

Competencias cognitivas, emocionales y conductuales del líder recreativo: hacia un perfil para la enseñanza y aprendizaje de la recreación

Cognitive, Emotional, and Behavioral Competencies of Recreation Leaders: Toward a Profile for Teaching and Learning Recreation

César Augusto Cadavid Valderrama¹ y Neira Liliana Córdoba Gaviria²

¹Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, cesar_cadavid84111@elpoli.edu.co, <https://orcid.org/0000-0003-1013-1920>, Colombia

²Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, nlcordoba@elpoli.edu.co, <https://orcid.org/0000-0001-5858-0675>, Colombia

Información del Artículo

Trazabilidad:

Recibido 28-06-2026

Revisado 08-07-2026

Aceptado 01-08-2026

Palabras Clave:

Liderazgo recreativo
Recreación
Pedagogía lúdica
Enseñanza-aprendizaje
Formación

Keywords:

Recreation leadership
Recreation
Playful pedagogy
Teaching and learning
Training

RESUMEN

La recreación con intencionalidad educativa exige algo más que dominio de juegos: requiere líderes capaces de comprender el contexto, relacionarse con los participantes y organizar intervenciones coherentes. El objetivo de este estudio fue caracterizar el perfil del líder recreativo para los procesos de enseñanza y aprendizaje de la recreación, a partir del análisis de dimensiones cognitivas, emocionales y conductuales evaluadas antes y después de un proceso de formación mediante Pedagogía Lúdico Creativa. Se analizaron registros pretest-posttest de 20 líderes recreativos mediante una escala de diferencial semántico de 36 ítems, con respuesta de 1 a 7: 11 cognitivos, 13 emocionales y 12 conductuales. Para la interpretación se conservaron las tres dimensiones originales y se organizaron temáticamente sus indicadores en ejes conceptuales, relacionales y de actuación profesional. Los promedios aumentaron de 2,83 a 5,51 en la dimensión cognitiva, de 3,55 a 5,88 en la emocional y de 3,19 a 5,71 en la conductual. Los indicadores finales más altos se relacionaron con actitud positiva, participación activa del líder, incorporación de observaciones, explicación de técnicas, contextualización y planeación. Se propone un perfil tridimensional en el que el líder recreativo articula saber técnico-pedagógico, mediación socioemocional y gestión de la intervención.

ABSTRACT

Education-oriented recreation requires more than knowledge of games: it requires leaders who can understand context, relate to participants, and organize coherent interventions. This study aimed to characterize the recreation leader profile for recreation teaching and learning processes by analyzing cognitive, emotional, and behavioral dimensions assessed before and after a Playful-Creative Pedagogy training process. Pretest-posttest records from 20 recreation leaders were analyzed using a 36-item semantic differential scale ranging from 1 to 7: 11 cognitive, 13 emotional, and 12 behavioral items. For interpretation, the three original dimensions were retained and their indicators were thematically organized into conceptual, relational, and professional-action axes. Mean scores increased from 2.83 to 5.51 in the cognitive dimension, from 3.55 to 5.88 in the emotional dimension, and from 3.19 to 5.71 in the behavioral dimension. The highest final indicators were associated with positive attitude, active leader participation, incorporation of feedback, explanation of group techniques, contextual adaptation, and planning. A three-dimensional profile is proposed in which recreation leaders integrate technical-pedagogical knowledge, socioemotional mediation, and intervention management. These findings can guide training processes, although they require validation in current populations and diverse contexts.

INTRODUCCIÓN

La recreación adquiere valor educativo cuando deja de ser entendida como una sucesión de actividades para ocupar el tiempo y se convierte en una experiencia intencionada de interacción, aprendizaje y construcción de sentido. La tradición del campo ya había situado el juego como una manifestación cultural capaz de organizar relaciones, reglas y significados (Huizinga, 2004), mientras que Waichman (1993) planteó el tiempo libre y la recreación como un desafío pedagógico. Esta mirada obliga a desplazar la atención desde la actividad aislada hacia las condiciones que hacen posible una experiencia recreativa formativa y, entre ellas, hacia quien la diseña, orienta y evalúa.

