

DIFERENCIAS DE LIDERAZGO EN ENTRENADORES DE JUDO A NIVEL COMPETITIVO

Roberto Ruiz

Facultad de Formación del Profesorado y Educación. Universidad Autónoma de Madrid.

RESUMEN

En este trabajo analizamos las posibles diferencias de los entrenadores de judo pertenecientes al ámbito competitivo y de alto rendimiento en función de las características de liderazgo y distintas variables personales y deportivas. Utilizando una muestra de 26 entrenadores de judo y aplicando tanto la adaptación de la Escala de Liderazgo para Entrenadores de Judo versión "percepción de los entrenadores" (LSS-3) como cinco cuestiones evaluadas a modo de entrevista, establecemos relaciones entre los distintos factores del cuestionario y las siguientes variables personales y deportivas de los entrenadores: "Importancia concedida al deporte del judo", "horas dedicadas al entrenamiento", "experiencia", "grado" y "titulación deportiva". Como segundo objetivo, se establecen diferencias entre los entrenadores hombres y mujeres en función de los perfiles de liderazgo y las variables personales y deportivas comentadas. Por último, se establecen posibles diferencias de liderazgo entre entrenadores en función del grado técnico o cinturón, titulación deportiva y nivel de experiencia. Los resultados muestran como existen importantes relaciones entre las características de liderazgo, la importancia concedida al deporte del judo, grado, titulación deportiva, experiencia y horas dedicadas al entrenamiento. Estas relaciones se muestran diferenciales dependiendo del factor, si bien el factor Feedback Positivo es el único donde no se muestran relaciones estadísticamente significativas. Asimismo, destacamos la importancia del factor Conducta Autocrática, constituyéndose como el factor con un mayor número de correlaciones estadísticamente significativas. Con relación a la variable sexo, no se muestran diferencias estadísticamente significativas entre el grupo entrenadores masculino y femenino. Por último, se muestran diferencias estadísticamente significativas entre el factor Conducta Autocrática y el grado técnico y titulación deportiva, existiendo una tendencia a la significación con relación al nivel de experiencia. Respecto al factor Apoyo Social, solo existe una tendencia a la significación al considerar el cinturón o grado técnico.

PALABRAS CLAVE

Liderazgo, judo, entrenador, titulación deportiva, cinturón, nivel de experiencia.

ABSTRACT

In this line of work we analyze the possible differences between trainers of judo belonging to the competitive level of high level judo in function of the characteristics of leadership and in different personal and sport variables. Using a sample of 26 trainers of judo, applying the adjustment of the leadership scale for judo trainers in the version "of the trainers perspective" (LSS-3) together with five evaluated

questionnaire in the form of an interview, establishing relationships between the different factors of the questionnaire and the following differences between personal variables and sports of the trainers: "importance given in the judo sport", "hours dedicated to the training", "experience", "technical degree" and sports grade". As a second objective, we distinguish differences between male trainers and female in function of the profile of leadership and personal variables and mentioned sports. To finalize, we establish possible differences in leadership between trainers in function of the technical degree, belt, sports grade and level of experience. The results show the existence of important relationship between the characteristics leadership, the importance granted to judo as a sport, degree, sports grade, experience and hours dedicated to training. These relationships demonstrate differences depending on the factor, if the factor is positive it does not show significant statistics results. Therefore, we emphasize the importance of the factor autocratic behaviour, constructing the factor with a major number of statistics significant correlations. With relationship of variable sexes, there is no difference statistically significant between the group of male and female trainers. To finalize, it shows statistically significant differences between the factor autocratic behaviour and the technical grade and sports degree, existing a significant relationship with the level of experience. In respect to social support, it is only considered tendency when obtaining the belt or the technical degree.

KEY WORDS

Leadership, Judo, Trainer, Sport Grade, Belt, Level of Experience.

INTRODUCCIÓN

La continua interacción entre el entrenador y el deportista conlleva frecuentemente una relación prolongada temporalmente, donde la maximización del proceso de entrenamiento y la evitación de obstáculos se configuran como dos aspectos especialmente relevantes.

En el deporte del judo, al igual que en la mayoría de los deportes de competición, la relación entrenador-deportista se considera un aspecto fundamental ya desde las primeras etapas, implicando cada vez una relación más estrecha e intensa con relación a la búsqueda de resultados deportivos. A diferencia de otros deportes, la relación entrenador-deportista es también la relación maestro-alumno, siendo especialmente relevante esta última en los periodos de iniciación y formación del deportista, a la vez de constituirse en la mayoría de los casos "algo más que el puro aprendizaje deportivo", donde el sentido de disciplina y otros valores éticos y morales pueden constituirse en muchas ocasiones como aspectos diferenciales de otros deportes.

Desde un ámbito estrictamente deportivo, el estudio del liderazgo ha sido abordado desde múltiples enfoques teóricos (tomado de Crespo, Balaguer y Atienza, 1994): El liderazgo como tradición (Cratty, 1981; Mechikoff y Kozar, 1983); la teoría de los rasgos (Andrud 1970; Bass, 1981; Gagen, 1971; Hendry, 1972; Sage, 1975); el modelo de contingencia de Fiedler (Bird, 1977; Inciong, 1974); la teoría del camino de meta de House (Vos Strache, 1979); el modelo normativo de toma de decisiones de Vroom y Yetton (Chelladurai y Haggerty, 1978); el enfoque situacional (Case, 1980; Cox, 1983); el enfoque interaccionista (Carron y Bennet, 1977); el enfoque atribucional (Cooper y Payne, 1973; Krauss, 1975). Ya Chelladurai en 1990 destaca cómo de forma específica en el ámbito de la psicología del deporte, son tres los enfoques utilizados: La aproximación de Smith, Smoll & Hunt (1977) basada en el CBAS (Coaching Behavior Assessment System); la aproximación de Chelladurai y Haggerty (1978) basándose en modelo normativo de Vroom y Yetton (1973); y el modelo Multidimensional de Chelladurai. Con referencia a este último modelo, Crespo y cols. (1994) destacan como de todos los enfoques teóricos desarrollados desde el ámbito estrictamente deportivo, aquel que más atención ha recibido es precisamente este último (Chelladurai 1978, 1990). Este aspecto se ve reflejado en el desarrollado de múltiples líneas de investigación (Crespo cols., 1994): Relaciones entre liderazgo y rendimiento (Garland y Barry, 1990); características de la tarea y diferencias individuales (Chelladurai y Carron, 1982); la

madurez (Chelladurai y Carron, 1983); el estudio de las relaciones entre liderazgo, cohesión y compatibilidad (Chelladurai y Carron, 1982); la satisfacción (Schliesman, 1987; Weiss y Friedrichs, 1986), etc. Desde otra perspectiva de estudio, también se ha abordado la influencia de la conducta del líder sobre los deportistas a partir de los sistemas observacionales de la conducta del entrenador (Danielson, Zelhart y Drake, 1975; Smith, Smoll y Hunt, 1975; Smith, Smoll y Curtis, 1979).

