

Artículo

Métodos de detección de talentos empleados en el fútbol femenino juvenil

Marcelo Berríos ^{1*}

¹ Universidad Andrés Bello; m.berriosespinoza@uandresbello.edu

Resumen: El fútbol femenino ha ido incrementando la participación de jugadoras a medida que esta actividad se está siendo más visible, gracias a las Redes Sociales, y el creciente interés de los medios de comunicación, además de los programas de desarrollo de la FIFA. El objetivo de esta investigación es identificar los métodos de gestión de la detección de talentos empleados por equipos juveniles femeninos de fútbol. La muestra estuvo compuesta por 8 entrenadores; se empleó un cuestionario que considera 2 categorías: Gestión y Proyección. Los resultados han indicado que existe similitud en los métodos, pruebas e indicadores principales en la detección de talentos entre clubes, mientras que, en el caso de las selecciones nacionales, estos métodos tienen como elemento fundamental en la detección de talentos la estructura de la competición, además de las competencias profesionales y personales de los entrenadores.

Palabras Clave: detección de talentos, talento deportivo, fútbol femenino, gestión deportiva, gestión del talento.

Abstract: Women's soccer has been increasing the participation of female players as this activity is becoming more visible, thanks to Social Networks, and the growing interest of the media, in addition to FIFA's development pro-grams. The objective of this research is to identify the talent scouting man-agement methods employed by women's youth soccer teams. The sample was composed of 8 coaches; a questionnaire was used that considers 2 categories: Management and Projection. The results have indicated that there is similarity in the methods, tests and main indicators in talent detection among clubs, while, in the case of national teams, these methods have as a fundamental element in talent detection the structure of the competition, in addition to the professional and personal competences of the coaches.

Keywords: talent detection, sport talent, women's soccer, sport management, talent management.

1. Introducción

Según la Confederación Sudamericana de Fútbol (Conmebol), la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA) dice que un 4% de la población mundial al año 2006 (alrededor de 270 millones de personas) participa activamente del fútbol, entre hombres y mujeres (Confederación Sudamericana de Fútbol [Conmebol], 2013). En el caso del fútbol femenino, la FIFA, posterior



Copyright: © 2022 por los autores. Presentado para su posible publicación en acceso abierto.

al mundial femenino de Francia 2019, espera duplicar el número de mujeres futbolistas en 2026 llegando a 60 millones, siendo esto, uno de los objetivos claves del fútbol femenino y de igual modo, para 2022, todas las federaciones miembros de la FIFA cuenten con una estrategia integral de fútbol femenino (Federación Internacional de Fútbol Asociado [FIFA], 2021).

De este modo, cada Club y Federación debe potenciar el área de divisiones inferiores, ya que son estas jugadoras que en un futuro representaran los valores institucionales en busca de los objetivos planteados por la organización. En este sentido, la detección de talentos es un aspecto relevante en el desarrollo y logro del éxito institucional.

Lozano (2007), citando a Hahn (1988), indica que el talento deportivo "es un grupo de diferentes capacidades y habilidades procedentes de diversos campos que posee el deportista en mayor o menor medida". Mientras que para Salenellas (1996) citado por Lozano (2007) "el talento deportivo se define como una aptitud o habilidad para una particular actividad o deporte, natural o adquirida" (Lozano, 2007). Teniendo estas definiciones podemos decir que el talento deportivo corresponde a aquellas características y habilidades de un deportista, cognitivas, técnicas, tácticas y psicológicas que le permiten alcanzar un desarrollo pleno del deporte particular.

Por su parte, Arnot (2008), siendo citado por Rosero (2015), indica que la captación de talento deportivo es elegir entre muchas personas, teniendo en cuenta las potenciales características de ellos para algunos deportes en mayor relación a otros deportistas (Rosero, 2015).