La evidencia reciente refuerza esa lectura. Párraga Castro, Fajardo Peláez, Mota Rodríguez y Tacuri Andrade (2025) encontraron que la recreación planificada se relaciona positivamente con dimensiones físicas, emocionales, sociales y cognitivas del desarrollo, y sostienen que su implementación sistemática requiere conexión pedagógica y organización. En una revisión de investigaciones publicadas entre 2019 y 2024, Villavicencio Herdoiza (2025) concluye que las actividades lúdicas pueden favorecer el desarrollo integral, pero advierte que sus resultados dependen de una planificación flexible, del seguimiento y de la capacidad docente para evaluar y ajustar las propuestas a las características del grupo. En ambos casos, el efecto educativo de la recreación no se explica únicamente por el juego utilizado, sino por la calidad de la mediación.

Esa mediación supone competencias que combinan conocimiento, relación y actuación. Pinto Toro (2025), a partir de observaciones y entrevistas en clases de Educación Física, describe intervenciones eficaces cuando el educador reconoce intereses y niveles de habilidad, formula objetivos, organiza recursos y tiempos, adapta la actividad, promueve inclusión, acompaña emocionalmente y retroalimenta lo ocurrido. Sus hallazgos muestran además que las experiencias recreativas pueden fortalecer trabajo en equipo, empatía, cooperación, liderazgo y resolución de conflictos. Para el campo recreativo, esta evidencia resulta relevante porque permite comprender al líder no como un simple animador que “pone a jugar”, sino como un mediador que toma decisiones pedagógicas antes, durante y después de la experiencia.

El liderazgo contemporáneo también se distancia de una noción exclusivamente jerárquica. Galeano Terán (2026) lo plantea como una capacidad relacional de influencia positiva, motivación y cooperación, asociada con comunicación asertiva, empatía, toma de decisiones, regulación emocional y orientación hacia objetivos compartidos. En contextos físico-deportivos y educativos, estas capacidades se construyen mediante la interacción y el afrontamiento de situaciones cambiantes. Trasladado a la recreación, ello implica que el liderazgo se expresa tanto en la conducción del grupo como en la creación de condiciones para que otros participen, disfruten, aprendan y desarrollen autonomía.

La discusión latinoamericana sobre pedagogía de la lúdica y de la recreación añade otra precisión. Zalazar (2025), al analizar la propuesta de Lema y Machado, destaca una perspectiva centrada en el sujeto que juega y aprende, en la que curiosidad, creatividad, disfrute y autonomía forman parte del proceso educativo. Desde este enfoque, la recreación educativa exige reflexionar sobre los procesos, medios y recursos de la intervención socioeducativa. Las técnicas grupales, por tanto, no constituyen un fin en sí mismas; adquieren sentido cuando se seleccionan y conducen de acuerdo con las características del grupo y los propósitos de la experiencia, cuestión ya presente en los repertorios de dinámica grupal utilizados en la formación recreativa (Pérez Atehortúa, 2010).

A pesar de este desarrollo conceptual, buena parte de la literatura reciente concentra su atención en los beneficios de la recreación para estudiantes y participantes, mientras que el perfil de quien media estos procesos suele aparecer disperso entre funciones de planificación, liderazgo, comunicación, gestión o evaluación. Esta fragmentación dificulta responder una pregunta práctica: ¿qué características debería reunir un líder para orientar procesos de enseñanza y aprendizaje de la recreación de manera pedagógicamente consistente? El estudio de dimensiones cognitivas, emocionales y conductuales permite abordar esa pregunta sin reducir el liderazgo a rasgos personales o carisma.

