

Las competencias profesionales del árbitro de fútbol

Dra. Gabriela Murguía Cánovas

Dra. C. Mirtha Hechavarría Urdaneta

Asociación Mundial de Universidades para estudios científicos sobre el fútbol (AMUECFUT)

Resumen

El control y evaluación del rendimiento del árbitro de fútbol mexicano en su desempeño arbitral, es una investigación cuyos resultados contribuyen a potenciar la preparación que reciben en las diferentes etapas que se consideran en su formación, por lo que los estándares establecidos en las diferentes áreas de rendimiento investigadas, fueron traducidas en habilidades y competencias profesionales, las que junto con los valores y las cualidades de su personalidad, le permiten actuar adecuadamente en el desarrollo de los diferentes partidos, precisamente en este trabajo se analizan algunos criterios relacionados con éstas, cuya comprensión resulta particularmente importante para todos aquellos que tienen que ver con la formación y capacitación de los árbitros para que los mismos adquieran las competencias que son las que les permiten alcanzar un desempeño arbitral exitoso.

Palabras claves: Arbitro. Desempeño, Habilidades profesionales, Competencias profesionales y Normas de competencia

Summary

Control and Evaluation of the Mexican Football Referee in his Arbitral Performance is a research project whose results contribute to enhance the preparation they receive in the different stages of their training, which is why the standards established in the different areas of performance researched, were translated into professional abilities and competences which along with their set of values and their personality traits, allow the referee to act adequately during the different games. It is precisely in this line of their work that some of these abilities and competences are analyzed through a series of criteria and the understanding of them is particularly important for those who are involved in the training and preparation of the referees so that they may acquire the necessary professional competences that allow him to achieve a successful arbitral performance.

Key Terms: Referee, Performance, professional abilities, professional competences, Norms of Competence.

Introducción

El proceso de cambio que en la actualidad se presenta en el deporte, por la dinámica competitiva en que estos se van desarrollando, hace que las diferentes instituciones que se ocupan de su práctica, ya sea desde el punto de vista formativo, recreativo, como forma de fortalecer la salud o como forma de preparar a los deportistas para participar en competencias importantes, es decir como deporte de alto rendimiento, se preocupen por la mejora del desempeño de todo el personal involucrado en esta actividad, de su comportamiento profesional todo con el objetivo de ir mejorando de manera efectiva su desempeño profesional.

Dentro de esos deportes y sujetos se encuentra el Fútbol y el árbitro que es quien dirige el desarrollo de los diferentes partidos, por lo que, para enfrentar las realidades que se presentan en el juego deben todas sus acciones caracterizarse por un alto profesionalismo.

No son muchos los estudios científicos que en el deporte en general y en el fútbol en particular se han realizado sobre el desempeño profesional de los árbitros de este deporte, donde el desarrollo de sus habilidades y competencias profesionales y sus valores juegan un papel determinante.

De ahí, que a partir del diagnóstico realizado en la investigación "Control y evaluación del rendimiento del árbitro de fútbol en su desempeño arbitral" realizado con una muestra significativa de árbitros de la Federación Mexicana de Fútbol (FEMEXFUT), en este trabajo se plantea el siguiente objetivo:

Analizar algunos criterios relacionados con las competencias profesionales del árbitro de fútbol, cuya comprensión resulta particularmente importante para definir éstas en las diferentes áreas de rendimiento que influyen en el desempeño arbitral exitoso.

Desarrollo.

En la fundamentación del proyecto de investigación recientemente concluida por el grupo de investigación de la Asociación Mundial de Universidades en estudios científicos sobre fútbol (AMUECFUT), entre otros aspectos se destaca que el árbitro, es la persona que dirige el juego y sus decisiones son "...definitivas en el momento de cualquier incidente, es la única persona que puede sancionar por las infracciones cometidas, durante la interrupción del partido e incluso cuando el balón no está en juego".

Además, también se plantea que el árbitro en su desempeño a partir de las competencias profesionales que posee, debe garantizar el juego limpio (fair play) que significa mucho más que el simple respeto a las reglas establecidas para el desarrollo del partido.

Vargas, F. (2004), en el Libro "40 preguntas sobre competencia laboral" expresa que el desempeño es la expresión de todos los recursos que emplean las personas para ejecutar su actividad, dichos recursos pueden ser técnicos, metodológicos o sobre la base de sus valores y experiencias.

