Enlace a recurso reproducible >> https://www.youtube.com/embed/w_VisQOJ8gY](https://www.youtube.com/embed/w_VisQOJ8gY)

"Todo niño tiene derecho a experimentar el éxito en la escuela". J. A. Marina, filósofo.
Video publicado por AprendemosJuntos alojado en [Youtube](#)

Reflexión

En este interesante vídeo educativo se explica el caso de un alumno suyo que abandona los estudios y accede a caminos no recomendables debido a su desmotivación, y cómo una simple pregunta lo cambia todo.

2. La dinámica de grupos en la iniciación deportiva y su importancia: conducción de dinámicas orientadas a la valoración sociológica del grupo

2.1. Dinámicas de presentación y conocimiento del grupo

Importante

El objetivo de estas dinámicas es romper el hielo desde el principio y que los miembros del grupo rápidamente conozcan a sus compañeros, intereses, gustos, potencialidades, fortalezas, debilidades, recursos, para generar confianza y cercanía entre ellos. Entre estas dinámicas podemos destacar:

2.1.1 Dinámicas de presentación

- Cesta de frutas
- Barberos
- La noticia
- Diferentes comportamientos
- El amigo secreto
- Temores y esperanzas
- Los curiosos
- El bingo de presentación
- Pedro llama a Pablo
- El naufrago
- La pelota preguntona
- Partes del cuerpo
- Confidencias
- Me llamo... y me gusta...
- Nombre, adjetivo, animal
- El rap
- La vaquita

2.1.2. Dinámicas de conocimiento del grupo

- Respuesta triple
- Biografía
- Quién soy
- La palabra clave
- La línea de la vida
- El escudo
- La autobiografía
- ¿Cuál es primero y cuál después?
- Círculos concéntricos
- La tela de araña
- El sheriff
- ¿Cuál es tu limón?
- Periódicos en círculos
- El teléfono

2.2. Técnicas sociométricas

Técnicas sociométricas

- Técnica para obtener índices de la dinámica interna de interacciones en el grupo.
- Conocimiento de la dinámica grupal (subgrupos marginales).
- Posicionamiento de cada deportista o jugador dentro del grupo (líder, rechazado).
- Intervenciones grupales.

Características y condiciones:

- Aplicación colectiva.
- Fácil administración.
- Vigencia limitada.
- Garantía de confidencialidad.

Fases:

- Formulación de las preguntas.
- Tabulación de las respuestas.
- Confección del diagrama.

Análisis e interpretación del sociograma:

- Elaboración de las consignas apropiadas.
- Cohesión del grupo.
- Líderes: positivos y negativos.
- Díadas y subgrupos.
- Emergentes (fastidiosos, aislados, chistosos...).

3. Conducción de dinámicas de grupo orientadas al trabajo cooperativo y la resolución de conflictos

Optimización socioafectiva

Seirul-lo (2017) afirma que “todo aspecto socioafectivo de un jugador nace y se optimiza como resultado de procesos de autoevaluación realizados a diferentes niveles de autoconciencia que se producen antes, durante y después de vivir situaciones de relación interpersonal específicas de las prácticas en los entrenamientos y la competición de la especialidad deportiva practicada en ese equipo”.

De cada acontecimiento de partido, los jugadores movilizan cierto nivel de información para realizar sus juicios, que podemos concretar desde estas dimensiones:

- El conocimiento del acontecimiento del juego identificado por las experiencias de competición y entrenamiento anteriores.
- El nivel de expectativas del grupo ante ese acontecimiento.
- El compromiso del sujeto frente al equipo para intervenir en el acontecimiento.
- El estado en el que se encuentra la confianza entre el sujeto y los demás individuos del equipo.
- La aceptación de los juicios que han realizado compañeros, oponentes, espectadores... (sentirse juzgado).
- El grado de satisfacción personal obtenido en la realización inmediatamente anterior.
- Los deseos e intereses del jugador en esa intervención.
- La idea que el jugador tiene de su nivel de competencia referida a ese acontecimiento.

