

Cita: Gutiérrez-Caballero, J. M., Blázquez-Manzano, A. y Feu, S. (2024). Rasgos psicológicos de entrenadores de fútbol en España y variables sociodemográficas. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 24(2), 107-120

Rasgos psicológicos de entrenadores de fútbol en España y variables sociodemográficas

Psychological trails of football coaches in Spain

Características psicológicas de treinadores de futebol na espanha e variáveis sociodemográficas

Gutiérrez-Caballero, J. M.¹, Blázquez-Manzano, A.² y Feu, S.^{1,3}

¹Facultad de Educación y Psicología, Universidad de Extremadura; ²Dirección General de Deportes. Junta de Extremadura; ³Grupo de Optimización del Entrenamiento y el Rendimiento Deportivo – UEX.

RESUMEN

Este trabajo estudia las fortalezas psicológicas de una muestra de 260 entrenadores/as de fútbol en España y su relación con diversas variables sociodemográficas. Se utiliza el Cuestionario de Fortalezas Personales de Entrenadores de Fútbol, compuesto por 27 ítems englobados en cuatro dimensiones: motivación, debilidades, formación de personas y credibilidad. Los resultados muestran una puntuación alta en las variables motivación, formación y credibilidad ($M > 4.2$) pero bajas en las debilidades ($M = 1.82$). En el análisis correlacional, la debilidad correlaciona negativamente con las otras tres dimensiones; mientras que la credibilidad lo hace positivamente con la motivación y la formación de personas ($r_s \geq .43$). Se encuentran diferencias significativas en la formación en relación al sexo de entrenadores/as (hombres > mujeres) y la motivación. Y también respecto al sexo del equipo (mujeres > hombres) y edad de los entrenadores (31-40 < 41-55 años), con relación a la formación de personas.

Palabras clave: Psicología, Entrenadores, Fútbol, Motivación, Liderazgo.

ABSTRACT

This paper studies the psychological strengths of a sample of 260 football coaches in Spain and their relationship with several socio-demographic variables. The Football Coaches Personal Strengths Questionnaire composed of 27 items under four dimensions: motivation, weaknesses, personal development, and credibility. The results show high scores on the variables motivation, training, and credibility ($M > 4.2$) but low scores on weaknesses ($M = 1.82$). In the correlational analysis, weakness correlates negatively with the other three dimensions, whereas does positively with motivation and people formation ($r_s \geq .43$). Similarly, significant differences are found in relation to the gender of coaches (men > women) and motivation. And also, with respect to the sex of the team (women > men) and age of the coaches (31-40 < 41-55 years), in relation to the training of people.

Keywords: Psychology, Coaching, Football, Motivation, Leadership.

RESUMO

Este artigo estuda os pontos fortes psicológicos de uma amostra de 260 treinadores de futebol em Espanha e a sua relação com diversas variáveis sociodemográficas. O Football Coaches Personal Strengths Questionnaire composto por 27 itens em quatro rubricas: motivação, fraquezas, desenvolvimento de pessoas e credibilidade. Os resultados mostram pontuações elevadas para as variáveis motivação, formação e credibilidade ($M > 4,2$), mas pontuações baixas para os pontos fracos ($M = 1.82$). Na análise correlacional, a fraqueza correlaciona-se negativamente com as outras três dimensões, enquanto a credibilidade se correlaciona positivamente com a motivação e a formação ($r_s \geq .43$). Da mesma forma, são encontradas diferenças significativas em relação ao sexo dos treinadores (homens > mulheres) e à motivação. E também em relação ao sexo da equipa (mulheres > homens) e idade dos treinadores ($31-40 < 41-55$ anos), em relação à formação de pessoas.

Palavras chave: Psicologia, Treinadores, Futebol, Motivação, Liderança.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito deportivo, numerosas investigaciones han estudiado la importancia de los entrenadores en el desarrollo integral de los deportistas (O'Neil y Hodge, 2020). Autores como Shuai et al. (2023) señalan la importancia de comprender la personalidad para lograr el éxito en las principales competiciones.

La Psicología del Deporte ha abordado el perfil ideal de la figura de los entrenadores, principalmente desde la visión de los atletas y la autopercepción de los propios entrenadores, pero menos frecuentemente desde los atributos positivos como persona (Rivera, 2016).

En este sentido, han sido muchos los autores que han tratado de detallar el perfil idóneo de los entrenadores (Blázquez, 2010; Expósito, 2018; Martín, 2019), donde han adquirido un lugar destacado en los últimos años, los estudios sobre la capacidad de liderazgo y las características personales de los mismos (Maestre et al., 2018). Así, por ejemplo, en la liga eslovaca de fútbol se ha estudiado como la percepción de entrenadores y futbolistas es diferente en cuanto al liderazgo. Así, la autopercepción de futbolistas y entrenadores sobre la mayor madurez psicológica y técnica es mayor que cuando es la otra persona quien evalúa (Lisá et al., 2023).

El estudio de los recursos psicológicos de los entrenadores de fútbol tiene su interés, no solo por la influencia respecto a los propios jugadores sino también como conocimiento de su labor, ya que son muchas las presiones a las que están sometidos los entrenadores de fútbol y que han sido estudiadas por autores como Pérez (2002); así como el efecto de estas (Mendoza, 2005).

Enfocándose en el rol de los entrenadores y en sus percepciones, trabajos recientes han abordado los antecedentes personales y contextuales que podrían influir en su estilo interpersonal y en los procesos de motivación que adoptan los deportistas (Pulido et al., 2022; Rocchi y Pelletier, 2017).