Maqueira y Bruque (2014), citando a Jiménez y cols. (2008) y Hatum (2009) identifican las cuatro fases principales de la gestión del talento en la empresa: *1. Atracción del talento; 2. Identificación y captación del talento; 3. Desarrollo del talento; 4. Retención del talento*. En este, diferencia la gestión del talento en el Fútbol Club Barcelona, detección temprana de talento centrado en los valores del Club, y el Club Real Madrid y la detección tardía en base a su principal activo que es la marca por medio de una estrategia comercial y su reputación (Maqueira y Bruque, 2014). En este sentido, Hatum (2012), indica que el modelo de gestión de talento del Club Barcelona se basa en tres pilares fundamentales: captación del talento, la personalidad de las jóvenes promesas y el entorno que se genera alrededor de los potenciales jugadores.

Así es como, en la búsqueda de talentos, ha surgido la discusión acerca de si el talento se hereda o se desarrolla, tema que ha sido objeto de estudio e investigación. Rodríguez (2016), en una revisión bibliográfica considerando desde 1993 a 2015, afirma que hay dos elementos claves para el desarrollo de un deportista de élite, en primera instancia "se nace" lo que viene determinado por sus características genéticas y luego "se hace" en el proceso de entrenamiento y la interacción con el entorno, considerando aspectos nutricionales y psicológicos; así también indica que esto se condiciona según la disciplina deportiva (Rodríguez, 2016).

Rosero, indica como criterios para la captación de talentos en el fútbol femenino los siguientes indicadores: *1. Características físicas; 2. Características técnicas; 3. Características tácticas*, sin embargo, no considera otras variables como los factores educativos, cognitivos y psicológicos (Rosero, 2015).

En Chile, una investigación realizada por Fernández (2015), indicó que en los procesos de detección de talentos de algunos clubes en Chile existen grandes diferencias y una falta de organización adecuada en este proceso. En este sentido, una encuesta realizada el 2019, indicó que el 2% de las mujeres práctica fútbol, y que el 40% de las mujeres declaró estar interesada en practicar fútbol (Growth from

Knowledge. [GFK], 2019). Sin embargo no hay información disponible acerca de la detección y captación de talentos en fútbol femenino en Chile.

A raíz de todo lo expuesto, se manifiesta que el objetivo de esta investigación busca identificar los métodos de gestión de la detección de talentos empleados por equipos juveniles femeninos de fútbol.

2. Materiales y Metodología

Este estudio tiene un enfoque fenomenológico de naturaleza descriptiva, que se fundamenta en las experiencias de vida, acerca de un suceso (Fuster, 2019), el diseño es no experimental de corte transversal, teniendo en cuenta que se observara el fenómeno tal como aparece (Hernández, 2014).

La población está definida por los entrenadores de selecciones sudamericanas (10) y de equipos chilenos participantes del torneo formativo 2022 (36). Hernández indica que, para estudios fenomenológico, se sugieren 10 personas como mínimo de muestra; se ha seleccionado una muestra por conveniencia de 8 entrenadores y entrenadoras, de acuerdo a aquellos que respondieron al contacto para ser parte de la investigación (Hernández, 2014).

El instrumento que se utilizó en esta investigación es un cuestionario ad hoc construido en base a la entrevista de preguntas semiestructurada y cuestionario de Chango (2021) y Prieto (2014) además de una validación de experto para su aplicación. Las preguntas de este instrumento se han organizado en 2 categorías para su posterior análisis: *Gestión y Proyección*.

Gestión: Esta categoría agrupa los conceptos que permiten comprender el proceso de detección de talentos a través de la planificación de acciones y asignación de tareas; en este caso se emplean las siguientes subcategorías: Métodos o pruebas / Frecuencia / Staff que participa / Etapas del proceso / Otros profesionales que aportan.

Proyección: Esta categoría refiere a los indicadores y elementos que los y las entrenadoras consideran indispensables o fundamentales en la detección de talentos y como se visualizan las jugadoras.

El análisis estadístico de este estudio fue descriptivo, y se utilizó el análisis fenomenológico de las respuestas; De igual modo se utilizó el software Microsoft Excel (365) para el análisis de frecuencia y porcentajes.