Chelladurai (1990) destaca en su modelo los siguientes componentes en su modelo:

- Antecedentes del liderazgo: Dentro de este aspecto Chelladurai destaca la importancia de las diferencias individuales (características de los deportistas). Erle (1981) evaluó los efectos del sexo, experiencia y motivaciones en la preferencia de un determinado liderazgo con deportistas universitarios. Por su parte, Horne y Carron (1985), así como los de Garland y Barry (1988), consideran las variables individuales en la preferencia por un determinado liderazgo.
- Las características del entrenador: Crespo cols. (1994) destacan cómo existirían tanto características similares como diferenciales entre los entrenadores. Dentro de estas últimas, la experiencia del entrenador, sus resultados (victorias/derrotas), la edad de comienzo de su actividad como entrenador, nivel cultural, dedicación, etc., suponen aspectos que están influyendo en un algún grado en el desarrollo de un determinado estilo de liderazgo.
- Las variables situacionales: Crespo y cols. (1994) destacan cómo la variable situacional más importante es el tipo de disciplina deportiva o el tipo de ejercicio que esté realizando el deportista, a la vez de considerar otros aspectos relevantes: El tiempo disponible para decidir, la historia de ese grupo deportivo, el poder del entrenador, el grado de cohesión del grupo de entrenamiento, etc.
- La conducta del líder: Dentro del modelo, hace referencia al comportamiento que se espera de ese líder, existiendo diferencias entre su comportamiento real y lo que se espera de él.
- Consecuencias del liderazgo: La interacción de los tres antecedentes del líder con las conductas del líder determinan las consecuencias del liderazgo, siendo analizados a través del rendimiento y la satisfacción del deportista.

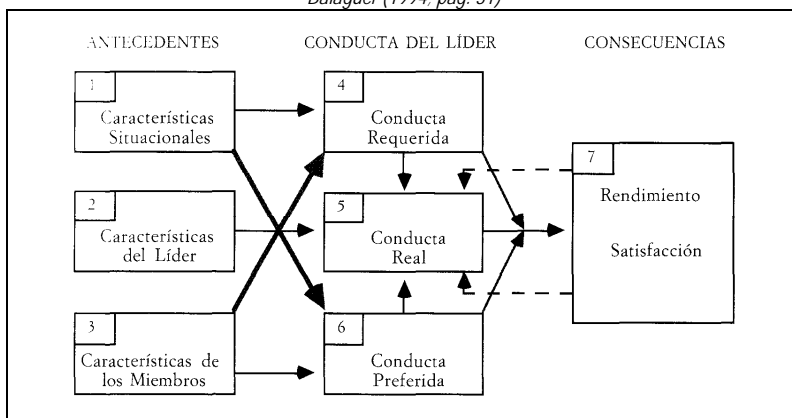
A partir de los principales componentes de su modelo (antecedentes del liderazgo, las características del entrenador, las variables situacionales, la conducta del líder y las consecuencias del liderazgo), Chelladurai y Saleh (1980) crearon la Escala de Liderazgo para Deporte (LSS). Esta escala tiene tres versiones: Una referida a "las preferencias de los deportistas", donde el deportista indica de forma precisa cuáles son sus preferencias respecto a los comportamientos que debe desarrollar el entrenador de forma genérica; una segunda referida a "la versión de las percepciones de los deportistas", donde se cuantifica la valoración realizada del deportista de las conductas del entrenador; y una tercera versión con especiales implicaciones sobre nuestro estudio, que es la "versión del entrenador", donde se evalúa la percepción del propio entrenador (escala LSS-3).

Las tres escalas se componen de 40 ítems y cinco dimensiones (en Crespo y cols. 1994): 1.- Entrenamiento e Instrucción: Hace referencia a la mejora de rendimiento en los deportistas a través, de instrucciones, entrenamientos técnicos, tácticos y físicos. 2.- Conducta Democrática: Escala de comportamientos que conllevan una mayor participación de los deportistas en las decisiones. 3.- Conducta Autocrática: Escala referida a la toma de decisión independiente y la autoridad personal del entrenador. 4.- Apoyo Social: Escala referida al grado de preocupación por el bienestar de los deportistas, buenas relaciones interpersonales entre los miembros del grupo y en definitiva por un clima grupal positivo. 5.- Feedback Positivo: Evaluación de comportamientos relacionados con el reconocimiento y refuerzo positivo ante el buen rendimiento del deportista.

Desde este enfoque, Crespo y cols. (1994) y Ruiz (2004a, 2004b, 2005) destacan la importancia de valorar la percepción de los comportamientos del entrenador, considerando como

entrenadores de un mismo deporte y nivel (competitivo y/o alto nivel) pueden diferir de forma relevante en las características de liderazgo. Dentro del modelo de Chelladurai (1990), es importante destacar como el comportamiento del líder se encuentra fuertemente condicionado además de por las características situacionales y las características de los miembros, por las propias características del líder. Crespo, Balaguer y Atienza (1993) destacan entre estas características, además de la inteligencia, motivación, etc. (Crespo y Balaguer, 1994), la dedicación, nivel cultural y la edad a la que el entrenador fue contratado (entre otras). De forma más reciente, autores como Garita y Araya (2005), con entrenadores costarricenses en activo pertenecientes a diferentes deportes, relacionan las dimensiones de la Escala de Liderazgo Deportivo LSS, con variables como la experiencia del entrenador, tiempo de permanencia con el grupo, etc. En esta misma línea de investigación, establecemos relaciones entre las características de liderazgo y diferentes variables personales y deportivas del entrenador, pudiendo a su vez establecer diferencias específicas entre ellos con relación al grado técnico o cinturón del que disponen, titulación deportiva y nivel de experiencia.

Figura 1.- Modelo multidimensional de liderazgo en deporte de Chelladurai (1990). Tomado de Crespo y Balaguer (1994; pág. 31)



Asimismo, destacamos como estudios más relevantes desde el ámbito español, los realizados por Crespo y cols. (1994) en el deporte del tenis, así como por Gosálvez (1996) en natación y la adaptación realizada por Sánchez Bañuelos (1996) de la escala de Liderazgo de Chelladurai y Saleh.

Desde la perspectiva del entrenador con éxito en el ámbito deportivo, el liderazgo ha sido incluido en distintos estudios como una variable determinante. Al contrario que otros muchos autores, Davies (1991) no sólo destaca las características de los deportistas con éxito, sino también de las características más importantes que debe tener un entrenador exitoso: 1.- Disfrutan de las relaciones sociales; 2.- Generosos en su valoración y relación con los demás; 3.- Capacidad y deseo real de ayudar; 4.- Deseo de desarrollar relaciones interpersonales estimulantes, cálidas y seguras de crucial importancia para el desarrollo de la motivación y habilidad de los jugadores; 5.- Entusiasta, inquieto y creativo; 6.- Bien organizado y consciente; 7.- Gran motivación por el entrenamiento y un gran respeto personal por los jugadores; 8.- Persona estable que genere confianza; 9.- Compromiso; 10.- Conocimiento de los deportistas; 11.- Importancia del liderazgo.

Por otra parte, autores como Pérez (2002), han realizado una revisión de los principales trabajos o investigaciones que se han centrado en el entrenamiento, en el rendimiento deportivo, en la

formación del entrenador y su personalidad, con la finalidad de comprender las características fundamentales de los entrenadores de alto rendimiento deportivo.

En relación con las cinco dimensiones de liderazgo pertenecientes al modelo de Chelladurai (1990), autores como Rushall (1977), Smith y cols. (1979), Lacy y Darst (1985), Crossman (1985), y Franks, Johnson y Sinclair (1988), a través de diferentes sistemas de observación sistemática, han identificado las estrategias más efectivas que deberían ser utilizadas por el entrenador en el proceso de instrucción del entrenador hacia a el deportista (Pérez, 2002).