3.1. Dinámicas de autoconocimiento para la afirmación personal y la autoconfianza

El ser humano cree conocerse. Somos relativamente conscientes de nuestras potencialidades, virtudes y debilidades. No obstante, se nos escapan muchos datos, y son las experiencias reflexionadas las que realmente nos dan una imagen ajustada de nuestras capacidades. Estas dinámicas nos ayudarán a conocernos mejor. Ejemplos de algunas dinámicas que podríamos utilizar:

- **Mi árbol:** este juego favorece el conocimiento propio y de los demás, además de estimular la autoafirmación y la valoración positiva de los demás. Favorece también la comunicación del grupo.

Cada participante dibujará en un folio, o en tamaño más grande, un árbol con raíces, tronco, ramas, hojas y frutos. Una vez dibujado deberá poner en las raíces las cualidades y capacidades que cree tener; en las ramas puede poner las cosas positivas que hace, y en las hojas y frutos sus éxitos y triunfos.

En una puesta en común, cada participante presentará su árbol y explicará sus características. En ese momento cualquier miembro del grupo se podrá levantar y añadir, mientras lo explica, nuevas raíces, ramas o frutos.

- **El abanico:** situados en círculo, todos los participantes con un folio y un bolígrafo o lapicero. Cada uno escribirá su nombre en la parte superior de un folio, y se lo pasará al compañero de su derecha.

Este, al recibirlo, deberá escribir algo bueno que le apetezca destacar de esa persona. Después doblará el folio de forma que a la siguiente persona que le llegue solo pueda leer el nombre del encabezamiento.

Continúa pasándose a la derecha hasta que todos los participantes hayan podido escribir en todos los folios. En ese momento el folio deberá llegar a su dueño original, formando un abanico donde tendrá escritas un montón de cosas agradables.

3.2. Dinámicas socioafectivas para crear confianza mutua

Nada mejor para creer en el compañero que cooperar con él en pos de la consecución de un objetivo común. Veamos algunas dinámicas para generar confianza mutua a través de la cooperación.

- **El ciego y el lazarillo:** se colocan en parejas, uno haciendo de ciego y el otro de lazarillo. El “lazarillo” guía al “ciego” por la voz, siguiendo un ruido, y por último de la mano, andar, correr, saltar. Luego se lleva al “ciego” a un lugar tranquilo para que palpe su entorno y escuche todos los sonidos. Después se cambian los papeles. Es ideal para hacerlo en el entorno natural, parque, campo, playa.
- **Las figuras:** los deportistas se ponen en círculo con las manos agarradas y los ojos cerrados. El monitor-entrenador les dice diferentes figuras, como cuadrado, triángulo, estrella... que tienen que formar sin soltarse las manos y sin abrir los ojos. El objetivo del juego es fomentar la comunicación dentro del grupo.

3.3. Dinámicas de trabajo en equipo

Un verdadero equipo es aquel en el que las piezas no solo suman su eficiencia, sino que multiplican el valor de las demás. Para que esto sea posible, se necesita una estructura perfectamente coordinada y optimizada, en la que todos los miembros del grupo se sientan importantes y sus acciones no solo sean reconocidas por el grupo, sino que verdaderamente lo mejoren. Para ello, el grupo debe funcionar como un todo.

3.3.1. De responsabilidad grupal

Steve Jobs (1955-2011), fundador de Apple, es una referencia a nivel mundial por su capacidad de generar trabajo eficiente en equipo, y nos da algunas claves de cómo debe ser ese trabajo. La manera de trabajar en equipo de Apple supone una inspiración no solo para los seres humanos, incluso para la competencia de su compañía.

Para Steve Jobs, las claves del funcionamiento de su compañía (Apple) son las siguientes:

- Empresa tremendamente colaborativa.
- No existen comités en su organigrama.
- Reuniones grupales entre todos los miembros varias horas a la semana.
- Excelente trabajo en equipo desde la cima de la compañía.
- El trabajo en equipo depende de confiar en los demás.

3.3.2. De toma de decisiones por consenso

La teoría de la Gestalt lo enuncia claramente, “el todo es más que la suma de las partes”. En efecto, el trabajo cooperativo propicia la sinergia.

