

EL COMPROMISO DEPORTIVO EN ENTRENADORES DE BALONCESTO DE ALTO RENDIMIENTO.

Sergio Jiménez¹, Alberto Lorenzo², Pablo J. Borrás² y Miguel A. Gómez³

¹Universidad Europea de Madrid; email: sergiolorenzo.jimenez@uem.es

²Universidad Politécnica de Madrid. ³Universidad Complutense de Madrid.

INTRODUCCIÓN

Al referirnos a personas con un alto grado de pericia, en cualquier dominio, se suele utilizar la palabra compromiso. Meyer y colaboradores (e.g.; Meyer y Allen, 1997; Meyer, Allen, y Smith, 1993) distinguen tres componentes del compromiso: a) el compromiso afectivo, provocado por las experiencias gratificantes del trabajo; b) el compromiso continuo, consecuencia de la elevada inversión personal en el trabajo y la escasez de alternativas; y c) el compromiso normativo, derivado de la obligación “moral” de continuar con el trabajo.

Por ello, el propósito de nuestra investigación es determinar los argumentos de compromiso de dieciséis entrenadores de baloncesto de alto rendimiento, así como establecer cuáles son los más destacados dentro de las categorías que marca la literatura.

MÉTODO

En cuanto al método utilizado, se ha realizado una investigación cualitativa, utilizando como técnica de investigación la entrevista semiestructurada. De acuerdo a las preguntas realizadas, se establecieron temas generales o categorías donde ubicar las respuestas, en la que las oraciones realizadas durante las entrevistas se identificaron como las unidades de significado.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Al realizarse la transcripción de las entrevistas se revelaron un total de 209 unidades de significado para la categoría “Compromiso del Entrenador” que corresponde a este estudio. 103 de estas unidades fueron para la propiedad de Compromiso Afectivo, 61 para la propiedad de Compromiso Continuo y, por último, 45 para la propiedad de Compromiso Normativo (Ver tabla 1).

En cuanto al compromiso afectivo, se observa que es la propiedad más destacada por nuestros entrevistados. “No hay nada más bonito que te reconozcan tu trabajo de varios años” (E16). “Lo más impresionante que me ha pasado en la vida es ganar el campeonato de Europa, junto con mi boda, el nacimiento de mis hijos, a ese nivel” (E1).

La competición, el éxito, la gratificación social tanto de los propios jugadores como de la población, provocan que la actividad de entrenar sea una labor muy valorada por nuestros entrenadores. Los estudios de Raedeke, Warren, y Granzky (2002), y Turner y Chelladurai (2005) señalan que los entrenadores que estaban más comprometidos con la organización por razones afectivas y normativas, así como los que han invertido mucho en la organización, tenían menos probabilidades de salir de la organización y estaban más comprometidos.

En lo referente al compromiso continuo, los entrenadores destacan el sacrificio y la complejidad que exige dedicar tantas horas como entrenador. “Yo con el baloncesto he hipotecado mi vida” (E10). Bloom y Salmela (2000) reflejan que dicho compromiso se puede observar tanto a nivel personal como en las relaciones familiares. Finalmente, en el compromiso normativo, los entrenadores destacan la consecución de proyectos que se habían propuesto, pertenencia o lealtad a un club, e incluso los propios objetivos personales, lo que les provoca un “compromiso moral” hacia su profesión y hacia ese contexto. “Mi compromiso era absoluto con el club, era toda mi vida. Yo había ayudado a levantarlo. Estaba totalmente implicado y comprometido (E8).

Tabla 1: Categorización de Compromiso del Entrenador.

Participante	Tipo de compromiso			Total
	Afectivo	Continuo	Normativo	
E1	6	4	4	14
E2	5	4	4	13
E3	7	7	3	17
E4	6	8	4	18
E5	5	3	5	13
E6	8	5	3	16
E7	5	3	1	9
E8	5	3	2	10
E9	7	2	2	11
E10	8	5	3	16
E11	9	2	2	13
E12	7	4	3	14
E13	5	3	3	11
E14	6	2	1	9
E15	6	3	2	11
E16	8	3	3	14
	103	61	45	209

CONCLUSIONES

Aspectos como la diversión, el placer, los reconocimientos sociales, económicos, la implicación en proyectos y las inversiones personales son factores predictores del compromiso en el entrenador.

REFERENCIAS

- Meyer, J.P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Raedeke, T.D., Warren, A., & Granzky, T.L. (2002). Coaching commitment and turnover: A comparison of current and former coaches on investment model constructs. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 73, 73-86.
- Turner, B. A., & Chelladurai, P. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 19, 193-211.