Hechavarría, M y G. Murguía (2007) referido al arbitraje deportivo y específicamente al árbitro de fútbol, expresan que el desempeño arbitral exitoso, está dado por el uso que hace el árbitro de todo lo que sabe, sabe hacer y es en cumplimiento de sus responsabilidades y funciones con lo cual demuestra su idoneidad en el desarrollo de un partido y agregan, como ya se ha manifestado con anterioridad que en ese desempeño juegan un papel fundamental las habilidades y competencias profesionales del mismo..

Al hablar del desempeño del árbitro que ha sido nombrado como tal para pitar cualquier partido en las diferentes

divisiones, es imprescindible hacer una obligada referencia a las habilidades y competencias profesionales que posee para lograr un adecuado desempeño en su trabajo, es decir, en la actividad en que tiene que aplicar el reglamento del deporte.

Sobre las habilidades: Klimberg, L. (1970), Saving, N (1976), Meinel, k (1977) (1983), Zajarov, Y (S.A), Del Canto, C (2002), Sánchez, M,E (2005) y Hechavarría, M, entre otros, coinciden de una manera u otra en el criterio de:

La habilidad es la acción o integración de un conjunto de acciones que se ponen de manifiesto cuando utilizamos los conocimientos y hábitos que se poseen y que permite alcanzar el éxito en el objetivo propuesto.

Ese conjunto de acciones que están íntimamente relacionadas alcanzan un alto grado de automatización producto del ejercicio repetido con nuestra participación consciente.

Habilidad es saber hacer con los conocimientos y hábitos que se poseen. Es la acción que puede ser simple o elemental o puede llegar a ser muy compleja

Retomando los aspectos que respecto a esta problemática expresa en la fundamentación de su tesis Doctoral, Hechavarría , M (1994), vemos que expresa, que constituye un elemento importante en la adquisición de una

habilidad que el individuo pueda de alguna forma reconocer, descubrir el tipo de tarea que debe solucionar, claro esto solamente es posible por la experiencia, conocimientos y hábitos que posee, que hace que él pueda relacionar situaciones que ha resuelto en otro momento con la nueva que se le presenta y citando a Leontiev (1976) plantea que cada actividad concreta se puede distinguir de las demás por su forma, los procedimientos de su realización, etc., pero que el objeto de la misma es la que la diferencia de las demás porque le confiere una orientación determinada y que la acción está estrechamente vinculada con su objetivo, es decir, con el resultado que ha de alcanzarse.

La acción está estrechamente vinculada con el objetivo de la actividad, es decir, con el resultado que ha de alcanzarse.

Las operaciones constituyen las vías, formas o procedimientos mediante los cuales la acción transcurre en dependencia de las condiciones en que hay que lograr el objetivo.

N. Talízina respecto a lo anterior señala que los conceptos de acción y operación son relativos, ya que lo que en una etapa de enseñanza interviene como acción, en otra es operación y que en el caso de la acción, esta puede convertirse en actividad y al contrario.

Concluyendo que esta autora quiere precisar que una actividad se cumple a través de la realización de varias acciones y que una misma acción puede formar parte de diferentes actividades.

Al acercar estos criterios a las habilidades profesionales del árbitro, las mismas pueden definirse como el conjunto de acciones intelectuales, prácticas y heurísticas, correctamente realizadas desde el punto de vista operativo por el árbitro para resolver las tareas de su actividad arbitral en el deporte seleccionado.

Murguía, G (2006), citando a Guillén, F., 2003, respecto al arbitraje, expresa que éste, implica tres tareas:

1. Percibir la situación deportiva a enjuiciar
2. Comparar dicha situación con el reglamento, lo cual implica interpretar lo que está ocurriendo en función de la experiencia adquirida
3. Sancionar el acto deportivo, aplicando lo especificado en el reglamento correspondiente.

Esta autora también expresa que en la mecánica arbitral que como habilidad es muy compleja, se incluyen las siguientes acciones (que son también habilidades, pero mucho más simples), siendo éstas:

1. Reconocer en determinada situación del partido la violación de las reglas de.

2. Analizar mentalmente la situación específica que se está dando asociada a la regla correspondiente.
3. Silbar para señalar que se ha presentado una infracción al reglamento.
4. Juzgar a favor del jugador sobre el que se ha cometido la falta.
5. Identificar cual es la sanción técnica y/o disciplinaria que se merece el infractor de acuerdo con lo que al respecto plantea el reglamento.
6. Decidir quien tiene el beneficio (posesión del balón) producto de la infracción cometida.
7. Señalar de alguna forma que debe continuar el juego.