Es importante tener en cuenta que el concepto de éxito tiene gran relación con la orientación motivacional que emplean los entrenadores con sus jugadores (Castro-Sánchez et al., 2019). Según Ruíz-Barquín (2004) un entrenador de éxito se caracteriza por unos rasgos como: extraversión, amabilidad, estabilidad emocional, responsabilidad y apertura a la experiencia. Por otro lado, también se le atribuyen habilidades psicológicas para el liderazgo y la gestión de sus deportistas y/o equipo, tales como: motivación, aplicación del refuerzo y/o castigo, habilidades de comunicación, etc. (Rivera, 2016). Otros autores como Rosado et al. (2007), cuando pregunta a futbolistas profesionales sobre las cualidades más valoradas de los entrenadores, señalan las siguientes: sinceridad, seguridad en sí mismo, honestidad, inteligencia y motivación. Y cuando se analiza el perfil adecuado en categorías inferiores, el énfasis del perfil de entrenadores se pone en la dimensión personal; incluyendo características como: equilibrio emocional, valores, motivación y capacidad de liderazgo (Maestre et al., 2018). Y es que según Pastor et al. (2017), los entrenadores poseen un papel muy importante en el aspecto afectivo en relación con los deportistas.

No hay que olvidar que la asunción de los errores propios, la gestión de normas que regulen las relaciones sociales, la actuación con seguridad y liderazgo; son conductas deseables que ayudan a actuar y comunicarse de forma positiva con los

Rasgos psicológicos de entrenadores españoles de fútbol

deportistas (Viciano et al., 2016). Y por otro lado, que un inadecuado estilo de comunicación por parte de los entrenadores puede conllevar que los jugadores sientan presión y un desacertado clima de trabajo (García-Naveira, 2017).

Y es que el estilo de comunicación de los entrenadores de fútbol influye en la exigencia mental, rendimiento percibido y frustración, siendo esta mayor cuando se realiza de forma directiva (Silva et al., 2022). En este sentido, Batista et al. (2019) comprobaron que las instrucciones previas que proporcionan los entrenadores favorecen el conocimiento compartido, la mejor resolución de las tareas y el ajuste de las demandas técnicas, tácticas y físicas. Algo similar ocurre con la información suministrada a los jugadores después de la tarea; lo que permite un mayor aprendizaje motor (Marco Ahulló et al., 2019).

Estilos comunicacionales positivos y que generan climas motivacionales orientados a la tarea, predicen el compromiso deportivo, la diversión y las alternativas percibidas de los futbolistas jóvenes (Torregrosa et al., 2008).

Siguiendo a Silva et al. (2022), el comportamiento de los entrenadores influye en el rendimiento, motivación y actitudes de sus jugadores y viceversa. Incluso se ha estudiado el efecto de la influencia del despido de los entrenadores a mitad de la competición, encontrando que el rendimiento locomotor es mejor con los entrenadores despedidos, mientras que los nuevos entrenadores presentan mejores valores, pero en el contexto de los entrenamientos (Sousa et al., 2023).

Parece necesario mencionar en esta investigación la Teoría de las Necesidades Psicológicas Básicas (Deci y Ryan, 2000) en adelante NPB, ya que el objetivo de esta es el estudio de las fortalezas psicológicas de los entrenadores de fútbol. Hay que recordar que a través de las NPB se establece la existencia de tres necesidades universales y esenciales para cualquier persona que experimente un óptimo desarrollo psicológico y de bienestar personal. Así, el Cuestionario de Fortalezas Personales de Entrenadores de Fútbol (Rivera, 2016), establecía inicialmente 7 dimensiones relativas a los entrenadores, que finalmente quedaron reducidas a 4 (Debilidades, Credibilidad, Formación de Personas y Motivación). Por tanto, no sería complejo establecer

un cierto paralelismo de estas cuatro fortalezas de los entrenadores de fútbol que compone el instrumento utilizado con las necesidades psicológicas básicas de Deci y Ryan (2000): autonomía (debilidades y motivación), competencia (credibilidad) y relaciones sociales (formación de personas).

Siguiendo a Pulido et al. (2022) según sea el grado de satisfacción de las NPB de los entrenadores; así como el tipo de regulación motivacional, los técnicos deportivos pueden desarrollar un estilo interpersonal con mayor o menor apoyo hacia las necesidades de sus deportistas. Así, comprobaron que la mayor satisfacción de los entrenadores se relaciona con la satisfacción de sus NPB.

Autores como Mendoza (2005), llevó a cabo un estudio en el que investigó las habilidades psicológicas de los entrenadores de Andalucía, España, encontrando que la edad y el nivel de formación profesional se encontraban entre los factores que influían en la mejora de sus capacidades; y en contraposición, en referencia a la categoría del equipo en que entrena o bien a su experiencia profesional, sus hallazgos no indican que las capacidades mejoren.

En este sentido, respecto al factor 1 (motivación) del Cuestionario de Fortalezas Personales de Entrenadores de Fútbol (Rivera, 2016) y partiendo de la Teoría de la Autodeterminación (Ryan y Deci, 2017), hay que señalar que el contexto creado por las figuras de autoridad influye de gran manera en la motivación que el individuo manifiesta. Autores como Weinberg y Gould, (2010) entienden por motivación a un proceso complejo que determina la intensidad y dirección de un esfuerzo; así como la continuidad en la realización y logro de la tarea, y la persistencia en el objetivo. Otros autores como Cano et al. (2018) encontraron que el estilo de los entrenadores influye de forma directa en las NPB y donde un enfoque destinado al apoyo a la autonomía predice de forma positiva la satisfacción de las NPB y estas al mismo tiempo en la diversión y motivación intrínseca. Y, por el contrario, un estilo controlador se relaciona de forma positiva y significativa con la frustración de las NPB y la no motivación (Cantú-Berrueto et al., 2016).

Los estudios de la motivación en el ámbito deportivo se han centrado especialmente en los deportistas y con diferencias según el tipo de deporte, modelo

considerado, etc. Autores como Castillo et al. (2000) señalan que los chicos dan mayor importancia a los motivos de aprobación social, demostración de capacidades y motivos de afiliación; señalando estos mismos autores que el proceso de socialización del rol de género y lo que significa el éxito podrían explicar los mismos. En esta misma línea se sitúa Balaguer et al. (2007) quienes hallaron diferencias significativas en la motivación extrínseca y niveles de regulación externa.