¿Es lo mismo el trabajo grupal que el trabajo cooperativo? El trabajo grupal no te asegura la eficiencia en el trabajo. Es necesario que las partes se potencien, se multipliquen, no que sumen, y mucho menos que resten. Lo primero no asegura lo segundo. Para que la producción grupal sea efectivamente beneficiosa para el aprendizaje es necesario que la intervención pedagógica considere una serie de variables relevantes a fin de lograr que la sinergia sea posible.

Para Apple las decisiones en consenso son dinámicas diarias:

- Confían en el trabajo de cada uno sin que haya necesidad de supervisión.
- Son excelentes en repartir el trabajo entre los fabulosos equipos que tienen.
- Trabajan todos simultáneamente.
- Se mantienen actualizados, para lograr la calidad de sus productos.
- Reuniones diarias del jefe con equipos de personas, con grupos de personas.
- Se confía en las decisiones de todos. Consenso.

3.3.3. De eficiencia en el trabajo en grupo

- El trabajo cooperativo aumenta el rendimiento y la eficiencia del proceso de aprendizaje. Los propios objetivos autoimpuestos por los alumnos, potencian el esfuerzo de estos para conseguir buenos resultados más que los objetivos impuestos desde el exterior.
- Asimismo, amplía el campo de experiencia de los estudiantes, alumnos y deportistas, y aumenta sus habilidades comunicativas al entrenarlos en el reconocimiento de los puntos de vista de los demás, al potenciar las habilidades de trabajo grupal, ya sea para defender los propios argumentos o reconstruir otros argumentos a partir del intercambio.
- Para Jobs, algunas de las claves de la eficiencia de su equipo son las siguientes:
 - Trabajar en ideas y en resolver problemas.

- Generar maravillosas discusiones a diario.
- Hay que equivocarse con las ideas, y de entre ellas, las mejores ideas deben prevalecer. Mecanismo para que los mejores quieran trabajar a tu lado y no se vayan lejos de ti.

Importante

“No hay malas ideas, solo contextos diferentes”

3.4. Dinámicas de resolución de conflictos en pequeños grupos, para:

3.4.1. *La identificación del problema*

En ocasiones es fácil detectar que existe un problema interno en el grupo deportivo. Pero no siempre sabemos aislar las causas que lo determinan. Una vez identificado con claridad el problema, podremos pasar a intentar resolverlo. No obstante, en ocasiones cuesta mucho detectar los problemas, ya que pueden estar camuflados entre conductas consideradas normales, o que no están fuera de la lógica. Estas situaciones son las realmente complicadas de resolver, y serán la observación rigurosa del técnico y la generosidad del grupo, que se muestre dispuesto a reconocer que existe un problema, los primeros pasos necesarios para atajar los conflictos.

3.4.2. *La solución del problema*

Las dinámicas de los grupos deportivos son sistemas de relaciones vivos en los que siempre surgen, se resuelven y vuelven aparecer nuevos conflictos. Estos conflictos son necesarios para que el grupo avance, madure, aprenda, se haga más hermético a nuevos problemas, que sin duda seguirán apareciendo.

4. Modelos de intervención del personal técnico en los grupos de iniciación deportiva

4.1. Modelo autoritario

Es el más común que vemos, no solo en el deporte base sino en categorías superiores.

Características:

- Se caracteriza por ordenar y mandar.
- Solo le importa ganar.
- Es el único que toma las decisiones.
- Se conoce o se enseña solo una verdad y una forma de ver las cosas.
- El profesor-entrenador es el dueño exclusivo del conocimiento.
- No hay una discusión ni cuestionamiento de lo que se enseña.
- No hay retroalimentación entre el deportista y el profesor o entrenador.
- El deportista no entiende lo que está aprendiendo y por ende no sabe para qué hace lo que hace.
- El deportista no llega a digerir el conocimiento que se le enseña y le será más difícil poder aplicarlo.
- El profesor-entrenador está siempre por encima de sus deportistas.
- El conocimiento es vertical (de arriba hacia abajo solamente).
- Se maneja por normas de rigidez (sanciones, gritos, charlas constantes, enfrentamientos).
- Es el clásico *sargento de hierro* o *míster látigo*.
- Normalmente genera mal ambiente en el grupo.

