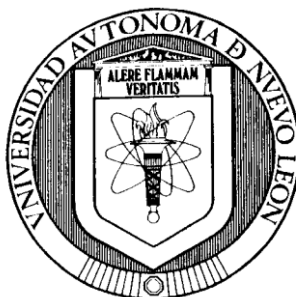


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ORGANIZACIÓN DEPORTIVA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
POSGRADO CONJUNTO FOD-FAPSI**



**INTELIGENCIA EMOCIONAL, COHESIÓN GRUPAL Y LIDERAZGO EN
ENTRENADORES DE UNIVERSIADA NACIONAL 2017**

Por

SANTIAGO MAXIMILIANO TRONCOSO AVALOS

PRODUCTO INTEGRADOR:

TESINA

Como requisito para obtener el grado de
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA DEL DEPORTE

Diciembre, 2018

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ORGANIZACIÓN DEPORTIVA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
POSGRADO CONJUNTO FOD-FAPSI

Los miembros del Comité de Titulación de la Maestría en Psicología del Deporte integrado por la Facultad de Organización Deportiva y la Facultad de Psicología, recomendamos que el Producto Integrador en modalidad de Tesina titulada "Inteligencia Emocional, Cohesión Grupal y Liderazgo en Entrenadores de Universiada Nacional 2017" realizado por el Lic. Santiago Maximiliano Troncoso Avalos, sea aceptado para su defensa como oposición al grado de Maestro en Psicología del Deporte.

COMITÉ DE TITULACIÓN



Jeanette Magnolia López Walle
Facultad de Organización Deportiva, UANL
Nuevo León, México
Asesor Principal



Sylvain Laborde
German Sport University
Cologne Colonia, Alemania
Co-asesor



José Leandro Tristán Rodríguez
Facultad de Organización Deportiva, UANL
Nuevo León, México
Co-asesor



Dra. Blanca R. Rangel Colmenero
Subdirectora de Estudios de Posgrado
e Investigación de la FOD

Nuevo León, Octubre 2018

Dedicatoria

A mi esposa Rubi, mi compañera de vida. Muchas gracias por tu paciencia, amor incondicional y apoyo en esta etapa de nuestras vidas. Sin tu compañía y esfuerzo, las cosas habrían sido más complicadas. Uno de tantos logros a cosechar juntos.

A mi familia, por su constante compañía aún en la distancia, por su gran apoyo en esta nueva etapa y su comprensión en el transcurso de la misma.

Agradecimientos

A la Dra. Jeanette López Walle, por su incansable paciencia, apoyo, por las oportunidades en distintos proyectos, por ser siempre una guía y estar presente en cada situación que se fue presentando a lo largo de la maestría.

A mis amigos de la maestría , por su gran amistad y porque trabajando en equipo todo fue más sencillo.

A mis amigos Brianda y Jairo, por ser parte y compartir otra etapa más en nuestra vida de estudiantes.

A César Burgos, por su amistad, el apoyo a la distancia y su disposición para seguir formando parte de mi formación como profesionista.

Reconocimientos.

A la Escuela Superior de Deportes de Alemania, por sus facilidades y hospitalidad para poder realizar una estancia de investigación en Mayo de 2017.

A la Facultad de Organización Deportiva, por proveer la infraestructura necesaria para mi formación como maestrante.

A REDDECA, por ser un gran apoyo académico, al ser un gran enlace con investigadores nacionales e internacionales de primer nivel en el ámbito de la psicología del deporte, por buscar la superación constante del profesional de la psicología del deporte promoviendo Congresos, Coloquios, Talleres, Estancias de Investigación y la Realización de Tesis de Grado para la mejora en nuestra área profesional.

A CONACYT, por la eficiente respuesta en cada solicitud realizada, así como por el apoyo económico para la obtención del grado de Maestría.

FICHA DESCRIPTIVA
Universidad Autónoma de Nuevo León
Facultad de Organización Deportiva
Facultad de Psicología
Posgrado Conjunto FOD-FaPsi

Fecha de Graduación: Octubre 2018

SANTIAGO MAXIMILIANO TRONCOSO AVALOS

Título del Producto Integrador: "Inteligencia Emocional, Cohesión Grupal y Liderazgo en Entrenadores de Universiada Nacional 2017"

Número de Páginas: 41

Candidato para obtener el Grado de Maestría en Psicología del Deporte

La inteligencia emocional (IE), el liderazgo y la cohesión grupal son términos que han sido ampliamente estudiados en el ámbito deportivo. De acuerdo a la revisión de la literatura realizada, son escasas las investigaciones que han analizado estas variables en conjunto tomando en cuenta a los entrenadores. El objetivo principal del presente estudio es conocer si existe relación entre la IE, cohesión grupal y liderazgo. La muestra estuvo conformada por 100 entrenadores de deportes de conjunto (80 hombres y 20 mujeres) que participaron en la Universiada Nacional 2017. Los análisis fiabilidad resultan adecuados ($>.70$), solo tres subescalas pertenecientes a Inteligencia Emocional presentaron alfas superiores a .60. Los resultados indican que existe una asociación negativa entre las subescalas de IE bienestar, sociabilidad y emocionalidad y la conducta autocrática. Por su parte, existe relación positiva entre las subescalas de cohesión social y tarea y las conductas democráticas y de apoyo social del entrenador. En cuanto a los análisis realizados por rama en la que dirige el entrenador, se observa que en la rama femenil se observa que existen relaciones significativas positivas entre las subescalas de cohesión social y las de liderazgo; conducta democrática y apoyo social. En la rama varonil, se presentan relaciones significativas positivas entre las subescalas de cohesión social y las de liderazgo; conducta democrática, apoyo social y feedback. A diferencia de la femenil, la cohesión tarea en la rama varonil se asocia de manera positiva y significativa con el entrenamiento e instrucción y el apoyo social.

