

EFFECTOS DE LA COMPETICIÓN EN LAS AUTOPERCEPCIONES CONDUCTUALES DE ENTRENADORES DE BALONMANO DE ALTO NIVEL

Jordi Coma Bau¹, Ernest Baiget Vidal¹, Jordi Segura Bernal²

¹Sport Performance Analysis Research Group (SPARG), Universidad de Vic-Universidad Central de Cataluña (UVic-UCC). Vic, España, ²Grupo de investigación Comunicación y Salud de la Universidad de Ramon LLull de Barcelona (URL). Barcelona, España

RESUMEN: El objetivo del presente estudio fue analizar los cambios de autopercepción de las cinco dimensiones de la escala de Liderazgo de Chelladurai durante un período competitivo en entrenadores de balonmano. La muestra estuvo formada por 15 entrenadores de la Liga española (ASOBAL) a los que se les administró el Cuestionario LSS3 (Leadership Scale for Sports) de Chelladurai. El registro se realizó antes y después de un periodo de competición de cinco meses con la intención de comparar los efectos del periodo competitivo. Por otro lado, también se valoró el efecto de la variable expectativas de clasificación sobre la autopercepción de los entrenadores. Los resultados mostraron una disminución significativa en la dimensión de conducta Democrática. Los entrenadores que cumplen con sus expectativas tienen un aumento significativo en los valores de "feedback positivo" y por el contrario los entrenadores que no cumplen con sus expectativas experimentan una disminución significativa de conducta Democrática.

PALABRAS-CLAVE: Liderazgo, Conductas, Expectativas, Entrenador

EFFECTS OF COMPETITION ON BEHAVIOURAL SELF-PERCEPTIONS OF HIGH-PERFORMANCE COACHES

ABSTRACT: The aim of the study was to analyse the changes in the self-perception of behaviour during a competitive period with top handball coaches. The sample was composed by 15 of the 16 coaches of the Spanish handball league (ASOBAL), who answered the LSS3 questionnaire (Leadership Scale for Sports) based on Chelladurai's multidimensional model. The register was done before and after a competition period of 5 months in order to compare the effects of the competitive period. Furthermore, the effect of the classification expectations variable on the coach was analysed too. The results showed that after the 5 months period there was a significant decrease of the democratic behaviour. Coaches who fulfil their expectations experience a significant increase of the values of the positive feedback behaviour and, on the contrary, coaches who do not fulfil their expectations experience a significant decrease of the democratic behaviour values.

KEYWORDS: Leadership, Behaviour, Expectations, Coach.

RESUMO: O objetivo do presente estudo foi analisar as mudanças na autopercepção das cinco dimensões da escala de Liderança de Chelladurai durante um período competitivo em treinadores de andebol de nível máximo. A amostra foi constituída por 15 dos 16 treinadores da Liga espanhola (ASOBAL) de andebol aos quais foi aplicado o questionário LSS3 (leadership scale for sports) do Modelo multidimensional de Liderança de Chelladurai. O registo realizou-se antes e depois de um período de competição de 5 meses com a intenção de comparar os efeitos do período competitivo. Por outro lado, também se avaliou o efeito da variável expectativas de classificação sobre a autopercepção dos treinadores das 5 dimensões da escala de liderança. Os resultados mostram que depois do período de 5 meses houve uma diminuição significativa na dimensão de comportamento democrático. Os treinadores que cumprem as suas expectativas têm um aumento significativo nos valores da dimensão de "feedback positivo" e inversamente os treinadores que não cumprem as suas expectativas experienciam uma diminuição significativa nos valores da dimensão de comportamento democrático.

PALABRAS CLAVE: Liderança, Comportamentos, Expectativas, Treinador

INTRODUCCIÓN

En el entrenamiento y la competición de equipos deportivos de alto nivel es relevante la interacción que se genera entre jugador y entrenador con el fin de obtener buenos resultados en la competición (Mageau y Vallerand, 2003). Las interrelaciones que se establecen entre ambos han suscitado un gran interés en el propio día a día de los equipos y al mismo tiempo un aumento significativo en las investigaciones en el ámbito de la psicología del deporte (Cox, 2009; Salmela, 1992; Weinberg y Gould, 2010). En el centro de esas interacciones está el liderazgo como capacidad de influencia del entrenador.