Importante

Parten de modelos clásicos tradicionales e históricos (modelo cartesiano), surgieron en épocas donde solo se valoraba el respeto basado en el miedo, muy comúnmente usadas en la religión y en instituciones ligadas al ejército y donde interesaba que hubiera poco cuestionamiento.

4.2. Modelo permisivo

Características:

- Siempre que puede se abstiene de tomar decisiones.
- Da pocas instrucciones.
- No tiene mucha influencia sobre el deportista.
- Actúa con cierta apatía / holgazanería.
- Suele ser blando, tranquilo, calmado etc.
- Tiene experiencia en los banquillos.

Aspectos positivos:

- Maneja bien el vestuario y suele ser respetado por su edad.
- Da cierta libertad a las estrellas del equipo y los sabe manejar con “mano izquierda”.

Aspectos negativos:

- Existe en el equipo excesiva apatía y relax.

4.3. Modelo democrático

Características:

- Siempre asume sus responsabilidades de dirección y liderazgo, pero no por eso deja de compartir la toma de cierto de tipo de decisiones en las que todos los miembros del equipo participan.
- Es abierto, dialogante y comunicativo.
- Sabe establecer unas metas y enseña a los deportistas a esforzarse para conseguirlas.

Aspectos positivos:

- Crea un buen ambiente dentro de la plantilla.

Aspectos negativos:

- Existe cierta indisciplina en el equipo y el rendimiento no es del 100%.

5. Actitudes e influencia del contexto familiar en la iniciación deportiva

5.1. Contextos familiares que ejercen una influencia positiva en la iniciación deportiva de chicos y chicas

- Familias en las que el deporte es una práctica habitual, promueven y propician la práctica deportiva en sus hijos. El niño quiere imitar el modelo que ve en casa.
- Padres que hayan competido en deporte en un cierto nivel, suelen transmitir buena educación deportiva.
- Alejar la necesidad de rendimiento deportivo y la búsqueda del resultado. Lo esencial es desarrollarse de manera integral a través del deporte. Forman parte natural de la práctica deportiva el ganar y el perder. Ambas cosas son necesarias para una formación más rica.
- No dar instrucciones de carácter técnico a los hijos, ni en entrenamiento ni en competición. Ellos deben equivocarse y acertar, y es el técnico el que guía y dirige esa dinámica.
- Hacerles ver que su práctica deportiva nos interesa; nos preocupamos y le preguntamos. El niño sentirá que progresa y que se lo reconocemos, independientemente del nivel alcanzado. La referencia es él.



Contextos familiares
Imagen de elaboración propia

5.2. Conductas y actitudes negativas más frecuentes protagonizadas por familiares en la iniciación deportiva

- Excesiva presión y exigencia competitiva sobre sus hijos.
- Cultura del éxito. Solo vale ganar, ganar a cualquier precio.
- Si ganas tienes más posibilidades de llegar a la elite. Error.
- Comportamientos y actitudes agresivas y violentas.
- Para justificar un rendimiento no deseado, por razones ajenas, culpar a otros (compañeros, árbitros, entrenador, etc.).
- Interferencias con el personal técnico deportivo.
- Presionar a los técnicos para que sus hijos “jueguen” más (todos deberían tener el mismo grado de participación).
- Presionar a los técnicos para que sus hijos “jueguen” en el puesto específico deseado.
- Cuestionar decisiones de los técnicos que pudieran influir en el resultado deportivo.
- Exigir a los técnicos “ganar a toda costa”, el resultado.
- Crear la cultura del todo vale, en formación no todo vale (objetivo prioritario formarse a través del deporte).
- No aceptar las decisiones del líder del grupo deportivo.