- a) Proporcionar frecuentemente "feedback" e incorporar numerosas sugerencias y actividades.
- b) Proporcionar altos niveles de corrección y reinstrucción.
- c) Estimular numerosas preguntas y aclaraciones.
- d) Comprometerse, ante todo, con la instrucción.
- e) Incidir en el ambiente para conseguir un orden considerable.

Desde nuestra investigación, destacamos de forma relevante lo que es el nivel de formación y nivel técnico de que dispone el entrenador. Pérez (2002) destaca como ya en 1974 en Canadá, con la elaboración del "National Coaching Certification Program" (NCCP) abarca cinco niveles de entrenador: 1) entrenador de comunidad local, 2) regional, 3) provincial, 4) y 5) nacional e internacional. La aportación en EEUU en 1976 estableció el "American Coaching Effectiveness Program" y la de Australia en 1979, basada en la propuesta canadiense con la denominación "National Coaching Accreditation Scheme".

El modelo de liderazgo desarrollado por el entrenador, se sitúa dentro de los posibles componentes de eficacia del entrenador, entendida desde una perspectiva de rendimiento. Como indica Pérez (2002), "las necesidades de los jugadores pueden a su vez ser reacciones a las conductas de entrenamiento esperadas" (pág. 23). De esta forma, el entrenador debe prever y actuar en consecuencia, basándonos en la complejidad de los factores que intervienen en el entrenamiento.

Uno de los factores que se ha tenido en consideración a la hora de evaluar la eficacia del entrenamiento es la conducta de liderazgo del entrenador. Según Barrow (1977), el liderazgo es "el proceso conductual de influencia entre individuos y grupos en el logro de sus objetivos" (p.232; en Pérez, 2002, pág. 23). La importancia de esta definición radica en la consideración de muchas dimensiones del liderazgo, involucrando áreas como la toma de decisiones, técnicas motivacionales, feedback, establecimiento de relaciones interpersonales y seguridad en la dirección del grupo o equipo (Weinberg y Gould, 1996).

Desde esta perspectiva, es importante destacar cómo las características de los deportistas pueden influir en el comportamiento de liderazgo del entrenador. Kuklinski (1990) destaca como variables relevantes la variable sexo, experiencia deportiva, nivel deportivo (club vs. atleta de élite), edad y grado de madurez. Respecto a las variables de entrenamiento incluirían experiencia deportiva, edad e historial de victorias y derrotas. En resumen, para este autor, el estilo de liderazgo adoptado por un entrenador debe comprender todas las variables mencionadas y debe corresponder a la situación atlética para la consecución de un nivel óptimo de rendimiento y la satisfacción de los atletas.

Por otra parte, y a pesar que se aborda desde otro enfoque teórico más orientado al estudio de las características de personalidad que de liderazgo, Martens, Cristina, Harvey y Sharkey (1989) utilizan la acepción "estilo de entrenamiento" para determinar qué habilidades, estrategias y métodos adoptarán los entrenadores en la realización de su trabajo. Desde esta perspectiva, los autores sugieren que la mayoría de estos se inclinan por uno de estos tres estilos de entrenamiento: autoritario, sumiso y cooperativo. Desde este enfoque, las características que atribuyen al entrenador autoritario son similares a las realizadas por Tutko y Richards (1984) del entrenador autoritario. Estos autores proponen un trabajo realizado reflejado en el libro "Psicología del Entrenamiento Deportivo", donde se muestra cómo las características diferenciales de los entrenadores producirían diferentes respuestas en los atletas, y sugieren cinco categorías predominantes del entrenador: autoritario o duro, afable, conductor, poco formalista y metódico.

Desde la perspectiva propuesta por Martens y cols. (1989), en nuestra muestra, los entrenadores con mayor nivel de experiencia, grado técnico y titulación deportiva, estarían más orientados hacia estilos de liderazgo autoritario, si bien desde esta perspectiva estamos estudiando las características de liderazgo y no las características estrictamente de personalidad.

Los objetivos principales del estudio son: a) Establecer relaciones entre las características de liderazgo de la muestra de entrenadores seleccionada en base a las siguientes características personales y deportivas de los entrenadores: "Importancia concedida al deporte del judo", "horas dedicadas al entrenamiento", "experiencia", "grado técnico o cinturón" y "titulación deportiva; b) Establecer comparaciones entre los perfiles de liderazgo obtenidos en los entrenadores de judo femenino y masculino, a la vez comparar los resultados obtenidos en las características personales y deportivas anteriormente citadas. c) Establecer posibles diferencias de liderazgo entre entrenadores en base al grado técnico o cinturón, titulación deportiva y nivel de experiencia.

MÉTODO

Participantes

La muestra está compuesta por 26 entrenadores de judo (21 hombres y 5 mujeres) dentro de ámbito nacional y pertenecientes a las siguientes federaciones territoriales: Madrileña, Gallega, Comunidad Valenciana y Canaria. Los entrenadores fueron evaluados entre los años 2001 y 2002. Es importante destacar de la muestra como todos los entrenadores evaluados disponen de un elevado nivel técnico y alta experiencia, donde un elevado porcentaje de estos han ocupado distintos cargos federativos. A su vez, la gran mayoría han desarrollado su actividad profesional entrenando a judokas de alto nivel, y en todos los casos a deportistas de competición.

Algunas de las principales características específicas de la muestra son (tablas 1, 2 y 3): El número de horas media que dedican los entrenadores dedicadas exclusivamente al entrenamiento deportivo es de 13,93 horas, pudiendo en ocasiones llegar a un máximo de 35 horas semanales; los entrenadores presentan una experiencia media de 15,89 años, siendo la experiencia mínima de 4 años y máxima de 26 años; respecto al grado técnico o cinturón, veintitrés de los veintiséis entrenadores evaluados disponen de un cinturón negro 3er Dan o superior, llegando a evaluar a entrenadores con 7º Dan; con relación a la titulación deportiva, 22 son maestros- entrenadores nacionales, uno es entrenador regional y tres son instructores-monitores.

Instrumentos

Se desarrolló para el presente estudio la adaptación de la escala de Liderazgo en su versión entrenadores al deporte del judo (Ruiz, 2004a; 2004b; 2005), basándonos en la Escala de Liderazgo de Chelladurai y Saleh (1980) y en la adaptación al castellano realizada por Crespo y cols. (1994) en el deporte del tenis. La escala se compone de 40 ítems y cinco factores: Entrenamiento e Instrucción, Conducta Democrática, Conducta Autocrática, Apoyo Social, y Feedback Positivo. A su vez, se recogieron diferentes datos personales a través del diseño de la entrevista para entrenadores (Ruiz, 2004a; 2004b), donde se consideraron los siguientes datos cuantitativos y cualitativos de carácter ordinal (ver Anexo I).

Procedimiento

De forma precedente a la administración de la prueba, se realizaron diferentes sesiones informativas donde se especificaron los objetivos de las pruebas administradas, especificando las características de la escala de liderazgo y de los datos personales y deportivos a rellenar por parte de los entrenadores que quisieran participar. Para la gran mayoría de los entrenadores evaluados, el cuestionario fue rellenado en instalaciones apropiadas para ello y con la presencia directa de un psicólogo deportivo. Debido al elevado número de competiciones y las problemáticas intrínsecas en la

administración de pruebas, a algunos entrenadores se les envió la prueba por correo, si bien todos ellos asistieron a las diferentes charlas informativas.