Con relación al factor 2 (formación de personas), indicar por un lado que los entrenadores con más edad, formación o estabilidad laboral son los más comprometidos en su labor (Rivera, 2016). Trabajos como el de Feu et al. (2023), muestran que las características de los equipos influyen en las decisiones de los entrenadores. Así, los equipos de deporte base presentan decisiones más autoritarias que equipos juveniles o senior. Y es que según Ridderinkhof et al. (2002), cuando se avanza en edad se produce un deterioro en la habilidad de los adultos mayores para desarrollar hipótesis nuevas. De hecho, las primeras capacidades que disminuyen según la variable edad son: la inhibición, continuando con la flexibilidad cognitiva y la fluidez verbal (Jurado y Rosselli, 2007).

Y algo similar ocurre con el sexo de dichos equipos, los entrenadores de equipos mixtos presentan una toma de decisiones más autoritaria que los equipos masculinos y femeninos (Feu et al., 2023). Más concretamente destacar los trabajos de Feu et al. (2010), quienes descubrieron que las mujeres puntuaban más alto en planificación flexible. Y es que como señalan autores como Arteaga y Ramón (2009), el liderazgo femenino y masculino parecen ser diferentes.

Respecto al factor 3 (debilidades) señalar que los que menos puntuación presentan son aquellos varones, con edad menor de 30 años, con experiencia de 1-3 años, sin titulación como entrenador ni experiencia y con resultados deportivos inferiores a la mitad de la clasificación (Rivera, 2016). Según Ibáñez et al. (2016), cuanto mayor es la experiencia del entrenador, mayor es la cantidad de recursos para afrontar el diseño de los entrenamientos; algo que influye directamente en las demandas de carga interna y externa de los deportistas (Gómez-Carmona et al., 2019). Sin embargo, otros estudios (Mendoza, 2005) no encontraron que la experiencia ni el nivel

deportivo se relacionara con tener mejores habilidades psicológicas.

Por último, con respecto al factor 4 (credibilidad), indicar que este factor no parece tener relación con la edad, nivel de estudio, experiencia, o los resultados del equipo (Rivera, 2016). Según autores como Jambor y Zhang (1997), los entrenadores que se dedican esencialmente a entrenar piensan que transmiten más credibilidad, probablemente al entender que dedican más tiempo y esfuerzo a establecer vínculos socioafectivos con sus jugadores. Autores como Buceta (2004) indican que el hecho de ser entrenador de un equipo suele generar en sí mismo un margen de credibilidad en los deportistas; comenzando a transmitir credibilidad cuando cumple las normas (Caparrós, 2013), y presenta un comportamiento ejemplar e íntegro como indica Del Bosque (citado en Maroto, 2010).

El objetivo de este trabajo es investigar las fortalezas psicológicas en cuatro dimensiones: motivación, debilidades, formación de personas y credibilidad, en entrenadores/as de fútbol en España y su relación con diferentes variables sociodemográficas.

MATERIAL Y MÉTODOS

El presente estudio se desarrolla desde un enfoque cuantitativo, siguiendo una estrategia asociativa, en un trabajo comparativo y transversal (Ato et al., 2013). El estudio es asociativo dado que pretende explorar la relación funcional existente entre variables, en este caso mediante la comparación de grupos (estudio comparativo). En el estudio profundiza sobre las diferencias que se producen en las fortalezas psicológicas de los entrenadores a través de la situación sociodemográfica y laboral de los participantes.

Participantes

En el estudio participaron 260 entrenadores españoles de fútbol, el 90% hombres, alcanzando un error muestral del 6,1% al 95% del nivel de confianza; estimándose para una población infinita dado que no se puede determinar la población de entrenadores en los procesos formativos de fútbol. En cuanto a la distribución por género teniendo como referencia el año 2021, el número de entrenadores de fútbol formados en el ámbito federativo fue de 1815 (1706 hombres y 109 mujeres) en España (Consejo Superior de Deportes, 2023).

Rasgos psicológicos de entrenadores españoles de fútbol

Se empleó una muestra no aleatoria obtenida por conveniencia a través de encuesta online Google Form y con una procedencia garantizada de todas las comunidades autónomas de España.

El trabajo se llevó a cabo conforme a la Declaración de Helsinki (World Medical Association, 2000, Bošnjak, 2001, Tyebkhan, 2003) donde se exponen

los principios éticos claves para el desarrollo de investigaciones con seres humanos. En este sentido, en el propio cuestionario se informa de los objetivos del mismo y el tratamiento de los datos preservando el anonimato. Finalmente se solicitaba expresamente la participación antes de iniciar el mismo.

Tabla 1

Características de los participantes.

Sexo	Hombres 234 (90%)	Mujeres 26 (10%)				
Edad	16-20 años 18 (6.9%)	21-30 años 115 (44.2%)	31-40 años 69 (26.5%)	41-55 años 55 (21.2%)	≥ 56 años 3 (1.2%)	
Estatus laboral	Destemplado 28 (10.8%)	Autónomo 76 (29.2%)	Funcionario 13 (5%)	Interino (admin. Pública) 27 (10.4%)	Laboral indefinido 73 (28.1%)	Laboral Temporal 43 (16.5%)
Titulación académica	Graduado ESO 3 (1.2%)	Formación profesional 61 (23.5%)	Bachillerato 13 (5%)	Grado universitario 180 (69.2%)	Doctorado 3 (1.2%)	
Titulación fútbol	Ninguna 3 (1.2%)	UEFA C 23 (8.8%)	UEFA B 43 (16.5%)	UEFA A 66 (25.4%)	UEFA PRO 125 (48.1%)	
Antigüedad entrenador	0-5 años 69 (26.2%)	6 a 10 años 52 (20%)	11 a 15 años 32 (12.3%)	16 – 20 años 22 (8.5%)	≥ 21 años 86 (33.1%)	
Categoría equipo	Pre-benjamín / Benjamín 15 (5.8%)	Alevín / Infantil 40 (15.4%)	Cadete / Juvenil 99 (38.1%)	Absoluta (senior) 103 (39.6%)	Veteranos 3 (1.2%)	
Sexo equipo	Femenino 46 (17.7%)	Masculino 236 (79.2%)	Mixto 8 (3.1%)			

Nota: admin. = administración.

