

## CONTENIDOS

LA SITUACIÓN DEL TENIS  
FEMENINO EN ESPAÑA

EDUCACIÓN EN VALORES  
EN LAS ETAPAS DE  
FORMACIÓN AL TENIS

DESEMPEÑO  
PROFESIONAL EN UNA  
ESCUELA DE TENIS: UNA  
APROXIMACIÓN DESDE LA  
TEORÍA DE LA  
AUTODETERMINACIÓN

COACHING DEPORTIVO:  
CÓMO IDENTIFICAR LOS 5  
ENEMIGOS DE LA MENTE  
DE UN JUGADOR DE TENIS

LAS REGLAS DEL TENIS (IV)

RECURSOS PARA EL TÉCNICO

NOTICIAS

PROGRAMA DE ACTIVIDADES



# Consejo Editorial

La revista electrónica del técnico de tenis está producida por el Área de Docencia e Investigación de la RFET y tiene una periodicidad cuatrimestral. El Área de Docencia e Investigación de la RFET es el órgano de la RFET encargado de regular los procesos formativos de los técnicos y árbitros de tenis, tanto en su formación inicial como continua, así como desarrollar proyectos de investigación que puedan aportar información relevante para el entrenamiento en el tenis.

## Director

David Sanz Rivas

## Comité Editorial

David Sanz

Miguel Crespo

Pedro Hernández

Arancha Montejano

## Consejo Asesor

Andrés Sanzol (RFET)

Miguel Margets (RFET)

Albert Costa (RFET)

Jose M<sup>a</sup> Pizá (RFET)

Carles Viçens (RFET)

Miguel Sanchez Dopico (RFET)

Antonio Capella (RFET)

Moises Pozo (RFET)

Jaime Fernández (RFET)

Rosa Bielsa (Universidad Europea de Madrid)

Jesús Oliván (Universidad Europea de Madrid)

Guillermo Gorospe (Universidad del País Vasco)

Pedro Zierof (Tennis Education Group)

Iziar Eraña (Universidad Europea de Madrid)

Antonio Rivero (Universidad Europea de Madrid)

Benito Pérez (Universidad Camilo José Cela)

Pilar Doñoro (RFET)

Angel Ruiz Cotorro (RFET)

Javier Cerrato (RFET)

Alberto Méndez (ASPIRE, Academy for Sports Excellence,

Doha, Qatar)

Víctor Gasó (RFET)

Francisco Ávila (RFET)

Samuel López (Academia de Tenis Equelite)

Albán de León (Empresa Grupo Proyect)

Juan Pedro Fuentes (Universidad de Extremadura)

Francisco Javier Moreno Hernández (Universidad Miguel Hernández)

Jose Antonio Julián Clemente (Universidad de Zaragoza)

Ruperto Menayo Antúnez (Universidad Católica de Murcia)

Eduardo Cervelló Gimeno (Universidad Miguel Hernández)

Jose Antonio Aparicio (Universidad Politécnica de Madrid)

Josep Campos (Federación Catalana de Tenis)

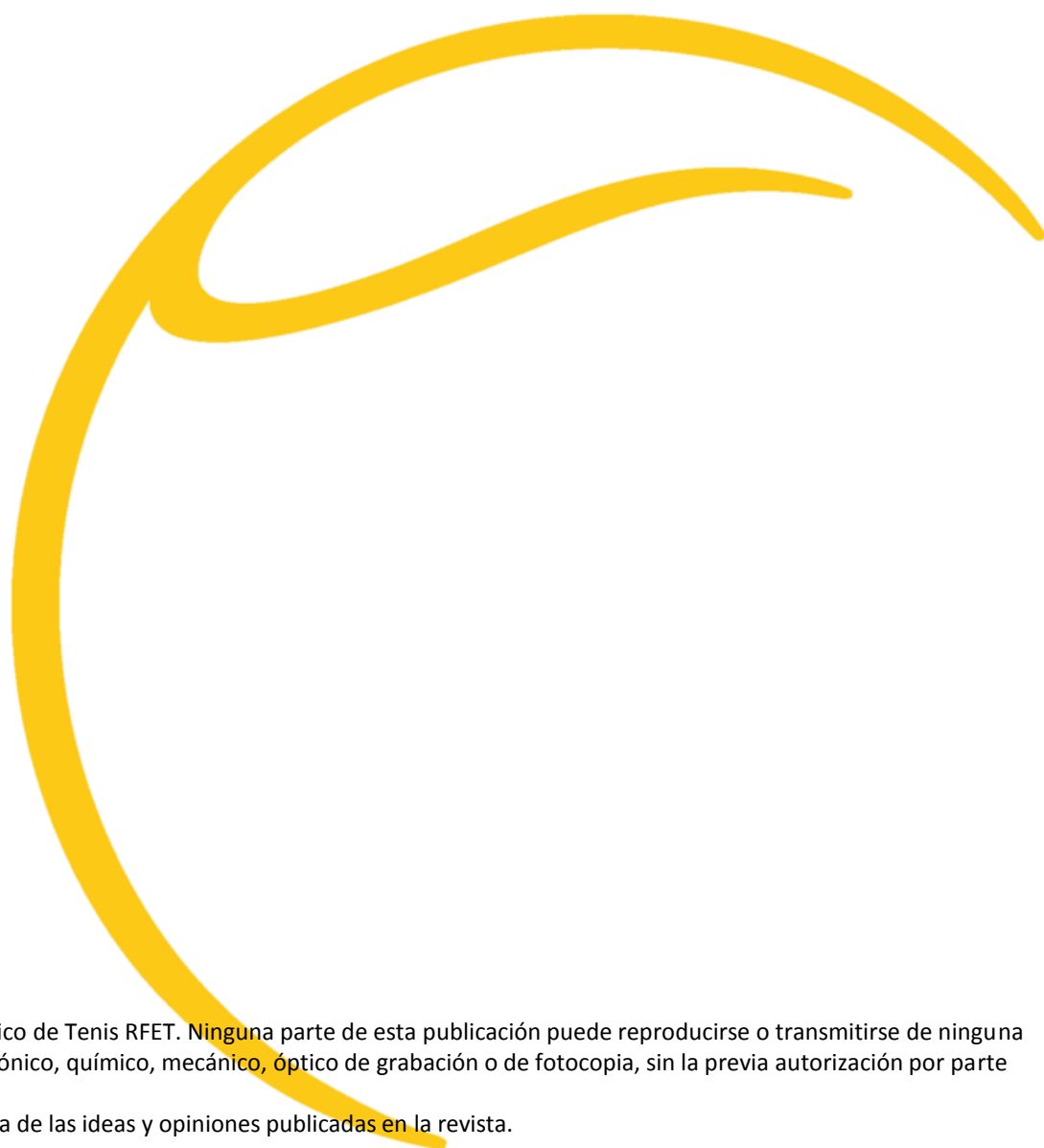
Martín González Palencia (Federación Murciana de Tenis)

Jofre Porta (Global Tennis Group)

Pancho Alvariño (Academia de Tenis Tenisval)

Vicente Calvo (Set-Tennis Court)

Eva Borrás (Academia de Tenis Equelite)



# Presentación

Bienvenidos a un nuevo número de nuestra revista electrónica E-Coach.

Tras el verano, comenzamos el último trimestre del año con la publicación de nuestra revista y con el avance de las próximas actividades que tenemos programadas.

Además de seguir trabajando en la puesta en marcha de los nuevos cursos de técnicos deportivos como señalábamos en nuestro número anterior, hemos diseñado una serie de actividades para estos últimos meses del año que consideramos pueden ser de vuestro interés. De esta forma, volveremos a realizar un nuevo curso de **encordado de raquetas** en Barcelona en el mes de Octubre y además iniciaremos los cursos de **técnico especialista en preparación física** para jugadores en formación, a partir de noviembre. Por otra parte, estamos ultimando los detalles de nuestro próximo Congreso Nacional a celebrar en el mes de Octubre en Valencia, y del que tendréis toda la información en la web que habilitaremos al efecto.

Respecto a la formación inicial, seguiremos realizando los cursos de Instructor Nacional y Árbitro Nacional con los nuevos materiales multimedia que hemos preparado para estos cursos.

En este número os presentamos 5 artículos, que esperamos os puedan ser de interés y provecho para vuestra actividad profesional. En primer lugar expondremos un trabajo de investigación que analiza la **situación del tenis femenino en la actualidad en España**, a continuación presentamos dos artículos de aplicación directa a las Escuelas de Tenis uno con el título **“Educación en valores en las etapas de formación al tenis”**, y otro relacionado más con la gestión **“Desempeño profesional en una escuela de tenis: una aproximación desde la teoría de la autodeterminación”**. Posteriormente, presentamos un artículo relacionado con el coaching deportivo **“Coaching deportivo: cómo identificar los 5 enemigos de la mente de un jugador de tenis”** y finalizamos con el capítulo que dedicamos siempre al apartado del arbitraje, donde seguiremos hablando del **“Let o repetición del punto”**.

En este número, también encontraréis en el apartado de recursos, algunas novedades en bibliografía, así como el calendario de próximas actividades y cursos de formación permanente.

Os invitamos como en ediciones anteriores a que nos enviéis vuestros artículos para poder ser publicados.

David Sanz  
Director Editorial

# Sumario

## **LA SITUACIÓN DEL TENIS FEMENINO EN ESPAÑA**

**Montserrat Francin i Veciana**

## **EDUCACIÓN EN VALORES EN LAS ETAPAS DE FORMACIÓN AL TENIS**

**Josep Campos Rius, Mònica Font Torrens, Sergi Guerrero Muñoz,  
Quim Huguet Sevilla**

## **DESEMPEÑO PROFESIONAL EN UNA ESCUELA DE TENIS: UNA APROXIMACIÓN DESDE LA TEORÍA DE LA AUTODETERMINACIÓN**

**Emilio Viuda Hernandez, Jesus Hidalgo Sanchez, Mariano Martínez Gómez**

## **Coaching deportivo: Cómo identificar los 5 enemigos de la mente de un jugador de tenis**

**Diego Gutiérrez del Pozo**

## **Las Reglas del Tenis (IV)**

**Víctor Gasó**



# La situación del tenis femenino *en España*

**Montserrat Francin i Veciana**

Tesis Doctoral

Universidad Rovira i Virgili. Tarragona Junio 2012

*Artículo recibido: 10 de julio de 2012*

*Artículo aceptado: 13 de julio de 2012*

## RESUMEN

Este artículo es un breve resumen de la tesis doctoral que trata de dar a conocer un poco más el tenis femenino en nuestro país. Gracias a los grandes protagonistas de este deporte: los entrenadores, jugadoras activas y retiradas conoceremos como se trabaja cada uno de los componentes de este deporte, sus características, sus puntos débiles y puntos a mejorar.

## PALABRAS CLAVE

Tenis femenino, componentes del tenis, entrenador, jugadora activa, jugadora retirada, motivación, rutinas, visualización, concentración y equipo técnico.

## 1. JUSTIFICACIÓN

Desde hacia muchísimos años tenía la inquietud de conocer que pasa con nuestro tenis femenino, porque abandonan tantas jugadoras, porque ninguna llega a lo más alto i tantos interrogantes más. Un día decidí saber un poco más del tema y me lancé a la aventura de realizar una tesis doctoral que tratase de este deporte en la modalidad femenina.

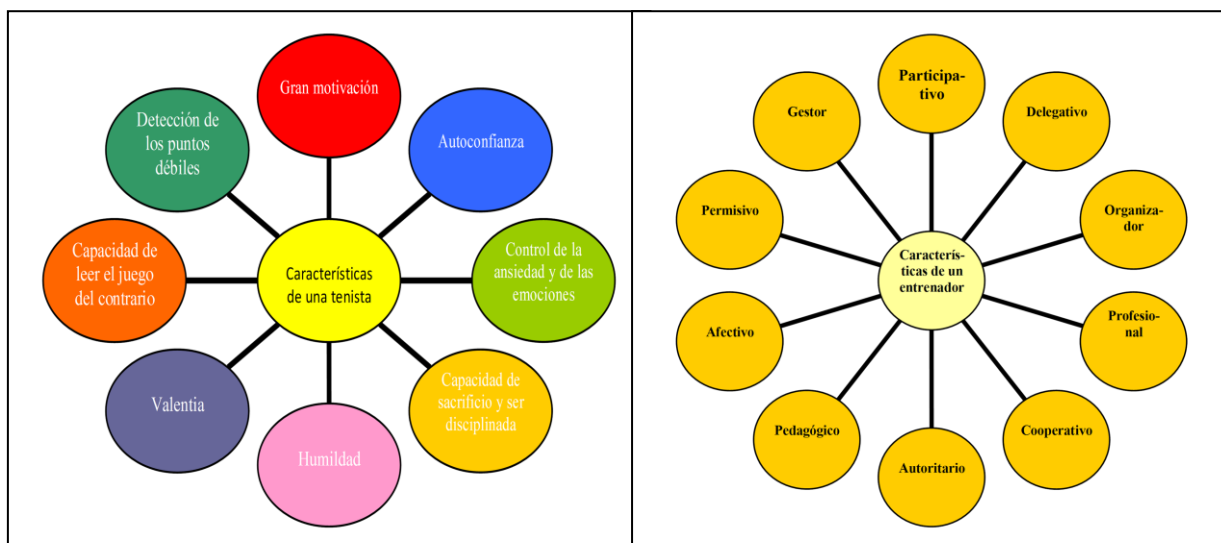
Poco a poco creció la ilusión de poder aportar información para ayudar a dar un paso adelante en esta modalidad deportiva.