3. Resultados

Luego de llevar a cabo las entrevistas y revisar las respuestas de las preguntas, a continuación se presentan los resultados obtenidos para conocer los métodos empleados en la detección de talentos juveniles femeninos de fútbol.

Tabla 1: Caracterización de género y edad de la muestra estudiada

Género		
Masculino	6	75,0%
Femenino	2	25,0%
Edad		
Media	40,88	± 5,17

Se consignaron 8 entrevistas a entrenadores de los cuales el 75,0% (6) corresponde a varones y el 25,0% (2) a mujeres; de igual modo, la edad media de los y las entrenadoras corresponde a $40,88 \pm 5,17$ años, tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 2: Distribución de la muestra según pertenencia y categorías

Pertenencia		
Club de Chile	4	50,0%
Club extranjero	1	12,5%
Selección nacional	3	37,5%
Categoría		
Sub 20	7	87,5%
Inferiores	1	12,5%

De estas personas, 4 entrenadores y entrenadoras corresponde a clubes de Chile (50,0%), 1 Entrenador de club español (12,5%) y 3 selecciones de América (37,5%). El 87,5% corresponde a entrenadores de categoría sub20 (7), mientras que el 12,5% comprende categorías inferiores (1) como se presenta en la tabla 2.

De acuerdo a las entrevistas y encuestas a los y las entrenadoras de clubes, se agruparon las respuestas en cada una de las categorías que se presentan en la tabla 3 y tabla 4.

Tabla 3: Estructura de los cinco clubes de fútbol en categoría Gestión

Gestión					
Clubes	Métodos/ Pruebas	Frecuencia	Staff	Etapas	Otros
Club #1	Certificado médico/ enlace de pases y control/ Realidad de juego	Final y mitad de año/ Todo el año (escuelas)	Área de captación (3 personas)/ Jefe escuelas de fútbol	Pruebas masivas	Cuerpo Técnico, área de captación y jugadoras 1º equipo
Club #2	Yoyo Test, Salto vertical y agilidad/ Pases, movilidad, juego aéreo, toma de decisiones	Inicio y mitad de temporada/ Escuelas cada 2 meses	Encargado Scouting	Contacto a través de Scouting/ Escuelas/ cita a entrenamientos para observar 1 a 2 semanas	No
Club #3	Circuito físico y técnico	2 veces al año	Secretario técnico/ entrenadores de categorías	Jefe técnico/ Entrenadores/ ayudantes/ PF y analistas	No

Club #4	Resistencia y fuerza y técnica en los entrenamientos	1 vez/ año (inicio temporada)	No	Boca a boca / RRSS / Torneos de verano	Entrenadores anteriores
Club #5	Velocidad, salto y fuerza/ Pases y coordinación, Driblin, perfil/ Lectura de juego/ Mentalidad deportiva	Sin información	No	Pruebas masivas / Entrenamientos con el plantel / Referencias	Sí

Con estos resultados se puede observar que de acuerdo con la tabla 3, cuatro de los cinco clubes en cuestión llevan a cabo el proceso de detección de talentos de manera parecida, empleando similares métodos (pruebas), a través de sus áreas técnicas y escuelas de fútbol. La principal diferencia se observa en que dos de estos clubes no consideran opiniones de otros profesionales, ya que de acuerdo con lo indicado en las entrevistas y cuestionarios, el fútbol femenino no cuenta con un amplio staff de profesionales. Esto se puede entender también, como una realidad de Chile, ya que los cuatro clubes pertenecen a este país y la misma categoría. Por su parte el club #4 es de una categoría menor y de España, siendo un club de Madrid, el cual recibe a todas las jugadoras con el objetivo de masificar esta actividad deportiva. Hay respuestas donde aparece "sin información", y esto es a causa del hermetismo que existe en general en el fútbol femenino.