[Enlace a recurso reproducible >> https://www.youtube.com/embed/LhPoK8gXeH8](https://www.youtube.com/embed/LhPoK8gXeH8)

Un niño de 5 años impide pelea entre mayores durante su partido de futbol.
Video publicado por uncafeconalicia alojado en [Youtube](#)

Actividad de lectura

No sé bien cómo decírtelo. Seguramente crees que lo haces por mi bien, pero no puedo evitar sentirme raro, molesto, mal. Me regalaste un balón cuando apenas empezaba a andar. Aún no iba a la escuela y me apuntaste al equipo. Me gusta entrenar durante la semana, bromear con los compañeros y jugar el sábado, como hacen los equipos grandes, pero cuando vas a los partidos... No sé. Ya no es como antes. Ahora no me das una palmadita cuando termina el partido ni me invitas a un refresco. Vas a la grada pensando que todos son enemigos, insultas a los árbitros, a los entrenadores, a los jugadores, a los padres del equipo contrario... ¿Por qué has cambiado? Creo que sufres y no lo entiendo. Me repites que soy el mejor, que los demás no valen nada a mi lado, que quien diga lo contrario se equivoca, que solo vale ganar. Ese entrenador del que dices que es un inepto, es mi amigo. El que me enseña a divertirme jugando y a amar este deporte. El chaval que el otro día salió en mi puesto... ¿te acuerdas? Sí, hombre, aquel a quien estuviste toda la tarde criticando porque no sirve ni para llevarme la bolsa, como tú dices. Ese chico está en mi clase. Cuando lo vi el lunes, me dio vergüenza. No quiero decepcionarte. A veces pienso que no tengo suficiente calidad, que no llegaré a ser profesional del fútbol ni a ganar cientos de millones como tú quieres. Me agobias. Hasta he llegado a pensar en dejarlo, pero me gusta tanto... Por favor, no me obligues a decirte que no vengas a verme jugar.

(Carta de un niño a su padre, anónima, extraída de Internet)

6. Estrategias de intervención en el entorno familiar durante la iniciación deportiva. La entrevista con los responsables legales de la persona deportista

- **Reuniones y entrevistas con las familias.** Objetivo, crear las bases de un proyecto común:
 - Hacerles ver la importancia del respeto a las normas de la actividad deportiva (horarios, higiene, material necesario, etc.).
 - Crear las nociones básicas de una alimentación adecuada y equilibrada (dar pautas).
 - La actividad deportiva no se debe utilizar como moneda de cambio, ni como castigo. El eliminarla de sus vidas no soluciona otros problemas, crea uno nuevo (sedentarismo).
 - La trayectoria escolar será tenida en cuenta y potenciada desde la iniciación deportiva. Debemos incentivar y motivar al joven deportista, para que tenga un adecuado rendimiento en el *cole*.
 - Entender que en la iniciación deportiva son fundamentales todo tipo de experiencias, por lo tanto forma parte del proceso variar de puestos específicos en el campo. Formación multilateral y polivalente.
- **Reuniones y entrevistas con los jugadores**
 - Respeto a las normas.
 - Respeto a los compañeros
 - Aceptación del papel que desempeña cada jugador sin entrar en comparaciones con compañeros.
 - Hacerles ver que la presencia de sus familias es importante, pero que esta no debe interferir en su juego ni participación.
- **Posibles reuniones y entrevistas con los profesores y educadores de la escuela**
- **Analizar y valorar la educabilidad de todos los contextos y ámbitos en los que se desenvuelve el alumno.**
 - Análisis de lo que suma, resta, divide y multiplica de manera coordinada con los jugadores y familias.

Reflexión

“Si te importan las notas de tu hijo, preocúpate por las notas de sus compañeros” (Marina, J.A. 2019).

Glosario

Grupo

Ente vivo y concreto, integrado por individuos que se comunican, actúan, se estructuran y perfeccionan su capacidad para actuar en equipo en pos de una meta en común (Mucchielli, citado por Morilla y Revuelta, 2011).

Conciencia colectiva

Conjunto de creencias y sentimientos comunes que se desarrolla en el grupo (Durkheim, citado por Morilla y Revuelta, 2011).

Equipo deportivo

Conjunto organizado de sujetos, agrupados con propósitos lúdicos, formativos o de resultados, donde se desarrollan fuertes lazos de solidaridad, se generan normas de conducta y se identifican unos y otros de manera unitaria.