En un principio nos planteamos los objetivos, es decir, aquello que queríamos investigar, donde queríamos llegar. Los objetivos generales de nuestro trabajo fueron:

- Conocer los aspectos que más influyen en la mejora de las jugadoras de tenis en la etapa semiprofesional.
- Verificar la evolución del tenis femenino a lo largo de las dos últimas décadas.

- Reconocer las causas de la falta de referentes o modelos en nuestro país.

A continuación definimos las características de una tenista y de un entrenador.



## 2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para la recogida de datos nos hemos servido de los siguientes instrumentos:

- Cuestionario dirigido a 24 jugadoras activas.
- Cuestionario dirigido a 21 jugadoras retiradas.
- Entrevistas a 28 técnicos.
- Diario de una jugadora.

Para recoger toda la información nos trasladamos a diferentes torneos de 10000\$ i 25000\$.

- El cuestionario dirigido a las jugadoras estaba formado por 21 preguntas mayoritariamente de carácter cerrado. El tiempo medio en responderlo era entre 5 a 7 minutos. Aprovechamos los diferentes torneos para pasarlo a las jugadoras. Las jugadoras contestaban sin nuestra presencia.
- La entrevista dirigida a los entrenadores estaba formada por 71 preguntas de carácter cerrado, abierto y semiabierto. Las entrevistas fueron pasadas de cara a cara con la entrevistadora y el tiempo medio empleado para completarla fue entre 1 hora i 1h 30min. De los 28 técnicos 26 eran hombres y sólo dos mujeres.
- Diario de una jugadora desde sus inicios en la práctica de este deporte hasta la actualidad en su lucha por entrar en el mundo profesional. Conocer sus sentimientos, sus dificultades, sus sufrimientos y demás momentos.

Seguidamente presentaremos las principales características de la entrevista y del cuestionario.

Estructura entrevista
A: Trayectoria profesional del técnico.
B: Preferencias laborales del técnico.
C: Características de los entrenamientos.
D: Opiniones personales respecto a la evolución del tenis.

Estructura cuestionario
A: Trayectoria profesional de la jugadora.
B: Características de los entrenamientos.
C: Relación con el técnico.

Una vez obtuvimos todos los datos categorizamos todas las respuestas para poderlas introducir en el programa estadístico SPSS. 15.0 y poder de esa manera empezar a hacer el vaciado de datos.

### 3. RESULTADOS POR OBJETIVOS

#### Objetivo nº 1

Sólo mostraremos el porcentaje más alto en cada una de las variables.

Resultados obtenidos de las entrevistas a los entrenadores.

- Tipos de disciplina por parte de los técnicos: 67,86% permiten la participación de sus jugadoras.
- Tipo de entrenador predominante: 42,86% el democrático.
- Técnicas de concentración: 28,57% las rutinas y en los tres momentos de la competición.
- Rutinas más frecuentes: Antes son los estiramientos, durante secarse con la toalla i después los estiramientos.
- Visualización: 25% sólo en algunas ocasiones.
- ¿Tienen entrenamiento psicológico las jugadora?: 32,14% sólo cuando ocurre algo que el técnico no sabe como resolver.
- ¿Pueden las jugadoras mantener la concentración?: 42,86% a veces.
- ¿Intentan remontar las jugadoras?: 28,57% luchan siempre.



Resultados obtenidos de los cuestionarios a las jugadoras activas y retiradas.

Variables	Jugadoras activas	Jugadoras retiradas
Tienen psicólogo	50% si y 50% no	57,14% no
Frecuencia del psicólogo	72,73% un día por semana	90,91% un día por semana
¿Cuesta la concentración?	50% si	52,38% si
¿De que depende la concentración?	63,64% del estado anímico	45% del estado anímico
Relación jugadora/entrenador	63,6% muy buena	66,67% buena
Soporte técnico en los partidos	54,55% siempre	47,62% casi siempre
Relación tipo de torneo más o menos soporte	38,10% bastante	47,62% bastante
Factores que provocan miedo	42,86% no saben el motivo	25% no saben el motivo
Tipos de correcciones	68,18% positivas	47,62% positivas y 47,62% neutras
Momento de las correcciones	86,36% durante y después	47,62% durante y después
En los momentos difíciles.....	59,09% el técnico habla	57,14% el técnico habla
Análisis después del partido, el técnico.....	40,91% el técnico espera el momento	33,33% según el estado emocional de la jugadora

A continuación analizamos que tipo de formación reglada tienen nuestros 28 técnicos de estudio:



Podemos observar que el porcentaje más elevado, es decir, un 25% corresponde a la titulación de monitor, en segundo lugar con un 21,4% al de profesores y en tercer lugar con un 17,9% la propia experiencia.

## Objetivo nº 2.

Al igual que en el objetivo nº 1 también mostraremos solamente el porcentaje más alto en cada una de las variables.

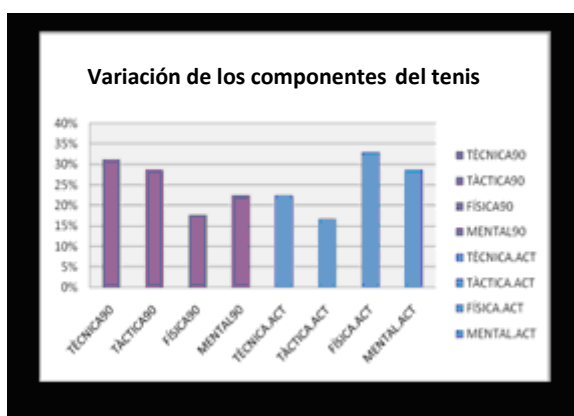
Resultados obtenidos de las entrevistas a los entrenadores:

- Intensidad y volumen similares a la competición real: 50% lo intentan.
- ¿Las pautas de recuperación son similares a la competición?: 46,43% normalmente si y 17,86 no lo intentan.
- ¿La preparación física es general o individual?: 35,71% preparación física solo general y el 28,57% combina la general con la individual.
- ¿La programación de los cuatro componentes se hace conjunta o no?: El 25% programan la técnica y la táctica juntas, 25% todos los componentes juntos y un 14,25% no hacen programación.
- ¿Los entrenamientos son integrales?: El 39,29% siempre plantean sus entrenamientos de manera integral y el 14,29% cada parte la trabajan por separado.

Resultados obtenidos de los cuestionarios a las jugadoras activas y retiradas:

VARIABLES	JUGADORAS ACTIVAS	JUGADORAS RETIRADAS
¿Tienes preparador físico?	77,27% si	90,48% no
Frecuencia de la preparación física	83,33% cada día	57,14% cada día
Trabajo compensatorio	59,09% dos o tres veces por semana. 13,6% casi nunca.	33,33% dos o tres veces por semana. 38,10 casi nunca.
¿Doble sesión de entreno?	50% depende del momento.	52,38% depende del momento.

Pasaremos a continuación a mostrar la variación de los diferentes componentes del tenis a lo largo de las dos últimas décadas.



Podemos observar que actualmente los componentes del tenis con más importancia son: la parte física y la fuerza mental a diferencia de los años 90 que eran la técnica y la táctica.

Década años 90	Década años 2000	Variación
31% Técnica	23% Técnica	8% Ha bajado
28% Táctica	16% Táctica	12% Ha bajado
18% Físico	33% Físico	15% Ha aumentado
23% Mental	28% Mental	5% Ha aumentado

### Objetivo nº 3.

Resultados obtenidos de las entrevistas a los entrenadores:

- Preferencia hacia el tenis femenino: El 24% de los entrenadores de nuestro estudio prefieren entrenar a las chicas.
- ¿Qué motivación tienen las jugadoras?: 42,86% un poco de las dos (la intrínseca i extrínseca).
- ¿Cuál es la mejor motivación?: 67,86% la intrínseca.
- Acciones del técnico para ayudar a mantener la concentración: 42,86% hablar y motivar siempre la jugadora.
- ¿Falta sacrificio por parte de las jugadoras?: El 75% de los entrenadores piensan que si.
- ¿Influye la sociedad en esta falta de sacrificio?: 60,71% no lo saben y el 39,29% piensan que si que existe relación.
- Motivos de abandono de nuestras jugadoras:
  - Estudios: 28,57 %.
  - Lesiones: 28,57% .
  - Falta de motivación y de ilusión: 23,81%.
  - Falta de proyección: 4,76%.

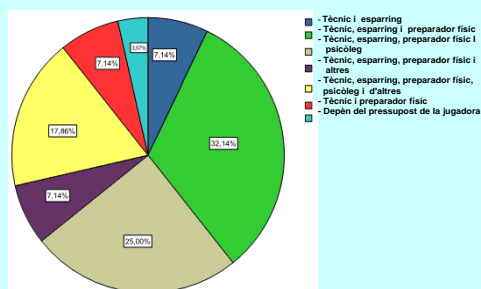
A continuación veremos una gráfica donde aparecen las principales razones de la movilidad de la clasificación femenina:



La principal razón de que la clasificación esté en constante movimiento es la igualdad de nivel que existe entre las jugadoras. Otro motivo es la demanda física que exige el estar en lo más alto de la clasificación y ser capaz de mantenerse.

En la siguiente gráfica podremos observar cual es el equipo técnico más habitual actualmente al lado de una jugadora:

### Equipo técnico al lado de una jugadora



El equipo más habitual es el entrenador, el sparring y el preparador físico. La segunda opción es la misma al anterior pero añadiendo el psicólogo.

## 4. CONCLUSIONES

- Más de la mitad de los entrenadores de nuestro estudio dan participación a sus jugadoras en su proceso de aprendizaje.
- El tipo de técnico más frecuente es el democrático.
- Las jugadoras necesitan mantener una buena relación con su entrenador para una buena progresión.
- Prácticamente la mitad de las jugadoras de nuestro estudio tienen problemas para el mantenimiento de la concentración.
- Relación significativa entre el mantenimiento de la concentración y las rutinas,
- La mayoría de las jugadoras utilizan las rutinas en los tres momentos del partido.
- La técnica de la visualización está poco trabajada pero con un poco más de muestra sería estadísticamente significativa con la concentración.
- La mayoría de los entrenadores usan para su formación permanente las tres vías: heteroformación, interformación i autoformación.
- Más de la mitad de los entrenadores tienen una formación reglada muy reducida.
- Las jugadoras activas actualmente reciben más soporte técnico en los partidos que las jugadoras retiradas.
- El feedback más usado actualmente es el positivo y el momento en que se aplica es durante y después de los ejercicios.
- La mayoría de los entrenadores intentan buscar el mejor momento para hacer el análisis post partido.
- En los momentos más difíciles de una jugadora los técnicos intentan acercarse más a las jugadoras que los técnicos de las jugadoras retiradas.

- Muchas jugadoras de nuestro estudio reciben soporte psicológico por parte del propio entrenador.
- La mitad de los entrenadores del estudio intentan que la intensidad y el volumen de los entrenamientos sean lo más parecido posible a la competición real.
- Solo una cuarta parte de los entrenadores del estudio programan los cuatro componentes conjuntamente.
- Solo una cuarta parte de los entrenadores de nuestro estudio trabajan la preparación física de manera individual.
- Actualmente el preparador físico se ha incorporado en el equipo técnico.
- Un 22,73% de las jugadoras nunca hacen trabajo compensatorio o de prevención de lesiones o lo hacen cuando aparece una lesión.
- El porcentaje de técnicos masculinos en nuestro estudio es de 82,9% y el de las mujeres de 7,1%.
- La cuarta parte de los entrenadores del estudio tienen una preferencia por entrenar a chicas.
- La principal razón de la movilidad actual en la clasificación es debido al nivel tan igualado que existe entre las jugadoras y a la exigencia física tan alta.
- Una tercera parte de los entrenadores de estudio opinan que nuestras jugadoras tienen falta de sacrificio respecto a las de otros países.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

APARICIO, J. (1998). *Preparación física en el tenis*. Madrid: Gymnos.

ARRANZ, J.A. ANDRADE, J.C i CRESPO, M. (1993). "La técnica del tenis. Madrid". COE. Tenis I. 213-463.