Instrumentos

En cuanto al instrumento utilizado, el Cuestionario de Fortalezas Personales de Entrenadores de Fútbol (Rivera, 2016) en adelante CFP-EF, es interesante apuntar que las fortalezas psicológicas operan como micro procesos que interactúan de modo sistémico y desde dos ópticas: una subjetiva desde el enfoque del entrenador y otra objetiva desde su impacto en el contexto (Gancedo, 2008).

El instrumento busca integrar variables como la gestión de personas y materiales, dentro de sus habilidades psicológicas. Señalar que en cuanto a la consistencia interna del instrumento es aceptable, siendo su fiabilidad es de 0,839 y su validez de ,403 por factor; reforzado por el tamaño de la muestra en la que se aplicó (n = 260).

En cuanto a la estructura de CFP-EF (Rivera, 2016), señalar que se compone de 27 ítems englobado en 4 dimensiones. Así, el factor motivación, representa los

sentimientos positivos de los entrenadores hacia el trabajo, vinculándolos con todas las facetas de la satisfacción. El factor formación de personas, representa la capacidad para generar climas motivacionales positivos que fomenten valores y actitudes ante la vida. El factor enfocado las debilidades, proyecta las dificultades de los entrenadores para desarrollar su labor y que se relaciona con el grado de compromiso y autoconfianza que tiene en su relación con los futbolistas. Por último, el factor credibilidad, muestra la confianza que los futbolistas reconocen en la figura de los entrenadores como un perfil íntegro, eficaz, cercano, inspirador y con valores; y por tanto la coherencia entre su conducta dentro y fuera del ámbito deportivo. Es importante indicar que la credibilidad se vincula a la percepción y donde influyen dos elementos clave: la especialización, que valora el grado de conocimiento o habilidades; y la

confiabilidad como el grado de moralidad (Tseng y Fogg, 1999).

Procedimiento

El cuestionario fue distribuido online a través de la red LinkedIn para la cual fue preciso contactar y que los participantes aceptaran la invitación. El formato del cuestionario fue Google Form con preguntas para conocer las características sociodemográficas de la muestra y su formación académica y deportiva y los instrumentos anteriormente señalados. Antes de responder al cuestionario los participantes fueron informados de la finalidad del estudio, su anonimato en el tratamiento de los datos, así como del requisito previo de contestar si deseaban participar en la misma como consentimiento. Este estudio se realizó teniendo en cuenta los criterios éticos aprobados por los acuerdos de la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial.

Análisis estadístico

Se evaluó el modelo factorial a través de un análisis factorial confirmatorio. La consistencia interna de los datos se evaluó mediante el coeficiente Omega de McDonald (ω), Alpha de Cronbach y de el de Fiabilidad Compuesta (FC). La validez convergente se valoró a través de la varianza media extraída (AVE), siendo éste un criterio exigente, considerándose aceptable un valor $AVE > 0.40$ (Aldás, 2013). Se valoró y aceptó la validez discriminante si la raíz cuadrada de la AVE es superior al coeficiente de correlación entre los factores (Henseler et al., 2014).

Los cuatro factores presentaron una distribución no normal aconsejando el uso de pruebas no paramétricas. Se compararon las puntuaciones de los entrenadores para el cuestionario fortalezas psicológicas (Rivera, 2016) en función del sexo mediante la prueba U de Mann-Whitney (dos categorías), y según el resto de las variables sociodemográficas, de formación y deportivas utilizando la prueba H de Kruskal-Wallis (tres

categorías). Se consideraron diferencias significativas cuando $p \leq 0,05$. Se calculó el tamaño del efecto utilizando la fórmula r de Rosenthal para la prueba U de Mann-Whitney y el coeficiente cuadrado de Epsilon (E2R) para la prueba H de Kruskal-Wallis (Fritz et al., 2012; Tomczak y Tomczak, 2014). El análisis estadístico se realizó con el software SPSS, versión 25 (IBM Corp. Released 2020). Para el análisis factorial confirmatorio se utilizó el complemento AMOS con un complemento estadístico para el análisis de la fiabilidad compuesta, la validez convergente y discriminante (Gaskin y Lim, 2016). La fiabilidad de las dimensiones del cuestionario se calculó mediante el alfa de Cronbach (Field, 2013).

RESULTADOS

Se analizaron los ítems del cuestionario a través de un análisis factorial confirmatorio. Tras un primer análisis fue necesario eliminar ítems dado que los índices de ajuste y los pesos factoriales obtenidos no fueron satisfactorios. Los índices de ajuste obtenidos, tras eliminar los ítems (1, 2, 6, 8, 9, 10, 13, 14, 16, 18, 20, 25) y realizar la modificación de índices, indicaron que estos eran aceptables $CMIN/DF = 1.599$, $CFI = .94$; $SRMR = 0.061$, $RMSEA = 0.051$, $PClose = 0.433$, según los valores propuestos por Hu y Bentler (1999). La fiabilidad compuesta (CR) es adecuada para motivación y ligeramente inferior a 0.70 en el resto de los factores. La escala de motivación presenta una fiabilidad adecuada, mientras que el resto de las escalas presenta una fiabilidad ligeramente inferior a 0.70 (Field, 2013). La Varianza media extraída (AVE) fue superior a 0.4 para la variable Motivación ($AVE = 0.527$) y Credibilidad ($AVE = 0.411$), e inferior para las variables Formación ($AVE = 0.357$) y Debilidad ($AVE = 0.317$). En cuanto a la validez discriminante se considera que fue adecuada al observarse que la raíz cuadrada de AVE era mayor que las correlaciones entre los constructos.

Rasgos psicológicos de entrenadores españoles de fútbol

Tabla 2

Modelo AFC con medias, desviación típica, saturaciones factoriales y alpha de Crombach.