FIRMA DEL ASESOR PRINCIPAL _____



Tabla de contenido

Introducción	1
Marco Teórico	1
Inteligencia Emocional	1
Liderazgo	4
Cohesión grupal	6
Evidencia Empírica	7
Inteligencia Emocional	7
Liderazgo	8
Cohesión	9
Inteligencia Emocional y Liderazgo	9
Inteligencia Emocional y Cohesión Grupal	11
Inteligencia Emocional y su Relación con Distintas Variables Psicológicas	11
Metodología	13
Diseño	13
Población	13
Muestra	13
Instrumentos	13
Procedimiento	15
Análisis de Datos	16
Resultados	17
Descriptivos y Fiabilidad	17
Descriptivos, fiabilidad e inferenciales por Rama	18
Correlaciones	21
Inteligencia emocional y liderazgo	21
Liderazgo y cohesión grupal	21
Inteligencia emocional y cohesión grupal	21

INDICE

Correlaciones por Rama	23
Inteligencia emocional y liderazgo	23
Liderazgo y cohesión grupal.....	23
Inteligencia emocional y cohesión grupal	24
Discusión y conclusiones	26
Referencias	31
Anexos	38
Anexo I. Escala de Liderazgo para el Deporte (<i>Leadership Sport Scale, LSS</i>)	38
Anexo II. Cuestionario de Ambiente Grupal (<i>Group Environment Questionnaire, GEQ</i>).....	40
Anexo III. Cuestionario de Inteligencia Emocional Rasgo (<i>Trait Emotional Intelligence, Short Form, TEIQue-SF</i>)	41
Evaluación de la Aplicación Práctica	42
Resumen Autobiográfico	43

Introducción

La psicología del deporte postula que, en los deportes tanto de equipo como individuales, el papel del entrenador es de suma relevancia para la consecución de los resultados deportivos deseados. De acuerdo con Buceta (2009), el entrenador es el máximo responsable del pleno funcionamiento de su equipo, así como también del rendimiento individual de los atletas, razón por la que sus decisiones y acciones tienen una gran influencia en los integrantes de un equipo.

Por lo tanto, el entrenador deportivo debe actuar como líder para guiar y conducir al equipo y a los deportistas a lograr la consecución de los objetivos establecidos por el equipo o la institución, ya que, como refiere Ruiz (2006), el liderazgo es parte esencial de la estructura grupal y es determinante en la efectividad que alcance el grupo. Un buen liderazgo por parte del entrenador propiciará que exista mayor cohesión grupal.

Como señalan Brandão y Carchan (2010), entrenar implica, antes de todo, saber y ser capaz de comunicar y de relacionarse interpersonalmente con otras personas. De tal forma que si el entrenador ejerce un estilo de liderazgo efectivo y comunica de manera clara y directa los objetivos que se pueden alcanzar, fortalece las relaciones interpersonales en los equipos y da una mayor sensación de certeza de los resultados que se espera que los deportistas alcancen.

En cuanto a la IE, las investigaciones realizadas en los últimos años han evidenciado que ser emocionalmente inteligente supone importantes beneficios en diferentes áreas del funcionamiento humano (Martins, Ramalho y Morin, 2010), estableciendo relaciones positivas y significativas entre la IE e *indicadores de comportamiento adaptado* (Palomera, Fernández-Berrocal y Barckett, 2008; Zeidner, Roberts y Matthews, 2008), toma de decisiones en deportistas de élite (Vaughard, Laborde y McConville, 2018) *relaciones interpersonales y apoyo social* (Jiménez y López-Zafra, 2011).

INTRODUCCIÓN

En un estudio realizado por Ros, Moya y Garcés de los Fayos (2013), se realizó una recopilación de publicaciones que relacionan la IE con el deporte, destacando entre sus resultados lo siguiente: el total de investigaciones que se realizaron de IE y deporte entre el año 2001 y 2012 son 60, de los cuales el año de mayor productividad fue el 2011, con 23 trabajos publicados (38.33% del total). En productividad por países, sobresalen Estados Unidos con 12 publicaciones (20%) y Reino Unido con 11 (18.3%), mientras que México no realizó ninguna aportación en el tema de acuerdo a estos resultados de búsqueda. Tomando en cuenta la metodología de la publicación, los artículos se encuentran clasificados en las siguientes modalidades (tomando que un artículo puede pertenecer a más de una modalidad): 34 empíricos (56.67%), 25 teóricos (41.67%) y 26 de instrumentos de evaluación (43.33%). Clasificando los artículos por tema se encontró que las variables que han sido estudiadas un mayor número de ocasiones son el liderazgo en 9 publicaciones (14.75%) y el rendimiento deportivo en 6 (9.84%). Por último, se destaca que solamente en 5 artículos se relaciona la IE con los entrenadores.

Algunas inquietudes que orientaron la investigación fueron: ¿Qué importancia tiene el liderazgo adoptado por el entrenador en la dinámica del equipo?, ¿Cómo figura EL papel del líder en la cohesión grupal?, ¿Qué estilos de liderazgo utilizan los entrenadores universitarios?, ¿Existe relación entre la inteligencia emocional del entrenador y la cohesión grupal?, ¿Hay alguna asociación entre el nivel de inteligencia emocional del entrenador y sus conductas asociadas al liderazgo?

Con base a dichas preguntas, se estableció el objetivo general del estudio, el cual pretende conocer las conductas asociadas al liderazgo, inteligencia emocional y cohesión grupal de entrenadores universitarios de alto rendimiento que dirigieron en la Universiada Nacional 2017. De este objetivo, se deslindan los siguientes específicos:

- Describir la inteligencia emocional, las conductas asociadas al liderazgo y la cohesión grupal percibida por los entrenadores en la práctica deportiva.

- Relacionar la inteligencia emocional y las conductas asociadas al liderazgo.
- Relacionar la inteligencia emocional y la cohesión grupal percibida por el entrenador.
- Comparar la inteligencia emocional, las conductas asociadas al liderazgo y la cohesión grupal percibida por el entrenador de acuerdo a la rama en la que dirigen (varonil o femenil).
- Comparar la inteligencia emocional, las conductas asociadas al liderazgo y la cohesión grupal percibida por el entrenador de acuerdo a la rama en la que dirige el entrenador y segmentado en función del género del entrenador.

El presente documento está compuesto por cinco capítulos en los que se va dando respuesta a las preguntas de investigación. El desarrollo del trabajo se describe a continuación.

En el *primer capítulo* se presenta el desarrollo teórico de los conceptos de inteligencia emocional, liderazgo y cohesión grupal. Así mismo, se exponen algunas clasificaciones de dichas variables y su aplicación en el deporte.

En el *segundo capítulo*, se hace una revisión de la evidencia empírica, es decir, investigaciones que han estudiado y, en algunos casos, relacionado las variables de interés (IE, liderazgo y cohesión grupal). Se presentan los objetivos de la investigación, los instrumentos utilizados y los principales resultados obtenidos.