Para continuar nuestro análisis, insistimos en el criterio de que **Habilidad es saber hacer**, Lo que significa que considerando el objetivo a lograr, se pone en práctica lo que se conoce relacionado con él y se regula conscientemente cada una de los procedimientos u operaciones para lograr que se realice la acción o acciones que se requieren para dar cumplimiento al mismo, en este sentido el criterio de desempeño está dado por la forma de realizar las diferentes acciones.

Respecto a la competencia del árbitro, puede plantearse que el concepto de competencia laboral engloba el de competencia profesional, planteamiento justificado por el hecho de que lo laboral

implica todo lo relacionado con el mundo de trabajo, ya sea como profesión o como oficio. (Cejas, E, 2005)

Esa competencia es definida de diversas maneras por diferentes autores en el Libro 40 preguntas sobre competencia laboral, como:

“Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.

Ella no es probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada”

La competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional – incumbencia para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo - suficiencia- que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y calificación.(Tejada, J 1999)

Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo (Agudelo, S, 1998)

Por su parte, Gallart, J. OIT, (1995), plantea que las competencias laborales no provienen de la aplicación de un curriculum, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas.

Y Cinterfor, OIT. Expresa que la competencia conjuga habilidades prácticas,

conocimientos, actitudes, valores y emociones que se movilizan en función de una determinada actividad, para que esta sea realizada con eficiencia y eficacia. Sin embargo, no es infrecuente que en la literatura se considere la competencia circunscrita a una habilidad, destreza o capacidad, como equivalente a una de éstas

A partir de estas consideraciones, el enfoque de competencias en la esfera de la Cultura Física y el Deporte, nos dice claramente de la necesidad de establecer los estándares, que de manera notable hay que tener en cuenta para la selección de los profesores de Educación Física, entrenadores, recreadores físicos, árbitros, directivos, así como de cualquier persona que deba cumplir determinadas responsabilidades y funciones en las áreas correspondientes a esta esfera, los cuales deben ser demostrados en el desarrollo y contexto en que dichos sujetos desarrollan su trabajo.

La formación por competencias contribuye a que las habilidades profesionales del personal relacionado con la Cultura Física, se puedan aprovechar en una mayor gama de opciones de empleo dentro de esta esfera. Por lo que, la formación y certificación de competencias apoyan la empleabilidad en la misma. Por ejemplo, un educador físico, por las habilidades que posee, puede preparar un equipo deportivo o desarrollar un programa

de recreación Física y por otra parte un entrenador deportivo puede desarrollar un programa de Educación Física o arbitrar una competencia de su deporte.

La competencia laboral del profesor, el entrenador deportivo o director técnico y el árbitro debe ser analizada en el desempeño eficiente de su trabajo, evidenciado en mayores y mejores resultados en el mismo y en el cumplimiento de sus responsabilidades y funciones, demostrando su idoneidad en este sentido, a partir de que incorpore el sistema de componentes cognitivo, motivacional al, metacognitivo y las cualidades de su personalidad.

Hechavarría, M, (2006), tomando de referencias los criterios aportados por Cejas (2006), expresa que lo cognitivo está determinado por el sistema de conocimientos, hábitos y habilidades (pedagógicos profesionales y de la especialidad deportiva), que tiene necesariamente que tener el entrenador, el árbitro, el profesor, considerando los procesos que transcurren en su cerebro (sensaciones, percepciones, pensamiento, etc.).

Lo motivacional, está determinado por los motivos que movilizan y orientan su conducta en todos los momentos y actividades que se relacionan con las funciones que realiza, también éstos

pueden verse en las actitudes, autovaloración y expectativas.

El aspecto metacognitivo, se refiere a la reflexión y regulación metacognitiva.

1. Esta reflexión, es vista como desarrollo de proceso del sujeto, acerca de cómo construye su conocimiento, así como los factores que determinan su eficacia.
2. La regulación metacognitiva, se refiere a todos los procesos de planificación, evaluación y corrección de las acciones propias de su actividad laboral y de aprendizaje.