ATIENZA, F.L. BALGUER, I, GARCI-MERITA, (1999), "Efectos del entrenamiento mental en la mejora de las percepciones de autoconfianza del servicio en tenis". Revista de Psicología General y Aplicada nº 52. Valencia. 121-134.

BALAGUER, I y ATIENZA, F.L. (1994). "Principales motivos de los jóvenes para jugar a tenis". Revista Apunts nº 31. Barcelona. 285-299.

BLANDON, A. (2004). *Tenis de campo, planificación y Periodización*". ITF coaching. Medellin. Colombia. 3-35.

BARTOLOMÉ, M. (1997). *Metodología cualitativa orientada cap el canvi i la presa de*

*decisions*. Barcelona: EDIUOC

CERVELLÓ, E.M. (1999). Introducción al entrenamiento psicológico en el tenis. Fuentes J,P, Cervelló E.M, Del VILLAR. F, GUSI. N y MORENO F.J. Enseñanza y entrenamiento del tenis. Fundamentos didácticos y científicos. Cáceres: Universidad de Extremadura.

CRESPO, M. (1995). *“Características psicológicas del jugador de tenis ganador”*. Congreso Nacional de Entrenadores. Portugal.

CRESPO, M. (2003). Implicaciones psicológicas de las nuevas metodologías de enseñanza del tenis. II Congreso de Psicología aplicada al tenis. Bogotá Colombia

ERICKSON, F. (1989). Métodos cualitativos da la investigación de la enseñanza. Madrid: Paidós 197-397.

FUENTES, J.P. (1999). Entrenamiento integral en el tenis de competición. Congreso nacional de tenis.

LORET RIERA, M. (1989). *“El entrenamiento invisible”* Revista Apunts nº15. Barcelona.37-47.

NIETO GUERRERO, J. (2003). *“La confianza: los tenistas con confianza entretejen una rica variedad de pensamientos de éxito”*. ITF Coaching.

RIPOLL, R. (1998/99). *“Tennis i dona”*. Centre d’estudis Olímpic. Universitat Autònoma de Barcelona. Treball dins de l’assignatura Campus: Esport, Olimpisme i Cultura Contemporània i tenis y su legado pedagógico.



# Educación en valores en las etapas *de formación al tenis*

## **Josep Campos Rius**

Licenciado en Educación Física y Entrenador Nacional de Tenis  
Director Área de Docencia e Investigación de la Federación Catalana de Tenis

## **Mònica Font Torrens**

Licenciada en Educación Física y Entrenadora Nacional de Tenis  
Coordinadora Tenis Escolar del Área de Docencia e Investigación de la FCT

## **Sergi Guerrero Muñoz**

Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte y Monitor Nacional de Tenis  
Técnico del Área de Docencia e Investigación de la FCT y Preparador Físico

## **Quim Huguet Sevilla**

Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte e Instructor de Minitennis  
Técnico del Área de Docencia e Investigación de la FCT

*Artículo recibido: 16 de julio de 2012*

*Artículo aceptado: 20 de julio de 2012*

## **RESUMEN**

Actualmente los niños se empiezan a familiarizar con la competición en edades tempranas. Es por esto que creemos en una competición formativa con el objetivo de trasladar los valores del deporte a la sociedad.

De este modo, los agentes que más implicados están en la práctica deportiva son: los padres, los entrenadores, los árbitros y los directivos.

Los padres, aun teniendo buenas intenciones, deben proporcionar pautas de comportamiento y actividades para fomentar la buena práctica. Además, sus expectativas deben ser neutrales, de este modo las expectativas del niño tendrán más peso. Los entrenadores, deberán tener en cuenta valores para evaluar la experiencia y determinar las prioridades respecto al jugador, proponiendo filosofías de entrenamiento relacionadas con los valores del tenis, la actitud en la pista o las relaciones interpersonales. Los árbitros deben ampliar su rol como jueces para facilitar la actividad formativa en relación al reglamento, así como fomentar su propia formación para proponer actividades pedagógicas y de comunicación. Por último, los directivos como garantes de la filosofía y gestión de las actividades de los clubs de tenis.

En resumen, la finalidad de una educación en valores es formar todos los colectivos relacionados con el deporte para desarrollar al niño/jugador des de todas

las vertientes (deportiva, social y formativa) vinculadas a la práctica deportiva.

### **PALABRAS CLAVE**

Educación, valores, superación, formación, desarrollo, autoconfianza, respeto, colaboración, trabajo en equipo, humildad, solidaridad, amistad y honestidad.

#### **1. AGENTES IMPLICADOS EN LA PRÁCTICA DEPORTIVA**

Durante la etapa de iniciación al tenis los niños comparten protagonismo con otros agentes, muchos de ellos adultos. Es necesario, pero, no perder de vista que, a pesar de haber otras personas implicadas en el proceso educativo, los niños son los beneficiarios y los primeros protagonistas, y todos los esfuerzos tienen que ir en dirección a conseguir a que aprovechen su etapa formativa (Diputació de Barcelona. 2011).

Consideramos dos tipos de agentes implicados en la práctica del tenis: los principales y los secundarios.

##### Agentes principales:

- **Padres:** los padres han de ser considerados los agentes o protagonistas más determinantes para el correcto desarrollo de quien practica el tenis base.
- **Entrenadores:** los entrenadores tienen que liderar el proceso educativo del tenis base
- **Árbitros:** cuando hablamos de niños/as se hace necesario ampliar el rol del árbitro para intentar que hagan una tarea formativa en cuanto al reglamento, y también puedan disponer de herramientas pedagógicas necesarias para transmitir bien sus decisiones a los niños/as y establecer medidas útiles para hacerlos conscientes de la actitud que tienen que adoptar en el terreno de juego para comportarse más deportivamente y siguiendo el reglamento.

##### Agentes Secundarios:

- **Directivos:** son los que marcan las pautas y orientan la tarea del centro o club deportivo. Es un colectivo relativamente alejado de los niños/as a efectos prácticos, pero ejercen una gran influencia en el desarrollo ya que sus decisiones dan carácter al club, y por lo tanto a su metodología y objetivos
- También podríamos considerar agentes implicados secundarios a los **medios de comunicación** y a los **deportistas de élite**.



Figura 1: Educación en valores y agentes implicados (elaboración propia)

## 2. EL CAMINO EDUCATIVO EN VALORES EN EL TENIS DE INICIACIÓN

A continuación se exponen diferentes propuestas para padres, entrenadores, árbitros y directivos con el objetivo de trazar un camino educativo de éxito en cuanto a los valores se refiere.

### a) Propuestas para padres

Los padres suelen jugar un rol importante en la introducción y participación de los niños en el tenis. La mayoría de las veces sus intenciones son buenas, sin embargo, para asegurar que su contribución es verdaderamente positiva y constructiva, los entrenadores pueden necesitar recordarles periódicamente cuáles son las actitudes y reacciones apropiadas. Otra manera efectiva y sencilla de canalizar constructivamente el apoyo de los padres es proporcionándoles “pautas de comportamiento” o “tareas”.

Las expectativas paternas pueden ser, o bien positivas para el niño en el deporte, o transformarse en una fuente de presión y estrés que podrá interferir en la participación de los hijos en el deporte. Las expectativas paternas bajas y altas están relacionadas con un menor entusiasmo por parte de los niños, mientras que un nivel medio de expectativas trae consigo mayor entusiasmo por la participación deportiva.



## Características paternas favorables según Diputació de Barcelona (2011):

Mostrar interés a todos los niveles
Apoyar, alentar, confiar
Poner los resultados en perspectiva; restando importancia a la competición y la derrota; evitando centrarse en las clasificaciones; transmitiendo valores
Moderar su rol como padre, entre el niño y el otro padre, en caso de que el otro esté más involucrado
Estar atento a las necesidades del niño
Fomentar la independencia y autonomía del niño
Mostrar respeto por los jugadores y por los otros padres, los organizadores, etc.
Conocer si la filosofía y objetivos de los entrenadores de los hijos coinciden con los propios
Establecer un diálogo y colaborar con el entrenador
Elegir el club o escuela que busque los beneficios del niño desde todos los puntos de vista
Animar a que los hijos practiquen deporte para sí mismos, no para los demás
Propiciar la práctica conjunta de padres e hijos
Difundir y reforzar los principios de deportividad y juego limpio
Entender al adversario y al árbitro como elementos sin los cuales muchos juegos y deportes no podrían desarrollarse
Ayudar a entender la victoria más como superación de uno mismo que como eliminación del contrario
Aplaudir también las buenas ejecuciones de los adversarios de los hijos, ser respetuosos con los árbitros, no insultar a otros padres, etc.
Comentar las noticias de los medios de comunicación, de manera que éstas se perciban con mayor objetividad

Sería necesario, según Corrales, Muixí, Vidal y Coolen (2011) que se impulsen medidas para sensibilizar a los padres con la causa, haciéndoles partícipes de la importancia que tiene que un buen deportista cuente con estos valores.

A continuación se proponen algunas de estas medidas que podrían ser desarrolladas con este fin:

Organizar charlas con un psicólogo sobre el control de emociones. De esta manera se puede potenciar, por ejemplo, la superación a las frustraciones, el equilibrio y la autoconfianza.
Hacer seminarios con grupos reducidos de padres sobre cómo afecta el comportamiento de los padres al jugador en la pista. Esto podría ayudar a crear un vínculo padre - hijo como un apoyo moral, para aumentar la motivación del hijo y reflejarse así en una mejora de rendimiento y resultados
Mediante una película que sirva de ejemplo, viendo una situación basada en hechos reales o ficticios, se podrían analizar y fortalecer puntos importantes de la relación padre - hijo
Hacer un clínic con algún profesional de referencia, donde los padres puedan preguntar a una persona referente su opinión personal sobre las actitudes de los mismos o de los niños. De esta manera los padres potenciarían la autoconfianza suya y la de sus hijos, aprendiendo así a saber llevar de forma más correcta situaciones complicadas con las que se puedan encontrar
A través de un juego con los padres se intenta crear una situación real para enfrentarlos con sus propios comportamientos y observar así, las influencias que pueden ejercer en el juego de sus hijos. De esta manera los padres se dan cuenta de qué es lo que pueden mejorar, y qué es lo que provocan con sus comportamientos. Esto potenciaría el respeto, la autoconfianza, la superación a las frustraciones y la motivación entre otros valores

## b) Propuestas para entrenadores

Las conductas del entrenador reflejan sus valores sobre el tenis, el entrenamiento y las relaciones. Los valores son medios por los que los entrenadores evalúan sus experiencias y determinan las prioridades que justifican su conducta. Son más profundos que las opiniones y las creencias y se consideran como concepciones generales relativamente estables sobre lo que los entrenadores creen importante. Los valores tienen un sentido de pertenencia, compromiso y convicción, y fundamentan las diferentes filosofías de entrenamiento.



Una filosofía de entrenamiento debe incluir valores relativos a las razones por las que se juega al tenis, el rol del tenis en la vida del niño, el papel de la competición, las relaciones interpersonales, actitudes ante las reglas, conductas en la práctica, etc.

Los valores de los entrenadores también influirán en los objetivos que fijen para alcanzar su éxito profesional y personal. Puede ser que aunque el proceso de establecimiento de objetivos pueda ser igual en dos entrenadores, las metas que sean deseables y alcanzables para unos puedan no serlo para otros.

Características favorables del entrenador según Diputació de Barcelona (2011) y Pérez y Suárez (2005):

Estar preparados y ser capaces de aprender toda su vida
Intentar ser autónomos y responsables de su trabajo
Los entrenadores tienen que ser competentes profesionalmente
Deben promocionar el juego limpio
No utilizar el abuso de poder
Definir claramente los valores que se quieren transmitir
Ser coherentes: las acciones deben coincidir con las palabras
Los entrenadores son modelos de rol, ¡Y tienen que ser buenos modelos!
Tienen que respetar la confidencialidad
Establecer espacios para reunirse con los padres
Es fundamental mantener normas personales adecuadas ( por ejemplo cumplir las promesas)

Reconocer la responsabilidad que uno tiene ante el tenis. No criticar a colegas ni a alumnos
Individualizar el proceso de entrenamiento atendiendo a las necesidades de la persona
Un ambiente de aprendizaje positivo e inclusivo ha de caracterizar todas las sesiones de entrenamiento
Los entrenadores deben fomentar la independencia de los alumnos solicitando sus opiniones y proporcionándoles oportunidades para solucionar problemas
Comunicarse de forma eficiente
Actuar con coherencia en todo momento, puesto que los alumnos necesitan un código de conducta al cual atenderse
Entender que la competición es mucho más que ganar
Asumir que se debe intervenir en los conflictos cuando los implicados, que son personas a su cargo, los resuelven de forma violenta
Comentar las noticias deportivas para ayudar a que los alumnos interpreten más objetivamente los acontecimientos deportivos



Con el objetivo de transmitir de la forma más directa posible los diferentes valores a los tenistas a través de los entrenadores, sería oportuno proponer como medida de difusión un curso formativo (o incluirlo en formación inicial de técnicos) cuyo contenido instruya de una forma completa a los entrenadores en materia de valores y factores protectores. De manera que, a partir de los conocimientos teóricos, sean capaces de poner en práctica la transmisión de valores a partir de ejercicios técnicos, tácticos y colectivos englobados habitualmente en un entrenamiento corriente (Corrales, N., Coolen, M., Muixí, M. y Vidal, J., 2011).