Análisis de datos

En este apartado, hemos desarrollado los siguientes análisis estadísticos: Análisis descriptivos de la muestra seleccionada, determinando fundamentalmente lo que es media, desviación típica, puntuación máxima y puntuación mínima, a la vez de determinar las frecuencias de cada una de las variables consideradas de los entrenadores (porcentajes y porcentajes acumulados); análisis correlacionales para las variables cuantitativas a través del Coeficiente de correlación de Pearson, utilizando la Tau-b de Kendall para variables de tipo ordinal. Para el establecimiento de posibles diferencias entre el grupo de entrenadores masculino y entrenadores femenino, así como para el análisis de diferencias en función de la titulación deportiva (formado por dos grupos), realizamos los análisis correspondientes a la diferencia de medias para dos muestras independientes a través de la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney. Para el establecimiento de diferencias en función del grado técnico o cinturón y el nivel de experiencia (ambas variables formadas por tres grupos), aplicamos la prueba no paramétrica H Kruskal-Wallis para más de dos muestras independientes.

Para la realización de todos estos análisis estadísticos, hemos utilizado el paquete estadístico SPSS en su versión 12.0.

RESULTADOS

A continuación mostramos algunos de los principales datos descriptivos de la muestra seleccionada:

Tabla 1.- Frecuencias, porcentajes y porcentajes acumulados de los entrenadores evaluados en función del grado técnico o cinturón

GRADO TÉCNICO O CINTURÓN	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1er Dan	1	3,8	3,8
2º Dan	2	7,7	11,5
3er Dan	4	15,4	26,9
4º Dan	3	11,5	38,5
5º Dan	6	23,1	61,5
6º Dan	9	34,6	96,2
7º Dan	1	3,8	100,0
Total	26	100,0	

Tabla 2.- Puntuaciones medias, desviaciones típicas, mínimos y máximos de las cuestiones referidas a importancia del judo, horas a entrenar y años de experiencia

VARIABLES	Media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
Importancia del judo	8,92	0,89	7,00	10,00
Horas a entrenar	13,93	8,81	2,50	35,00
Experiencia	15,89	7,27	4,00	26,00

Tabla 3.- Frecuencias, porcentajes y porcentajes acumulados de la titulación deportiva considerada en los entrenadores evaluados

TITULACIÓN DEPORTIVA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Instructor-monitor	3	11,5	11,5
Entrenador Regional	1	3,8	15,4
Maestro-Entrenador Nacional	22	84,6	100,0
Total	26	100	

Con relación al objetivo a), a continuación presentamos la primera matriz de correlaciones aplicando la correlación de Pearson para las variables cuantitativas consideradas (tabla 4): Importancia del judo, horas de entrenamiento y experiencia.

En la matriz de correlaciones, con relación al grado o importancia al judo para el entrenador, hallamos correlaciones estadísticamente significativas con una $p < 0,05$ entre este ítem y el factor de Apoyo Social ($r=0,393$, $p=0,047$), y una aproximación a la significación estadística ($p < 0,10$) con el factor Entrenamiento e Instrucción ($r=0,385$, $p=0,052$). Con relación a las horas de entrenamiento, se muestran correlaciones próximas a la significación estadística ($p < 0,10$) con el factor Conducta Democrática ($r = 0,338$, $p=0,091$). También se muestran relaciones estadísticamente significativas entre experiencia y el factor Conducta Autocrática con una $p < 0,05$ ($r=0,439$, $p=0,025$), constituyéndose en este caso como la correlación estadísticamente significativa más alta.

Tabla 4.- Correlación de Pearson entre los cinco factores de la escala de Liderazgo y la importancia concedida al deporte del judo, horas de entreno y experiencia

CORRELACIÓN PEARSON	Importancia del judo	Horas de entreno	Experiencia
Entrenamiento e Instrucción	0,385 $p < 0,10$	0,092	-0,080
Conducta Democrática	-0,105	-0,338 $p < 0,10$	-0,108
Conducta Autocrática	0,081	0,140	0,439 *
Apoyo Social	0,393 *	0,012	-0,034
Feedback Positivo	0,256	0,214	0,016

* $p < 0,05$

Una vez mostrados estos resultados, a continuación presentamos la segunda matriz de correlaciones aplicando la Tau-b de Kendall (tabla 5) e incluyendo las variables ordinales de grado técnico y titulación deportiva (consideración de siete y tres niveles respectivamente):

Tabla 5.- Establecimiento de correlaciones a través de la Tau-b de Kendall entre los cinco factores de la escala de Liderazgo y el grado técnico o cinturón y la titulación deportiva

CORRELACIÓN TAU-B DE KENDALL	Grado técnico o cinturón	Titulación deportiva
Entrenamiento e Instrucción	-0,094	-0,191
Conducta Democrática	-0,014	-0,132
Conducta Autocrática	0,381 *	0,311 $p < 0,10$
Apoyo Social	-0,220	-0,183
Feedback Positivo	-0,206	-0,190

* $p < 0,05$

En la matriz hallamos con una $p < 0,05$ correlaciones estadísticamente significativas entre Conducta Autocrática y grado técnico ($r=0,381$, $p=0,015$), y una correlación próxima a la significación estadística ($p < 0,10$) entre el factor Conducta Autocrática y titulación deportiva ($r=0,311$, $p=0,062$).

b) Establecer comparaciones entre los perfiles de liderazgo obtenidos en los entrenadores de judo femenino y masculino, a la vez comparar los resultados obtenidos en las características personales y deportivas citadas anteriormente.

Tabla 6.- Puntuaciones medias, desviaciones típicas, mínimos, máximos, rangos promedio y suma de rangos de los cinco factores de la escala de Liderazgo "versión entrenadores" para entrenadores hombres (n=21)

FACTORES HOMBRES	GRUPO	Media	Dev. tip.	Mínimo	Máximo	Rango promedio	Suma de rangos
Entrenamiento-Instrucción		3,92	0,48	2,62	4,69	13,83	290,50
Conducta democrática		3,19	0,52	2,44	4,22	14,02	294,50
Conducta autocrática		2,34	0,46	1,60	3,40	13,62	286,00
Apoyo social		4,14	0,52	3,13	5,00	14,69	308,50
Feedback positivo		4,23	0,76	2,00	5,00	13,86	291,00

Tabla 7.- Puntuaciones medias, desviaciones típicas, mínimos, máximos, rangos promedio y suma de rangos de los cinco factores de la escala de Liderazgo "versión entrenadores" para entrenadores mujeres (n=5)

FACTORES MUJERES	GRUPO	Media	Dev. tip.	Mínimo	Máximo	Rango promedio	Suma de rangos
Entrenamiento-Instrucción		3,88	0,43	3,38	4,46	12,10	60,50
Conducta democrática		3,04	0,60	2,44	3,89	11,30	56,50
Conducta autocrática		2,36	0,71	1,60	3,40	13,00	65,00
Apoyo social		3,67	0,49	3,25	4,38	8,50	42,50
Feedback positivo		4,20	0,51	3,80	5,00	13,86	291,00

Para el establecimiento de posibles diferencias de liderazgo entre el grupo de entrenadores masculino y femenino, desarrollamos un análisis no paramétrico de diferencia de medias para dos muestras independientes a través de la prueba U de Mann-Whitney (tabla 8). Los resultados muestran la ausencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos de entrenadores, a pesar de observarse una aproximación a $p < 0,10$ en el factor Apoyo Social. Si comparamos las tablas 6 y 7, puede observarse como es en este factor donde mayor diferencial de puntuación media existe (mayor puntuación media en el grupo masculino), hallando puntuaciones muy similares en los restantes factores.