Ítems	Min.	Máx.	M	DT	Motivación	Formación	Credibilidad	Debilidad	CR	α	ω
4	1	5	4.68	.68	.719				.81	.80	.91
17	1	5	4.31	.94	.793						
22	2	5	4.68	.60	.581						
26	1	5	4.65	.66	.790						
3	1	5	3.96	.88		.613			.68	.67	.69
7	2	5	4.22	.79		.677					
12	1	5	4.72	.55		.445					
15	2	5	4.65	.56		.627					
11	1	5	4.33	.64			.579		.67	.66	.67
19	3	5	4.16	.63			.768				
23	1	5	4.35	.68			.555				
5	1	5	1.85	.95				.517	.68	.64	.65
21	1	5	1.64	.93				.439			
24	1	5	2.02	.92				.655			
27	1	5	1.86	.95				.617			

Nota: CR: fiabilidad compuesta; DT = desviación típica; M = media; α = alpha de Cronbach; ω = coeficiente omega de McDonald.

Los entrenadores indicaron una puntuación alta en las variables motivación, formación y credibilidad ($M > 4.2$) y baja en debilidades, Tabla 3. Los valores de debilidades correlacionan negativamente con la motivación hacia el trabajo, la formación de personas

y la credibilidad que advierte el entrenador. La credibilidad que el entrenador advierte sobre su rol correlaciona positivamente con la motivación y la formación ($r_s > .43$).

Tabla 3

Descriptivos y correlaciones de las dimensiones del instrumento.

	M	DT	K-S	p	Motivación <i>rs</i>	Formación <i>rs</i>	Debilidades <i>rs</i>
Motivación	4.58	.58	.255	.000			
Formación	4.39	.50	.163	.000	.294**		
Credibilidad	4.28	.50	.096	.000	.367**	.305**	
Debilidades	1.84	.65	.103	.000	-.302**	-.297**	-.427**

Nota: ** $p \leq .01$

Existen diferencias significativas en la motivación en función del sexo de los entrenadores (Hombres > Mujeres). En la formación de personas hay diferencias significativas en función de la edad (31-40 < 41-55 años), el sexo de los entrenadores

(Hombres < Mujeres) y el sexo del equipo entrenado (Mujeres > Hombres). Y en cuanto a la credibilidad hay diferencias con la titulación académica, aunque las pruebas post hoc no la discrimina Tabla 4.

Tabla 4*Resultados inferenciales de los parámetros psicológicos analizados.*

Variable	Dimensión	U/X^2	gl	p-Value	Effect size	Comparison
Sexo	Motivación	2085.00		0.005*	0.315	H>M
	Formación	2243.00		0.026*	0.263	H<M
	Credibilidad	2737.00		0.391	0.100	
	Debilidades	2648.00		0.275	0.130	
Edad	Motivación	4.074	4	0.396	0.0157	31-40 < 41-55 años
	Formación	12.443		0.014*	0.0480	
	Credibilidad	5.29		0.259	0.0204	
	Debilidades	4.88		0.300	0.0188	
Titulación académica	Motivación	4.30	4	0.367	0.0166	
	Formación	6.98		0.137	0.0269	
	Credibilidad	9.65		0.047*	0.0373	
	Debilidades	5.88		0.208	0.0227	
Titulación fútbol	Motivación	4.91	4	0.297	0.01895	
	Formación	2.60		0.627	0.01004	
	Credibilidad	2.25		0.689	0.00871	
	Debilidades	2.13		0.713	0.00821	
Antigüedad entrenador	Motivación	3.85	4	0.427	0.0149	
	Formación	5.75		0.219	0.0222	
	Credibilidad	7.30		0.121	0.0282	
	Debilidades	7.41		0.116	0.0286	
Estatus laboral	Motivación	3.600	5	0.608	0.01390	
	Formación	0.652		0.986	0.00252	
	Credibilidad	4.480		0.483	0.01730	
	Debilidades	0.402		0.995	0.00155	
Categoría equipo	Motivación	6.53	4	0.163	0.02523	
	Formación	4.53		0.339	0.01748	
	Credibilidad	4.08		0.395	0.01576	
	Debilidades	1.49		0.828	0.00576	
Sexo equipo	Motivación	1.00	2	0.605	0.00388	M>H
	Formación	15.45		< .001*	0.05966	
	Credibilidad	1.32		0.516	0.00511	
	Debilidades	3.77		0.152	0.01454	

Nota: U = Mann-Whitney U test; X^2 = Kruskal-Wallis H test; H= Hombre; M= Mujer; * $p \leq .05$.

DISCUSIÓN

Este trabajo estudia las fortalezas psicológicas de entrenadores españoles de fútbol en relación con diferentes variables sociodemográficas.

Los primeros resultados encontrados sobre la valoración de las diferentes dimensiones resultan de interés. Por un lado, se encuentran puntuaciones altas en las variables: motivación, formación de personas y

Rasgos psicológicos de entrenadores españoles de fútbol

credibilidad advertidas por los entrenadores ($M > 4.2$) pero, sin embargo, bajas en las debilidades. El concepto de credibilidad (Tseng y Fogg, 1999), estaría formado por la especialización y confiabilidad que perciben los entrenadores de su labor. Por ello, se podría decir que los entrenadores se perciben como referentes en la competencia profesional y moral de sus acciones. No hay que olvidar que para la transmisión de la credibilidad es preciso el cumplimiento de las normas (Caparrós, 2013), y un comportamiento ejemplar e íntegro como indica Del Bosque (citado en Maroto, 2010). Además, a ello hay que añadir que la autopercepción de los entrenadores sobre el liderazgo difiere de la de los propios jugadores siendo ésta más alto cuando quien se evalúa es la propia persona (Lisá et al., 2023).

Los valores de debilidades correlacionan negativamente con la motivación hacia el trabajo, la formación de personas y la credibilidad que advierte el entrenador. La credibilidad que el entrenador advierte sobre su rol correlaciona positivamente con la motivación y la formación ($r_s > .43$).