Es importante el hecho de que se integre la formación en los entrenamientos de forma constante y sin que suponga para el niño un elemento o factor de rechazo, sino que lo perciba como algo que le puede aportar resortes que le ayuden a poder llegar a ser un buen jugador y una persona competente en todo aquello que haga.





### c) Propuestas para árbitros

Tradicionalmente se considera que un árbitro tiene que valorar si hay una transgresión del reglamento y sancionar al jugador. Pero cuando hablamos de niños que juegan al tenis o a cualquier otro deporte es bueno ampliar el rol del árbitro para intentar que acaben facilitando una tarea formativa respecto al reglamento. Y también que puedan disponer de herramientas pedagógicas necesarias para transmitir bien sus decisiones arbitrales, y establecer medidas útiles de cara a los niños para hacerles conscientes de los cambios de actitud que se debería adoptar en la pista de tenis para comportarse más deportivamente siguiendo el reglamento.



Características favorables del árbitro según Diputació de Barcelona (2011):

Aplicar el reglamento con neutralidad y justicia
Explicar a los niños las decisiones arbitrales
Hacer de mediador en los posibles conflictos que se puedan producir
Actuar como modelo coherente delante de los niños
Formarse adecuadamente y reciclarse
Garantizar el principio de imparcialidad
Ser coherente en las decisiones y mantener un criterio coherente
Adoptar un papel formativo ante el reglamento
Hacerse respetar pero al mismo tiempo ser conciliador en casos de discrepancia
Centrar todos los esfuerzos a hacer del tenis una herramienta de aprendizaje del reglamento y diversión a través de su correcta aplicación

Por lo tanto los árbitros juegan a través de su rol un papel crucial en referencia a la transmisión de valores. Ellos representan la autoridad y la disciplina y es pues desde este punto que se debe aprovechar el propio rol del árbitro para impulsar propuestas que potencien y sostengan el cumplimiento de ciertas normas que lleven intrínsecas en él un valor.

Es necesario que la tarea de éstos tanto dentro como fuera de las pistas sea más notoria en cuanto a promover las buenas conductas y castigar o penalizar las malas (Corrales, N., Coolen, M., Muixí, M. y Vidal, J., 2011). Se debería además, hacer más hincapié en la importancia que tiene para los tenistas que su entorno sea favorable para que se desarrolle plenamente, teniendo un buen clima de trabajo y sintiéndose a gusto en la pista y fuera de ella.

Por ello sería oportuno que los árbitros recibieran una formación específica de cómo trabajar dentro y fuera de las pistas a nivel de transmisión de valores, como se está haciendo ya en otras federaciones deportivas, pero todavía poco en el ámbito del tenis.

#### **d) Propuestas para directivos**

Es un colectivo relativamente alejado de los niños/as a efectos prácticos, pero ejercen una gran influencia en el desarrollo ya que sus decisiones dan carácter al club, y por lo tanto a su metodología y objetivos

Características favorables del directivo según Diputació de Barcelona, 2011:

Dejar claras las directrices principales que orientan a los otros miembros del club de tenis hacia una misma filosofía de club
Considerar que la entidad o club que dirigen ha de permitir formar y educar en valores a todos sus integrantes
Redactar normas internas claras
Garantizar que los entrenadores del club tienen las competencias personales y profesionales adecuadas para el grupo de niños con los que están trabajando
Proponer el máximo de acciones y proyectos que permitan entender los valores del tenis
Garantizar fórmulas competitivas que fomenten el reto y la superación, y no sólo la victoria
Ser consecuentes, constantes y coherentes
Intentar que no se manipulen políticamente los acontecimientos deportivos que puedan desarrollarse en el club
Buscar fórmulas para unir a los trabajadores del club

### **3. CONCLUSIÓN**

Es necesario compartir los valores desde la convicción de que todos juntos podemos avanzar más rápidamente que no cada uno por su cuenta.

La principal pregunta sin resolver era ¿es posible aportar “un granito de arena” al tenis y a la sociedad con la educación en valores?. La respuesta es, sí, es posible. Pero sin prisa y sin pausa, la impaciencia nos puede llevar a cometer errores en el camino.

La clave está en uno mismo. Debemos auto revisarnos para poder transmitir valores a través de nuestro ejemplo: *“Educamos por lo que somos”* (Escuela Española de Desarrollo transpersonal, 2011).

Reflexionar sobre los valores e “invitar” a los demás en lo mismo ha sido un proceso de desarrollo personal a través de este artículo.

Hemos visto con mayor claridad el potencial del deporte y del tenis como herramienta educativa si sabemos plantearlo desde un punto de vista integral.

#### **4. BIBLIOGRAFÍA**

1. Cabrera, D. y Ruiz, G. (2004). Los valores en el deporte. Revista de Educación, número 335, pp. 9-19.
2. Crespo, M., y Reid, M., (2009). Entrenamiento de Tenistas Inicantes e Intermedios. The International Tennis Federation. ITF Ltd.
3. Diputació de Barcelona (2011). L'educació en valors a través de l'esport. Recursos per als diferents agents esportius. Colecció Estudis. Sèrie Esports.

#### **5. OTROS MATERIALES**

1. Corrales, N., Coolen, M., Muixí, M. y Vidal, J. (Tutores: Campos, J. y Soldevila, A.). (2011). Estudio: La transmisión de valores en el tenis de iniciación. Col.legi Oficial de Psicòlegs de Catalunya y Federació Catalana de Tennis.
2. Escuela Española de Desarrollo Transpersonal (2011). Apuntes Curso de Educación Transpersonal.
3. FCT: Federació Catalana de Tennis. (2011). Curs Instructor de Minitennis.
4. FCT: Federació Catalana de Tennis (2011): Curs de Tècnic d'Esport Nivell 1-Monitor Nacional de Tennis

# **Desempeño profesional en una escuela de tenis : *una aproximación desde la teoría de la autodeterminación***

**Emilio Viuda Hernandez**  
**Jesus Hidalgo Sanchez**  
**Mariano Martínez Gómez**  
Coordinadores de Tennis Concept

*Artículo recibido: 20 de agosto de 2012*  
*Artículo aceptado: 24 de agosto de 2012*

## **RESUMEN**

En este artículo se hace un breve repaso sobre diversas teorías motivacionales aplicadas al ámbito laboral. Se hace mención especial a la Teoría de la Autodeterminación, que trata de explicar los efectos de determinados sucesos externos en la motivación. Si estos sucesos favorecen la creencia de que la persona controla los resultados y favorece un sentido de competencia, la motivación intrínseca aumentará, pero si por el contrario facilitan una sensación de incompetencia y falta de control, la motivación intrínseca disminuirá. Aquellas escuelas de tenis que deseen conseguir el máximo rendimiento de los técnicos y la satisfacción y el bienestar psicológico de estos, deben promover estrategias que aumenten la motivación intrínseca y las conductas auto reguladas. El que los técnicos estén altamente motivados y comprometidos con la escuela de tenis provocará una mayor calidad de la enseñanza y con ello una mayor satisfacción por parte del alumnado.

## **PALABRAS CLAVE**

Teoría de la autodeterminación, motivación, necesidades psicológicas.

## **1. INTRODUCCIÓN**

El papel de las personas dentro de las organizaciones ha sufrido transformaciones con el paso del tiempo. En un primer momento se hablaba de mano de obra, posteriormente de recursos humanos y en la actualidad se habla de personas, motivación, conocimiento, creatividad, innovación, etc. De esta forma se considera que el factor clave en las organizaciones son las personas, ya que estas poseen el conocimiento, la experiencia y creatividad para desempeñar su trabajo en la organización.

Hoy en día las empresas son conscientes de lo importante que es poseer una estructura altamente cualificada, con un alto grado de motivación, que sea capaz de llevar a cabo los objetivos fijados por la organización.

A lo largo del tiempo ha habido muchas teorías, que han tratado de determinar los factores que explican el comportamiento humano, su relación con los demás individuos y los elementos que satisfacen las necesidades de cada individuo.

Hoy en día sabemos que una de las principales razones de permanencia o abandono de la empresa se centran en razones de tipo emocional. Hoy en día las personas valoran más, la flexibilidad laboral, la formación, la autonomía, los programas de apoyo, etc. En resumen se valora el buen ambiente laboral.

La motivación es un elemento fundamental para el éxito empresarial, ya que de ella depende en buena parte la consecución de los objetivos empresariales. Más aún en el deporte del tenis, ya que si se quiere motivar al alumnado, el profesorado deberá de estar altamente motivado.

## **2. LA MOTIVACIÓN HUMANA**

El comportamiento humano es un comportamiento finalista o motivado. Las personas hacen las cosas por una razón determinada, tiene uno o varios motivos para llevar a cabo sus acciones. Así el motivo podemos definirlo como un estado interior presupuesto de un organismo, con el fin de explicar sus elecciones y conductas orientadas hacia metas. Desde un punto de vista subjetivo es un deseo o anhelo. Este motivo puede ser desencadenado por estímulos externos o se puede dar internamente en los procesos de razonamiento de la persona. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. Hay que diferenciar entre motivación intrínseca y extrínseca. En el caso de la motivación intrínseca la motivación proviene de la actividad en sí misma, p.e un hobby. En el caso de la motivación extrínseca la actividad se lleva a cabo para obtener recompensas externas, dinero, reconocimiento, etc.

En el área de la psicología de las organizaciones hay dos cuestiones básicas que interesan:

1.- Conocer las necesidades básicas que motivan el comportamiento de las personas, por consiguiente interesa saber que motiva a la persona.

2.- Saber en qué medida las personas son diferentes en cuanto a su motivación.

Es interesante saber cómo cambian los diferentes procesos de motivación de unas personas a otras, con lo que conlleva diferentes pautas de comportamiento.

De esta manera se puede dividir en dos grandes bloques las teorías que tratan de explicar la motivación en el ámbito organizacional y de trabajo.

1.- Teorías centradas en el contenido. Estas tratan de averiguar todas aquellas variables que influyen sobre el comportamiento. Se puede mencionar la Teoría de las jerarquías de las necesidades de Maslow, Teoría de Herzberg y Teoría de las necesidades de Aldefer con su modelo ERG.

2. Teorías centradas en el proceso. Estas tratan de explicar cómo se interrelacionan las variables que motivan. Estas tratan de explicar la persistencia en el esfuerzo, la dirección, etc. Aquí se puede incluir la Teoría de la expectativa de Vroom y el modelo de expectativa de Porter y Lawer.

Hay que tener en cuenta que las teorías basadas en el contenido se centran en la base psicobiológica de la motivación, es decir su componente innato de la motivación. Las teorías basadas en el proceso, se centran en la importancia de los factores de aprendizaje y los factores de cognitivos, es decir en los motivos físicos o psíquicos a los que responde la conducta del ser humano.

A continuación se mencionaran de forma muy resumida estas Teorías

## 2.1. TEORIA DE LA JERARQUIA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

En esta teoría Maslow (1943) formula una jerarquía de necesidades humanas, y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, (parte inferior de la pirámide) los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados, ( parte superior de la pirámide

). (Figura 1)

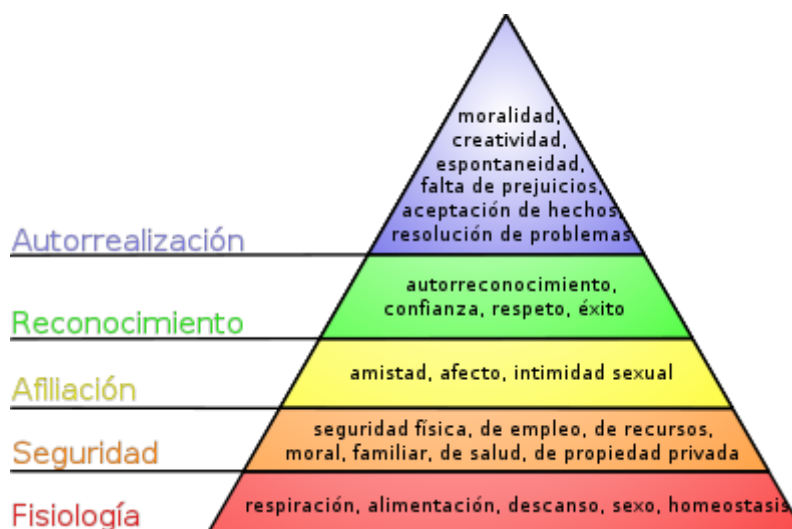


Figura 1. Pirámide de Maslow



## 2.2. TEORIA DE HERZBERG

Propuso la Teoría conocida como dos Factores. Según esta Teoría las personas están influidas por dos factores:

- La satisfacción, que generalmente viene dada por los factores de motivación. Son Logros, Reconocimiento, Responsabilidad, Promoción, Independencia Laboral.
- La insatisfacción, que viene dada por factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados causan insatisfacción. Estos son: Sueldos y Beneficios, Política de la empresa y su organización, Relación con los compañeros, Status, Seguridad Laboral, Crecimiento, supervisión y Ambiente físico. Estos factores se encuentran en el medio ambiente y quedan fuera del control de los trabajadores generalmente.