En el *tercer capítulo*, se desarrolla la propuesta metodológica. Se explican las características de la muestra, de los procedimientos de recolección de datos, las técnicas e instrumentos de medida y los análisis realizados

En el *cuarto capítulo*, se presentan los resultados obtenidos en el presente estudio. Se describe la inteligencia emocional, las conductas asociadas al liderazgo y la cohesión grupal percibida por los entrenadores en la práctica deportiva. Se explica además, la relación existente entre dichas variables y las diferencias encontradas de acuerdo a la rama en la que dirige el entrenador.

INTRODUCCIÓN

Por último, en el *quinto capítulo* se presentan las conclusiones generales de la investigación. Además, expone las limitaciones del estudio, las líneas de continuidad de investigación y las posibles implicaciones.

Marco Teórico

Inteligencia Emocional

De acuerdo con Velásquez y Guillén (2007), las emociones son una base importante con la que los seres humanos nos relacionamos con el entorno. De acuerdo con Lindebaum y Jordan (2014) generalmente las emociones positivas son asociadas a tener un impacto positivo, mismo que facilita que los miembros del equipo hagan su trabajo eficiente y eficaz. Por otra parte, estudios como el de Glinow, Shapiro y Brett (2004) concluyen que las emociones negativas como la frustración, la irritación y la impaciencia pueden reducir el interés en la actividad, lo que conduce a una disminución del rendimiento.

Dicho lo anterior, la Inteligencia Emocional (IE) es un elemento esencial a tomar en cuenta en el ámbito deportivo, ya que un adecuado control de emociones puede llegar a facilitar el rendimiento.

Existen diversas concepciones de IE, Salovey y Grewal (2005) definen la inteligencia emocional como la capacidad que poseen las personas para integrar eficazmente aspectos emocionales y cognitivos. Se menciona también que es la interacción eficaz entre la emoción y la razón que permite a los individuos un funcionamiento adaptado a su entorno. Mayer, Salovey y Carusso (1997) mencionan que es un constructo psicológico con la capacidad para percibir, asimilar, comprender y regular las emociones propias y la de los demás.

Por otra parte, Goleman (2001) tomando en cuenta las aportaciones de Mayer, Salovey y Carusso (1997), considera que la inteligencia emocional consiste en:

1) *Conocer las propias emociones*: Ser consciente de nuestras emociones; reconocer al momento de experimentar un sentimiento.

2) *Manejar las emociones*: Consiste en la habilidad para manejar los propios sentimientos a fin de que se expresen de forma apropiada, es decir, en la forma, lugar y momento adecuado. Dicho de otra forma, la autorregulación emocional puede definirse como los procesos de iniciar, evitar, inhibir, mantener o

modular la ocurrencia, forma, intensidad y duración de los estados sentimentales internos, de los procesos fisiológicos relacionados con la emoción, de las metas relacionadas y la conducta concurrente con la emoción, generalmente al servicio de conseguir un objetivo (Cole, Michel y Teti, 1994).

La autorregulación también es posible definirla como una o varias conductas previamente planeadas y evaluadas que se presentan contingente a un evento. El fin de dichas conductas es el de afrontar determinado suceso, maximizando los beneficios de la situación a largo plazo (Velásquez y Guillén, 2007).

3) *Motivarse a sí mismo*: Establecer objetivos claros y realizar actividades creativas que le permiten al individuo, en este caso a los deportistas, mantener niveles de motivación adecuados.

4) *Reconocer las emociones de los demás*: Una persona con una adecuada IE tiene mayor capacidad de empatía, por lo que comprende mejor las emociones del otro y le es más fácil la comunicación.

5) *Establecer relaciones*: Para llevar a cabo relaciones satisfactorias con los demás es indispensable manejar sus emociones. Las personas que tienen un dominio de estas habilidades sociales son capaces de interactuar de una manera estable y efectiva con los demás.

Otra clasificación de IE es la realizada por Xiang et al. (2016), quienes han categorizado esta variable psicológica en cuatro componentes:

1. *Conciencia de las emociones propias*: Es la habilidad de los individuos de conocer sus propios sentimientos como irritación, placer, etc. De esta forma, si los miembros del grupo pueden conocer sus emociones de forma precisa y oportuna, entonces pueden tomar las medidas adecuadas para liberarse del efecto de las emociones negativas.
2. *Manejo de las propias emociones*: Se refiere a la habilidad que tienen las personas de controlar sus sentimientos y emociones una vez que son

conscientes de éstas, en especial cuando experimentan estados de ánimo negativos.

3. *Conciencia de las emociones de los demás:* Se identifican sentimientos o estados de ánimo de las demás personas. El ser capaz de reconocer las reacciones emocionales del otro es importante en los equipos para crear relaciones interpersonales efectivas.
4. *Manejo de las emociones del otro:* El líder del equipo tiene la capacidad de influir en los sentimientos y emociones de los demás miembros del equipo.

Martin y Guzmán (2012) argumentan que la mejora de las habilidades tales como la comunicación y empatía, que son necesarias para la solución de conflictos y problemáticas cotidianas, son importantes tanto en un sentido personal, como en un sentido social. Siguiendo con esta línea, Din (2017) plantea que la inteligencia emocional ha sido constantemente reconocida como una habilidad clave de dirección/gestión, que tiene un gran impacto en cómo los líderes se ponen en contacto con los demás.

Adicional a las cuestiones técnicas, tácticas y físicas, es indispensable que el entrenador contribuya en la preparación psicológica del deportista. Por lo tanto, es importante que el entrenador, como máximo responsable del pleno funcionamiento de su equipo (Buceta, 2009) mantenga una IE adecuada, ya que las emociones son una cuestión fundamental en el contexto deportivo (Castro-Sánchez, Zurita-Ortega y Chacón-Cuberos, 2018). En otro estudio realizado con entrenadores se encontró que aquellos que tienen mayor IE son más propensos a compartir sus emociones con los miembros de su equipo, por lo tanto, el ambiente de trabajo del grupo será más ameno.

Dicho lo anterior, se presenta a continuación información relacionada con el liderazgo, elemento esencial que está presente, sea cual sea el estilo de liderazgo, en todos los entrenadores.

Liderazgo

Desde la psicología social, y con base a Barrow (1997), el liderazgo es definido como un proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos determinados. Por otra parte, Gonzáles (1997) lo define como la capacidad de las personas de influir en el comportamiento de los individuos y de los grupos para conseguir objetivos. Por su parte, Fiedler (1978) señala que esta influencia de los líderes está condicionada a diversos factores contextuales como pueden ser: las actividades a realizar, la autoridad que perciben del líder, la relación que mantiene con los miembros y su forma de comunicarse con ellos. En cuanto a las formas de interacción, Morales, Reboloso y Moya (1994) señalan que una de las formas más importantes de influir en el otro y cambiar las actitudes es a través de la comunicación.