Esta autora precisa, que en el campo de la Cultura Física las competencias laborales o profesionales se expresan por los profesionales y técnicos de la esfera en el saber actuar utilizando todos los recursos (conocimientos, hábitos, habilidades, valores, cualidades de su personalidad, etc) demostrando con ello su idoneidad para resolver diferentes problemas que se presentan en el contexto en que desarrolla su trabajo. En éstas, precisamente el criterio de desempeño está dado por el uso que hace de todo lo que sabe, sabe hacer y es. Por eso es imprescindible que ellas se describan en términos de resultados y normas de ejecución.

El conjunto de saberes que como recursos, se plantean en la competencia

profesional en la esfera de la cultura física, abarca:

El conjunto de saber (conocimiento),
Saber-hacer (habilidades, acciones o procedimientos)
Saber estar y saber ser (actitud).

Coincidimos con aquellos que se acercan al criterio de que las competencias laborales no se pueden reducir ni al saber, ni al saber-hacer, por lo que no se puede tener la creencia de que ellas se adquieren en el proceso de formación del profesional, haber adquirido conocimientos tener habilidades y capacidades (recursos) no significa ser competente.

La competencia está relacionada con el saber actuar, es decir en la movilización de los recursos en la actividad que se está ejecutando.

Respecto a los tipos de competencia, vemos que, la Secretaría de Educación Pública de México, plantea que éstas son:

1. Básica
Comportamientos elementales que deberán demostrar los trabajadores y que están asociados a conocimientos de índole formativo.
2. Genérica
Comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva.

3. Específica

Comportamientos asociados a conocimientos técnicos, vinculados a un cierto lenguaje o función productiva determinada.

Precisamente, a este último tipo, pertenece el grupo de competencias que deben tener los árbitros de fútbol de acuerdo con las funciones específicas que deben cumplir en la actividad que desarrolla.

De acuerdo con los resultados del Proyecto de Investigación "Control y evaluación del rendimiento del árbitro de fútbol en su desempeño arbitral, es importante que considerando las fases de formación arbitral establecidas por la FIFA, se pudiera llevar a cabo la misma teniendo en cuenta diferentes niveles, los que tomando como referencia los niveles que para el sistema de capacitación y certificación de entrenadores deportivos, plantea la Comisión Nacional de Deporte y Cultura Física de México, pueden para los árbitros tener las siguientes características:

NIVEL 1

Características

Competencia en el desempeño de un conjunto de actividades de trabajo variadas (relacionadas con aspectos esenciales planteadas en las diferentes

áreas de rendimiento) que le permiten aplicar el reglamento en diversos contextos

Manifestando:

- Baja responsabilidad y autonomía.
- Y requiere a menudo la colaboración de los asistentes para la utilización de todos sus recursos.

NIVEL 2

Características

Competencia en una amplia gama de trabajo variadas (relacionadas con aspectos esenciales planteadas en las diferentes áreas de rendimiento) que le permiten aplicar de manera consecuente el reglamento en la toma de decisiones durante el desarrollo de los partidos de los niveles y categorías que le corresponda en contextos que pueden ser, frecuentemente complejos y no rutinarios.

Manifestando:

- Alto Grado de responsabilidad y autonomía.
- Se requiere a menudo controlar y supervisar a los asistentes.

NIVEL 3

Características

Competencia en la realización de actividades complejas relacionadas con la toma de decisiones (técnicas o profesionales) en partidos de diferentes niveles y categorías.

Manifestando:

- Alto grado de responsabilidad y autonomía .
- Responsabilidad por el trabajo de los árbitros asistentes.
- Responsabilidad ocasional en el análisis, diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y evaluación de sus acciones y la de los árbitros asistentes.

NIVEL 4

Características

Competencia que conlleva la aplicación de todo lo que el árbitro sabe, sabe hacer y es, en el contexto de los partidos más importantes.

Manifestando:

- Alto grado de autonomía personal.
- Responsabilidad ante la actividad que está llevando a cabo.
- Responsabilidad en el análisis, diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y evaluación de sus acciones y la de los árbitros.

NIVEL 5

Características

Competencia que conlleva no sólo la utilización de todos sus recursos para actuar adecuadamente en el contexto de los partidos más importantes, sino también la aplicación de la metodología de la investigación, para comprender y dar solución con el método científico a los

problemas que se le presentan en su preparación y en su desempeño

Manifestando:

- Alto grado de autonomía personal.
- Responsabilidad ante la actividad que está llevando a cabo.
- Responsabilidad en el análisis, diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y evaluación de sus acciones y la de los árbitros asistentes a través de la actividad científica.