Es preciso hacer un análisis separado de estas conexiones. Por un lado, la relación negativa entre las debilidades y la credibilidad, motivación y formación de personas que puede tener cierta lógica. En este sentido, cuanto mayor es la consciencia que tienen los entrenadores sobre sus debilidades (dificultad para entender a los futbolistas, darles explicaciones, saber cómo levantarles el ánimo), menor es la credibilidad, motivación y formación de personas que se auto perciben y que muestran ante sus jugadores (encontrar dificultad para motivar a los jugadores, creer que el equipo duda del control que puede tener el entrenador ante las dificultades, considerar que los mensajes a los jugadores no se entienden correctamente, etc.). Y es que como indica Viciano et al. (2016), la asunción de los errores propios, la gestión de normas que regulen las relaciones sociales, la actuación con seguridad y liderazgo; son conductas deseables que ayudan a actuar y comunicarse de forma positiva con los deportistas.

Sin embargo, discusión diferente es la relación positiva entre la credibilidad y las dimensiones motivación y formación de personas, que podrían considerarse según las respuestas de la escala, como los componentes más socioemocionales y con foco en la experiencia del propio entrenador/a. Así, los resultados muestran que una mayor autopercepción

sobre la capacidad para formar personas (capacidad de transmitir valores y hábitos saludables, ver el lado positivo de las derrotas, reconocimiento a los jugadores en función de su esfuerzo) y la motivación (sentir pasión, ilusión por el trabajo de entrenador), se relaciona con una mayor autopercepción de credibilidad. Y, por otro lado, que una mayor autopercepción en la formación de personas se relaciona con una mayor motivación. Por tanto, estos resultados estarían en línea con lo aportado por Jambor y Zhang (1997), quienes señalaban que los entrenadores que se dedican esencialmente a entrenar piensan que transmiten más credibilidad.

En cuanto las diferencias significativas respecto a la motivación en función del sexo de los entrenadores (Hombres > Mujeres) señalar que estarían en línea con los trabajos de Balaguer et al. (2007) y Castillo et al. (2000) que también presentan similares resultados. Además, sirve a colación recordar las conclusiones de estos últimos como explicación de sus resultados en cuanto que la socialización del rol de género y por tanto el menor papel de la mujer en el fútbol podría explicar una menor motivación por parte de las entrenadoras.

Con respecto a los resultados de la formación de personas y las diferencias significativas en función de la edad ($31-40 < 41-55$ años), estarían en línea con los trabajos de Rivera (2016) señalando que los entrenadores de más edad, formación o estabilidad laboral son los más comprometidos en su labor. Por tanto, parece que esta franja de edad es clave para observar la madurez de la relación entrenadores-jugadores y la mejor gestión de la misma. Recordar que según Ibáñez et al. (2016), cuanto mayor es la experiencia del entrenador, mayor es la cantidad de recursos para afrontar el diseño de los entrenamientos; algo que influye directamente en las demandas de carga interna y externa de los deportistas (Gómez-Carmona et al., 2019). De igual modo, los entrenadores con más edad, formación o estabilidad laboral son los más comprometidos en su labor (Rivera, 2016). Y es que según Ridderinkhof et al. (2002), cuando se avanza en edad se produce un deterioro en la habilidad de los adultos mayores para desarrollar hipótesis nuevas. De hecho, las primeras capacidades que disminuyen según la variable edad son: la inhibición, continuando con la flexibilidad cognitiva y la fluidez verbal (Jurado y Rosselli, 2007).

Y respecto a las diferencias de la formación de personas con el sexo del equipo entrenado, estaría en línea con lo señalado por Feu et al. (2023), donde las características de los equipos influyen en las decisiones de los entrenadores y que los estilos más controladores se ejercían en equipos mixtos seguido de los masculinos. Y es que recordando los aportes de Arteaga y Ramón (2009), el liderazgo masculino y femenino parecen ser diferentes.

Aunque el presente estudio ofrece resultados relevantes sobre las fortalezas de los entrenadores de fútbol españoles también presenta limitaciones. Entre ellas un tamaño más amplio de la muestra, el análisis conjunto de otros constructos psicológicos tales como el liderazgo. Por otro lado, la validez convergente (AVE) para los factores motivación y credibilidad fue adecuada mientras que para el resto de los factores fue inferior a lo deseado, sin embargo, hay que indicar el valor de CR está muy próximo a .70. Se necesita una muestra mayor para analizar la influencia de los distintos niveles deportivos del fútbol en la invarianza del modelo a partir de esta variable.

CONCLUSIONES

La debilidad correlaciona negativamente con la motivación, la formación de las personas y la credibilidad; mientras que la credibilidad lo hace positivamente con la motivación y la formación de personas. El sexo de los entrenadores influye en la motivación y la capacidad para formar personas. Además, los entrenadores de equipos femeninos tienen mayor puntuación en la formación de personas. Los entrenadores con edades comprendidas entre los 41-55 años tienen mayor capacidad de formación de personas que los que tienen entre 31-40 años.

APLICACIONES PRÁCTICAS

Del presente estudio se extraen aplicaciones de interés para la formación y comprensión del perfil de los entrenadores. Así, la debilidad es la dimensión que menor puntuación presenta y además presenta una relación negativa con la autopercepción de credibilidad, motivación y formación de personas. Por tanto, es importante indagar y controlar en los factores de debilidad que los entrenadores perciben, teniendo en cuenta su repercusión; además de contrastar si esa percepción coincide con la que presentan los propios jugadores.

Las diferencias significativas respecto a la motivación en función del sexo de los entrenadores (Hombres > Mujeres), justifica impulsar un mayor protagonismo del papel de la mujer en el fútbol que mejore su percepción motivacional.

De igual modo, las diferencias en la formación de personas con el sexo del equipo entrenado (Mujeres > Hombres), muestra que las necesidades de los jugadores en función del sexo del equipo requieren unos recursos diferentes y que deberían tener su reflejo en las acciones de formación.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos su colaboración a los entrenadores y entrenadoras de fútbol que su participación en el estudio.