Es de interés conocer el liderazgo en los entrenadores debido a que son ellos la guía principal para que el equipo obtenga un óptimo funcionamiento y se mantenga en *pro* de sus objetivos. Uno de los factores que se toma en cuenta para evaluar la eficacia del entrenamiento es la conducta de liderazgo de los entrenadores. Por esto, es un tema que ha sido ampliamente estudiado por diversos autores expertos en psicología del deporte (Álvarez, Castillo y Falcó, 2010; Brandão y Carchan, 2010; Fenoy y Campoy, 2012)

Chelladurai y Saleh (1978) sugieren una clasificación de cinco categorías de liderazgo, los cuales sustentan en el Cuestionario de Liderazgo en el Deporte (*Leadership Scale for Sport, LSS*):

Entrenamiento e instrucción: Se refiere a todas aquellas conductas del entrenador que se basan en la mejora del rendimiento de los atletas a través de hacer énfasis en entrenamientos rigurosos y cansados, instruyendo a los atletas en las prácticas, técnicas y tácticas de la disciplina específica.

Apoyo Social: Comportamiento del entrenador que se caracteriza por mostrar interés hacia los atletas y por procurar el bienestar de los mismos.

Además, intenta conseguir un buen ambiente de grupo y busca la forma de mantener una buena relación personal con los atletas.

Refuerzo positivo: Conductas del entrenador que van a favor del “fortalecimiento” psicológico del atleta. El entrenador reconoce y recompensa al jugador cuando manifiesta un buen desempeño.

Democrático: Comportamiento del entrenador por medio del cual busca influir para que los atletas tengan una mayor participación en las decisiones relativas a los objetivos del equipo, a los procedimientos utilizados para realizar el trabajo y a las estrategias y tácticas de juego.

Autocrático: Conductas del entrenador que se caracterizan por no tomar en cuenta a los atletas a la hora de tomar decisiones referentes a cuestiones deportivas. Además, el entrenador presenta comportamientos por medio de los cuales acentúa su autoridad personal.

En el modelo de Chelladurai, el liderazgo es visto como un proceso interaccional. Por lo tanto, la efectividad del líder en el deporte depende tanto de las características circunstanciales del líder como de los miembros del grupo (Cruz y Gomes, 1996). Por lo tanto, el liderazgo efectivo varía dependiendo de las características de los deportistas y de las limitaciones y exigencias impuestas por el contexto del medio deportivo. Si los comportamientos exigidos, preferidos y actuales del entrenador son consistentes y congruentes y se ajustan a las preferencias de los miembros del equipo, tendrán un mejor desempeño y se sentirán satisfechos.

Alves (2000) propone como líder eficaz a aquel que utiliza un estilo de liderazgo adecuado para cada situación que se presente. Por lo tanto, determina la flexibilidad en el uso de los diferentes estilos como una cualidad fundamental para distinguir a un buen líder.

En relación a la IE, Côte, Lopes, Salovey y Miners (2010), señalan que esta variable influye en la aparición del liderazgo en mayor medida que factores cognitivos y rasgos de personalidad.

El liderazgo también se relaciona estrechamente con la cohesión grupal, variable que se describirá a detalle a continuación.

Cohesión grupal

Siguiendo a Carron (1982, p.124), la cohesión es entendida como “el proceso dinámico que se refleja en la tendencia grupal de mantenerse juntos y permanecer unidos en la persecución de sus metas y objetivos”. Tutko y Richards (1971) destacan como factores relevantes para un rendimiento efectivo grupal el respeto mutuo entre los miembros del equipo, la comunicación eficaz, los sentimientos de importancia, objetivos comunes y tratamiento respetuoso. Existe evidencia (Jehn y Mannix, 2001) que equipos con baja cohesión social se muestran con menor disposición a pasar tiempo juntos y es más probable que experimenten un mayor conflicto de relación, cuestión que distrae la atención de la tarea en turno. Por lo tanto, Tajfel (1984) afirma que cuando existe un aumento en el nivel tanto cuantitativo como cualitativo de las comunicaciones interpersonales se propicia la cohesión del grupo.

La efectividad de los equipos deportivos generalmente se determina mediante una evaluación de la cohesión grupal y la clasificación que hayan obtenido al final de cada temporada (Van Breukelen, Van Der Leeden, Wesselius y Hoes, 2012). Lo anterior concuerda con lo comentado por Canto y Hernández-Mendo, quienes plantean que en el deporte los entrenadores y jugadores atribuyen en numerosas ocasiones el éxito o fracaso del equipo a la cohesión grupal. Un estilo de liderazgo y una comunicación del entrenador apropiada con sus jugadores pueden influir en mejorar la unión entre los integrantes de un equipo.

La cohesión de grupo tiene dos vertientes:

- 1) *Cohesión tarea*, que refiere al compromiso de los atletas para alcanzar unidos la consecución de objetivos comunes; y,
- 2) *Cohesión social*, que refleja el nivel de empatía y compañerismo del grupo.

Carron (1982), además de crear la definición de cohesión grupal, propuso un modelo de cohesión grupal aplicada a los grupos deportivos, en el que destaca cuatro antecedentes que influyen en el desarrollo de la cohesión de un equipo:

- Los factores ambientales o situacionales: Son aquellos relacionados al entorno del grupo tales como el contrato de trabajo, normas establecidas, los factores geográficos y el tamaño del grupo.
- Los factores personales. Se refiere a las características individuales de los miembros del grupo. Destacan la similitud en atributos personales de los miembros y en percepciones compatibles (actitudes, creencias y motivos), metas, el sexo de los participantes y la satisfacción individual.
- Los factores de liderazgo. A tomar en cuenta, la conducta del líder, el estilo de decisión, las relaciones entre el líder y los miembros del grupo.
- Los factores de equipo. Características de la tarea de grupo (deportes individuales versus de equipo), normas de productividad de grupo, deseo de éxito del grupo y estabilidad del equipo.

Una vez definidas los constructos que sustenta la investigación, se presenta una revisión a detalle de la evidencia empírica relacionada con las variables psicológicas de Inteligencia Emocional, Liderazgo y la Cohesión Grupal, en el que se muestran los hallazgos en el ámbito deportivo al relacionar estas variables entre sí y al asociarlas con otras variables del deporte (rendimiento, autoeficacia, etc.). Así mismo, se hace mención de estudios que han evaluado la relación de estas variables en otros contextos, como el empresarial, debido a que la mayoría de los estudios en los que interviene la inteligencia emocional se han realizado fuera del contexto deportivo.