En consecuencia, el objetivo del presente estudio fue caracterizar el perfil del líder recreativo para los procesos de enseñanza y aprendizaje de la recreación, a partir del análisis de las dimensiones cognitivas, emocionales y conductuales evaluadas antes y después de un proceso de formación mediante Pedagogía Lúdico Creativa.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño y procedencia de los datos. Se realizó un análisis secundario, descriptivo y orientado a la caracterización del perfil, a partir de la base pretest-posttest de la investigación de maestría de Córdoba Gaviria (2012). La población estuvo constituida por 25 Líderes Recreandos de Medellín y las unidades de

análisis correspondieron a 20 participantes que completaron los instrumentos y las evidencias del proceso formativo. El proceso incluyó 18 meses de etapa lectiva y seis meses de etapa productiva, con contenidos sobre fundamentos de recreación, lúdica y juego; técnicas grupales; planeación; contextualización; gestión de recursos; ejecución y evaluación de intervenciones. El microcurrículo se sustentó en la Pedagogía Lúdico Creativa de Elia Ana Bianchi Zizzias y combinó trabajo conceptual, proyectos, experiencias prácticas y aplicación en contextos reales.

Instrumento. La medición se realizó mediante una escala de diferencial semántico basada en Osgood, Suci y Tannenbaum (1957), con siete posiciones entre polos opuestos. El instrumento estuvo compuesto por 36 indicadores distribuidos en tres dimensiones: cognitiva (11 ítems), emocional (13) y conductual (12). Los ítems cognitivos examinaron dominio conceptual, comunicación, planeación, herramientas y recursos; los emocionales abordaron escucha, clima, disfrute, participación, mediación, autorregulación, empatía y claridad; y los conductuales evaluaron puntualidad, actitud, flexibilidad, delegación, logística, contextualización, gestión y evaluación. El formato original incorporó consentimiento informado y estableció el uso académico y confidencial de los datos.

Procesamiento y estrategia analítica. Los registros individuales fueron digitalizados y verificados contra las tablas originales. Un valor pretest fuera del rango posible de la escala y dos celdas sin información en un ítem conductual del postest se trataron como datos perdidos, sin imputación. Se calcularon medias por dimensión, medias por indicador y diferencias posttest-pretest. Para construir una lectura de perfil, los indicadores se organizaron posteriormente en nueve ejes interpretativos, sin modificar su pertenencia a las tres dimensiones originales y sin asumir que dicha agrupación constituye una nueva validación factorial. La dimensión cognitiva se leyó mediante ejes conceptual-lingüístico, pedagógico-comunicativo y de planificación-contexto; la emocional mediante comunicación-escucha, clima-motivación-empatía y mediación-autorregulación; y la conductual mediante organización-gestión, actitud-flexibilidad-delegación y contextualización-evaluación.

Tabla 1: Organización interpretativa de las dimensiones del perfil del líder recreativo

Dimensión	Ejes interpretativos	Indicadores que orientan la lectura
Cognitiva	Conceptual-lingüístico; pedagógico-comunicativo; planificación y contexto	Vocabulario técnico, argumentación, planeación, comunicación, herramientas didácticas, recursos y condiciones del lugar.
Emocional-relacional	Comunicación y escucha; clima, motivación y empatía; mediación y autorregulación	Escucha, ambiente, disfrute, participación, manejo de desacuerdos, sinergia, empatía, retroalimentación y claridad.
Conductual-profesional	Organización y gestión; actitud, flexibilidad y delegación; contextualización y evaluación	Puntualidad, postura, flexibilidad, delegación, materiales, planimetría, presupuesto, recursos, contexto y evaluación.

Nota. Los ejes son una organización analítica posterior de los 36 indicadores originales; no representan una nueva escala.

RESULTADOS

El patrón general mostró un desplazamiento consistente hacia los polos positivos de la escala en las tres dimensiones. La media cognitiva aumentó de 2,83 a 5,51; la emocional-relacional, de 3,55 a 5,88; y la conductual-profesional, de 3,19 a 5,71. Esta convergencia indica que el perfil resultante no se concentra únicamente en el conocimiento técnico ni exclusivamente en habilidades sociales: integra saberes para comprender y planear, recursos relacionales para conducir grupos y comportamientos observables para organizar, adaptar y evaluar una intervención.