Desde las primeras investigaciones de Stodgill (1948, 1969) sobre liderazgo que defendiendo la hipótesis de que el líder nace y no se hace, las teorías se han dirigido progresivamente hacia una concepción más compleja del liderazgo introduciendo conceptos y variables. Aparecen así modelos como el Liderazgo Situacional (Fiedler, 1967), el líder facilitador (House y Mitchell, 1974; Smoll y Smith, 1989), la consideración y estructura de iniciación (Halpin, 1966) o la madurez del deportista (Hersey y Blanchard, 1977).

Manuscript received: 04/11/2019
Manuscript accepted: 29/11/19

Contact address: Jordi Coma Bau, 1Sport Performance Analysis Research Group (SPARG), Universidad de Vic-Universidad Central de Cataluña (UVic-UCC). Vic, España.
Correo-e: jordi.coma@uvic.cat

Uno de los enfoques más reconocidos en la investigación sobre liderazgo específico para el deporte es el Modelo Multidimensional de Liderazgo de Chelladurai (1978, 1990). Este modelo proporciona un enfoque interactivo de la conceptualización del proceso de liderazgo en el deporte. En él, la satisfacción y el rendimiento del deportista dependen del grado de congruencia entre los tres tipos de conductas: la conducta que se espera del líder (Requerida), la conducta preferida de los jugadores (Preferida) y la conducta real del mismo (Real). Las

características de la situación, las del líder y las de los miembros del equipo actúan como predictores de esos tres tipos de conductas. Concretamente, las características de la situación y las características de los miembros predicen la conducta requerida y la conducta preferida, mientras que las características del líder predicen la conducta real (Riemer y Chelladurai, 1995; Riemer y Toon, 2001; Vealey, Armstrong, Comar y Greenleaf, 1998).

La Escala de Liderazgo para el deporte "Leadership Scale for Sports (LSS)" de Chelladurai y Saleh (1980) es útil para evaluar el modelo teórico y medir el estilo de liderazgo utilizado por los entrenadores. De gran aceptación, ha sido traducida a diferentes idiomas, entre ellos el español (Crespo, Balaguer, y Atienza, 1994). En las adaptaciones realizadas en diferentes deportes, hay mayor prevalencia de las sub-escalas que evalúan las preferencias y percepciones de los deportistas (LSS1 y el LSS2) que de la escala de percepción de los entrenadores (LSS3) (Ruiz-Barquín y de la Vega-Marcos, 2015). En el estudio que presentamos se evalúa la autopercepción del entrenador y cómo influyen en ella los resultados del equipo y las posibles modificaciones en la clasificación durante el curso de la competición, entendiendo que los resultados de un evento competitivo, al afectar la clasificación del equipo, provocan especialmente cambios en las expectativas ante situaciones sucesivas.

El modelo de Chelladurai registra parámetros importantes en el rendimiento de equipos deportivos, y aunque se ha utilizado para investigar en diferentes deportes y situaciones nunca se ha aplicado en entrenadores de balonmano masculino de alto nivel (Chelladurai y Carron, 1982; Garland y Barry, 1990; Crespo et al., 1994; Mayo, 1998; Barquín, 2015), por lo que nos hemos propuesto aplicarlo a entrenadores de balonmano de la Liga ASOBAL.

Los objetivos son:

1. Analizar los cambios en la autopercepción de la conducta del entrenador, a través de las cinco dimensiones de la LSS3, a lo largo de un período competitivo de cinco meses.
2. Analizar la evolución de los cambios en la autopercepción de la conducta del entrenador a través de las cinco dimensiones de la LSS3, a lo largo del período competitivo, sin tener en cuenta la variable "expectativas de clasificación por parte del entrenador".
3. Analizar la evolución de los cambios en la autopercepción de la conducta del entrenador a lo largo del período competitivo teniendo en cuenta la variable "expectativas de clasificación del equipo por parte del entrenador".

MÉTODO

Participantes

Los participantes son 15 de los 16 entrenadores de la Liga de Balonmano Española (ASOBAL) de la temporada 2016-17. Todos ellos hombres, edad en años; ($M=44$, $DT=6.2$); rango (30-57 años), entrenadores nacionales de balonmano de elevada capacidad técnica y gran experiencia. Todos los entrenadores fueron informados de los objetivos de la investigación, la confidencialidad de los datos y el carácter voluntario de su realización. El 66.6% de los entrenadores tenía estudios universitarios y de éstos un 40% eran Licenciados en Educación Física. El 53.3% compaginaba el trabajo de entrenador con otro trabajo o estudios. El 93.3% había practicado este deporte, el 33.3% lo había practicado a nivel profesional y solo uno no lo había practicado nunca. La experiencia como entrenador en diferentes categorías fue de ($M=16.4$, $DT=8.6$ años) y el 80% de ellos llevaban más de dos años entrenando en la liga ASOBAL.