Evidencia Empírica

Inteligencia Emocional

Castro realizaron un estudio de carácter descriptivo en España, teniendo como muestra a 372 deportistas con una media de edad de 21.24 años. El objetivo principal de esta investigación fue analizar los niveles de Inteligencia Emocional de

una muestra de deportistas de diferentes modalidades deportivas en función de la edad y el sexo. De acuerdo a los resultados, se encontró que el factor de gestión auto-emocional fue el que obtuvo puntuaciones mayores en los deportistas, siendo la utilización emocional la de menor puntaje. En función del sexo no se presentaron diferencias significativas en las puntuaciones de IE. Sin embargo, se observa una tendencia en valores ligeramente superiores en los hombres. En cuanto a la edad, se observaron diferencias significativas, presentando de manera general puntuaciones más altas los deportistas del rango de edad mayor a 22 años. La IE fue medida con el “*Schutte Self Report Inventory (SSRI)*”, recogido del cuestionario original de Schutte et al. (1998) que mide la inteligencia emocional en una solución unifactorial, mismo que fue adaptado por a un modelo tetrafactorial.

En un estudio realizado a nivel empresarial, Stubb, Koman y Wolff (2008) muestran que los gerentes y miembros de un grupo de trabajo que puntúan mejor en IE realizan su trabajo con mayor eficiencia tanto de manera independiente como en conjunto con sus compañeros de trabajo.

Liderazgo

Noce y colaboradores (2013) realizaron en Brasil un estudio con 26 entrenadores del género masculino de futbol sala que dirigían distintas categorías de equipos que se encontraban compitiendo en el Campeonato Metropolitano de Belo Horizonte. En dicha investigación se aplicó a los entrenadores de los equipos un cuestionario que mide los comportamientos del entrenador propuestas por Chelladurai y Saleh (1978). Los resultados de Noce et al. (2013) indican que: 1) los entrenadores perciben el estilo de liderazgo democrático y las conductas de refuerzo positivo como el más utilizado por ellos; 2) que no hay diferencias entre el perfil de liderazgo de los entrenadores y la clasificación de los equipos en la competencia (rendimiento deportivo); 3) el grado de experiencia de los entrenadores incide en las diferencias del estilo de liderazgo, y; 4) los entrenadores se comportan de manera semejante indistintamente de la categoría en la cual dirigen.

Cohesión

Bohórquez, Delgado y Fernández (2017) realizaron un estudio con el objetivo de explorar la relación existente entre el rendimiento deportivo – heteropercibido y autopercibido- y la cohesión grupal de un equipo de rugby semiprofesional. Para evaluar la cohesión grupal se utilizó el Cuestionario de Ambiente Grupal (*Group Environment Questionnaire*, GEQ, Carron, Widmeyer y Bradley, 1985). Los resultados indican que no existe relación entre el rendimiento deportivo y la cohesión grupal, ya sea general o en sus factores. Por lo tanto, se llega a la conclusión de que No hace falta que un equipo este cohesionado para que obtenga buenos resultados, en ocasiones estos resultados se obtienen gracias al rendimiento deportivo individual de los jugadores del equipo, sin embargo, cuando los equipos están cohesionados se facilita la consecución de mejores resultados gracias a una cooperación, coordinación y comunicación eficaces; así la relación entre cohesión y rendimiento deportivo individual podría no existir o ser indirecta.

Inteligencia Emocional y Liderazgo

En el estudio de Villanueva y Sanchez (2007) con 217 estudiantes de psicología españoles, examinaron la relación existente entre la inteligencia emocional rasgo, la autoeficacia para el liderazgo y la autoeficacia para la tarea del líder con las creencias de eficacia colectiva para la tarea y el desempeño grupal. Para medir la inteligencia emocional rasgo se empleó una versión adaptada del Inventario de Autoreporte de Schutte (*Schutte Self-Report Inventory*, SREI, Schutte et al., 1998). Los resultados de esta investigación indican que la IE rasgo se asocia positivamente con la autoeficacia para el liderazgo.

Por su parte, Valiente, Perea y Gallego (2017) realizaron en España una investigación con 47 líderes y 141 personas a su cargo, con el objetivo de identificar si los equipos de trabajo que poseen un líder con alta inteligencia emocional van a reportar mayores niveles de *flow* que aquellos cuyos líderes puntúan bajo en inteligencia emocional. Para evaluar la inteligencia emocional se

utilizó la adaptación española del Test de Inteligencia Cuestionario de Inteligencia de Mayer-Salovey Caruso (*Mayer-Salovey Caruso Intelligence Test*; Mayer, Salovey, y Caruso, 2002). Los resultados mostraron, una vez seleccionados solo los líderes con mayor y con menor inteligencia emocional, que su inteligencia emocional se relaciona con una de las dimensiones del flow de sus colaboradores y colaboradoras, en concreto con la dimensión de absorción, y no con las de disfrute ni las de motivación o interés intrínseco.

Weinberger (2004) realizó en Estados Unidos un estudio con 151 dirigentes de empresas manufactureras, con el objetivo de conocer la relación existente de los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y laissez-faire/dejar hacer). A diferencia de otras investigaciones, no se encontró ninguna relación significativa entre la IE y los estilos de liderazgo anteriormente mencionados. Es decir, quienes poseen un líder que reporta una alta inteligencia emocional, disfrutaban de niveles más altos de absorción, olvidándose de todo lo que pasa a su alrededor debido a la alta concentración en la actividad laboral en la que se encuentran

Mortazavi, Nazemi y Fakhrabadi (2005), en su estudio acerca de inteligencia emocional y liderazgo, concluyeron que existe una relación positiva significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional. Por el contrario, la relación de IE con el estilo transaccional es negativa.