## 2.3. MODELO ERG EXISTENCIA, REALIZACION Y CRECIMIENTO DE ALDEFER

Propuso un modelo con tres niveles:

- 1er nivel. Necesidades de existencia, en las cuales se combinan los factores fisiológicos y de seguridad. Las personas buscan satisfacer sus necesidades económicas, de seguridad laboral.
- 2º nivel. Necesidades de Relación. Es el nivel medio. En este nivel las personas buscan sentirse entendidos y aceptados por todos los miembros de la organización, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo.
- 3er nivel. Necesidades de crecimiento. Llegado a este nivel las personas buscan la necesidad de desarrollar sus habilidades, haciendo referencia a la autoestima y a la autorrealización.

## 2.4. TEORIA EXPECTATIVA DE V.VROOM

Esta Teoría trata de explicar las diferencias entre las personas y los puestos de trabajo. Propone que la motivación es el producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y las expectativas de que sus metas se cumplan.

La teoría defiende que la motivación depende de:

1. Expectativa que tiene la persona sobre la relación entre el esfuerzo y rendimiento.
2. Instrumentalidad que se refiere a la relación percibida entre el

rendimiento y el alcance de las recompensas

3. Valencia que se refiere a la importancia que la persona asigna a la recompensas.

Como se ha visto con anterioridad, han sido muchos los autores que han tratado el tema de la motivación, con el fin de dar respuesta sobre aquellos factores que componen y motivan el comportamiento humano. De ello se deduce que muchas veces las personas se mueven por motivos externos, como las recompensas, las evaluaciones u opiniones de los demás, etc. De todas maneras las personas muchas veces se ven motivadas internamente, bien por intereses, curiosidades, etc, que pueden hacer que las personas mantengan la pasión y los esfuerzos por el desempeño del trabajo.

## 2.5. TEORIA DE LA AUTODETERMINACION

De ahí que la Teoría de La Autodeterminación de Ryan y Deci ( 1985 ) adquiera una gran importancia para nosotros. Esta teoría es una macro-teoría de la motivación que tiene relación con el desarrollo de las personas en los contextos sociales. La teoría analiza el grado en que las conductas humanas son volitivas o autodeterminadas, es decir, el grado en que las personas realizan sus acciones al nivel más alto de reflexión y se comprometen en las acciones con un sentido de elección (Deci y Ryan, 1985). Esto es, el grado en que las personas realizan sus acciones de forma voluntaria, por propia elección (Carratalá, 2004). Está enfocada en identificar las condiciones que deben darse en el contexto social de los trabajos para facilitar los procesos naturales orientados hacia la satisfacción de nuestras necesidades psicológicas básicas fundamentales, la auto-motivación y el desarrollo psicológico saludable. La TAD se compone de cuatro mini-teorías que tratan de explicar los conceptos motivacionales basados en los fenómenos que surgieron en los estudios de laboratorio y de campo.

- a) **Teoría de la Evaluación Cognitiva**, que trata del problema de las recompensas. Tiene como objetivo especificar los factores que explican la variabilidad de la motivación intrínseca. En relación con el trabajo, hace referencia a como las recompensas, controles interpersonales, evaluaciones bajo presión, metas impuestas y amenazas, tienen sus efectos sobre la motivación intrínseca, aumentándola o disminuyéndola.

Deci y Ryan ( 2000 ) sostienen que los desafíos óptimos, la

retroalimentación que promueva la eficacia y la libertad tienden a aumentarla, aunque es recomendable que vayan acompañadas de una sensación de autonomía. Sin embargo las amenazas, las fechas tope, las evaluaciones bajo presión y las metas impuestas disminuyen la motivación intrínseca.

b) **Teoría de la Integración Orgánica**, que trata sobre el continuum de la motivación. Este continuo de la motivación abarca desde la conducta no-auto determinada hasta la conducta auto- determinada. En este continuo de una conducta a otra se dan tres tipos de motivación:

1.- Intrínseca, siendo esta la más auto-determinada, entendiéndola como la participación de las personas en diversas actividades por el hecho de la satisfacción o placer que les proporciona la participación en dichas actividades.

2.- Extrínseca, representando esta el menor grado de motivación. Esta se da cuando las personas realizan ciertas actividades que no tienen un fin específico, si no que son empleadas como medios para conseguir ciertos fines y resultados.

3.- La desmotivación o a motivación que se encontraría en el otro extremo.

c) **Teoría de la Orientación de Causalidad** que detalla las diferencias individuales en las tendencias de las personas hacia conductas auto-determinadas y hacia la orientación del ambiente en las formas que apoyan su auto-determinación. Deci y Ryan ( 1985 ) señalan tres tipos de orientaciones.

1.- Orientación de control en la que las personas realizan la conducta porque creen que deben hacerla. Son muy importantes las recompensas y la aprobación.

2.- Orientación de autonomía en la que las personas poseen un alto grado de capacidad de elección, iniciación y regulación de la conducta. Están intrínsecamente motivados y llevan a cabo sus conductas apoyándose en sus intereses y metas personales.

3.- Orientación impersonal se da en las personas que tienden a pensar que son incapaces de regular su conducta para conseguir los resultados

deseados. Generalmente se sienten incompetentes e incapaces de controlar las situaciones.

- d) **Teoría de las Necesidades Básicas** , que se definen como algo innato, universal y esencial para la salud psicológica y el bienestar. Esta teoría sostiene que son tres las necesidades básicas ( autonomía, competencia y relación ), que se dan en todas las personas sin tener en cuenta el género, grupo o cultura. Sostiene que en la medida en que las necesidades son satisfechas las personas funcionaran eficazmente y se desarrollaran de manera saludable, pero si estas necesidades no son satisfechas las personas presentarán funcionamiento no óptimo.

En la TAD las necesidades se consideran los mediadores psicológicos que van a influir en los tres tipos de motivación, que a su vez van a influir en la personalidad, los aspectos sociales y afectivos, etc. Las tres necesidades básicas que tiene que satisfacer la persona son:

1. Necesidad de Competencia que se refiere a la necesidad de ejercitar nuestras habilidades y mejorarlas ( Harter 1978).
2. Necesidad de Autonomía que se refiere a la necesidad de las personas de tomar sus propias decisiones ( Deci 1985).
3. Necesidad de Relación que se refiere a la necesidad de conectarnos con otros seres humanos y sentirnos socialmente aceptados (Baumeister y Leary, 1995).

### 3. MODELO DE ORGANIZACIÓN

La empresa tiene como objetivos:

1. Ofrecer una formación integradora a nuestros alumnos, centrada en el ámbito de las ciencias que participan en la evolución del deporte formativo y profesional.
2. Organizar, planificar, interpretar y evaluar los diferentes parámetros que ayuden a optimizar la práctica deportiva de nuestros alumnos.
3. Ofertar a cada uno de nuestros alumnos aquella formación que se ajuste a sus intereses y al de sus familias, contemplando tanto la vía



recreativa, la higiénica o la de rendimiento.

4. Orientar las carreras de los deportistas desde sus inicios.
5. Formar a los técnicos en ámbitos científicos.
6. Crear una base de datos de deportistas, que permita contrastar continuamente los resultados.

Para ello era muy importante contar con buenos técnicos, que es en el aspecto en el que nos vamos a centrar y antes de entrar en materia, creemos oportuno reseñar que el estilo de dirección que se adopta en nuestra empresa es un estilo participativo en el que se da la participación y expresión de ideas constantemente.

A la hora de seleccionar los técnicos que iban a formar parte de nuestra empresa, buscamos gente con un buen nivel tenístico, tanto en cuanto a nivel de juego como a formación como técnica, pero a su vez buscamos gente emprendedora, con ganas de aprender, que posea habilidades sociales y comunicativas y que sientan pasión por la enseñanza del tenis.

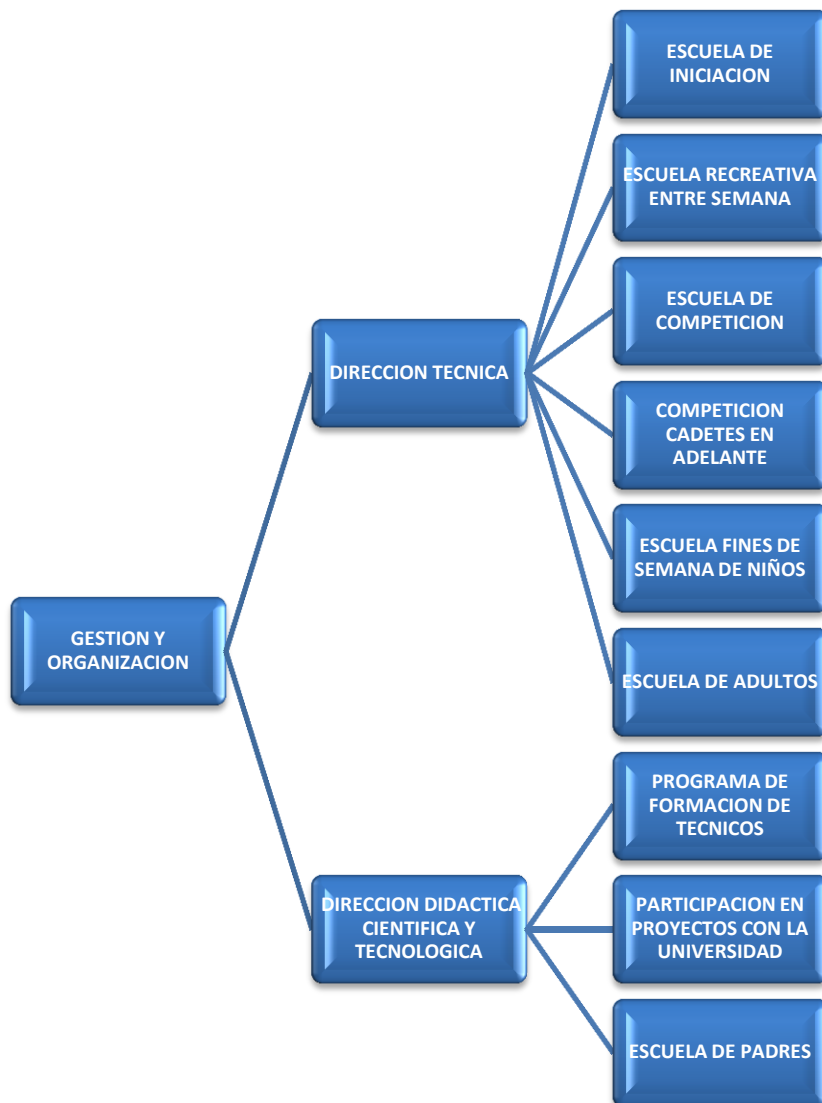
Una vez seleccionados los técnicos mediante entrevistas y prácticas en la escuela y teniendo el grupo de técnico al completo la forma de empezar la organización fue la siguiente:

En una primera reunión con todo el grupo de trabajo se les pidió:

1. Elaborar unos horarios para la escuela de tenis
2. Realizar un listado de objetivos.
3. Realizar unas fichas para utilizar en la escuela, tanto de asistencia como de programaciones.
4. Realizar un cronograma de reuniones y horarios de asistencia.
5. Elaborar un calendario de competiciones a realizar en el club.
6. Elaborar un calendario de evaluaciones a realizar dentro de la escuela.
7. Realizar un protocolo de traslado de información.

A la semana siguiente, cada técnico aportó todo lo solicitado anteriormente, y de una manera consensuada, todos los puntos citados anteriormente quedaron resueltos. De esta manera cada técnico aportó, fichas, ideas, en definitiva trabajo e ilusión a la organización. Así mismo los técnicos se sintieron parte de la escuela y del proyecto que se quería llevar a cabo, ya que ellos habían contribuido a su realización.