Procedimiento

A mitad de la temporada 2015-16 se contactó personalmente con todos los entrenadores de la liga ASOBAL presentándoles el proyecto e invitándoles a participar en mediante la contestación de los cuestionarios. Paralelamente se realizaron cinco entrevistas a cinco de los entrenadores participantes para recoger sus inquietudes a cerca de aspectos clave a tener en cuenta en el liderazgo de sus equipos y poder introducirlos en el cuestionario. Una de las variables clave que se identificó fue "las expectativas de clasificación del equipo por parte del entrenador" y por ello también se introdujo este ítem en el cuestionario. Así, los entrenadores determinaron las expectativas de clasificación del equipo antes de empezar la temporada, en una escala de 0 - 3: 0=del primero al cuarto, 1=del quinto al séptimo, 2=del octavo al cuadragésimo, 3=del quince al décimo sexto.

Durante el período previo al inicio de la temporada, transcurrido entre el primer contacto y el inicio de la temporada 2016-17, se repitieron los contactos con los nuevos entrenadores que fueron contratados por los equipos en ese período.

Se administró un primer cuestionario (pre-test) dos semanas antes de empezar la liga y un segundo (post-test) en el período vacacional de Navidad, una vez completada una vuelta del calendario de competición. El primer cuestionario

(pre-test) fue enviado a partir de la segunda mitad de la pretemporada, vía correo electrónico, con el objetivo de que cuando los entrenadores contestaran hubieran trabajado con el grupo un mínimo de tres semanas. Así, la implementación del cuestionario tuvo lugar a lo largo de las dos semanas precedentes al inicio del período competitivo (del 29 de agosto al 9 de septiembre de 2016). El segundo cuestionario (post-test) fue enviado a lo largo del período transitorio (del 15 al 30 de enero de 2017) de la misma forma que el primero, dos semanas antes de comenzar la segunda vuelta a la competición.

Instrumentos

Se administró la traducción española de la escala de Liderazgo para el deporte "versión entrenadores" de Chelladurai y Saleh (1980) versión LSS3, en la que se valora la percepción por parte del entrenador de sus propias conductas. Concretamente, la adaptación realizada al balonmano por Mayo (1997).

El cuestionario consta de 40 ítems (Anexo1) que deben contestarse en una escala tipo Likert de 5 opciones; siempre (5), a menudo (4), ocasionalmente (3), raras veces (2) y nunca (1). La escala mide 5 dimensiones o factores del comportamiento del líder (conductas): dos miden el estilo de toma de decisiones del entrenador (democrático y autocrático), dos miden las tendencias motivacionales del entrenador (Apoyo Social y Feedback Positivo) y una mide el comportamiento de instrucción del entrenador (Entrenamiento e Instrucción).

Se evaluaron 5 dimensiones del comportamiento de los entrenadores (Chelladurai y Saleh,1980; Crespo y Balaguer, 1994; Weinberg y Gould, 2010):

Cada una de las dimensiones esta compuesta por diferentes ítems que podemos encontrar en el Anexo 1.

Las 5 dimensiones son:

1. Entrenamiento e Instrucción: Dimensión referida a los comportamientos orientados a la mejora del rendimiento de los deportistas mediante instrucciones y entrenamientos de carácter técnico, táctico y físicos. Ítems 1,5,8,11,14,17,20,23,26,29,32,35,38 (Anexo 1).
2. Conducta Democrática: Conjunto de comportamientos orientados a permitir una mayor participación de los deportistas en todas las decisiones. Ítems 2,9,15,18,21,24,30,33,39 (Anexo 1).
3. Conducta Autocrática: Comportamiento encaminado a enfatizar la toma de decisión unilateral e independiente basada básicamente en la autoridad personal. Ítems 6,12,27,34,40 (Anexo 1).
4. Apoyo Social: Dimensión referida a la preocupación por el bienestar de los deportistas, buscando armonía y un clima de trabajo positivo, mediante el desarrollo de buenas relaciones interpersonales entre los miembros del grupo. Ítems 3,7,13,19,22,25,31,36 (Anexo 1).
5. Feedback Positivo: Comportamientos orientados al reconocimiento y refuerzo positivo ante el buen rendimiento o ejecución del deportista. Ítems 4,10,16,28,37 (Anexo 1).