Tabla 8.- Análisis de diferencia medias para entrenadores hombres y mujeres considerando los cinco factores de la escala de liderazgo LSS en la versión "percepción entrenadores". La tabla muestra la aplicación del estadístico de contraste "U de Mann-Whitney" para muestras independientes

PRUEBA U DE MANN-WHITNEY	Entrenamiento-Instrucción	Conducta democrática	Conducta autocrática	Apoyo social	Feedback positivo
U de Mann-Whitney	45,500	41,500	50,000	27,500	45,000
W de Wilcoxon	60,500	56,500	65,000	42,500	60,000
Z	-0,457	-0,718	-0,165	-01,632	-0,493
Significación	0,648	0,473	0,869	0,103	0,622

Respecto a las variables personales y deportivas, utilizamos la misma prueba de análisis de diferencias de medias para el grupo de entrenadores masculino y femenino, no mostrándose diferencias estadísticamente significativas (tabla 10). En la tabla 9, puede observarse como las puntuaciones, horas dedicadas al entrenamiento y años de experiencia son prácticamente las mismas.

Tabla 9. - Puntuaciones medias, desviaciones típicas, mínimos y máximos de las variables personales y deportivas para el grupo e entrenadores masculino (n=21) y femenino (n=5)

VARIABLES	Media		Desv. típ.		Mínimo		Máximo	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres
Importancia judo	9,00	8,60	0,89	0,89	7,00	8,00	10,00	10,00
Horas a entrenar	14,38	12,04	9,60	4,33	2,50	5,00	35,00	16,00
Años Experiencia	16,62	12,80	7,23	7,36	4,00	5,00	26,00	20,00

Tabla 10.- Análisis de diferencia medias para entrenadores hombres y mujeres considerando las siguientes variables personales: "Importancia del judo", "horas a entrenar" y "experiencia". La tabla muestra la aplicación del estadístico de contraste "U de Mann-Whitney" para muestras independientes

PRUEBA U DE MANN-WHITNEY	Importancia del judo	Horas a entrenar	Experiencia
U de Mann-Whitney	38,000	48,500	32,500
W de Wilcoxon	53,000	63,500	47,500
Z	-0,994	-0,261	-01,309
Significación	0,320	0,794	0,191

c) Establecer posibles diferencias de liderazgo entre entrenadores en base al grado técnico o cinturón, titulación deportiva y nivel de experiencia.

Antes de realizar los análisis correspondientes en función del grado técnico o cinturón y la titulación deportiva, realizamos una breve reflexión sobre la conveniencia de considerar de forma separada estas dos variables de los entrenadores a la hora de establecer posibles diferencias entre ellos. Cuando hablamos de variables como grado técnico y titulación deportiva en el deporte del judo, estas se encuentran estrechamente ligadas, siendo interdependiente la titulación deportiva del grado técnico o cinturón del entrenador (ver criterios de acceso a la formación de entrenadores en página web www.rfejudo.com; normativa sobre Titulaciones de la Escuela Federativa de la Real Federación Española de Judo y D.A.). A pesar de esta relación, desde una perspectiva estrictamente de investigación y análisis de datos, consideramos relevante realizar un análisis correlacional de estas variables con relación a la experiencia, que nos indique la posible conveniencia del establecimiento de diferencias de liderazgo de estas dos variables de forma independiente. Dado que el grado técnico o cinturón y la titulación deportiva se constituyen como variables ordinales, utilizaremos Tau-b de Kendall como estadístico a utilizar en los análisis correlacionales (tabla 11).

Tabla 11.- Establecimiento de correlaciones a través de la Tau-b de Kendall entre la experiencia, grado técnico o cinturón y titulación Deportiva (n=26)

CORRELACIÓN KENDALL	TAU-B	DE EXPERIENCIA	GRADO TÉCNICO	TITULACIÓN DEPORTIVA
Experiencia		1,000	0,597 **	0,322 *
Grado técnico			1,000	0,609 **
Titulación deportiva				1,000

*p<0,05; ** p<0,01.

Los resultados muestran relaciones estadísticamente significativas entre la experiencia y el grado técnico o cinturón ($r=0,597$; $p=0,000$), así como entre aquella y la titulación deportiva ($r=0,322$; $p=0,048$). Como era esperar, existe también correlaciones estadísticamente significativas entre grado técnico y titulación deportiva ($r=0,609$; $p=0,000$). Como podemos observar, la magnitud de las correlaciones para muestra de entrenadores seleccionada, presenta valores medios (entre 0,3 y 0,6),

pudiendo ser aconsejable establecer diferencias de liderazgo considerando tanto el grado técnico como la titulación deportiva de forma independiente.

Una vez realizadas las correlaciones observadas, a continuación presentamos los análisis de diferencia de medias para muestras independientes considerando el grado técnico o cinturón. Para ello, hemos utilizado la Prueba H de Kruskal-Wallis (tabla 13) para varias muestras independientes y dividido a los entrenadores en tres grupos: Grupo 1, formado por entrenadores entre 1er Dan y 3er Dan (n=7); grupo 2, para entrenadores que disponen de 4º y 5º Dan (n=9); y, grupo 3, para entrenadores de 6º y 7º Dan (cinturones blanco y rojo: n=10) (tabla 12).

Tabla 12.- Puntuaciones medias, desviaciones típicas, mínimos y máximos referidos a los cinco factores de liderazgo considerando el grado técnico o cinturón

FACTORES	Niveles de Grado técnico o cinturones	Media	Desv. tip.	Mínimo	Máximo
Entrenamiento e Instrucción	1er, 2º y 3er Dan	3,87	0,31	3,54	4,23
	4º y 5º Dan	4,15	0,33	3,62	4,69
	6º y 7º Dan	3,73	0,59	2,62	4,38
Conducta Democrática	1er, 2º y 3er Dan	3,05	0,47	2,56	3,89
	4º y 5º Dan	3,30	0,57	2,44	4,00
	6º y 7º Dan	3,12	0,56	2,44	4,22
Conducta Autocrática	1er, 2º y 3er Dan	2,17	0,39	1,60	2,60
	4º y 5º Dan	2,11	0,44	1,60	2,80
	6º y 7º Dan	2,68	0,45	2,20	3,40
Apoyo Social	1er, 2º y 3er Dan	4,02	0,33	3,38	4,38
	4º y 5º Dan	4,38	0,51	3,63	5,00
	6º y 7º Dan	3,79	0,57	3,13	4,75
Feedback Positivo	1er, 2º y 3er Dan	4,20	0,67	3,20	5,00
	4º y 5º Dan	4,60	0,33	4,00	5,00
	6º y 7º Dan	3,90	0,86	2,00	5,00

Tabla 13.- Análisis de diferencias de liderazgo para los tres grupos de entrenadores en función del cinturón o grado técnico del que disponen aplicando la Prueba H de Kruskal -Wallis para muestras independientes. Se muestran los rangos medios de cada grupo en cada factor