El desempeño arbitral exitoso se verifica en relación con el contenido de la norma de competencia laboral establecida en cada área de rendimiento investigada (rendimiento biológico, social, físico, psicológico y técnico- táctico), ya que como ha quedado demostrado en la Investigación realizada, éstas influyen en el mismo.

El propósito por el cual es necesario establecer las normas de competencia laboral del árbitro de fútbol, es porque permiten evaluar si el desempeño alcanzado en cada partido se sitúa en los niveles requeridos, de acuerdo con el rendimiento que manifieste en las diferentes áreas, y por tanto, permiten la constatación de las competencias profesionales que posee.

La Secretaría de Educación Pública de México, define la norma de competencia laboral como:

El documento establecido por consenso y aprobado por un organismo reconocido, que establece para su uso común y repetido; reglas, directrices o características para ciertas actividades. Con el fin de conseguir un grado óptimo de orden en un contexto dado.

La norma de Competencia Laboral define un desempeño competente contra el cual es factible comparar el desempeño observado de un trabajador y detectar las áreas de competencia en las que necesita mejorar para ser considerado competente.

Es una clara referencia para juzgar la posesión o no de la competencia laboral.

Las normas de competencia laboral que se establecen para cada área de rendimiento del árbitro, está conformada por los conocimientos, habilidades, destrezas, comprensión y actitudes, que se identificaron en la etapa de análisis funcional, para un desempeño arbitral exitoso, es decir competente para cualquiera de las funciones que debe cumplir en el desarrollo de un partido.

Es un instrumento que permite la identificación de la competencia laboral requerida en una cierta función productiva.

Por su parte CONOCER, también de México, maneja el término de que :

Una norma técnica de competencia laboral, generalmente incluye:

1. Lo que una persona debe ser capaz de hacer

2. La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho
3. Las condiciones en que la persona debe demostrar su competencia
4. Los tipos de evidencias necesarias y suficientes para asegurar que lo que hizo, se realizó de manera consistente, con base en conocimiento efectivo.

Los anteriores planteamientos señalan que si se trata de la evolución de la competencia laboral:

- Esta se realiza contra la norma de competencia laboral.
- En el caso del árbitro de fútbol, esa evaluación debe considerar todas aquellas normas establecidas para las diferentes áreas de rendimiento consideradas en el desempeño arbitral exitoso.

Pero al igual que para otras actividades específicas, si se va a evaluar el desempeño del árbitro, debe ser sobre la base de los requerimientos de evidencia, los que de acuerdo con lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo(OIT) dichos requerimientos constituyen los indicadores que permiten inferir el núcleo de destrezas, habilidades y conocimientos necesarios para evaluar la competencia.

Estos son:

- Evidencias de desempeño
- Evidencias de conocimiento

Evidencia de Desempeño:

Estas evidencias se obtienen de la observación del árbitro de fútbol durante su desempeño arbitral encontrándose relacionadas con los resultados alcanzados en la actividad que realiza.

Precisamente esas evidencias son las que se recogen en la Planilla del inspector del árbitro.

Evidencia de Conocimientos:

Se obtiene a partir de la construcción de indicadores que permitan describir los conocimientos de fundamento, habilidades y rutinas cognitivas empleadas por los árbitros, que puedan ser demostradas por ellos y que estén relacionados con la obtención de determinados resultados asociados al criterio de desempeño arbitral exitoso. Por lo que, en tal sentido se deberá evaluar en forma conjunta tanto las evidencias de desempeño como las de conocimiento.

Es fundamental y necesario que para la elaboración del currículum de formación arbitral de la FEMEXFUT se establezcan los elementos de competencia, las evidencias y criterios del desempeño arbitral exitoso, porque de esta manera pueden convertirse en orientaciones para la especificación de los objetivos de los diferentes módulos que se establecen para el Sistema de Capacitación y Certificación de los árbitros deportivos.

El análisis y secuencia en que se han presentado los criterios abordados hasta aquí, pueden a su vez verse reflejados y analizados en una de las áreas de rendimiento investigadas que influyen en el desempeño arbitral exitoso.