El organigrama quedo de la siguiente manera



Una vez realizado el organigrama, se fue nombrando a los responsables de los diferentes niveles, también de forma consensuada, esta vez participando más la dirección de la escuela ya que por experiencia tratamos de asignar a los técnicos más apropiados a los diferentes niveles.

Se mantuvo una reunión con cada responsable y se fijaron de común acuerdo las **funciones a desempeñar**. Estas fueron:

1. Cumplir la programación establecida.
2. Controlar la asistencia a los entrenamientos y a las competiciones
3. Informar del seguimiento de las programaciones a los alumnos y familiares.
4. Responsabilizarse del uso de material y su posterior almacenaje.



5. Informar de las actividades a realizar en cada trimestre por el club.
6. Transmitir la información susceptible de ser publicada en la web a los directores técnicos para su posterior edición.

De esta manera las funciones de **la dirección técnica** fueron:

1. Coordinar las diferentes escuelas del club.
2. Controlar el cumplimiento de todos los procesos establecidos,
3. Velar por el buen aprovechamiento y uso del material e instalaciones.
4. Establecer los calendarios de práctica y competición de las diferentes escuelas.
5. Distribuir al alumnado en sus niveles correspondientes y establecer horarios.
6. Organizar eventos recreativos y deportivos en las diferentes escuelas.
7. Gestionar las licencias federativas.
8. Organizar los equipos del club en todas las categorías.
9. Organizar los calendarios de reuniones con los padres y alumnos, así como establecer las horas de consultas sobre aspectos relacionados con el tenis.
10. Actualizar la página web del club, en la sección de tenis, con todas aquellas noticias que sean de interés general.

Como se puede apreciar muchas de las funciones que tenía que realizar la dirección técnica habían sido previamente consensuadas y establecidas con todos los técnicos que formaban parte de la escuela. La dirección simplemente tenía la función de llevar a cabo lo establecido previamente por todo el equipo. Con todo ello a la hora de llevar a cabo las labores encomendadas, cada técnico las veía como algo suyo, no como algo impuesto desde la organización, con lo que su motivación intrínseca aumentaría.

Con el fin de que los técnicos puedan desarrollar sus necesidades se siguieron una serie de pautas, de esta manera para desarrollar sus competencias, se les invita a desarrollar sus propios ejercicios y a llevarlos a cabo sin ningún miedo a equivocarse, ya que en la formación que se les imparte se les indica que el error forma parte del

juego del tenis, y equivocarse es algo que se puede dar. Así mismo la formación que se imparte a los técnicos, así como la que ellos adquieren por si mismos hacen que se sientan más competentes. Se utiliza mucho los feedbacks positivos, siempre alentando el esfuerzo y la creatividad a la hora de realizar su trabajo. Al final lo que buscamos es que cada técnico perciba que puede manipular sus programaciones, clases de tenis, organización del material, etc y que esta manipulación ejerza un efecto en su entorno, dándose así la máxima expresión de competencia. Un aspecto muy importante para conseguir satisfacer la necesidad de competencia es la retroalimentación positiva. Esta puede provenir de varias fuentes, de la propia tarea que se realiza, p.e cuando se consigue cambiar una empuñadura errónea; de la evaluación que hacen otros del propio rendimiento, p.e cuando la dirección evalúa el trabajo realizado por los técnicos, y de la comparación del rendimiento actual en comparación con el pasado.

Con el fin de desarrollar su autonomía, cada técnico planifica sus sesiones de trabajo adecuándolas al nivel de los alumnos, pudiendo utilizar diferentes metodologías. Así mismo pueden variar sus programaciones si lo consideran conveniente. En este caso cuando los técnicos perciben que pueden elegir y que pueden realizar lo elegido se sienten agentes causales de sus conductas ( en otra terminología se sienten el “origen “ DeCharms 1984 ).

Para fomentar una buena relación se suelen realizar reuniones periódicas para comentar todos aquellos aspectos relacionados con la escuela de tenis. Aparte de esto se fomentan actividades lúdico-deportivas entre todos los técnicos. Así mismo es habitual quedar para comer o cenar periódicamente. Está



demostrado que las personas son más eficaces, resisten mejor el estrés y soportan mejor las dificultades cuando poseen relaciones interpersonales y emocionales positivas frente a cuando no poseen dichas relaciones ( Ryan, Stiller y Lynch 1994 ). Para satisfacer la relación es muy importante que los demás, a nivel individual o el grupo, muestren que están interesados o les parezca importante nuestro “ yo”. En este sentido todos tratamos de cuidarnos mutuamente.

Todos estos puntos expuestos se traducen en un alto nivel de compromiso de los técnicos con la escuela de tenis, lo que redundará en una mejor calidad de la

enseñanza. También comentar que el grado de satisfacción de los técnicos es elevado, así como el de todos nuestros alumnos, cerca del 95% manifiestan estar muy satisfechos.

Los técnicos en cuanto a autonomía en el desempeño de las tareas muestran un alto grado de satisfacción, ya que participan en la toma de decisiones, son capaces de auto-evaluar su trabajo al tener asignados unos grupos, y como se realizan test y cuestionarios periódicamente, reciben información sobre el desempeño de sus tareas. También son capaces de efectuar el trabajo sin necesidad de que se le ordene, ya que cada uno tiene autonomía para realizarlo y conoce perfectamente la planificación.

En cuanto a la relación muestran también un alto grado de satisfacción, ya que existe un alto grado de cooperación entre todos los técnicos, a menudo se trabaja en equipo, ya que es algo que se fomenta desde la dirección y también obtienen ciertas recompensas. Las más utilizadas suelen ser de carácter formativo ( se le invita a participar en cursos, seminarios o simposiums de su interés).

También se da una buena percepción del ambiente laboral.

#### **4. CONCLUSIONES**

Si bien es cierto que el presente artículo no tiene una base científica sólida, muchas de las teorías descritas han sido estudiadas y contrastadas científicamente, a la vista de los numerosos trabajos realizados.

Como hemos visto la motivación es una variable crucial para producir cambios en las conductas. Por eso es muy importante que las en las escuelas de tenis se proporcionan las condiciones necesarias para que los técnicos consigan su desarrollo personal, mediante el cual puedan mejorar en todos los aspectos. Es muy importante que los técnicos se sientan parte de la escuela y con un alto grado de compromiso.

El control excesivo, los desafíos no-óptimos, las malas relaciones interpersonales, etc provocan carencia de iniciativa y responsabilidad. A parte provocan estrés negativo, ansiedad y psicopatología. Utilizando estas formas de dirección lo que se va a conseguir es que los técnicos pierdan interés y con ello motivación, así como anular su creatividad.

Así mismo la formación para los técnicos es muy importante, pero no solo en cuestiones técnicas o tácticas, sino en comunicación, psicología social y evolutiva, fundamentos fisiológicos, etc.

Para aquellas direcciones de escuelas de tenis, que quieran facilitar la motivación, el compromiso en el trabajo, el esfuerzo, etc, es de vital importancia que conozcan aquellos aspectos esenciales de la motivación y de la experiencia positiva.

Por consiguiente establecer las condiciones favorables para cubrir las necesidades psicológicas básicas, redundara en un mayor compromiso y se facilitarían tanto la mejora de los resultados, como el bienestar psicológico de las personas, a su vez, esta mejora se verá reflejada en una mayor satisfacción de los alumnos.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

1. Alderfer. P. C.: (2010) "The Practice of Organizational Diagnosis: Theory and Methods" Oxford University Press.
2. Deci, E.L y Ryan, R.M.: (1985) "Intrinsic motivation and self-determination in human behavior" , New York, Plenum
3. Deci, E.L y Ryan, R.M.: (2000) "The what and the why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior". Psychological Inquiry, (pp.227-239).
4. Deci, E.L y Ryan, R.M.: (2000) "Self- determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being". American Psychologists. (pp.
5. DeCharne, R.C.: (1968) "Personal causation: internal affective determinants of behavior". New York. Academic Press.
6. Herzberg, F.: (1993) "The motivation to work" New York, Wiley.
7. Maslow,A.: ( 1972) " El hombre autorrealizado", Ed: Kairos.
8. Moreno, M.J.A.: (2007) "Motivación, autoconcepto físico, disciplina y orientación disposicional en estudiantes de educación física
9. Moreno, J. A., y Martínez, A. (2006). Importancia de la Teoría de la Autodeterminación en la práctica físico-deportiva:
10. Fundamentos e implicaciones prácticas. Cuadernos de Psicología del Deporte, 6(2), 39-54.

# Coaching deportivo:

## *Cómo identificar los 5 enemigos de la mente de un jugador de tenis*

**Diego Gutiérrez del Pozo**

Coach de Deportistas y Entrenadores de Élite. ([www.diegogutierrez.es](http://www.diegogutierrez.es))

Doctor en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte

Profesor de Ciencias de la A.F y del Deporte en la Universidad Camilo José Cela (Madrid).

*Artículo recibido: 9 de julio de 2012*

*Artículo aceptado: 13 de julio de 2012*

### RESUMEN

El objetivo de los entrenadores y jugadores de tenis es estar cada día más cerca de la excelencia y obtener rendimientos óptimos. Para ello, una de las herramientas que más se utilizan en la actualidad es el coaching deportivo.

El siguiente artículo versa sobre los enemigos de la mente de un jugador de tenis y cómo detectarlos. Si dejamos que nuestro ego tome el control estamos poniendo en peligro el rendimiento deportivo e incluso la felicidad.

### PALABRAS CLAVE:

Coaching deportivo, mente del tenista, entrenador, rendimiento deportivo.

### 1. INTRODUCCIÓN

Los jugadores de tenis profesional son personas que han conseguido llegar a la cima del éxito gracias a su esfuerzo, trabajo, disciplina, y por supuesto, a su gran talento.

Tengo el placer de conocer y convivir con estos jugadores de élite a diario y demuestran sus grandes capacidades mentales para afrontar los entrenamientos y la competición, pero también es cierto que, en algunos momentos, experimentan una lucha mental que puede acabar incluso con su carrera deportiva.



## La pregunta es ¿por qué unos llegan y otros no?

He observado en infinidad de entrenamientos como muchos de los tenistas que tienen gran talento empiezan a recibir un trato especial en su familia y en el colegio. Algunos padres incluso llevan la mochila de su hijo “para que no se lesione”. Si a esto se le añade, cuando tienen unos años más, los representantes, los fabricantes de prendas deportivas, medios de comunicación, etc. es difícil que el tenista pueda asimilar de forma correcta todas esas adulaciones y elogios.

Y lo más importante de todo, en vez de formar a una persona que tiene grandes capacidades para jugar al tenis, en ocasiones, lo que hacemos es fabricar una máquina para ganar con un ego incontrolable. Este ego va a ser su mayor enemigo durante toda su carrera deportiva, e incluso después de su retirada. (Gutiérrez y Scheele, 2009).

Phil Jackson, ex entrenador de la NBA en los Chicago Bulls y los Angeles Lakers, escuchó decir al propietario de uno de sus equipos que los jugadores sólo estaban motivados por dos fuerzas: el miedo o la avaricia. A lo que Phil le respondió que podía ser cierto, pero que él pensaba que la gente también estaba motivada por el amor. Añadió diciendo que *“lo que guía a la mayoría de los jugadores no es el dinero ni la adulación, sino su amor por deporte. Ellos viven para los momentos en los que se pueden perder completamente en la acción y experimentar la pura alegría de la competición. Una de las tareas principales del entrenador es volver a despertar ese espíritu para que los jugadores puedan combinarse sin esfuerzo”*. (Jackson, 2007: 89).

Yo creo que tanto el propietario del club como Phil Jackson están en lo cierto. El jugador de tenis puede conseguir grandes resultados y estar motivado por el miedo y la avaricia (ego) o puede obtener grandes logros y estar motivado por el amor (ser). Cuando un tenista confía en sí mismo, está concentrado y con la mente en calma, su mente y su cuerpo trabajan juntos para conseguir el objetivo, tiene un desempeño espontáneo y busca la victoria liberando toda su energía sin pierde el ánimo ante la derrota, podemos decir que se está guiando por su ser. (Gallwey, 2006).

Este artículo se centrará en los enemigos de la mente del jugador de tenis, es decir, cuando la motivación del deportista está guiada por el miedo y la avaricia. Cada deportista es libre de utilizar determinadas estrategias para ganar pero cuando dejamos que nuestro ego tome el control estamos poniendo en peligro nuestra felicidad.

## 2. LOS ENEMIGOS DE LA MENTE DEL TENISTA

¿Cuáles son esos cinco enemigos tan peligrosos para la mente que hacen que los jugadores no disfruten jugando al tenis e incluso bajen su rendimiento?