ANÁLISIS DE DATOS

Los estadísticos descriptivos del estudio se muestran como media, desviación típica y valores máximos y mínimos. Las pruebas de normalidad realizadas mediante el estadístico Shapiro-Wilk revelaron una distribución no normal, empleándose pruebas no paramétricas. Para analizar la existencia de diferencias en las medidas pretest-postest se utilizó la prueba de Wilcoxon.

Se calculó la fiabilidad de los indicadores y de los constructos a través del coeficiente α de Cronbach. El nivel de significación se fijó a $p \leq 0.05$ para las diferentes pruebas. Los análisis fueron llevados a cabo mediante el software estadístico SPSS (v. 23.0).

RESULTADOS

Analizando las cuarenta variables de forma individual no se han observado diferencias en ninguna de las conductas exceptuando los ítems 12 y 39. En los dos casos se produce una disminución significativa ($p \leq 0.05$) después del primer período competitivo (Tabla 1).

Anexo 1. Ítems del Cuestionario LSS3 (Chelladurai. 1980. adaptados por Mayo 1997).

Número	Ítem
1	Hace que los deportistas trabajen todo lo que son capaces.
2	Pregunta a los deportistas por su opinión acerca de la estrategia en competiciones concretas.
3	Ayuda a los deportistas en sus problemas personales.
4	Elogia a los deportistas por su buen rendimiento en presencia de los demás.
5	Explica a cada deportista las técnicas y tácticas del deporte.
6	Planifica de una manera relativamente independiente de los deportistas.
7	Ayuda a los miembros del grupo a resolver los conflictos que hay entre ellos.
8	Presta atención especial a la corrección de los errores del deportista.
9	Cuenta con la aprobación del grupo en los asuntos importantes antes de decidir.
10	Le dice al deportista cuando lo ha hecho particularmente bien.
11	Se asegura de que sus funciones de entrenador, como tal, han quedado bien entendidas por todos los deportistas.
12	No da explicaciones de por qué hace las cosas.
13	Se preocupa por el bienestar de los deportistas.
14	Instruye individualmente a cada deportista en las habilidades del deporte.
15	Deja intervenir a los deportistas en las tomas de decisiones.
16	Hace que los deportistas sean premiados por sus buenos resultados.
17	Piensa por adelantado lo que se debe hacer.
18	Anima a los deportistas a realizar sugerencias acerca de cómo realizar los entrenamientos.
19	Hace favores personales a los deportistas.
20	Explica a cada deportista lo que se debe y no se debe hacer.
21	Deja a los deportistas establecer sus propios objetivos.
22	Expresa el afecto que siente por los deportistas.
23	Espera que cada deportista cumpla con su asignación de trabajo hasta el último detalle.
24	Deja que el deportista lo intente a su manera incluso si esto lleva consigo a cometer errores.
25	Anima al deportista para que confíe en el entrenador.
26	Señala a cada deportista sus puntos fuertes y débiles.
27	No se quiere comprometer en asuntos concretos.
28	Expresa su aprecio cuando el deportista realiza una buena ejecución.
29	Proporciona instrucciones específicas a cada deportista de lo que debe de hacer en cada situación.
30	Pide la opinión de los deportistas en los asuntos importantes del entrenamiento.
31	Fomenta las relaciones personales e informales con los deportistas.
32	Hace lo necesario para que se coordinen los esfuerzos de los deportistas.
33	Deja a los deportistas ir a su aire.
34	Mantiene las distancias con los deportistas.
35	Explica a cada deportista su contribución final en el conjunto.
36	Invita a los deportistas a su casa.
37	Concede su mérito a cada uno por las cosas que hace.
38	Especifica con detalle que es lo que se espera de los deportistas.
39	Deja que los deportistas decidan estrategias de competición.
40	Habla de forma que hace desistir de hacer preguntas.

En cuanto a las expectativas de clasificación al inicio de temporada y la clasificación real al terminar la primera vuelta, en ocho de los entrenadores (53.3%) concuerdan las expectativas con la clasificación final de la primera vuelta y en siete no concuerdan (46.7%). En dos de éstos superan las expectativas en positivo (13.3%) y en los cinco restantes en negativo.