Área de Rendimiento Social

Investigadora: Dra. C. María Antonieta Laza Rodríguez

El arbitraje deportivo es una de las actividades asociadas a la competencia deportiva que más implicaciones tiene, cuando se abordan los requerimientos del rendimiento social.

Según Punk (1994) "... la competencia social implica saber colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo así como un entendimiento interpersonal", (Bunk, 1994).

Habilidades sociales

Competencia:

Emplear las acciones de comunicación social (verbales y/o gestuales), para mantener o mejorar el estatus entre sus colegas, argumentar y defender las decisiones que toma, sus puntos de vista y resolver problemas en el cumplimiento de sus funciones arbitrales en un mínimo de tiempo.

Normas de competencia:

- Mostrar dominio de las acciones de comunicación social, oral o gestual que garantizan la toma de decisiones con pleno dominio de las situaciones que se puedan presentar en un partido, empleando el mínimo de tiempo.
- Demostrar capacidad para establecer contacto con otros colegas de arbitraje y mantener o mejorar el estatus que tiene entre ellos, ser aceptado y aceptar al otro en su preparación para el desempeño en un partido.
- Demostrar la capacidad para sobreponerse con rapidez a una mala decisión, controlar el partido y sostener sus puntos de vista sin dejarse intimidar.

Evidencias de conocimientos:

- Tener conocimientos sobre comunicación social (verbal y/o gestual), sobre la importancia de la palabra y los gestos en el trabajo en equipos, y como base del desempeño arbitral exitoso en el Fútbol.
- Identificar e interpretar aquellas características sociales presentes en el escenario y el contexto de un partido de Fútbol, que lo preparan para solucionar problemas asociados a la actuación profesional arbitral.
- Tener conocimientos sobre trabajo en equipos, relaciones entre los miembros de un equipo, características

sociales de la tolerancia y las acciones a desarrollar para aceptar y ser aceptado en un equipo arbitral de éxito

- Conocer los fundamentos de la decisión, las debilidades que la potencian y aplicarlas al dominio de las funciones arbitrales en el control de un partido.

Evidencias de desempeño:

- Decreta las infracciones y toma las decisiones adecuadas sin dejarse intimidar
- Usa adecuadamente las formas de comunicación social verbal y/o gestual.
- Coordina sus acciones con las de sus compañeros de equipo, demuestra tolerancia y satisfacción ante el desempeño del equipo arbitral.
- Están presentes en su actuación los argumentos del reglamento del Fútbol que sustentan sus decisiones

Relaciones entre pares de trabajo en el arbitraje deportivo del Fútbol

Competencia:

Mostrar capacidad para el trabajo en equipos, que se manifiesta en las posibilidades de establecer relaciones con otros árbitros respetando sus conocimientos y experiencia, aceptando sus características personales y mostrando cordialidad en el

análisis de situaciones asociadas al desempeño arbitral en un partido de Fútbol

Normas de competencia

- Trabajar en equipos, establecer relaciones con otros árbitros respetando sus características personales
- Trabajar en equipos, y establecer relaciones de intercambio profesional con otros árbitros, respetando sus conocimientos y experiencia
- Trabajar en equipos, y establecer relaciones de intercambio profesional con otros árbitros, respetando sus conocimientos y experiencia y mostrando cordialidad en el análisis de situaciones asociadas al juego de Fútbol.

Evidencias de conocimientos:

- Conocer los fundamentos del trabajo grupal
- Conocer las características del equipo arbitral
- Conocer las normas del trabajo en equipos

Evidencias de desempeño:

- Establece relaciones con otros integrantes durante el trabajo en equipo, ya sea antes o durante el partido, respetando sus características, conocimientos y experiencia

- Aplica las normas del trabajo en equipos y muestra cordialidad en el análisis de situaciones asociadas al juego de Fútbol

Valores

Competencia:

Demostrar en su actuación, la estabilidad suficiente de los valores que lo caracterizan como árbitro de fútbol, para dominar su comportamiento, controlar las situaciones que se dan en el contexto del juego y realizar las apreciaciones necesarias de acuerdo al reglamento, coincidan o no con los puntos de vista individuales.