PRUEBA H DE KRUSKALL-WALLIS	Grupo 1 (n=7)	Grupo 2 (n=9)	Grupo 3 (n=10)	Chi-cuadrado	Significación
Entrenamiento e Instrucción	11,64	17,33	11,35	3,486	0,175
Conducta Democrática	11,79	15,56	12,85	1,082	0,582
Conducta Autocrática	10,93	9,78	18,65	7,639	0,022*
Apoyo Social	13,14	17,94	9,75	5,496	0,064
Feedback Positivo	12,36	17,67	10,55	4,413	0,110

* p<0,05

Los resultados muestran como el grupo 2 obtiene las mayores puntuaciones en todos los factores a excepción del factor Conducta Autocrática, donde el grupo 3 obtiene las mayores puntuaciones. Con relación a los datos de significación obtenidos, destacamos cómo se muestran diferencias estadísticamente significativas con un p<0,05 en el factor Conducta Autocrática (p=0,022), y una aproximación a la significación (p<0,10) en el factor Apoyo Social (p=0,064). Por otra parte, y a pesar de las diferencias en puntuación especialmente entre los grupos 2 y 3 en el factor Feedback Positivo, no se muestran diferencias estadísticamente significativas.

Dada la escasez muestral existente en el estudio para la realización de determinados análisis estadísticos, dividimos las tres titulaciones existentes de la variable titulación deportiva en dos grupos: los instructores-monitores y entrenadores regionales constituyen el grupo 1 (n=4), y los maestros-entrenadores nacionales constituyen el grupo 2 (n=22) (tabla 14).

Tabla 14.- Puntuaciones medias, desviaciones típicas, mínimo, máximo, rangos promedio y suma de rangos de las características de liderazgo para los dos grupos de entrenadores en función de la titulación deportiva

DESCRIPTIVOS	Titulación deportiva	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo	Rango promedio	Suma de rangos
Entrenamiento- Instrucción	Instructores-monitores y entrenadores regionales	4,08	0,22	3,77	4,23	15,63	62,50
	Maestros-entrenadores nacionales	3,89	0,49	2,62	4,69	13,11	288,50
Conducta democrática	Instructores-monitores y entrenadores regionales	3,28	0,50	2,67	3,89	15,00	60,00
	Maestros-entrenadores nacionales	3,14	0,54	2,44	4,22	13,23	291,00
Conducta autocrática	Instructores-monitores y entrenadores regionales	1,90	0,26	1,60	2,20	6,25	25,00
	Maestros-entrenadores nacionales	2,43	0,49	1,60	3,40	14,82	326,00
Apoyo social	Instructores-monitores y entrenadores regionales	4,19	0,16	4,00	4,38	15,63	62,50
	Maestros-entrenadores nacionales	4,03	0,58	3,13	5,00	13,11	288,50
Feedback positivo	Instructores-monitores y entrenadores regionales	4,20	0,85	3,20	5,00	12,88	51,50
	Maestros-entrenadores nacionales	4,23	0,70	2,00	5,00	13,61	299,50

Tabla 15.- Análisis de diferencias de liderazgo entre los dos grupos de entrenadores en función de la titulación deportiva y aplicando la Prueba "U de Mann-Whitney" para muestras independientes

PRUEBA U DE MANN-WHITNEY	Entrenamiento e Instrucción	Conducta democrática	Conducta autocrática	Apoyo social	Feedback positivo
U de Mann-Whitney	35,500	38,000	15,000	35,500	41,500
W de Wilcoxon	288,500	291,000	25,000	288,500	51,500
Z	-0,606	-0,428	-2,086	-0,606	-0,180
Significación	0,544	0,669	0,037 *	0,544	0,857

*<0,05

Los resultados muestran un importante grado de convergencia con los resultados obtenidos al establecer diferencias en función del grado técnico o cinturón (tabla 15). En nuestro caso, es importante destacar como solo con el factor Conducta Autocrática, obtenemos una significación de $p < 0,05$ ($p = 0,037$), donde el grupo de maestros-entrenadores nacionales obtienen mayores puntuaciones que los instructores- monitores y entrenadores regionales.

A continuación se presentan el análisis de diferencias de liderazgo en función de la variable "años de experiencia". Para ello, hemos dividido a los entrenadores en tres niveles: grupo 1, correspondiente al grupo de entrenadores con una experiencia inferior a 10 años ($n = 4$); grupo 2, con un nivel de experiencia situado entre los 10 y 20 años ($n = 8$), y grupo 3, con un nivel de experiencia superior a los 20 años ($n = 12$) (tabla 16). Somos conscientes que a la hora de realizar comparaciones entre los factores de liderazgo con las distintas variables consideradas (grado técnico o cinturón, titulación deportiva y nivel de experiencia como entrenador), los resultados teóricamente deben ser convergentes. No obstante, a continuación presentamos los resultados obtenidos:

Tabla 16.- Puntuaciones medias, desviaciones típicas, mínimo y máximo de las características de liderazgo para los tres grupos de entrenadores en función del nivel de experiencia

DESCRIPTIVOS	Nivel de experiencia	Media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
Entrenamiento e Instrucción	Experiencia inferior a 10 años	3,94	0,32	3,54	4,23
	Experiencia entre 10 y 20 años	4,06	0,28	3,69	4,46
	Experiencia superior a 20 años	3,81	0,61	2,62	4,69
Conducta Democrática	Experiencia inferior a 10 años	3,18	0,43	2,67	3,89
	Experiencia entre 10 y 20 años	3,38	0,69	2,56	4,22
	Experiencia superior a 20 años	3,03	0,47	2,44	3,67
Conducta Autocrática	Experiencia inferior a 10 años	2,11	0,38	1,60	2,60
	Experiencia entre 10 y 20 años	2,14	0,44	1,60	2,80
	Experiencia superior a 20 años	2,60	0,49	2,00	3,40
Apoyo Social	Experiencia inferior a 10 años	3,95	0,35	3,38	4,38
	Experiencia entre 10 y 20 años	4,39	0,53	3,38	4,88
	Experiencia superior a 20 años	3,92	0,58	3,13	5,00
Feedback Positivo	Experiencia inferior a 10 años	4,29	0,68	3,20	5,00
	Experiencia entre 10 y 20 años	4,14	1,02	2,00	5,00
	Experiencia superior a 20 años	4,23	0,56	3,20	5,00

Tabla 17.- Análisis de diferencias de liderazgo entre los tres grupos de entrenadores en función del nivel de experiencia del que disponen aplicando la Prueba H de Kruskal -Wallis para muestras independientes. Se muestran los rangos medios de cada grupo en cada factor

PRUEBA H DE KRUSKAL- WALLIS	Grupo 1 (n=7)	Grupo 2 (n=7)	Grupo 3 (n=12)	Chi-cuadrado	Significación
Entrenamiento e Instrucción	13,29	15,57	12,42	0,765	0,682
Conducta Democrática	13,86	16,07	11,79	1,415	0,493
Conducta Autocrática	9,71	10,86	17,25	5,569	0,062
Apoyo Social	12,00	18,43	11,50	4,024	0,134
Feedback Positivo	13,36	14,14	13,21	0,071	0,965

De los resultados mostrados (tabla 17), destacamos como se vuelve a mostrar la misma tendencia de resultados anteriormente descrita: Únicamente el factor Conducta Autocrática muestra una tendencia próxima a la significación ($p=0,062$; $p<0,10$), donde el grupo de entrenadores con mayor experiencia (grupo 3) obtienen las mayores puntuaciones. Estos resultados son convergentes con las correlaciones estadísticamente significativas encontradas entre el factor Conducta Autocrática, grado técnico y titulación deportiva ($p<0,05$).