En la tabla 4 se observan las respuestas de los clubes respecto a los indicadores que se tienen en cuenta y los elementos fundamentales para la detección y selección de talentos en el fútbol femenino juvenil.

Tabla 4: Estructura de los cinco clubes de fútbol en categoría Proyección

Proyección		
Clubes	Indicadores	Elementos fundamentales
Club #1	Buen pie/ Edad/ Forma física	Técnica/ Entender el juego/ Condición física
Club #2	Psicológico / Volitivo/ Técnico - Táctico/ Socioafectivo/ Físico	Psicológico/ Volitivo/ Técnico - Táctico
Club #3	Coordinación/ Velocidad/ Técnica/ Personalidad	RRHH/ Materiales/ Organización
Club #4	Se aceptan a todas las jugadoras	Cap. Técnica Tácticas/ Estado Físico/ Comportamiento
Club #5	Coordinación motriz/ técnica/ Mentalidad deportiva	Coordinación/ Perfiles y pases/ Mentalidad deportiva

De acuerdo con los resultados de los clubes, se observa similitud en los indicadores que se tienen en cuenta en la detección y selección de talentos juveniles del fútbol femenino. Teniendo en cuenta los elementos fundamentales que cada entrenador y entrenadora consideran al momento de la detección de talentos, la tabla 4 nos muestra que 4 clubes coinciden en estos elementos fundamentales, sobre todo aquellos relacionados con la parte técnica y relación con el balón, sin embargo, tienen en cuenta elementos psicológicos y de mentalidad.

En la tabla 5 se observan las respuestas de los entrenadores a cada una de las categorías en relación a las selecciones nacionales de fútbol.

Tabla 5: Estructura de tres selecciones de fútbol.

Categoría	Subcategoría	Selección #1	Selección #2	Selección #3
Gestión	Métodos / Pruebas	Análisis de rendimiento (base de datos)	Test de salto, yoyo test, velocidad, Composición corporal / Observación durante 2 microciclos /	Velocidad 10 y 30 m, Test de saltos / Enlace de pases, rondos (toma de decisiones), Realidad de juego
	Frecuencia	Sin información	Sin información	Inicia posterior a Sudamericanos y por microciclos en fechas FIFA y semanas sin competencia
	Staff	Cuerpo Técnico	Cuerpo Técnico	Cuerpo Técnico
	Etapas	Visitas a clubes en entrenamiento y partido (presencial y virtual)	RRSS / contacto directo / Otras categorías	Visita a entrenamientos / revisión de partidos / pruebas masivas / Jugadoras referidas
	Otros	Preparador Físico	Nutricionista / Psicólogo	Equipo multidisciplinario
Proyección	Indicadores	Antropometría / Físico / Técnico / Táctico / Psicológico (Todo basado en posición de juego)	Partidos y Estadísticas	Aspectos coordinativos / Conocimiento posicional / Personalidad / Forma física y velocidad
	Elementos fundamentales	Estructura de competencia / Calidad y frecuencia de entrenamientos / Fundamentos técnicos acorde a la edad	Temprana edad / Biotipo / Atleta integral / Capacitar a captadores	Búsqueda de jugadoras / que te conozcan / ser coherente / Experiencia de entrenador

De acuerdo a lo indicado en la tabla 4, se aprecia que en las tres selecciones los encargados de la detección de talentos es el Cuerpo Técnico, sin embargo, coinciden en la recepción de opinión de otros profesionales es importante, quienes habitualmente conforman un equipo multidisciplinario.

Por otra parte, a diferencia de lo que consideran los clubes, las selecciones nacionales hacen referencia como elemento fundamental en la detección de talentos la estructura de la competición, y las competencias profesionales y personales de los entrenadores (selección #1 y selección #2)

4. Discusión

En relación a nuestro objetivo "identificar los métodos de gestión de la detección de talentos empleados por equipos juveniles femeninos de fútbol", y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en nuestras entrevistas y cuestionarios, identificamos que los clubes si tienen métodos para la detección de talentos en equipos juveniles femeninos, pero estos no atienden a modelos establecidos por los clubes, sino más bien, responden a la necesidad de cada cuerpo técnico de los clubes y selecciones. En este sentido, presenta discrepancias con lo expuesto por Maqueira y Bruque (2014), quienes concluyen que es fundamental contar con un modelo de gestión de talentos deportivos organizacional.