Confianza

Es la capacidad que tiene un jugador, cuando tiene que tomar una decisión, de tomarla sin dudar.

Liderazgo

Proceso conductual que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos determinados objetivos (Barrow 1977, citado por Díaz, 2012).

Talento

Es la inteligencia que elige bien las metas, maneja la información, gestiona las emociones y pone en práctica las virtudes de la acción necesarias para alcanzarlas, ampliar su capacidad de acción y conseguir una mejora continua (Marina, 2019).

Liderazgo positivo

El líder debe rodearse del máximo talento posible en cuanto a sus colaboradores.

Técnicas sociométricas

Técnica para obtener índices de la dinámica interna de interacciones en un grupo.

Referencias bibliográficas

- Alzate, R.; Lázaro, I.; Ramírez, A. y Valencia, J. Análisis del impacto del estilo de comunicación del entrenador en el desarrollo de la cohesión grupal, la eficacia colectiva y la satisfacción. *Revista de Psicología del Deporte*, 1997, 12, 7-25.
- Antunes, I.; Serpa, S. y Carita, I. Liderazgo y satisfacción en la educación física. *Revista de Psicología del Deporte*, 1999, (8)1, 47-162.
- Anzleu, D. y Martín, J. *La dinámica de los grupos pequeños*. Buenos Aires: Kapeluz, 1971.
- Díaz, J. Apuntes de la asignatura Psicología. *Curso de entrenador nacional de voleibol*. Sevilla (Bormujos): Rfevb, 2012.
- *Entrenamiento en habilidades docentes*. Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad de Sevilla. Sevilla, junio 2019.
- Espar, X. *Jugar con el corazón*. Barcelona: Plataforma Editorial, 2010.
- Espar, X. *La estructura cognitiva. El entrenamiento en los deportes de equipo*. Barcelona: Mastercede, 2017.
- *Jornadas de innovación docente y proyectos estudiantiles*. Área de orientación y atención a estudiantes del vicerrectorado de estudiantes de la Universidad de Sevilla. Universidad de Sevilla, mayo 2019.
- Moreno, J. M. *Dinámica de grupos*. Zaragoza: Edelvives, 1978.
- Morilla, M. y Revuelta, A. Apuntes de la asignatura Psicología del Alto Rendimiento. *Curso de entrenador nacional de fútbol 2011*. Sevilla: Cedifa, 2011.
- Seirul-lo, F. *La estructura socioafectiva. El entrenamiento en los deportes de equipo*. Barcelona: Mastercede, 2017.
- Johnson, S. *¿Quién se ha llevado mi queso?* Barcelona: Ediciones Urano, S.A.U., 1998.

Bibliografía recomendada

- Arufe, V.; Varela, L. y Fraguera, R. *Manual básico del técnico deportivo de un club*. La Coruña: Sportis. Formación Deportiva. 2010.
- Buceta, J. M. *Estrategias psicológicas para entrenadores de deportistas jóvenes*. Madrid: Dykinson, 2004.
- Dosil, J. *Psicología de la Actividad Física y del Deporte*. Madrid: McGraw Hill, 2004.
- Espar, X. *Jugar con el corazón*. Barcelona: Plataforma Editorial, 2010.
- Espar, X; Salvador, M. y Urarte, M. *No limits*. Barcelona: Plataforma Editorial, 201
- Seirul-lo, F. *El entrenamiento en los deportes de equipo*. Barcelona: Mastercede, 2017.
- Johnson, S. *¿Quién se ha llevado mi queso?* Barcelona: Ediciones Urano, S.A.U., 1998.

Créditos

Título	Dinámicas de grupo y estrategias para la resolución de conflictos en la iniciación deportiva
Autoría	Juan Ramón Quintana Montero

Imprimible

Descarga aquí la versión imprimible de este tema:

Si quieres escuchar el contenido de este archivo, puedes instalar en tu ordenador el lector de pantalla libre y gratuito [NDVA](#).

Aviso Legal

Las páginas externas no se muestran en la versión imprimible

<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/permanente/materiales/index.php?aviso#space>