En las conductas, sin tener en cuenta la variable "expectativas de clasificación por parte de los entrenadores", (Tabla 2) no se observan diferencias en la autopercepción, exceptuando en la conducta Democrática en la cual se produce una disminución significativa ($p \leq 0.05$).

En las autopercepciones de las conductas de los entrenadores que cumplen con sus expectativas (Tabla 3), se observa que hay un aumento significativo en los valores de la conducta "Feedback Positivo" ($p \leq 0.05$).

En cuanto a la autopercepción de las conductas de los entrenadores que no cumplen con sus expectativas (Tabla 4), se observa una disminución significativa en los valores conducta Democrática ($p \leq 0.05$).

Los valores de fiabilidad encontrados a través del coeficiente α de Cronbach en las respectivas conductas han sido: Entrenamiento e Instrucción: 0.63, Conducta Democrática: 0.54, Conducta Autocrática: 0.03, Apoyo Social: 0.81 y Feedback Positivo: 0.78.

DISCUSIÓN

En el presente estudio se ha registrado la evolución de la autopercepción de las conductas de liderazgo de los entrenadores de balonmano de la Liga ASOBAL 2016-2017 durante un período de entrenamiento y competición de cinco meses, siendo los participantes la práctica totalidad de entrenadores de los mejores equipos de la liga española. Por consiguiente, el perfil caracterizado puede tener aplicaciones prácticas en la formación de entrenadores de alto nivel. En base a la revisión bibliográfica realizada, éste es el primer estudio que analiza la evolución de la autopercepción del entrenador de balonmano masculino de máximo nivel nacional mediante la administración del cuestionario LSS3 de Chelladurai (1980).

Se observa como durante el período competitivo se produce una disminución significativa en dos de los ítems relacionados con los estilos de decisión: "No da explicaciones de por qué hace las cosas" y "Deja que los deportistas decidan estrategias de competición", así como en la Conducta Democrática. Posiblemente esta disminución es debida a la elevada exigencia en el alto rendimiento deportivo en diferentes ámbitos (resultados, entorno, toma de decisiones o económico) y a no querer perder el control del equipo. Por otro lado, se constata que los entrenadores se perciben con una alta tasa (rango: 3.0-4.5) en las conductas orientadas a los estilos de interacción (Entrenamiento e Instrucción, Feedback Positivo y Apoyo Social) en contraposición con los estilos de decisión (Democrática y Autocrática) (rango: 2.5-3.1), coincidiendo con las observaciones realizadas anteriormente en diferentes deportes (Horne y Carron, 1985; Liukkonen y Salminen, 1996).

Tabla 1. Diferencias en las autopercepciones de las conductas después del período competitivo.

Variables	Pre-test			Post-test			Sig.
	M ± DT	Mín.	Máx.	M ± DT	Mín.	Máx.	
1	4.8 ± 0.41	4	5	4.8 ± 0.41	4	5	1
2	2.73 ± 1.1	1	5	2.73 ± 0.88	1	4	1
3	3.73 ± 0.96	2	5	3.53 ± 0.99	1	5	.38
4	3.73 ± 0.88	2	5	4.13 ± 0.99	2	5	.14
5	4.27 ± 0.70	3	5	4.47 ± 0.60	3	5	.18
6	3.67 ± 1.17	1	5	3.80 ± 0.67	2	5	.66
7	3.93 ± 0.96	2	5	4.20 ± 0.67	3	5	.24
8	4.67 ± 0.48	4	5	4.60 ± 0.50	4	5	.65
9	3.80 ± 0.77	2	5	3.27 ± 0.96	2	5	.65
10	4.13 ± 0.64	3	5	4.33 ± 0.67	3	5	.36
11	4.33 ± 0.74	3	5	4.27 ± 0.59	3	5	.73
12	2.73 ± 1.33	1	5	1.93 ± 0.70	1	5	.04
13	4.2 ± 0.67	3	5	4.27 ± 0.70	3	5	.65
14	3.53 ± 0.83	2	5	3.93 ± 0.96	2	5	.10
15	3.00 ± 0.75	2	4	3.13 ± 0.64	2	4	.41
16	2.93 ± 1.1	1	4	3.40 ± 0.98	1	5	.16
17	4.87 ± 0.35	4	5	4.93 ± 0.25	4	5	.31
18	2.20 ± 0.77	1	3	2.00 ± 0.65	1	3	.47
19	3.00 ± 1.00	2	5	3.07 ± 1.03	2	5	.70
20	4.13 ± 0.91	2	5	4.47 ± 0.64	3	5	.09
21	3.67 ± 0.81	2	5	3.33 ± 1.17	1	5	.44
22	3.20 ± 0.94	2	5	2.87 ± 0.99	2	5	.18
23	4.20 ± 0.67	3	5	4.13 ± 0.83	3	5	.70
24	2.27 ± 0.59	1	3	2.33 ± 0.72	1	4	.76
25	3.80 ± 1.08	2	5	3.47 ± 0.99	3	5	.19
26	4.33 ± 0.72	3	5	4.07 ± 1.03	2	5	.36
27	2.73 ± 0.96	1	4	2.27 ± 0.88	1	4	.08
28	3.60 ± 0.91	2	5	3.60 ± 0.98	2	5	.79
29	4.53 ± 0.51	4	5	4.40 ± 0.50	4	5	.65
30	2.93 ± 0.96	2	5	2.47 ± 0.83	1	5	.56
31	2.53 ± 0.99	1	4	2.47 ± 0.99	1	5	.80
32	4.47 ± 0.64	3	5	4.40 ± 0.63	3	5	.31
33	1.67 ± 0.81	1	4	1.73 ± 0.88	1	4	.56
34	2.47 ± 1.06	2	5	2.57 ± 1.08	1	4	.80
35	4.60 ± 0.63	3	5	4.47 ± 0.64	3	5	.31
36	1.53 ± 0.83	1	4	1.60 ± 0.73	1	3	.56
37	4.60 ± 0.63	3	5	4.40 ± 0.73	3	5	.08
38	4.60 ± 0.50	4	5	4.60 ± 0.50	4	5	1
39	2.73 ± 0.88	1	4	2.27 ± 1.03	1	4	.05
40	2.36 ± 1.15	1	4	2.53 ± 0.74	1	4	.36