Por último, en un estudio que llevaron a cabo en Estados Unidos acerca del estilo de liderazgo transformacional y la inteligencia emocional concluyeron que existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y tres elementos del liderazgo transformacional (efecto de ambición, motivación inspiracional y consideración individual). Así mismo, la IE se relaciona de acuerdo a esta investigación con un elemento del liderazgo transaccional (halagos condicionales)

Inteligencia Emocional y Cohesión Grupal

Rapisarda (2002) realizó en Estados Unidos un estudio con 91 estudiantes de la maestría en administración ejecutiva, el objetivo fue conocer la influencia de las competencias de IE de los miembros del grupo, en su cohesión y rendimiento. La IE fue medida con el Inventario de Competencia Emocional (*Emotional Competence Inventory*, ECI, Boyatzis, Goleman y Rhee 2000) y la cohesión de grupo por medio de la Escala de Cohesión Gross (*Gross Cohesiveness Scale*, GCS, Stokes, 1983). De acuerdo a los resultados, nueve competencias asociadas a la IE se relacionan positivamente con la cohesión grupal, éstas son: orientación de logro, empatía, influencia, comunicación, liderazgo, manejo de conflictos, autocontrol, adaptabilidad y sociabilidad.

Neils, Quoidbach y Hansenne (2009) realizaron en Bélgica, una investigación con el objetivo de analizar la relación entre IE, rendimiento y cohesión grupal en 23 equipos de enfermeras, siendo el total de la muestra 421 profesionales de la salud de un hospital regional. La IE fue medida con la versión Francesa de la Escala de Inteligencia Emocional de Schutte (*Schutte Emotional Intelligence Scale*, SEIC), desarrollada por Austin, Saklofske, Huang y McKenney (2004). Por su parte, la cohesión grupal fue evaluada con una versión modificada de la escala de cohesión grupal (*Group Cohesiveness Scale*, GCS, Dobbins y Zacaro, 1986), la cual fue desarrollada por Buchanan (1998). De acuerdo a los resultados, existe una relación positiva entre el factor de IE de optimismo/regulación de emociones y la cohesión grupal.

Inteligencia Emocional y su Relación con Distintas Variables Psicológicas

De Martin y Guzmán (2012) realizaron en España un estudio con 117 estudiantes de educación primaria, de los cuales 69 practican deporte y 48 solo practican actividad deportiva en las clases de educación física. Los objetivos principales de la investigación fueron conocer la relación existente de la IE con la

Motivación hacia el deporte y con la Satisfacción de las Necesidades Básicas y saber si existen diferencias significativas en la IE en los alumnos que practican deporte regularmente y los que lo practican solamente en Educación Física. Los resultados muestran una relación positiva de las variables psicosociales anteriormente mencionadas con la IE. Se observa también en los resultados que existe una mayor IE en los estudiantes que practican deporte con regularidad.

Metodología

Diseño

Es una investigación transversal de tipo no experimental de tipo descriptivo-correlacional (Hernández, Fernández, y Baptista, 1998), mediante la recolección de información cuantitativa a través de tres cuestionarios.

Población

En la Universiada Nacional 2017 participaron un total de 191 equipos de los deportes que se tomaron en cuenta en la investigación, distribuidos de la siguiente manera: Volleyball ($n = 32$), Softball ($n = 15$), Handball ($n = 32$), Fútbol Rápido ($n = 32$), Fútbol Asociación ($n = 32$), Basquetbol ($n = 32$) y Baseball ($n = 16$). Tomando en cuenta que en la mayoría de los equipos contaban con entrenador principal y auxiliar, el número máximo posible de entrenadores es de 382, siendo 191 el mínimo posible.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 100 entrenadores de deportes de conjunto (80 hombres y 20 mujeres) que participaron en la Universiada Nacional 2017, contando en los siguientes aspectos con las medias respectivas: años de experiencia como entrenador ($M = 13.92$), universiadas en las que ha participado ($M = 5.18$) y edad ($M = 39.84$). En cuanto a entrenadores por cada deporte que se tomó en cuenta para la investigación, la muestra está conformada de la siguiente manera: baseball ($n = 13$), basquetbol ($n = 13$), fútbol asociación ($n = 20$), handball ($n = 11$), fútbol rápido ($n = 18$), softball ($n = 18$) y volleyball ($n = 8$). Por último, 56 entrenadores dirigen en la rama femenil y 44 dirigen en la varonil.

Instrumentos

Se incluyó una sección de datos sociodemográficos para conocer información adicional de los entrenadores como estado y universidad que representa, edad, sexo, grado de estudios, años de experiencia como entrenador, años a cargo del

equipo, universiadas en las que ha participado y su máximo logro en dicha competición.

Para medir la inteligencia emocional, se utilizó el Cuestionario de Inteligencia Emocional Rasgo (*Trait Emotional Intelligence, Short Form*; TEIQue-SF, Petrides, 2009), compuesta por 30 ítems, distribuidos en 4 subescalas: Emocionalidad (8 ítems), Bienestar (6 ítems), Autocontrol (6 ítems) y Sociabilidad (6 ítems), así como 4 preguntas control. Como ejemplo de ítems se presentan los siguientes: Emocionalidad; “tengo facilidad para expresar mis emociones con palabras”, Bienestar; “En general estoy encantado/a con mi vida”, Autocontrol; “En general soy capaz de afrontar situaciones estresantes” y Sociabilidad; “. El tipo de respuesta es Likert con siete posibles opciones a cada afirmación, variando desde *Completamente en Desacuerdo* (1) hasta *Completamente de Acuerdo* (7). El cuestionario ha sido utilizado en pacientes en tratamiento por dependencia a la cocaína (Morcillo, 2016) y deportistas (Rodríguez, 2017). En todos ellos ha presentado adecuadas propiedades psicométricas/fiabilidad.

Por otra parte, para la medición de la cohesión grupal se utilizó el Cuestionario de Ambiente Grupal (*Group Environment Questionnaire*, GEQ, Carron, Widmeyer, y Brawley, 1985). La escala está compuesta por 12 ítems, distribuidos en 4 subescalas: atracción grupal social (3 ítems), atracción grupal tarea (3 ítems), integración grupal tarea (3 ítems) e integración grupal social (3 ítems). Como ejemplo de ítems se presentan los siguientes: atracción grupal social, "A los miembros de nuestro equipo les gustaría juntarse en situaciones que no fueran los entrenamientos y los partidos"; integración grupal social, " tengo buenos amigos en este equipo"; integración grupal tarea, "los miembros del equipo unen sus esfuerzos para conseguir los objetivos" y atracción grupal tarea, "me gusta el estilo de juego que tiene este equipo". El tipo de respuesta es Likert con cinco posibles opciones a cada afirmación, variando desde *Completamente en Desacuerdo* (1) hasta *Completamente de Acuerdo* (5).