Según nuestro objetivo, los resultados presentados en la tabla 2 y tabla 3, nos muestran que la mayor parte del trabajo de detección de talentos recae en el cuerpo técnico, no contando con el apoyo multidisciplinar para esta labor; cuando lo comparamos con Hatum (2012), quién indica que los tres pilares fundamentales en la gestión del talento son: captación, personalidad de las promesas, entorno que se genera. Dando a entender, con este ultimo pilar, el valor que tiene contar con las condiciones adecuadas para el desarrollo de esta práctica deportiva, lo que se sustenta en que, por ejemplo, recién para este año 2022 se ha implementado la obligatoriedad de que las jugadoras del primer equipo sean contratadas por los clubes (ANJUFF, 2022). Esto se espera sea también, un aliciente para los clubes e invertir en los equipos formativos femeninos.

Los resultados nos muestran que los clubes y selecciones tienen en cuenta los indicadores cognitivos, psicológicos, de adaptación y personalidad, lo cual se contrapone con lo expuesto por Rosero (2015), quien considera solo criterios físicos, técnicos y tácticos en la captación de talento, esto considera que el trabajo debe integrar un equipo multidisciplinar.

Nuestros resultados indican que la detección de talentos en el fútbol femenino juvenil se realiza de manera tardía, retrasando este proceso y, por lo tanto, también el proceso de desarrollo deportivo, lo cual contrasta con lo indicado por Lozano (2007) acerca de la detección temprana de talento deportivo.

5. Conclusión

EL objetivo inicial de investigación fue identificar los métodos de detección de talento empleados en el fútbol femenino juvenil, utilizando un cuestionario elaborado y validado por experto, considerando dos categorías de análisis Gestión y Proyección.

Los resultados obtenidos dan muestra que los principales indicadores que se tienen en cuenta al momento de la detección de talentos en el fútbol femenino juvenil en la categoría de Gestión son: aspectos técnicos, tácticos, de personalidad y adaptación. Por otra parte, la mayor responsabilidad en el proceso de detección de talentos recae en el Cuerpo Técnico.

Por otra parte, en cuanto a la categoría de Proyección los indicadores utilizados en los procesos de detección de talentos son similares entre clubes y selecciones y la diferencia radica en los aspectos fundamentales que consideran los entrenadores y las entrenadoras, donde juegan un papel fundamental la experticia profesional y las características personales del cuerpo técnico. De igual modo, los y las entrenadoras indican que los clubes no suelen atender la especificidad del género sino hasta una edad avanzada, la competencia comienza recién con equipos sub-16, y que las escuelas de fútbol suelen mantener espacios compartidos para niños y niñas sin atender a sus diferencias.

Podemos concluir en base a estos resultados que la detección de talentos en el fútbol femenino juvenil se encuentra en deuda a raíz del poco interés de los clubes en desarrollar esta división. Y que a pesar de contar con métodos de detección de talentos, es importante establecer un modelo

organizacional para llevar a cabo este proceso. Es fundamental que los clubes y selecciones nacionales en conjunto a las federaciones de fútbol, se hagan partícipes de las estrategias integrales para el desarrollo del fútbol femenino de la FIFA.

Finalmente, para estudios posteriores se recomienda ampliar la muestra a todos los clubes nacionales y contar con el respaldo de la federación para que los clubes puedan entregar la información de forma transparente para aportar en el desarrollo del fútbol femenino.