REFERENCIAS

1. Aldás, J. (2013). La invarianza del instrumento de medida. In F. Sarabia (Ed.), *Metodología para la investigación en marketing y dirección de empresas* (pp. 386–410). Pirámide.
2. Arteaga, A. y Ramón, S. (2009). Liderazgo Resonante según género. *Revista Multiciencias*, 9(3), 289-295.
3. Ato, M., López, J. J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059.
4. Balaguer, I., Castillo, I. y Duda, J. (2007). Propiedades psicométricas de la escala de motivación deportiva en deportistas españoles. *Revista Mexicana de Psicología*, 24(2), 197-207.
5. Batista, J., Goncalves, B., Sampaio, J., Castro, J., Abade, E. y Travassos, B. (2019). The Influence of Coaches' Instruction on Technical Actions, Tactical Behaviour, and External Workload in Football Small-Sided Games. *Montenegrin Journal of Sports Science and Medicine*, 8(1), 29–36. <https://10.26773/mjssm.190305>
6. Blázquez, D. (2010). *La iniciación deportiva y el deporte escolar* (5ª ed.). INDE.
7. Bošnjak, S. (2001). The Declaration of Helsinki-The cornerstone of research ethics. *Archive of Oncology*, 9(3), 179-184. <https://scindeks->

Rasgos psicológicos de entrenadores españoles de fútbol

- clanci.ceon.rs/data/pdf/0354-7310/2001/0354-73100103179B.pdf
8. Buceta, J. M. (2004). *Estrategias Psicológicas para entrenadores de deportistas jóvenes*. Dykinson.
 9. Cano, F., Montero, C., Cervelló, E. y Moreno-Murcia, J. (2018). Influencia del estilo interpersonal del entrenador sobre la motivación en deportistas de salvamento y socorrismo. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 18(1), 173–182. <https://revistas.um.es/cpd/article/view/320961>
 10. Cantú-Berrueto, A., Castillo, I., López-Walle, J., Tristán, J. y Balaguer, I. (2016). Estilo interpersonal del entrenador, necesidades psicológicas básicas y motivación: un estudio en futbolistas universitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 11(2), 263-270.
 11. Caparrós, J. (2013). *El míster*. Editorial Monema.
 12. Castillo, I., Balaguer, I. y Duda, J. (2000). Las orientaciones de meta y los motivos de prácticas deportiva en los jóvenes deportistas valencianos escolarizados. *Revista de Psicología del Deporte*, 9(1-2), 37-50.
 13. Castro-Sánchez, M., Zurita-Ortega, F., Chacón-Cuberos, R. y Lozano-Sánchez, A. M. (2019). Clima motivacional y niveles de ansiedad en futbolistas de categorías inferiores. *Retos*, 35, 164-169.
 14. Consejo Superior de Deportes (2023). *Anuario de Estadísticas Deportivas 2023*. Ministerio de Cultura y Deporte. <https://www.cultura.gob.es/dam/jcr:68eb569f-ed5b-413f-b8ad-0e9071f320a2/anuario-de-estadisticas-deportivas-2023.pdf>
 15. Deci, E. L. y Ryan, R. M. (2000). Target Article: The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
 16. Expósito, S. (2018). *Los pilares del fútbol base: guía para la profesionalización del formador del fútbol base*. Wanceulen Editorial.
 17. Feu, S., Blázquez Manzano, A. y Gutiérrez Caballero, J. M. (2023). Liderazgo autoritario y flexible en la planificación y toma de decisiones de entrenadores de fútbol en España. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 23(1), 234-247. <https://doi.org/10.6018/cpd.523681>
 18. Feu, S., Ibáñez, S. J., Gozalo, M. y Lorenzo, A. (2010). Decision and Planning Style of Spanish Handball Coaches. *The Open Sports Sciences Journal*, 3(1), 111-117. <https://doi.org/10.2174/1875399X010030100111>
 19. Field, A. (2013). *Discovering statistics using SPSS statistics*, 4th ed. Sage Publications Ltd.
 20. Fritz, C. O., Morris, P. E. y Richler, J. J. (2012). Effect Size Estimates: Current Use, Calculations, and Interpretation. *Journal of Experimental Psychology General*, 141(1), 2-18. <https://doi.org/10.1037/a0024338>
 21. Gancedo, M. (2008). Historia de la psicología positiva: Antecedentes, aportes y proyecciones. En Casullo, M. M. (Eds.), *Prácticas en psicología positiva* (pp. 11-38). Lugar Editorial.
 22. García-Naveira, A. (2017). Entrenamiento psicológico para la mejora del autocontrol en un entrenador de fútbol. *Acción Psicológica*, 14(1), 27-42.
 23. Gaskin, J. y Lim, J. (2016). *Model Fit Measures (AMOS Plugin)*. Gaskination's StatWiki.
 24. Gómez-Carmona, C.D., Gamonales, J.M., Feu, S. y Ibáñez, S.J. (2019). Estudio de la carga interna y externa a través de diferentes instrumentos. Un estudio de casos en el fútbol formativo. *Sportis: Revista Técnico-Científica del Deporte Escolar, Educación Física y Psicomotricidad*, 5(3), 444-468. <https://doi.org/10.17979/sportis.2019.5.3.5464>
 25. Henseler, J., Ringle, C. M. y Sarstedt, M. (2014). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
 26. Hu, L. T. y Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.