Para evaluar la cohesión tarea se promedió el valor de la subescala de atracción grupal tarea e integración grupal tarea; asimismo, para cohesión social el

promedio de la subescala de atracción grupal social e integración grupal social. El cuestionario ha sido utilizado en empleados universitarios (Saavedra, 2013) y deportistas (Iturbide, Elousa y Yanes, 2010). En todos ellos ha presentado adecuadas propiedades psicométricas/fiabilidad.

Por último, para evaluar el liderazgo de los entrenadores se utilizó la Escala de Liderazgo para el Deporte (*Leadership Sport Scale*, LSS, Chelladurai y Saleh, 1978) en la versión entrenadores, validada y adaptada al español por Sánchez (1996). Dicha escala está compuesta por 40 ítems, distribuidos en 5 subescalas: Entrenamiento e Instrucción (13 ítems), Conducta Democrática (9 ítems), Conducta Autocrática (5 ítems), Apoyo Social (8 ítems) y Feedback Positivo (5 ítems). Como ejemplo de ítems se presentan los siguientes: Entrenamiento e Instrucción, “presto especial atención a la corrección de los errores de los deportistas”; Conducta Democrática, “permito que los deportistas opinen cuando se toman decisiones”; Conducta Autocrática, “Hablo con tono autoritario, sin dar opción a que los deportistas pregunten”; Apoyo Social, “Ayudo a los deportistas a solucionar problemas personales que hay en el grupo” y Feedback Positivo, “Reconozco el mérito de un deportista cuando se lo merece” El tipo de respuesta es Likert con cinco posibles opciones a cada afirmación, variando desde *Completamente en Desacuerdo* (1) hasta *Completamente de Acuerdo* (5). El cuestionario ha sido utilizado en deportistas (Bahrami, Zardoshtian y Jourkesh, 2011).

Procedimiento

Se solicitó, por medio de la Facultad de Organización Deportiva el permiso correspondiente para la aplicación de los cuestionarios a las autoridades de la Dirección de Deportes de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Una vez obtenida la autorización, se formaron equipos de trabajo y se procedió a realizar la aplicación de los cuestionarios en espacios en que los entrenadores se encontraran en condiciones adecuadas para poder responder. Dichos momentos fueron: comedor universitario (una vez que habían terminado sus alimentos), previa del partido (en caso de que el equipo se encontrara en el lugar del

encuentro con más de una hora de anticipación), al término de los partidos y en la concentración (en el lobby del hotel).

Al entregarles los cuestionarios, se les mencionó brevemente de qué trataba la investigación a realizarse, se les solicitó que comenzaran por los datos sociodemográficos y se les brindaron las instrucciones pertinentes para responder cada una de las escalas. Así mismo, se les informó que podían preguntar en cualquier momento en caso de tener alguna duda con los enunciados de los cuestionarios.

Análisis de Datos

Se utilizó el programa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences* v.24) para la realización de los análisis descriptivos. Mediante este programa se calcularon las medias, desviaciones típicas, curtosis y asimetría de cada uno de los ítems que conforman la escala. De igual manera para calcular la consistencia interna de las subescalas se utilizó el alfa de Cronbach. Así mismo, se hicieron análisis inferenciales (prueba *t* y ANOVA) y correlaciones.

RESULTADOS

Resultados

Descriptivos y Fiabilidad

Las medias de las subescalas de IE oscilan entre 4.61 y 5.93. La subescala con mayor media es la de bienestar ($M = 5.93$); por el contrario, los entrenadores tienen puntuaciones menores en sociabilidad ($M = 4.61$). Se observan índices de fiabilidad por debajo del criterio de corte, los valores de asimetría, curtosis y de la prueba de Kolmogorov-Smirnov reflejan una distribución normal de los datos. Ver tabla 1.

Tabla 1. Estadística descriptiva, fiabilidad y prueba de normalidad de las subescalas de Inteligencia Emocional.

Subescala	M	DT	Rango	α	Asimetría	Curtosis	$K-S$
Emocionalidad	5.08	1.11	2.60-7.00	.61 ^a	-.41	-.41	.09*
Autocontrol	4.76	1.12	1.60-7.00	.61 ^b	-.44	-.35	.12**
Bienestar	5.93	0.78	3.33-7.00	.60	-.84	.55	.12**
Sociabilidad	4.61	1.14	1.75-7.00	.60 ^c	-.34	-.20	.11**

* $p < .05$, ** $p < .01$; ^a eliminando los ítems 17 y 23; ^b eliminando el ítem 19; ^c eliminando el ítem 11.

Las medias de las subescalas de liderazgo oscilan entre 2.89 y 4.41. Los entrenadores presentan puntuaciones mayores en Feedback ($M = 4.41$); por el contrario, la subescala con mayor media es la de Conducta Autocrática ($M = 2.89$). Se observan índices adecuados de fiabilidad ($\alpha = .73 - .89$). Ver tabla 2.

Tabla 2. Estadística descriptiva, fiabilidad y prueba de normalidad de las subescalas de Liderazgo

Subescala	M	DT	Rango	α	Asimetría	Curtosis	$K-S$
Entrenamiento e instrucción	4.38	.51	1.31-5.00	.89	-2.35	11.75	.12
Conducta Democrática	3.69	.70	1.56-5.00	.81	-.44	.13	.08**
Conducta Autocrática	2.89	.86	1.00-5.00	.73	.14	.35	.07
Apoyo Social	4.01	.59	1.75-5.00	.77	-.69	1.16	.09*
Feedback	4.41	.61	1.00-5.00	.77	-2.34	-.20	.11**

* $p < .05$, ** $p < .01$

RESULTADOS

La subescala de Cohesión Grupal con menor puntuación es la Social, con una media de 4.11. Por lo tanto, la mayor puntuación de los entrenadores es en la subescala de Cohesión Tarea ($M = 4.33$). Se observan índices de fiabilidad adecuados que oscilan entre $\alpha = .69$ y $\alpha = .81$. Los valores de asimetría, curtosis y de la prueba de Kolmogorov-Smirnov reflejan una distribución normal de los datos. Ver tabla 3.

Tabla 3. Estadística descriptiva, fiabilidad y prueba de normalidad de las subescalas de Cohesión Grupal.

Subescala	<i>M</i>	<i>DT</i>	Rango	α	Asimetría	Curtosis	<i>K-S</i>
Cohesión Social	4.11	.57	2.67-5.00	.69	-.37	-.46	.12**
Cohesión Tarea	4.33	.55	2.67-5.00	.81	-.79	.00	.17**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Descriptivos, fiabilidad e inferenciales por Rama

Una vez analizados los resultados de los entrenadores de manera general, se procedió al análisis de acuerdo a la rama en la que dirigen (varonil o femenil). Los descriptivos de tal análisis se muestran en las tablas 4, 5 y 6 y se interpretan a continuación.