La dimensión cognitiva mostró una ganancia especialmente marcada en el eje conceptual-lingüístico (2,35 a 5,27) y en el pedagógico-comunicativo (2,99 a 5,80). Los mayores incrementos se registraron en vocabulario técnico de recreación (+3,25), uso de herramientas didácticas lúdico-creativas (+3,10), diferenciación del vocabulario de lúdica (+3,05) y planeación de actividades (+3,00). Al finalizar, los indicadores más altos fueron dinámica durante la intervención ($M = 6,10$), planeación ($M = 5,90$) y comunicación comprensible con los usuarios ($M = 5,85$). Estos datos dibujan un líder que no solo conoce actividades, sino que puede nombrarlas, justificarlas, organizarlas y comunicarlas.

En la dimensión emocional-relacional, los tres ejes superaron una media posttest de 5,67. Destacaron la participación activa del propio líder en las actividades ($M = 6,25$), la incorporación de observaciones y

sugerencias para nuevas intervenciones ($M = 6,15$), la explicación de técnicas grupales ($M = 6,10$), la creación de un ambiente agradable ($M = 6,05$) y la intervención ante desacuerdos ($M = 6,00$). La escucha pasó de 3,35 a 5,95. El indicador con menor puntuación final fue el manejo de la irritabilidad ($M = 4,85$), aunque también presentó mejora. Por tanto, la dimensión relacional aparece como una fortaleza del perfil, pero la autorregulación emocional conserva margen de desarrollo.

La dimensión conductual-profesional evidenció avances particularmente relevantes en organización y gestión. El uso de planimetría presentó la mayor ganancia de los 36 indicadores (+3,35), seguido por el inicio puntual (+2,90), la adecuación de actividades al contexto (+2,80) y la formulación de un presupuesto acorde (+2,80). En el posttest sobresalieron la actitud de agrado al iniciar la actividad ($M = 6,25$), la contextualización de la intervención ($M = 6,05$), la postura corporal y actitudinal ($M = 5,95$) y el control organizativo mediante planimetría ($M = 5,85$). Los valores comparativamente menores se ubicaron en finalización puntual ($M = 5,06$), presupuesto ($M = 5,45$), gestión de recursos ($M = 5,50$) y evaluación ($M = 5,50$), lo que señala áreas que conviene reforzar en procesos formativos posteriores.

Tabla 2: Medias pretest-posttest por ejes interpretativos

Dimensión	Eje interpretativo	Pretest	Posttest	Δ
Cognitiva	Conceptual-lingüístico	2,35	5,27	2,92
Cognitiva	Pedagógico-comunicativo	2,99	5,80	2,81
Cognitiva	Planificación y contexto	3,01	5,41	2,40
Emocional-relacional	Comunicación y escucha	3,42	5,92	2,50
Emocional-relacional	Clima, motivación y empatía	3,74	5,94	2,20
Emocional-relacional	Mediación y autorregulación	3,35	5,67	2,32
Conductual-profesional	Organización y gestión	2,95	5,58	2,63
Conductual-profesional	Actitud, flexibilidad y delegación	3,54	5,84	2,30
Conductual-profesional	Contextualización y evaluación	3,20	5,78	2,58

Nota. Δ = diferencia posttest-pretest. Cálculos realizados sobre los datos válidos disponibles.