Referencias Bibliográficas

- Asociación Nacional de Jugadoras de Fútbol Femenino [ANJUFF]. (2022). *Se instalo la mesa de trabajo para la implementación de la ley de profesionalización del fútbol femenino*. Recuperado de: <https://anjuff.cl/project/comienza-la-mesa-de-trabajo-para-la-profesionalizacion-del-futfem/>
- Chango M., C. D. L. (2021). *Modelo teórico de gestión para la selección de talentos deportivos* [Tesis de Magíster, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato.
- Confederación Sudamericana de Fútbol (Conmebol). (2013). *265 millones juegan fútbol en todo el mundo* [Página web]. Recuperado de: <https://www.conmebol.com/notas/265-millones-juegan-futbol-en-todo-el-mundo/>
- Federación Internacional de Fútbol Asociado [FIFA], (2021). *Estrategias de fútbol femenino* [Documento electrónico]. Recuperado de: <https://digitalhub.fifa.com/m/4d5b84ac932db91e/original/jor8jikrnmjulndmyoip-pdf.pdf>
- Fernández T.P. M. A. (2015) *Sistema de evaluación de clubes profesionales del futbol chileno en la detección deportiva formativa de 10 a 12 años* [Tesis electrónica]. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.cl/handle/10.4151/74548>
- Fuster G.D. E. (2019). *Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico*. Propósitos y Representaciones, 7(1), 201-229. DOI: <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010
- Growth from Knowledge. (GFK). (2019). *7º encuesta GFK del Fútbol Chileno 2019* [Documento electrónico]. Recuperado de: https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2405078/cms-pdfs/fileadmin/user_upload/country_one_pager/cl/_20190611_encuesta_gfk_del_futbol_2019_vf.pdf
- Hatum, A. (2012). *Un modelo de gestión del talento de la organización: la Masía del F. C. Barcelona* [Artículo electrónico]. *Harvard Deusto business review*, N° 216, 2012, 22-33. Recuperado de: <https://www.harvard-deusto.com/un-modelo-de-gestion-del-talento-de-la-organizacion-la-masia-del-fc-barcelona>
- Hernández S., R. (2014) *Metodología de la Investigación (6ta ed.)*. McGraw-Hill.
- Lozano M., M. Á. (2007). *El talento deportivo: propuesta de programa de detección de talentos deportivos en fútbol* [Libro electrónico]. Wanceulen Editorial. Recuperado de: <https://elibro-net.recursosbiblioteca.unab.cl/es/ereader/unabcl/33577?page=60>
- Maqueira M., J. M., & Bruque C., S. (2014). *Gestión del talento en la empresa. Lecciones desde el ámbito deportivo: modelos Fútbol Club Barcelona 'versus' Real Madrid Club de Fútbol* [Documento electrónico]. Harvard Deusto Business Research, 3, 101-116. DOI: 10.3926/HDBR.58. Recuperado de: <https://www.semanticscholar.org/paper/Gestión-del-talento-en-la-empresa.-Lecciones-desde-Mar%C3%ADn-Cámara/8ae8e7e78d34593686e5df7e03adf2acc551654f>

- Prieto B., W. F. (2014). Caracterización de los modelos implementados para la detección y selección de talentos deportivos en los clubes de fútbol profesional bogotano en edades infanto juveniles entre (14-17 años) [Trabajo de grado]. Recuperado de: <http://repositorio.pedagogica.edu.co/handle/20.500.12209/2635>
- Rodríguez Q., M. (2016). *El deportista de éxito, ¿nace o se hace? Una revisión bibliográfica* [Documento electrónico]. *Apunts Educación Física y Deportes*, 32(123), 13-18. DOI: [http://dx.doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2016/1\).123.01](http://dx.doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2016/1).123.01). Recuperado de: https://www.redalyc.org/journal/5516/551663295001/html/#redalyc_551663295001_ref33
- Rosero M., C. A. (2015). *Estrategia metodológica para la captación de talentos del fútbol femenino en las categorías pre-juvenil en el colegio fiscal técnico Dr. Luis Celleri Avilés, cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año lectivo 2013-2014* [Tesis electrónica, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Recuperado de: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/2136>