27. Ibáñez, S. J., Feu, S. y Cañadas, M. (2016). Sistema integral para el análisis de las tareas de entrenamiento, SIATE, en deportes de invasión. *E-balonmano.com: Revista de Ciencias del Deporte*, 12(1), 3-30.
28. Jambor, E. A. y Zhang, J. J. (1997). Investigating leadership, gender and coaching level using the revised leadership for sport scale. *Journal of Sport Behavior*, 20, 313-321.
29. Jurado, M. B. y Rosselli, M. (2007). The elusive nature of executive functions: a review of our current understanding. *Neuropsychology Review*, 17(3), 213-233. <https://doi.org/10.1007/s11065-007-9040-z>
30. Lisá, E., Sousa, J., Morais, C. y Gomes, A.R. (2023). Leadership cycles, styles, and antecedent factors: the perspective of coaches and young soccer athletes from national Slovak leagues. *Frontiers in psychology*, 14, 1218290. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1218290>
31. Maestre, M., Garcés de los Fayos, E. J., Ortín, F. J. e Hidalgo, M. D. (2018). El Perfil del Entrenador Excelente en Fútbol Base. Un Estudio mediante Grupos Focales. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 18(3), 112-128.
32. Marco Ahulló, A., García Massó, X., García Osa, C. y Estevan Torres, I. (2019). Influencia del tipo de feedback utilizado en el aprendizaje de una tarea motriz de equilibrio. *Retos*, (36), 435-440. <https://doi.org/10.47197/retosv36i36.69105>
33. Maroto, J. (2010). *El método Del Bosque*. Santillana Ediciones Generales.
34. Martín, A. (2019). *El proceso de enseñanza-aprendizaje en el fútbol: aproximación a un enfoque basado en competencias en el fútbol formativo*. Wanceulen Editorial.
35. Mendoza, A. (2005). *Características psicológicas de los entrenadores andaluces de fútbol*. Diputación de Sevilla.
36. O'Neil, L. y Hodge, K. (2020). Commitment in sport: The role of coaching style and autonomous versus controlled motivation. *Journal of Applied Sport Psychology*, 32(6), 607-617. <https://doi.org/10.1080/10413200.2019.1581302>
37. Pastor, J., Batista, F. y Elá, J. (2017). *El espejo del deportista*. Creativa 7.
38. Pérez, M. C. (2002). Estudio cualitativo sobre entrenadores de alto rendimiento deportivo. *Revista de Psicología del Deporte*, 11(1), 9-33.
39. Pulido, J. J., López-Gajardo, M. A., Ponce-Bordón, J. C., Vaquero-Solís, M. y Leo, F. M. (2022). Does coaches' satisfaction with the team determine their interpersonal style? The mediating role of basic psychological needs. *European Journal of Sport Science*, 1-29. <https://doi.org/10.1080/17461391.2021.1877358>
40. Ridderinkhof, K. R., Span, M. M. y Van der Molen, M. W. (2002). Perseverative behavior and adaptive control in older adults: Performance monitoring, rule induction, and set shifting. *Brain and Cognition*, 49, 382-401. <https://doi.org/10.1006/brcg.2001.1506>
41. Rivera, S. (2016). *Desarrollo de fortalezas para entrenadores de fútbol desde la Psicología positiva* [Tesis doctoral]. Universidad de Vigo, Vigo, España. <https://www.investigobiblioteca.uvigo.es/xmlui/handle/11093/1507>
42. Rocchi, M. y Pelletier, L. G. (2017). The antecedents of coaches' interpersonal behaviors: The role of the coaching context, coaches' psychological needs, and coaches' motivation. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 39(5), 366-378. <https://doi.org/10.1123/jsep.2016-0267>
43. Rosado, A., Palma, N., Mezquita, I. y Moreno, M.P. (2007). Percepción de los jugadores de fútbol, de distinto nivel, sobre sus entrenadores. *Revista de Psicología del Deporte*, 16(2), 151165.
44. Ruiz-Barquín, R. (2014). Introducción al liderazgo en el deporte. En A. García-Naveira y R. Ruiz-Barquín (Eds.), *Liderazgo y habilidades de coaching deportivo [Leadership and Sports Coaching Skills]* (pp.17-62). Síntesis.
45. Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
46. Shuai, Y., Wang, S., Liu, X., Kueh, Y. C. y Kuan, G. (2023). The influence of the five-factor model of personality on performance in competitive sports: a review. *Frontiers in*

Rasgos psicológicos de entrenadores españoles de fútbol

- psychology* 14, 1284378.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1284378>
47. Silva, R., Mas, J. y García-Mas, A. (2022). El estilo de comunicación del entrenador como predictor de la carga de trabajo percibida en jóvenes futbolistas. *Retos*, 43, 868-874.
 48. Sousa, H., Musa, R.M., Clemente, F.M.; Sarmiento, H. y Gouveia, É.R. (2023). Physical predictors for retention and dismissal of professional soccer head coaches: an analysis of locomotor variables using logistic regression pipeline. *Front. Sports Act. Living*, 5, 1301845. <https://doi.org/10.3389/fspor.2023.1301845>
 49. Tomczak, M. y Tomczak, E. (2014). The need to report effect size estimates revisited. An overview of some recommended measures of effect size. *TRENDS in Sport Sciences*, 1(21), 19-25.
 50. Torregrosa, M., Sousa, C., Viladrich, C., Villamarín, F. y Cruz, J. (2008). El clima motivacional y el estilo de comunicación del entrenador como predictores del compromiso en futbolistas jóvenes. *Psicothema*, 20(2), 254-259. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18413087>
 51. Tseng, S. y Fogg, B. J. (1999). Credibility and computing technology. *Communications of the ACM*, 42(5), 39-44.
 52. Tyebkhan, G. (2003). Declaration of Helsinki: the ethical cornerstone of human clinical research. *Indian journal of dermatology, venereology and leprology*, 69(3), 245-247.
 53. Viciano, J., Mayorga-Vega, D., Ruiz, J. y Blanco, H. (2016). La comunicación educativa de entrenadores de fútbol en competición. *Retos* (29), 17-21.
 54. Weinberg, S. y Gould, D. (2010). *Fundamentos de Psicología del Deporte y el Ejercicio Físico* (4ª Edición). Editorial Médica Panamericana.
 55. World Medical Association (2000). *World Medical Association Declaration of Helsinki*. <https://www.wma.net/wp-content/uploads/2016/11/DoH-Oct2000.pdf>