### *Enemigo número 1: **identificarme con mis logros.***

El jugador de tenis en muchas ocasiones se identifica únicamente con sus logros. Es muy sencillo: cuando se gana todo está bien y cuando se pierde todo está mal. ¿Cuál es el peligro?. El peligro es que se puede ganar pero si no me he esforzado lo suficiente y mi desempeño no mejora pagaré las consecuencias a la larga. Cuando lleguen partidos importantes puede que no esté lo suficientemente preparado para conseguir mi objetivo. Hay que sacar lo positivo de la derrota ya que de ella se puede obtener aprendizajes muy valiosos y ser objetivos con la victoria analizando siempre las posibilidades de mejora.

### *Enemigo número 2: **la necesidad de ser superior a los demás.***

El verdadero campeón no trata de ser mejor que su oponente. Lo que pretende es siempre ser lo mejor que puede ser. Si el tenista se centra en su crecimiento tanto personal como profesional estará ganando. Si valoramos a los demás y a nosotros mismos en base al aspecto, a los logros, a las posesiones y otros baremos impuestos por el ego podemos caer en sentimientos tan negativos como el resentimiento o la hostilidad y nos alejaremos de la felicidad.

### *Enemigo número 3: **la fama.***

Cuando hablo con los jugadores más jóvenes, en ocasiones, les preguntó: ¿para qué quieres ser tenista profesional? Y en más de una ocasión me sorprende su respuesta. Me responden que quieren ser tenistas para “ser famosos”.

La fama no es ni buena ni mala por naturaleza, es neutra. Depende de cómo la utilicemos puede ser beneficiosa o perjudicial para nosotros. Lo que sí es cierto es que si te preocupas demasiado por cómo te perciben los demás, empezarás hacer demasiado caso a esas personas y dejar de ser tú mismo con el peligro que conlleva. Tú no eres lo que los demás dicen de ti. Eres mucho más que eso.



*Enemigo número 4: **tener siempre la razón.***

Cuando nos dejamos guiar por nuestro ego necesitamos tener siempre razón. El ego nos empuja a entrar en conflicto con los demás y necesitar que los demás se equivoquen. Muchos jugadores son capaces de no dar su brazo a torcer con su entrenador o con un compañero y estar toda una temporada amargado.

Un sabio dijo un día a su discípulo: ¿qué prefieres ser feliz o tener razón?

No significa que vayamos dando la razón a todo el mundo, ni que nos dejemos pisar por los demás. Lo que le ayudaría al tenista a mejorar su rendimiento sería el ser empático con su entrenador y con sus compañeros y llegar a puntos de encuentro donde todos saliesen ganando. Red Holzman dijo un día que *“la marca de un buen jugador no era lo que conseguía él, sino cómo conseguía aumentar la actuación de sus compañeros”*. (Jackson, 2007:94).

*Enemigo número 5: **la necesidad de ganar.***

La cultura del deporte, dirigida por el ego, y la de la sociedad en general nos dice que lo único importante en la vida es ganar. Todos los reclamos publicitarios nos invitan a ser “los ganadores”. Pero hay un problema. El problema es que es imposible ganar siempre. Hasta a los mejores jugadores de la historia les llega el momento en que dejan de ganar y empiezan a perder. (Gutiérrez, 2011).

A todos nos gusta ganar. Pero es muy diferente “querer ganar” que “necesitar ganar”. Cuando quiero ganar trabajo para ello con la mente y el corazón pero si no lo consigo sigo trabajando con esfuerzo e ilusión. Cuando necesito ganar estoy dando el poder al ego y volvemos a caer en el peligro de dejar de ser felices.

El mítico entrenador John Wooden dijo que el éxito y ganar *“es experimentar la paz mental como resultado directo de saber que uno ha dado lo mejor de sí mismo, para convertirse en lo mejor que es capaz de llegar a convertirse”*. Esto sí es GANAR con mayúsculas. (Wooden, 2006).

Por tanto, únicamente cada persona puede juzgar su éxito. Si nos dejamos de comparar con los demás, si dejamos de identificarnos con lo que tenemos y con nuestros logros, y empezamos a disfrutar cada día para mejorar personal y profesionalmente, podremos empezar a sentirnos en paz con nosotros mismos y ser felices.



### 3. BIBLIOGRAFÍA

1. Gallwey, T. (2006). El Juego Interior del Tenis. Editorial Sirio: Barcelona.
2. Gutiérrez, D y Scheele, S. (2009). “Anatomía del Coaching Deportivo” en Conde, M. Fútbol. Camino al éxito III. Editorial Supérate: Pontevedra.
3. Gutiérrez, D. (2011). “Coaching deportivo para entrenadores de fútbol (Primera parte)”. Revista electrónica Fútbol-Táctico, nº 47, pp.55-63.
4. Jackson. S. y Csikszentmihalyi, M. (2002). Fluir en el Deporte. Editorial Paidotribo: Barcelona.
5. Wooden, J. y Carty, J. (2005). “La pirámide del éxito”. Editorial Peniel: Buenos Aires.

# Las Reglas del Tenis IV

**Víctor Gasó**

Árbitro Internacional de Tenis y Profesor Área de Docencia RFET

*Artículo recibido: 9 de julio de 2012*

*Artículo aceptado: 13 de julio de 2012*

## RESUMEN

En este artículo continuaremos hablando del Let o repetición del punto. Cuando se canta un let el punto se debe repetir, a menos que sea un let de servicio que, como dijimos, no anulaba una falta anterior. Ya habíamos definido cuáles eran las causas para un let de servicio. Así que, cuando se deba parar el punto por cualquier causa, sea una pelota o papel que entra en la pista, un recogepelotas que se le escapa una pelota de la mano o cualquier otra interferencia, el punto debe repetirse, a menos que ese hecho no haya molestado. Huelga decir que cuando repetimos el punto lo hacemos con primer servicio. Más adelante trataremos la regla de la Interferencia y hablaremos más sobre qué puede o no molestar en el juego.

## PALABRAS CLAVE:

Arbitraje; Let; Servicio

### 1. REGLA: UN JUGADOR PIERDE EL PUNTO

En esta regla, **Un Jugador Pierde el Punto**, vamos a destacar algunos casos. Un jugador pierde el punto si deliberadamente toca la pelota dos o más veces. En ocasiones se discute si un jugador toca la pelota dos veces porque al golpearla da la impresión de que toca el marco y también las cuerdas. Sin embargo, esto se produce en un único movimiento del brazo y, por tanto, es un único golpe. Es necesario confirmar que solo en el caso de que el jugador tenga intención de golpear dos veces o haya efectuado dos movimientos será un golpeo incorrecto.

Otra situación de pérdida de punto es cuando el jugador toca la red, incluida los palos de individuales o postes de la red, según el partido que corresponda a

individuales o dobles respectivamente, mientras la pelota está en juego. No olvidemos que la pelota deja de estar en juego cuando bota por segunda vez o toca un objeto fijo permanente. Un jugador también pierde el punto si la pelota le toca o toca su raqueta cuando no la tiene en la mano. Vimos recientemente en televisión una jugada en la que uno de los hermanos Bryan, los famosos doblistas americanos, ante un buen globo de su contrario, lanzaba su raqueta, la cual llegaba a contactar con la bola cuando pasaba por encima de su cabeza. La bola entró en el campo del contrario pero fue un golpe incorrecto ya que el jugador debe tener la raqueta en su mano cuando la golpea. Es decir, si la pelota toca a un jugador o cualquier cosa que este lleve pierde el punto, a menos que sea la raqueta cuando la tiene sujeta con su mano.

Pongamos ahora un ejemplo del caso contrario, un jugador que no pierde el punto en una situación que algunos desconocen. Las reglas del tenis afirman que un jugador siempre debe golpear a la bola en su lado de la red. No obstante, el jugador puede cruzar la línea imaginaria de la extensión de la red, antes y también después de golpear la bola, siempre y cuando no moleste a su contrario ni toque físicamente el campo de juego del rival. Sin embargo hay una excepción, una jugada en la que se puede golpear en el campo del contrario. Se da cuando la bola bota antes en su propio campo pero la acción del viento o el efecto hace que vuelva hacia el campo del jugador que efectúa el primer golpe. En este caso el jugador puede golpear a la bola en el campo del contrario. Podría hacerlo, por ejemplo, contra la red. Si fuese así, les preguntamos ¿dejaría la bola de estar en juego al tocar la red? La respuesta es no. Ya dijimos anteriormente que la bola no deja de estar en juego al tocar la red porque ésta no es un objeto fijo permanente. Siguiendo con esta jugada, pongamos el caso de que se esté jugando en una pista cubierta y tenemos una red movible, de esas que llevan un tubo a la parte baja que recoge la red, enrollándose dentro como una cortinilla. Si la bola descendiese paralela a la red, después de ser golpeada por el jugador y botase sobre ese tubo se consideraría como un bote y el juego continuaría. (Figura 1)

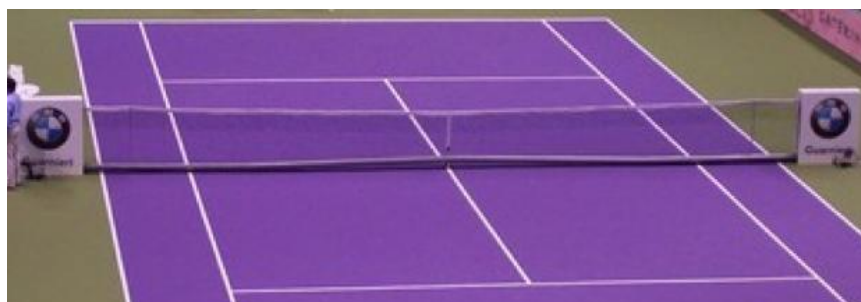


Figura 1: Red con tubo

Un jugador también pierde el punto si invade el campo del contrario (lo toca físicamente) o toca la red con cualquier cosa que él lleve. Podría incluso ser que tras romperse el cordaje, el antivibrador saliese disparado y éste aterrizase en el campo del contrario o tocase la red. En este caso el jugador perdería el punto por invasión.

Cuando un jugador recibe un pelotazo de su contrario, el golpeado pierde el punto. En ocasiones estas jugadas pueden ser mal vistas, pero recordemos que pudiera ser la opción más fácil de ganar un punto ante la imposibilidad de encontrar un hueco por el que pasar la bola. Así que nunca se puede considerar, en cuanto a posibles penalizaciones por el código de conducta, que el jugador ha tenido malas intenciones. Si el pelotazo viene del propio compañero en dobles, el equipo pierde el punto o el saque, en caso de ser el primero que ejecuta.

## 2. REGLA: UNA BUENA DEVOLUCIÓN

En esta regla: **Una Buena Devolución**, vemos algunos casos que también vale la pena comentar. Ya hemos dicho que es válido golpear en el campo del contrario cuando la bola bota antes en el propio. También es un golpe correcto cuando la pelota pasa por el lateral del poste de la red, aunque lo haga por debajo de la altura de ésta.

A veces por descuido, se queda alguna bola dentro del campo de juego, resultando que la bola en juego bota encima. Esto también es una buena devolución. Es decir, si una bola queda dentro del campo los jugadores están implícitamente aceptando jugar en estas condiciones. Por tanto, no pueden reclamar posteriormente que la bola les molestó, la deberían haber retirado antes de comenzar el punto. En el caso de haber un juez en pista, la resolución puede ser distinta en caso de que el juez, después de botar una sobre otra, no supiese qué bola es la que está en juego. En este caso debería cantar un let y repetir el punto. Esto difícilmente ocurre pues el juez trata, antes de que se ponga en juego el siguiente saque, de que no queden bolas dentro del campo de juego, ni cerca del espacio de fondo que los jugadores normalmente utilizan para esperar la bola.

Ya dijimos en un capítulo anterior que los palos de individuales o los postes de la red forman parte de la misma, según la modalidad que se esté jugando: simples o dobles. Una bola en juego que toque uno de ellos es buena, siempre y cuando después de hacerlo bote en el campo correcto. La excepción a esta regla es durante el saque en cuyo caso es “fault”.

Pasemos ahora a comentar la regla cuya aplicación genera más disputas, bien entre jugadores o entre éstos y el propio juez. Es la Interferencia (*Hindrance*).

Durante un partido los jugadores pueden ser molestados, bien por algo ajeno a ellos o bien que uno moleste a otro. Si la molestia es externa, el punto debería repetirse si la bola todavía está en juego. Ejemplos: una bola que viene de fuera, un papel volando que aterriza en la pista, la caída de un palo de individuales al soltarse de la red o un recogepelotas saliendo de su posición cuando la bola todavía está en juego. En todas estas circunstancias el punto debería repetirse.

A veces también un canto incorrecto de un juez puede molestar a los jugadores. Un canto “out” que se corrige a “in”, puede provocar la repetición del punto si el juez de silla considera que ha podido molestar a uno de los jugadores. Sin embargo, si no lo ha

interrumpido el punto queda como jugado. Pongamos un ejemplo para escenificar este caso. Un jugador saca y el juez de línea canta out. El juez de silla corrige el canto de out a bueno. En el caso de que el juez de silla tenga la más mínima duda de que el restador



puddiera haber llegado a jugar ese saque, se debería repetir el punto. Sin embargo, si el saque es un claro “ace”, el punto es para el sacador y no sería necesario repetir.