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Los resultados muestran como existen importantes relaciones entre las características de liderazgo, la importancia concedida al deporte del judo, grado técnico o cinturón, titulación deportiva, experiencia como entrenador y horas dedicadas al entrenamiento. Estas relaciones se muestran diferenciales dependiendo del factor, si bien el factor Feedback Positivo es el único donde no se muestran relaciones estadísticamente significativas. Asimismo, destacamos la importancia del factor Conducta Autocrática, constituyéndose como el factor con un mayor número de correlaciones estadísticamente significativas (experiencia, grado técnico y titulación deportiva). A su vez, se confirman los hallazgos realizados por Garita y Araya (2005) donde a mayor experiencia del entrenador, este se percibe como más autoritario.

Es importante destacar como las características diferenciales que pueden presentar los entrenadores de diferente grado técnico o cinturón dedicados al ámbito competitivo, pueden constituirse como un factor de influencia positiva o negativa de cara al rendimiento del judoka. Es evidente que dependiendo no solo del grupo de entrenamiento, sino del propio deportista, un comportamiento especialmente orientado a la conducta autocrática en entrenadores con mayor experiencia, grado técnico y titulación deportiva pueden ofrecer mayores posibilidades de rendimiento en determinados deportistas o grupos, pudiendo ser contraproducente en deportistas que requieran comportamientos más democráticos u orientados al apoyo social. A su vez, es importante destacar el importante grado de convergencia hallado al establecer diferencias entre los diferentes niveles de titulación deportiva entre entrenadores, las diferencias halladas en función del grado técnico o cinturón, y el nivel de experiencia deportiva como entrenadores (en este caso de forma más débil), donde el factor Conducta Autocrática se muestra como un factor con importantes resultados e implicaciones prácticas. Por otra parte, es importante considerar que sería necesario y aconsejable el incremento de la muestra de entrenadores (especialmente del grupo femenino) con el objetivo de poder establecer resultados con un mayor grado de generalidad. Asimismo, la ausencia de diferencias entre ambos sexos puede indicarnos como la propia práctica profesional en el judo de alto rendimiento o competición puede llevar al desarrollo de estilos de liderazgo homogéneos, mostrando un cierto grado de independencia respecto a la variable sexo. Este aspecto también se relaciona con el hecho de que muchos entrenadores mujeres de judo a nivel competitivo entrenan tanto a judokas hombres como mujeres, sucediendo este mismo hecho con los entrenadores de judo hombres.

¿Qué implicaciones prácticas tienen estos resultados?. El estudio realizado con entrenadores, considera un mayor número de variables (Ruiz, 2004a; 2004b). Sin embargo, hemos incluido las variables deportivas actuales más relevantes en el momento de la evaluación. Desde un punto de vista práctico, estas reflexiones presentan importantes implicaciones prácticas: en primer lugar, es importante destacar como la variable "edad" (pudiéndose relacionar directamente con grado técnico y titulación deportiva) está posiblemente afectando a lo que es estilo de liderazgo. Esta perspectiva tiene su lógica con la formación reglada recibida en los cursos de titulación de entrenador y grado técnico (Danes): a menor grado técnico o Dan y titulación deportiva del entrenador, es más probable el entrenamiento a judokas se realice a edades más tempranas (colegios, institutos, gimnasios donde se imparta judo para niños) o de judokas en proceso de iniciación (adolescentes y adultos con grado técnico bajo), donde el entrenamiento y exigencias de la clase pueden requerir comportamientos menos autocráticos y más orientados al entrenamiento-instrucción y feedback positivo (Crespo y Balaguer, 1994).

Las trayectorias deportivas y perfiles de los entrenadores de judo son muy diversas, pero de lo que es evidente es que a medida que el entrenador gana en grado técnico o Danes, puede optar a mayor titulación deportiva, pudiéndose incrementar el grado de conocimiento y experiencia para el entrenamiento de alumnos con un mayor nivel técnico o con objetivos no solo de aprendizaje y autosuperación (objetivos de maestría), sino también objetivos de competición (objetivos de resultado). Este último grupo de alumnos más orientados a la competición, exigen del entrenador unas características de liderazgo más orientados al cumplimiento de objetivos y consecuentemente mayores niveles de exigencia y disciplina, pudiendo orientarse hacia un estilo de liderazgo más autocrático y de apoyo social (Crespo y Balaguer, 1994).

Sería interesante en posteriores investigaciones, que estos datos sirviesen para la realización de investigaciones propuestas por Crespo y cols. (1994), donde se estableciesen relaciones entre los comportamientos de liderazgo predominantes del entrenador de judo, y las variables principalmente de satisfacción y de rendimiento, estableciendo perfiles de rendimiento de entrenador y el diseño de planes formativos específicos para entrenadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrud, W.E. (1970). The personality of high school college an professional football coaches. 75 th Proceedings of the National College Physical Education for Men.
- Barrow, J. (1977). The variables of leadership: A review and conceptual framework. *Academy of Management Review*, 2, 231-251.
- Bass, B.M. (1981). *Stodgill's handbook of the leadership: a survey of theory and research*. Free Press, New York.
- Bird, A.M. (1977). Development of a model for predicting team performance. *Research Quaterly*, 48, 231-251.
- Case, W. (1980). An examination of the leadership behaviors of selected successful basketball coaches at four competitive levels. Unpublished doctoral dissertation. University of Waterloo, Waterloo, Ontario.
- Carron, A.V. y Bennet, B.B. (1977). Compatibility in the coach athlete dyad. *Research Quaterly*, 48, 671-679.
- Chelladurai, P. (1978). A contingency model of leadership in athletics. Unpublished doctoral dissertation. University of Waterloo, Canada.
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports. A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21, 328-354.