Normas de competencia

- Expresar con claridad los valores que caracterizan al árbitro de Fútbol dentro y fuera del partido
- Mostrar dominio de los referentes teóricos que le permiten demostrar sus valores en el desempeño de las funciones arbitrales
- Capacidad para manejar y controlar los comportamientos y conductas sociales que se manifiesten en un partido de Fútbol de acuerdo al contexto y escenario en que éste se desarrolla

Evidencias de conocimientos:

- Conocer los fundamentos de la educación en valores, y la importancia

que tiene manifestar de forma estable en un partido, sus valores personales aceptando la ayuda de sus árbitros auxiliares como compañeros de equipo.

➤ Conocer la teoría axiológica y explicar cuando así lo requiera, la importancia de los valores en el desarrollo de actividades sociales.

➤ Conocimientos sobre comportamientos y conductas sociales en contextos y escenarios deportivos y los métodos científicos para su análisis y control

Evidencias de desempeño:

➤ Identifica con sus decisiones las conductas que se corresponden con los valores que más representan al árbitro de fútbol

➤ Reconoce en las conductas propias y de otros árbitros la estabilidad en los valores, que le permite tomar las decisiones necesarias auxiliándose en el reglamento

➤ Utiliza las teorías y métodos científicos para analizar las relaciones fundamentales entre las situaciones de juego, los comportamientos y las conductas sociales con las decisiones que toma.

Conclusiones

Como puede verse es fundamental que en la formación y capacitación de los árbitros de fútbol, todas las actividades que se desarrollen tengan como objetivo, el de que éstos adquieran las habilidades y competencias profesionales que garanticen un desempeño arbitral exitoso, de manera que puedan como parte de los participantes directos de la competencia , ofrecer un espectáculo digno de ser disfrutado por todos los amantes del Fútbol, el deporte que arrastra multitudes, de esta manera podrán alcanzar el reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada.

Bibliografía

1. Brizio, A. (2006). Como aprender las reglas de juego. México: s.e.
2. Coca, S. (1985). Hombres para el fútbol: Una aproximación humana al estudio psicológico del futbolista en competición. Madrid, España: Gymnos.
-Federation International Football Association (Primera División). Informe del Inspector de Árbitros.
3. CONADE. Normas de control escolar del sistema de capacitación y certificación para entrenadores deportivos. Modelo curricular de cinco niveles. Educación basada en competencia laboral
4. "Control y evaluación del rendimiento del árbitro de fútbol mexicano en su desempeño arbitral" (2007). Proyecto de Investigación. Coordinadoras del proyecto: Dra. Gabriel Murguía Cánovas y Dra. C Mirtha Hechavarría Urdaneta.
5. Federation International Football Association (FIFA). (2006).
6. Reglas de juego 2006. Zurich, Suiza: FIFA.
7. Federación Mexicana de Fútbol, Asociación, A.C. Formato para inspección de árbitros de segunda y tercera división profesional.
8. Hechavarría, M. (2000). "Habilidades y competencias profesionales del técnico de la educación física, el entrenador deportivo y el director del equipo".
Primer Congreso de Diversidad. La Habana, Cuba.
9. Hechavarría, M. (2006) Lo que todo entrenador deportivo o director técnico debe saber hacer. En proceso de edición por la Editorial Deportes. Ciudad Habana .
10. Murguía, G., Islas, C. & Valdés, J. L. (2001). Impacto del fútbol en la familia mexicana. Primer Congreso de Fútbol efectuado en la Universidad del Fútbol y Ciencias del Deporte, Pachuca de Soto, Hidalgo, México.
11. Modelo cubano para la formación por competencias laborales: una primera aproximación
12. Murguía, G. , Hechavarría, M., Egry, L. & Islas, C., et al. (1994). El significado de "Ser Campeones" en el Fútbol Profesional y sus Implicaciones. Pachuca de Soto, Hidalgo, México: Universidad del Fútbol y Ciencias del Deporte.
13. Murguía, G. & Hechavarría, M. (2004). Caracterización del árbitro de fútbol mexicano. Pachuca de Soto, Hidalgo, México: Universidad del Fútbol y Ciencias del Deporte.

14. Proyecto "Formación y reconocimiento del talento humano del sistema nacional del deporte. Responsables y ejecutores . Mesa sectorial del deporte, la recreación y la educación física. Instituto Colombiano del Deporte – Coldeportes. Servicio Nacional de Aprendizaje - Sena . (2004)
15. Vargas, F. (2004). 40 preguntas sobre competencia laboral. Montevideo: Cinterfor, OIT.