M: Media; DT: Desviación típica; Mín: Mínimo; Máx: Máximo; Sig: significación.

Tabla 2. Diferencias en las conductas sin tener en cuenta expectativas clasificación.

Conductas	Pre-test			Post-test			Sig.
	M ± DT	Mín.	Máx.	M ± DT	Mín.	Máx.	
Entrenamiento e Instrucción	4.41 ± 0.71	2	5	4.44 ± 0.70	2	5	.656
Democrática	2.78 ± 1.04	1	5	2.59 ± 1.01	1	5	.025
Autocrática	2.80 ± 1.21	1	5	2.62 ± 1.03	1	5	.253
Apoyo Social	3.24 ± 1.23	1	5	3.18 ± 1.21	1	5	.434
Feedback Positivo	3.80 ± 1.00	1	5	3.97 ± 0.94	1	5	.132

M=Media; DT=Desviación típica; Mín=Mínimo; Máx: Máximo; Sig=significación.

Posiblemente estas diferencias se deben a que mayoritariamente los entrenadores muestran preferencia hacia el trabajo específico de pista. Parece que cada vez más existe el convencimiento y la certeza de que entrenar a un equipo no es solo preparar y llevar a cabo el entrenamiento. En este sentido, hay consenso en que liderar a un equipo es un hecho complejo que supone desarrollar, implementar y gestionar un conjunto de habilidades, conocimientos y competencias con las cuales poder dar respuesta a las necesidades del equipo (Balagué Serre, Torrents Martín, Pol Cabanellas, y Seirul-lo Vargas, 2014; Carron, Bray, y Eys, 2002). En esta misma línea, el adjetivo "Multidimensional" del modelo de estudio nos induce a pensar en la complejidad que supone conseguir un

aumento en la satisfacción y el rendimiento del equipo (Chelladurai, 2007). La evolución de las teorías e investigaciones sobre liderazgo se aproximan cada vez más hacia una visión holística en donde la complejidad y la interdependencia de factores son el denominador común (Balagué Serre, 2005; Araújo, Davids y Hristovski, 2006; Balagué, Torrents, Hristovski, Davids y Araújo, 2013).

El cumplimiento de las expectativas de clasificación del equipo por parte del entrenador conlleva un aumento en la autopercepción de la conducta de Feedback Positivo. Por el contrario, el no cumplimiento de las expectativas lleva a una disminución en la autopercepción de la Conducta Democrática. La "Expectancy Theory o Self-fulfilling Prophecy" y otras investigaciones

Tabla 3. Diferencias en las conductas en los entrenadores que cumplen las expectativas de resultados.