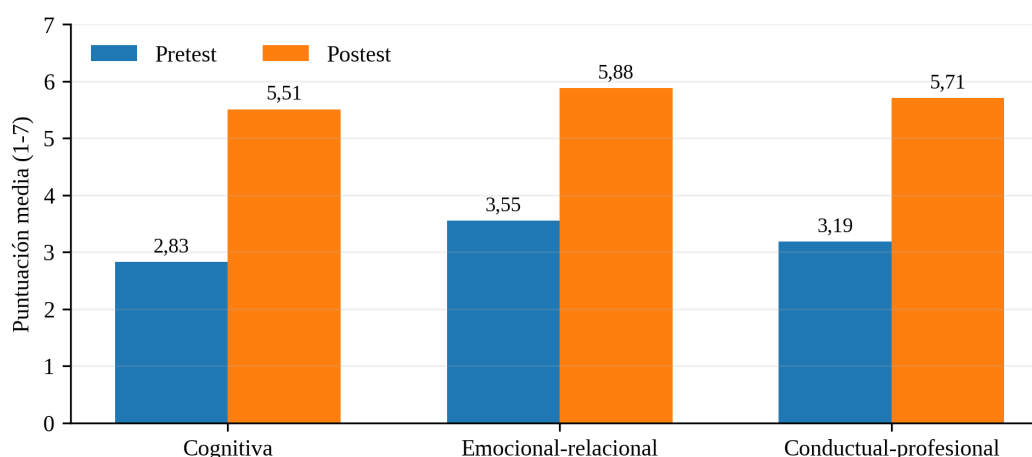


Fig. 1: Comparación de las medias pretest y posttest en las tres dimensiones del perfil

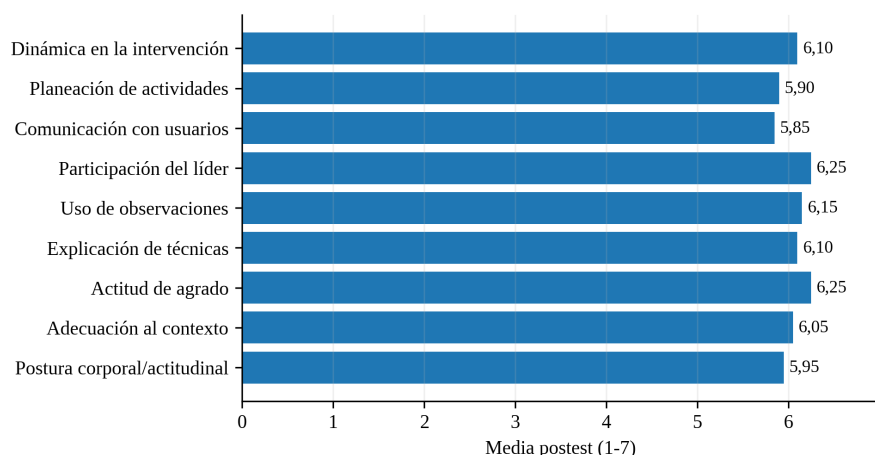


Fig. 2: Indicadores con mayor puntuación final en cada dimensión

Tabla 3: Síntesis del perfil del líder recreativo derivado de los resultados

Dimensión	Características centrales	Expresión esperada en la intervención
Cognitiva	Fundamentación conceptual, planeación, comunicación y selección de recursos.	Comprende el sentido de la actividad, formula objetivos, contextualiza, explica con claridad y selecciona técnicas y recursos pertinentes.
Emocional-relacional	Escucha, empatía, motivación, creación de clima, mediación y apertura a la retroalimentación.	Promueve participación y disfrute, lee el ambiente, maneja desacuerdos, integra sugerencias y sostiene relaciones respetuosas.
Conductual-profesional	Organización, actitud, flexibilidad, delegación, gestión logística, adaptación y evaluación.	Ejecuta con orden, ajusta la programación, distribuye responsabilidades, controla recursos y tiempos, evalúa y mejora la intervención.

Fuente: elaboración propia con base en los indicadores analizados.

DISCUSIÓN

Los resultados permiten proponer una lectura del líder recreativo como mediador pedagógico tridimensional: necesita saber qué hace y por qué lo hace; necesita relacionarse de manera que la participación sea posible; y necesita convertir esa intención en una intervención organizada, contextualizada y evaluable. Esta combinación evita dos reducciones frecuentes: entender al líder únicamente como una persona carismática que anima al grupo o, en el extremo opuesto, como un técnico que domina repertorios de juegos. El perfil observado exige simultáneamente fundamento conceptual, sensibilidad relacional y capacidad operativa.