- Chelladurai, P. y Carron, A.V. (1982). Cohesiveness, coach athlete compatibility, participation orientation and their relationship to relative performance and satisfaction. Paper presented at a meeting of the NASPSPA, College Park, MD.
- Chelladurai, P. y Carron, A.V. (1983). Athletic mature and preferred leadership. *Journal of Sport Psychology*, 5, 371-379.
- Chelladurai, P. y Haggerty, T.R. (1978). A normative model of decision styles in coaching. *Athletic Administration*, 13 (1), 6-9.
- Chelladurai, P. y Saleh, S.D. (1980). Preferred leadership in sport. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 3, 34-45.
- Cooper, R. y Payne, R. (1973). Personality orientations and performance in soccer teams; leader's and subordinates's orientations related to team success. Unpublished study. University of Aston, Birmingham, England.
- Cox, R.H. (1983). *Leadership in sport. Sport psychology. Concepts and applications*. W.C. Brown Publishers, Dubuque, Iowa.
- Cratty, B.J. (1981). *Social Psychology in athletics*. Prentice-hall. Inc. Englewood Cliffs, N.J.
- Crespo, M. y Balaguer, I. (1994). Las relaciones entre el deportista y el entrenador. En: Balaguer, I. (1994): *Entrenamiento psicológico en el deporte. Principios y aplicaciones*. Ed. Albatros. Valencia.
- Crespo, M., Balaguer, I. y Atienza, F. (1993). Variables influencing leadership styles in tennis coaches. *Proceedings 8th World Congress Sport Psychology*, 204-208.
- Crespo, M., Balaguer, I., y Atienza F. (1994). Análisis psicométrico de la versión española de la escala de liderazgo para el deporte de Chelladurai y Saleh en la versión entrenadores. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 4 (1), 5-28.
- Crossman, J. (1985). The objective and systematic categorization of athlete and coach behavior using two observation codes. *Journal of Sports Behavior*, 8 (49), 195-207.
- Danielson, R.R., Zelhart, P.F. y Drake, D.J. (1975). Multidimensional scaling and factor analysis of coaching behaviour as perceived by high school hockey player. *Research Quarterly*, 46, 323-334.
- Davies, D. (1991). *Factores Psicológicos en el Deporte Competitivo*. Ancora S.A. Barcelona. Traducción al castellano de *Psychological Factors in Competitive Sports*. London: Flamer Press. 1989.
- Erle, F.J. (1981). *Leadership in competitive and recreational sport*. Tesis doctoral no publicada. University of Ontario. London. Canadá.
- Franks, I., Johnson, R. y Sinclair, G. (1988). The development of a computerized coaching analysis system for recording behavior in sporting environments. *Journal of Teaching in Physical Education*, 8, 23-32.
- Gagen, J.J. (1971). Risk taking within football situations of selected football coaches. Master's Thesis. Kent, OH.
- Garita, E. y Araya, G. (2005). Autopercepción de estilos de liderazgo en entrenadores de disciplinas deportivas individuales y colectivas. *Actas del X Congreso Nacional y Andaluz de Psicología de la Actividad Física y el Deporte*, pp. 790-803. Universidad de Málaga.
- Garland, J.K., y Barry, J.R. (1988). The effects of personality and perceived leader behaviour on performance in collegiate football. *The Psychological Record*, 4, 237-247.
- Garland, J.K., y Barry, J.R. (1990). Personality and leader behaviors in collegiate football: A multidimensional approach to performance. *Journal of Research in Personality*, 24, 355-370.
- Gosálvez, M. (1996). Aplicación de los cuestionarios adaptados de escala de liderazgo al deporte de la natación. *INFOCOES*, vol. I, n°2, pp. 17-25.
- Hendry, L. B. (1972). The coaching stereotype. En H.T.A. Whiting (Ed). *Readings in sport psychology* . Henry Kimpton Publ. London.

- Horne, T. y Carron A.V. (1985). Compatibility in coach-athlete relationships. *Journal of Sport Psychology*, 7, 137-149.
- Inciong, P. (1974). Leadership style and team success. Unpublished doctoral dissertation. University of Utah.
- Krauss, R. (1975). Analysis of an American football team. Unpublished study. Perceptual Motor Learning Laboratory. University of California. Los Angeles.
- Kuklinski, B. (1990). Sport leadership: An overview. *New Zealand Journal of Health Physical Education & Recreation*, 23(3), 15-18.
- Lacy, A. y Darts, P. (1985). Systematic observation of behaviours of winning high school football coaches. *Journal of Teaching in Physical Education*, 4, 256-270.
- Martens, R., Cristina, R.W., Harvey, J.J. y Sharkey, B. (1989). *El Entrenador: Nociones sobre Psicología y medicina para conocer el éxito*. Barcelona: Hispano Europea.
- Mechikoff, R.A. y Kozar, B. (1983). *Sport Psychology. The coach's perspective*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Pérez, M^a C. (2002). Caracterización del Entrenador de Alto Rendimiento Deportivo. *Cuadernos de Psicología del Deporte*. Vol.2, nº 1, pp. 15-37. Universidad de Murcia.
- Real Federación Española de Judo y Deportes Asociados. www.rfejudo.com
- Ruiz, R. (2004a). Análisis de las características psicológicas, deportivas y sociales en el deporte del judo a nivel competitivo: Una propuesta teórica y metodológica para la predicción del rendimiento. Tesis doctoral no publicada. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, 2004.
- Ruiz, R. (2004b). Análisis de las características psicológicas, deportivas y sociales de los entrenadores de judo a nivel nacional: Un estudio descriptivo y correlacional. Máster en Alto Rendimiento Deportivo. Comité Olímpico Español-Universidad Autónoma de Madrid. Tesina no publicada.
- Ruiz, R. (2005). Adaptación al deporte del judo de la Escala LSS de Liderazgo de Chelladurai y Saleh (1980) en la versión para entrenadores: su aplicación en el contexto del alto rendimiento deportivo. *Actas del X Congreso Nacional y Andaluz de Psicología de la Actividad Física y el Deporte*, pp. 303-313. Universidad de Málaga.
- Rushall, B.S. (1977). Two observation schedules for sporting and physical education environments. *Canadian Journal of Applied Sports Sciences*, 2, 15-21.
- Sage, G.H. (1975). An occupational analysis of the college coach. En D, W ball y J.W. Loy (eds.). *Sport and social order*. Reading Ma. Addison-Wesley.
- Sánchez Bañuelos, F. (1996). Traducción al castellano, validación, adaptación y revisión del cuestionario de Chelladurai y Saleh de escala de liderazgo para deportes (LSS, Leadership Scale for Sports). *INFOCOES*, vol.1, nº2, pp. 3-16.
- Schliesman, E.S. (1987). Relationship between congruence of preferred and actual leader behavior and subordinate satisfaction with leadership. *Journal of Sport Behavior*, 10, 2, 157-166.
- Smith, R.R., Smoll, F.L., y Curtis, B. (1979). Coach effectiveness training: A cognitive behavioural approach to enhancing behavioural skills in youth sport coaches. *Journal of Sport Psychology*, 1, 59-75.
- Smith, R.E., Smoll, F.L. y Hunt, E. (1975). A system for the behavioural assessment of athletic coaches. *Research Quarterly* 48, 401-407.
- Vos Strache, C. (1979). Player's perception of leadership qualities for coaches. *Research Quarterly*, 50 (4), 679-686.
- Vroom, V.H. y Yetton, E.W. (1973). *Leadership and decision making*. Pittsburg: University of Pittsburg Press.
- Weiss, M.R. y Friedrichs, W.D. (1986). The influence of leaders behaviors, coach attributes, and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. *Journal of Sport Psychology*, 4, 332-346.

Weinberg, R.S. y Gould, D. (1996). Fundamentos de Psicología del Deporte y el ejercicio físico. Barcelona: Ariel.

ANEXO I. Variables personales y deportivas consideradas en el estudio en forma de entrevista

- Indique en qué medida es importante para usted el JUDO (Responda sabiendo que 0 es nada importante y 10 muy importante).

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- Indique el número de horas que dedica como entrenador a la semana _____ horas

- Indique el tiempo que lleva ejerciendo como entrenador _____ años

- ¿Qué cinturón tiene actualmente? (Especifique el Dan) _____

- Indique la titulación deportiva que tiene como profesor de judo (Rodee con un círculo su opción de respuesta).

a. Instructor-monitor.

b. Entrenador regional.

c. Maestro-Entrenador Nacional.