Resumiendo: el juez da el beneficio de la duda al jugador que le correspondía jugar pero si tiene claro que el punto ya ha sido ganado y el canto incorrecto no molestó, el punto se da como finalizado.

Cuando un jugador molesta a su contrario puede que sea involuntaria o deliberadamente. Si esa interferencia se realiza sin voluntariedad, por ejemplo, cuando a un jugador se le cae, que no tira, la gorra o una pelota del bolsillo se canta un let y se repite el punto. En todo caso, solo se concede ese grado de involuntariedad cuando ocurre por primera vez. En caso de que vuelva a ocurrir se considera que hay voluntariedad y, por tanto, pierde el punto. Esto no significa que se permita una segunda vez para la bola que le cae del bolsillo o la gorra, sino que ante una primera

situación en la que se para el juego por cualquiera de estas causas se avisa al jugador que en repetidas ocasiones se consideraría deliberado y, por tanto, perdería el punto.

Del párrafo anterior podemos inferir que cuando un jugador deliberadamente molesta a su contrario pierde el punto. Cualquier acto cuya finalidad sea fastidiar al oponente se sanciona con la pérdida del punto y, adicionalmente, pudiera ser sancionado por el código de conducta. Veamos algunos ejemplos. En ocasiones vemos que el compañero del restador en dobles se sitúa pegado a la línea central de saque y en el momento en que el jugador contrario va a sacar hace algunos aspavientos desde esa posición. La intención no es otra que molestar y debe penalizarse con la pérdida inmediata del punto. Un jugador que patatea cuando su contrario va a efectuar un remate; un grito, que no el normal resoplido (*grunting*) que efectúa un jugador por el esfuerzo al golpear la pelota son también causas cuya consecuencia es la pérdida de punto. Por tanto, podemos afirmar que cualquier artimaña cuya finalidad sea molestar al contrario se debería castigar con la pérdida del punto.

En el próximo número veremos que los errores están tipificados dentro de las reglas del tenis. Así por tanto comprobaremos como se pueden corregir.

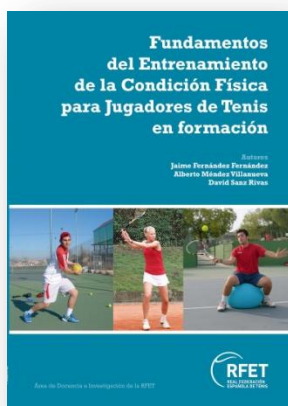
### **3. BIBLIOGRAFÍA**

1. RFET (2012). Las reglas del tenis: Barcelona.
2. ITF (2012) Rules of Tennis: London



# Recursos para el Técnico

## Libros recomendados:



### Fundamentos del Entrenamiento de la Condición Física para Jugadores de Tenis en Formación

Jaime Fernández Fernández, Alberto Méndez Villanueva, David Sanz Rivas

Este libro tiene como principal objetivo acercar a todos los interesados las propuestas de trabajo, basadas en la investigación, que podrían llevarse a cabo con los jugadores para optimizar su rendimiento y para conseguir adecuar el trabajo y las cargas administradas a las necesidades de los jugadores de tenis jóvenes, respetando el periodo madurativo y evolutivo en el que se encuentran.



### El Entrenamiento Físico del Jugador de Tenis

Le Deuff, Hervé

La evolución del tenis ha demostrado hasta que punto es necesario integrar un programa de entrenamiento físico específico en la formación del jugador. Para aguantar los largos enfrentamientos, los tenistas, que cada vez golpean más fuerte la pelota, no sólo deben tener resistencia, sino que tienen que desarrollar cualidades de fuerza, potencia, velocidad y relajación. Un trabajo físico adaptado y personalizado es la rampa de lanzamiento para preparar el cuerpo para múltiples esfuerzos. Contribuye a prevenir los excesos y a reducir los riesgos de saturación psicológica del jugador al permitirle explotar al máximo su potencial.

## Recursos para el Técnico

### ***NUEVO SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL PARA TÉCNICOS DE TENIS***

Si eres un técnico titulado por la RFET puedes disfrutar del seguro que te ofrece Mapfre en unas excelentes condiciones para dar cobertura a los principales riesgos a los que se puede exponer un técnico en el desempeño de su actividad profesional.

Este seguro cubre la responsabilidad por los daños causados a terceros por alumnos o usuarios cuando se encuentren bajo la tutela del asegurado.

La póliza ampara la cobertura para daños corporales, materiales así como los perjuicios consecutivos derivados de los dos anteriores. Por otra parte también ofrece los gastos de defensa y fianzas civiles para la defensa judicial del asegurado (fianzas judiciales, gastos y costas judiciales,...).

Todos estos servicios se ofrecen a un coste realmente competitivo, de forma que los técnicos dispongan de dos opciones de suma asegurada, sublímites, franquicia y prima

Indemnización por siniestro y doble agregado anual Prima Total (no fraccionable)

<b>OPCIÓN A</b>	<b>300.000€/stro. y 600.000 año</b>	<b>100€</b>
<b>OPCIÓN B</b>	<b>600.000€/stro. y 1.200.000 año</b>	<b>135€</b>

También se ofrece un descuento por los mismos conceptos para todos los técnicos que dispongan de Licencia Profesional

Indemnización por siniestro y doble agregado anual Prima Total (no fraccionable)

<b>OPCIÓN A</b>	<b>300.000€/stro. y 600.000 año</b>	<b>90€</b>
<b>OPCIÓN B</b>	<b>600.000€/stro. y 1.200.000 año</b>	<b>122€</b>

Si estás interesado/a, puedes solicitar la hoja de solicitud en nuestras oficinas o a través del correo electrónico [docencia@rfet.es](mailto:docencia@rfet.es).

## Noticias



Como ya anunciamos, los próximos 20 y 21 de Octubre, en la Ciudad de las Artes y las Ciencias, tendrá lugar una nueva edición del Congreso Nacional de Tenis. El programa, prácticamente cerrado, contará con expertos como Albert Costa, Pancho Alvaríño,, Miguel Crespo, Jaime Fernández, entre otros. Os anunciaremos el programa definitivo en los próximos días y todas las actualizaciones las podréis revisar en nuestra web: <http://www.congresotenis.es>

### **CURSO DE ESPECIALISTA EN PREPARACIÓN FÍSICA PARA JUGADORES DE TENIS EN FORMACIÓN**



El área de docencia e investigación lanza un nuevo curso de técnico especialista, en este caso, en el área de preparación física para jóvenes jugadores. El curso tendrá una duración de dos días y en el mismo se abordarán de forma teórica y práctica los contenidos de trabajo a desarrollar en estas importantes etapas de formación del jugador desde el ámbito de la preparación física. Los objetivos principales del curso serán que los

alumnos sean capaces de programar el plan de trabajo para estos jugadores y puedan evaluar y controlar las cargas de trabajo, respetando os procesos madurativos de los tenistas. El primer curso se desarrollará en Madrid del 16 al 18 de noviembre, en breve dispondréis de toda la información en nuestra web.

# PROGRAMA DE ACTIVIDADES 2012

INSTRUCTOR NACIONAL DE MINITENIS				
SEDE	PROM.	FECHA CURSO	1º EXAMEN	2º EXAMEN
MADRID	160	2011	2011	10 febrero
MADRID	171	24-25 febrero	16 marzo	20 abril
MADRID	172	23-24 marzo	13 abril	18 mayo
MADRID	173	11-12 mayo	1 junio	13 julio
MADRID	180	22-23 junio	6 julio	27 julio
MADRID	182	21-22 sept.	5 oct.	26 oct.
MADRID	183	23-24 nov.	30 nov.	20 dic.

ÁRBITRO NACIONAL DE TENIS				
SEDE	PROM.	FECHA CURSO	1º EXAMEN	2º EXAMEN
ARAGÓN	184	25-26 febrero	6 marzo	31 marzo
MADRID	179	3-4 marzo	10 marzo	23 marzo
MADRID	180	28-29 abril	5 mayo	2 junio
ARAGÓN	181	31 marzo-1abril	14 abril	5 mayo
VALENCIA	182	24-25 marzo	31 marzo	28 abril
ANDALUCÍA	183	14-15 abril	21 abril	12 mayo
CANTABRIA	185	Por determinar		
CATALUÑA	186	15-16 mayo	22 mayo	13 junio
LA RIOJA	187	30 junio – 1 julio	7 julio	21 julio
MADRID	188	7-8 julio	14 julio	28 julio
MADRID	189	8-9 septiembre	15 sept.	29 sept.
BARCELONA	190	13-14 julio	21 julio	----
GALICIA	191	20-21 octubre	27 octubre	
ALICANTE	192	1-2 diciembre	15 diciembre	

TENIS SILLA DE RUEDAS		
SEDE	PROM.	FECHA CURSO
MADRID	15	28-29 marzo
BARCELONA	16	28-29 junio

CURSO ENCORDADO DE RAQUETAS		
SEDE	PROM.	FECHA CURSO
MADRID	1	14-15 junio
MADRID	2	5-6 julio
BARCELONA	3	25-26 octubre

CURSO PREPARACIÓN FÍSICA		
SEDE	PROMOCIÓN	FECHA CURSO
MADRID	1	16-18 noviembre

CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA ÁRBITROS		
SEDE	PROMOCIÓN	FECHA CURSO
MADRID	VARIAS PROMOCIONES	22 septiembre

JORNADAS ACTUALIZACIÓN (4-6 HORAS)	
21 ABRIL	TORNEO CONDE GODÓ - BARCELONA
16 MAYO	JORNADAS BABOLAT CUP - MADRID

CONGRESOS - SIMPOSIUMS	
7-8 JUNIO	SIMPOSIUM IBÉRICO - PONTEVEDRA
22-23 OCTUBRE	IX CONGRESO NACIONAL - VALENCIA

# Normas de Publicación

## A. GENERALES

La revista digital del entrenador de tenis (RDET) está abierta contribuciones de artículos, expresiones de investigaciones, ponencias, comunicaciones, ejercicios en pista, referidos a los diferentes aspectos de conocimiento científico y deportivo respecto al deporte del tenis y su entrenamiento. Los artículos se enviarán a nombre de la revista y al correo electrónico [docencia@rfet.es](mailto:docencia@rfet.es).

Los artículos enviados serán publicables si cumplen una serie de requisitos tales como:

- 1) Contenido relevante y original
- 2) Estructura donde aparezca una justificación del trabajo y la aplicabilidad del mismo, así como unas conclusiones del artículo.
- 3) Si el envío corresponde a una serie de ejercicios prácticos, se ajustarán al formato de ficha que proponemos.
- 4) En el caso de ser un artículo científico, deberán aparecer justificadas todas las referencias, así como detallar la metodología de investigación empleada.
- 5) Los artículos tendrán una extensión máxima de 6 folios.
- 6) El lenguaje empleado será conciso y comprensible.

## B. REDACCIÓN

1. Extensión máxima de 6 folios DIN-A4 escritos en interlineado sencillo, incluyendo notas, gráficos, figuras y bibliografía. Letra Calibri 12 puntos.
2. En la primera página aparecerá: Título, Autores, Lugar de trabajo, Resumen y Palabras clave
3. Las referencias bibliográficas irán en la última página y podrá ser con el tipo del letra Calibri 10 puntos.
4. Las referencias bibliográficas atenderán exclusivamente a las empleadas para el artículo y se redactarán en orden alfabético
  - o Libros (apellido del autor/es, nombre abreviado, año de publicación, título, lugar de edición y casa editora).

Ej: *Sanz, D. (2003) El tenis en silla de ruedas. Barcelona: Paidotribo.*

- o Artículos de revista (apellido del autor/es, nombre abreviado, año de publicación, título, revista, número fascículo y página)

Ej: *Fernandez J, Mendez-Villanueva A, Pluim BM. (2006). Intensity of tennis match play. Br J Sports Med. 40:387–91.*

4. Los trabajos se enviarán por correo electrónico a la siguiente dirección: [docencia@rfet.es](mailto:docencia@rfet.es)
5. Se notificará, mediante correo electrónico, la aceptación del artículo al autor principal del trabajo.
6. El Comité de Redacción se reserva el derecho de modificar el diseño del artículo para su publicación.

**Patrocinador Principal RFET:**



**Patrocinadores del Área de Docencia e Investigación:**



Área de Docencia e Investigación

C/San Cugat del Vallés s/n

28034 Madrid

Tlf. 91 735 52 80

Fax 91 734 95 16

Correo-e: [docencia@rfet.es](mailto:docencia@rfet.es)