La dimensión cognitiva confirma que el liderazgo recreativo necesita una base conceptual que permita diferenciar recreación, lúdica y juego, además de traducir esos saberes en planeación y comunicación. Esta idea coincide con la discusión presentada por Zalazar (2025), para quien la pedagogía de la lúdica y la recreación debe centrarse en el sujeto que juega y aprende y no solo en el dispositivo utilizado. También actualiza la tradición de Huizinga (2004): si el juego produce y expresa cultura, quien lo emplea educativamente necesita comprender los significados que moviliza. El aumento en vocabulario, herramientas didácticas y planeación sugiere que la formación del líder debe ir más allá del repertorio práctico y sostenerse en un lenguaje profesional capaz de argumentar las decisiones de intervención.

La dimensión emocional-relacional muestra que enseñar o mediar la recreación implica construir condiciones humanas para que el juego ocurra. Los indicadores altos en participación del líder, escucha, ambiente agradable, manejo de desacuerdos, sinergia y retroalimentación se aproximan a la noción relacional del liderazgo descrita por Galeano Terán (2026), donde influir positivamente supone motivar, comunicar, cooperar y reconocer a otros. En la misma dirección, Pinto Toro (2025) identifica que las actividades recreativas desarrollan trabajo en equipo, empatía y resolución de conflictos cuando existe una mediación atenta, inclusiva y capaz de adaptar la actividad. El dato menos favorable en manejo de

irritabilidad es especialmente útil: el perfil no debe idealizar al líder, sino incorporar de forma explícita la autorregulación emocional como contenido formativo.

En la dimensión conductual-profesional, los mayores avances se concentraron en planimetría, puntualidad, contextualización y presupuesto, lo cual muestra que la calidad de la recreación depende de decisiones organizativas que suelen permanecer invisibles para el participante. Villavicencio Herdoiza (2025) señala que la efectividad de las metodologías lúdicas requiere planificación estructurada y flexible, seguimiento y capacidad para ajustar las actividades a las necesidades del grupo. Pinto Toro (2025) añade la necesidad de reconocer edades, preferencias, recursos, espacio, tiempo y niveles de habilidad antes de intervenir. Los resultados analizados convergen con esa exigencia: el líder recreativo efectivo organiza sin rigidizar y adapta sin perder el propósito.

La integración de las tres dimensiones también dialoga con Párraga Castro et al. (2025), quienes encontraron que la recreación se relaciona con desarrollo físico, emocional, social y cognitivo cuando es planificada e intencionada. Si los beneficios de la recreación son multidimensionales, resulta coherente que el perfil de quien la orienta también lo sea. No basta con desarrollar una sola capacidad: un líder con conocimiento técnico pero sin escucha puede deteriorar el clima; uno empático pero sin planeación puede producir experiencias agradables pero pedagógicamente débiles; y uno organizado, pero sin criterio lúdico puede convertir la recreación en una secuencia rígida de tareas.

En este sentido, la tabla de perfil no pretende establecer un estándar universal ni una nueva estructura psicométrica. Su valor es heurístico y formativo: organiza evidencias observadas en tres preguntas sencillas para diseñar currículos de líderes recreativos: qué debe saber, cómo debe relacionarse y cómo debe actuar. Las técnicas grupales descritas por Pérez Atehortúa (2010) pueden insertarse en esta lógica cuando se seleccionan con fundamento, se conducen con sensibilidad y se evalúan por su pertinencia, y no cuando funcionan como un listado de recursos desconectados de la población y del contexto.