Conductas	Pre-test			Post-test			Sig.
	M ± DT	Mín.	Máx.	M ± DT	Mín.	Máx.	
Entrenamiento e Instrucción	4.35 ± 0.73	2	5	4.38 ± 0.73	2	5	.491
Democrática	2.74 ± 1.03	1	5	2.64 ± 0.10	1	5	.344
Autocrática	2.63 ± 1.13	1	5	2.63 ± 1.01	1	4	.888
Apoyo Social	2.96 ± 1.21	1	5	2.96 ± 1.22	1	5	.972
Feedback Positivo	3.70 ± 0.97	1	5	4.00 ± 0.93	2	5	.033

M=Media; DT=Desviación típica; Mín=Mínimo; Máx=Máximo; Sig=significación.

Tabla 4. Diferencias en las conductas de los entrenadores que no cumplen las expectativas de resultados.

Conductas	Pre-test			Post-test			Sig.
	M ± DT	Mín.	Máx.	M ± DT	Mín.	Máx.	
Entrenamiento e Instrucción	4.54 ± 0.64	3	5	4.52 ± 0.62	3	5	.872
Democrática	2.84 ± 1.07	1	5	2.47 ± 1.04	1	5	.013
Autocrática	3.12 ± 1.30	1	5	2.60 ± 1.08	1	5	.124
Apoyo Social	3.80 ± 1.09	1	5	3.63 ± 1.08	1	5	.151
Feedback Positivo	4 ± 1.04	1	5	3.92 ± 0.10	1	5	.644

M=Media; DT=Desviación típica; Mín=Mínimo; Máx=Máximo; Sig=significación.

exploran cómo las expectativas de los entrenadores afectan sus conductas y en consecuencia a los diferentes jugadores (Sinclair y Vealey, 1989,1998; Horn, Lox y Labrador, 2001; Eerde y Thierry, 1996). Estos mismos autores apuntan a la frecuencia y a los diferentes tipos de feedback como factor clave en los comportamientos de los entrenadores.

Analizando la fiabilidad de los indicadores y de los constructos a través del coeficiente α de Cronbach observamos que los resultados obtenidos están dentro de los intervalos de fiabilidad encontrados en las mismas conductas, en estudios similares: Entrenamiento e Instrucción (0.74-0.86) (Crespo et al., 1994; Dwyer y Fisher,1988); Conducta Democrática (0.48-0.78) (Ruiz-Barquín y de la Vega-Marcos, 2015; Salminen,S.;Liukkonen, 1996); Conducta Autocrática (0.04-0.55) (Dwyer y Fisher, 1998; Ruiz, 2007); Conducta de Apoyo Social (0.57-0.84) (Dwyer y Fisher, 1998; Ruiz, 2007); conducta Feedback Positivo (0.45-0.85) (Crespo et al., 1994; Salminen y Liukkonen, 1994).

Cómo posibles aplicaciones prácticas planteamos el análisis de las conductas de los entrenadores podría ayudar en su desarrollo y aportar mejoras significativas en su trabajo diario. Considerando la influencia que ejercen el cumplimiento o no de las expectativas de clasificación del entrenador y cómo afectan a las autopercepciones de sus conductas, se propone el control de dichas variables a lo largo de la temporada mediante el cuestionario LSS3 con el cual poder analizar dichas conductas al mismo tiempo que fomentamos la formación y crecimiento individual del entrenador. La sinergia con otros instrumentos de observación de conductas de entrenadores como el Coaching Behavior Assessment System (CBAS) nos permitirá profundizar en el estilo de los entrenadores con la intención de poder asesorarlos individualmente (Sousa, Jaume, Torregrosa, Vilches, y Viladrich, 2006).

CONCLUSIONES

Se concluye que, en términos generales, después de un período de cinco meses de entrenamiento y competición, los entrenadores de balonmano de alto nivel experimentan pocas modificaciones en la autopercepción de sus conductas, observándose únicamente disminución en la conducta Democrática y en dos conductas relacionadas con los estilos de decisión. Se constata el papel que juegan las expectativas de clasificación a la realidad de las autopercepciones de los entrenadores, observándose que si se cumplen las expectativas de clasificación, las conductas de Feedback Positivo incrementan, y cuando no se cumplen las expectativas la Conducta Democrática disminuye.