El estudio presenta limitaciones. La muestra es pequeña y pertenece a un contexto específico; no hubo grupo control; el instrumento utiliza autoinforme mediante diferencial semántico; y los datos corresponden a un proceso formativo desarrollado años atrás. Asimismo, los nueve ejes interpretativos propuestos se construyeron para organizar los indicadores y no sustituyen un análisis factorial de validación. La presencia de un dato fuera de rango y dos valores faltantes fue resuelta mediante exclusión puntual sin imputación. Por ello, el perfil debe entenderse como una propuesta empíricamente informada que requiere contrastarse con líderes recreativos actuales, observación de desempeño, valoración de usuarios y muestras de distintos entornos comunitarios, escolares y deportivos.

CONCLUSIÓN

El análisis permite caracterizar al líder recreativo como un mediador pedagógico que articula tres dimensiones inseparables. En la dimensión cognitiva, necesita fundamentos sobre recreación, lúdica y juego, capacidad de planeación, lectura del contexto y comunicación clara. En la dimensión emocional-relacional, requiere escucha, empatía, motivación, manejo de desacuerdos, generación de ambientes de disfrute y apertura a la retroalimentación. En la dimensión conductual-profesional, debe mostrar organización, actitud positiva, flexibilidad, capacidad de delegar, gestionar recursos, contextualizar y evaluar la intervención.

Los indicadores de mayor puntuación final muestran que el perfil se fortalece cuando el líder participa activamente, comunica y explica, recibe observaciones, adapta la experiencia al contexto y mantiene una actitud favorable hacia el grupo. A la vez, los resultados identifican aspectos que no deberían quedar implícitos en la formación: autorregulación emocional, control del tiempo, gestión de recursos, presupuesto y evaluación. Formar líderes recreativos implica, por tanto, desarrollar tanto la experiencia lúdica como las capacidades que permiten convertirla en una intervención educativa responsable.

La principal utilidad de la propuesta es ofrecer un marco comprensible para orientar la formación: un líder recreativo no se define por la cantidad de juegos que conoce, sino por su capacidad para comprenderlos, situarlos, conducir relaciones humanas y transformarlos en experiencias de aprendizaje, participación y desarrollo.

REFERENCIAS

- Córdoba Gaviria, N. L. (2012). *Incidencia de la aplicación de la Pedagogía Lúdica creativa en la formación por competencias de los Líderes Recreandos* [Tesis de maestría, Universidad de Pamplona].
- Galeano Terán, A. S. (2026). *Actividad físico-deportiva como práctica educativa y promotora de transformación educativa, a través del desarrollo de la resiliencia y el liderazgo en docentes y*

- alumnos de educación secundaria de Imbabura (Ecuador)* [Tesis doctoral, Universidad Camilo José Cela].
- Huizinga, J. (2004). *Homo ludens*. Alianza Editorial.
- Osgood, C. E., Suci, G. J., & Tannenbaum, P. H. (1957). *The measurement of meaning*. University of Illinois Press.
- Párraga Castro, R. M., Fajardo Peláez, J. M., Mota Rodríguez, G. de los Á., & Tacuri Andrade, L. I. (2025). Impacto de la recreación en el desarrollo integral de los estudiantes. *Retos*, 70, 1033-1044. <https://doi.org/10.47197/retos.v70.117018>
- Pérez Atehortúa, R. E. (2010). *Dinámicas de grupo, técnicas grupales y juegos: Jugando a ser libres*. Kinesis.
- Pinto Toro, A. L. (2025). *Las actividades recreativas en clases de educación física en estudiantes de básica superior y su relación con la motivación hacia el aprendizaje escolar* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Plata]. Memoria Académica. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.3264/te.3264.pdf>
- Villavicencio Herdoiza, M. W. (2025). Actividades lúdicas y el desarrollo de habilidades motrices en estudiantes de primaria. *MENTOR Revista de Investigación Educativa y Deportiva*, 4(10), 493-517. <https://doi.org/10.56200/mried.v4i10.9189>
- Waichman, P. (1993). *Tiempo libre y recreación: un desafío pedagógico*. Ediciones Pablo Waichman.
- Zalazar, M. (2025). Sobre el juego, la lúdica y la recreación. *Quaderns d'Animació i Educació Social*, (42). <http://quadernsanimacio.net>