RECONOCIMIENTO

A los entrenadores de la Liga Asobal 2016-17 y a Isabel Balaguer por su colaboración.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés

REFERÊNCIAS

- Araújo, D., Davids, K., y Hristovski, R. (2006). The ecological dynamics of decision making in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 7(6), 653-676. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2006.07.002>
- Balague, N., Torrents, C., Hristovski, R., Davids, K., y Araújo, D. (2013). Overview of complex systems in sport. *Journal of Systems Science and Complexity*, 26(1), 4-13. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11424-013-2285-0>
- Balagué Serre, N. (2005). La interacción atleta-entrenador desde la perspectiva de los sistemas dinámicos complejos. *Red: revista de entrenamiento deportivo*, ISSN 1133-0619, Tomo 19, No. 3, 2005, págs. 21-29, 19(3), 19-24. Recuperado a partir de DOI: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1290544>
- Balagué Serre, N., Torrents Martín, C., Pol Cabanellas, R., y Seirul-lo Vargas, F. (2014). Entrenamiento integrado. Principios dinámicos y aplicaciones. *Apunts Educación Física y Deportes*, (116), 60-68. DOI: [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2014\)2.116.06](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2014)2.116.06)
- Carron, A. V., Bray, S. R., y Eys, M. A. (2002). Team cohesion and team success in sport. *Journal of Sports Sciences*, 20(2), 119-126. <https://doi.org/10.1080/026404102317200828>
- Chelladurai, P. (2007). Leadership in Sport. En G. Tenenbaum y R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of Sport Psychology* (3th ed., pp. 113-135). Hoboken: Wiley.
- Chelladurai, P., y Saleh, S. D. (1980). Dimensions of Leader Behavior in Sports: Development of a Leadership Scale. *Journal of Sport Psychology*, 2(1), 34-45. <https://doi.org/10.1123/jsp.2.1.34>
- Cox, R. H. (2009). Psicología del deporte : conceptos y sus aplicaciones. Buenos Aires [etc.] : *Méfica Panamericana*. Recuperado a partir de http://pleiades.cbuc.cat/record=b1073215~S2*cat
- Crespo, M., Balaguer, I., y Atienza, F. (1994). Analisis psicométrico de la versión española de la escalade liderazgo para deportes de Chelladurai y Saleh. *Psicología Social aplicada*, 4(1), 5-23.
- Eerde, W. Van, y H Thierry. (1996). Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 81(5), 575-586.
- Mageau, G. A., y Vallerand, R. J. (2003). The coach-athlete relationship: a motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21(11), 883-904. <https://doi.org/10.1080/0264041031000140374>
- Ruiz-Barquín, R., y de la Vega-Marcos, R. (2015). Adaptación de la escala de liderazgo LSS-3 al fútbol / LSS-3 Leadership Scale Adaptation in Soccer. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 60(2015), 677-700. <https://doi.org/10.15366/rimcafd2015.60.005>
- Salmela, J. H. (1992). The world sport psychology sourcebook. Champaign, IL: *Human Kinetics Books*.
- Salminen, S.; Liukkonen, J. (1996). International journal of sport psychology : official journal of the International Society of Sports Psychology. *International Journal of Sport Psychology* (Vol. 27). Helsinki: Pozzi. Recuperado a partir de <https://www.cabdirect.org/cabdirect/abstract/19961808948>

- Sinclair, Dana A; Vealey, R. S. (1989). Effects of coaches Expectations and feedback on the Self-Perceptions of Athletes. *Journal of sport behavior*, 12(2), 77.
- Sousa, C., Jaume, C., Torregrosa, M., Vilches, D., y Viladrich, C. (2006). Evaluación conductual y programa de asesoramiento personalizado a entrenadores (PAPE) de deportistas jóvenes. *Revista de Psicología del Deporte*, 15(2), 263-278. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-9325-7>
- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: Survey of literature. *Journal of Psychology*, 25(1), 35-71.
- Stogdill, R. M. (1969). Validity of leader behavior descriptions. *Personnel Psychology*, 22(2), 153-158. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1969.tb02298.x>
- Weinberg, R. S., y Gould, D. (2010). Fundamentos de psicología del deporte y del ejercicio físico (Vol. 4a). Madrid: Panamericana.
- Vealey, R. S. (1989). Sport personology: A paradigmatic and methodological analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11(2), 216-235.
- Vealey, R. S., Armstrong, L., Comar, W. y Greenleaf, C. A. (1998). Influence of perceived coaching behaviors on burnout and competitive anxiety in female college athletes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 10(2), 297-318. doi. [org/10.1080/10413209808406395](https://doi.org/10.1080/10413209808406395)