En la subescalas de Inteligencia Emocional, ambas ramas coinciden en las subescalas de mayor y menor puntaje, siendo bienestar la más alta y sociabilidad la más baja. En la rama varonil, el bienestar obtuvo una media de 5.99, mientras que sociabilidad una media de 4.73. El rango de respuestas en las subescalas en la rama varonil es de 1.75-7.00 y en la rama femenil de 1.60-7.00. En ambas ramas se observa una asimetría, curtosis y estadístico de Kolmogorov-Smirnov adecuados, por lo que se encuentran en una distribución normal.

En cuanto a las subescalas de liderazgo, se observan mayores puntuaciones en cuatro de ellas, puntuando igual solamente en la subescala de entrenamiento e instrucción. En general, se observa mayor rango de respuestas en la rama femenil, dato que se corrobora con las desviaciones estándar. Al igual que en las medias por subescala, el estadístico de fiabilidad es mayor en la rama femenil que en la varonil. De acuerdo a la asimetría y curtosis, solamente la

subescala de feedback y entrenamiento e instrucción se comportan de manera anormal.

Siguiendo los resultados, se presentan puntuaciones ligeramente superiores por parte de la rama femenil en las dos subescalas de cohesión grupal. Mediante la prueba T para muestras independientes, se observan diferencias significativas en la cohesión social, única de las 13 subescalas que difiere significativamente de acuerdo a la rama en la que dirige el entrenador. Lo anterior, incluso cuando la rama varonil tiene un rango ligeramente más amplio que la femenil. De igual manera, la rama femenil muestra estadísticos de fiabilidad mayores que la rama varonil. De acuerdo con la asimetría, la curtosis y el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, las dos subescalas representan una distribución normal.

Para evaluar la diferencia entre medias del género de los entrenadores de acuerdo a la rama en la que dirigen, se utilizó la prueba t para muestras independientes, encontrándose los siguientes resultados. En cuanto a la subescala de sociabilidad, se encontró que las entrenadoras que dirigen en la rama femenil ($n = 17$) tienen mayor puntuación ($M = 5.20$), comparado con las que dirigen en la rama varonil ($n = 3$), quienes presentan una puntuación menor ($M = 3$). Continuando con la cohesión tarea, las mujeres que dirigen en la rama femenil presentan mayor puntuación en la subescala de cohesión tarea ($M = 4.38$) que las que dirigen en la rama varonil ($M = 3.50$). Ambas diferencias son estadísticamente significativas, tanto en sociabilidad ($t_{18} = -2.63, p < .05$) como en cohesión tarea ($t_{18} = -3.38, p < .05$)

De igual manera, se realizó la prueba T para muestras independientes en entrenadores hombres, encontrándose que los que dirigen en la rama varonil ($n = 45$) presentan mayores puntuaciones en las subescalas de emocionalidad ($M = 5.28, t_{18} = -2.63, p < .05$) que los entrenadores que dirigen en la rama femenil y sociabilidad ($M = 4.38, t_{18} = -2.63, p < .05$) que los entrenadores que dirigen en la rama femenil ($n = 34$).

RESULTADOS

Tabla 4. Estadística descriptiva, fiabilidad y prueba de normalidad de las subescalas de Inteligencia Emocional por rama en la que dirige el entrenador.

Subescala	M		DT		Rango		α		Asimetría		Curtosis		K-S	
	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F
Emocionalidad	5.26	4.91	.95	1.23	3.40-7.00	2.60-6.80	.45	.69	.05	-.46	-.63	-.83	.10	.11
Autocontrol	4.88	4.64	1.09	1.13	2.20-6.60	1.60-6.60	.60	.62	-.47	-.42	-.34	-.29	.12*	.11
Bienestar	5.99	5.86	0.68	.87	4.17-7.00	3.33-7.00	.51	.64	-.66	-.84	.22	.36	.11*	.14*
Sociabilidad	4.73	4.48	1.06	1.21	1.75-6.75	2.00-7.00	.52	.60	-.51	-.16	.16	-.34	.11**	.14*

Tabla 5. Estadística descriptiva, fiabilidad y prueba de normalidad de las subescalas de liderazgo por rama en la que dirige el entrenador.

Subescala	M		DT		Rango		α		Asimetría		Curtosis		K-S	
	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F
Entrenamiento e Instrucción	4.38	4.38	.42	.59	3.31-5.00	1.31-5.00	.85	.93	-.43	-2.93	-.37	13.7	.11	.15*
Conducta Democrática	3.59	3.78	.63	.77	2.00-4.80	1.56-5.00	.71	.86	-.50	-.55	.21	.16	.10	.09
Conducta Autocrática	2.74	3.03	.81	.89	1.00-4.40	1.20-5.00	.65	.78	-.03	.19	-.60	-.35	.09	.08
Apoyo Social	3.98	4.04	.50	.68	2.88-4.88	1.75-5.00	.67	.85	-.16	-.93	-.26	1.44	.11	.09
Feedback	4.37	4.44	.54	.67	2.20-5.00	1.00-5.00	.67	.86	-1.39	-2.88	3.80	12.79	.13*	.20*

Tabla 6. Estadística descriptiva, fiabilidad y prueba de normalidad de las subescalas de Cohesión Grupal por rama en la que dirige el entrenador.

Subescala	M		DT		Rango		α		Asimetría		Curtosis		K-S	
	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F	V	F
Cohesión Social	3.97	4.25	.57	.54	2.67-5.00	2.83-5.00	.61	.77	-.09	-.68	-.39	.00	.10	.20**
Cohesion Tarea	4.31	4.34	.60	.51	2.67-5.00	3.00-5.00	.80	.83	-.84	-.70	-.07	-.00	.16*	.17**

Correlaciones

A continuación se muestran las relaciones existentes entre las subescalas de los cuestionarios de Liderazgo, Inteligencia emocional y Cohesión Grupal, las cuales también se observan en la Tabla 7.

Inteligencia emocional y liderazgo

De acuerdo a los resultados obtenidos, se observa que la subescala de conducta autocrática perteneciente al liderazgo se asocia de forma negativa con tres subescalas de la IE, la sociabilidad ($r = -.28, p < .05$), la emocionalidad ($r = -.33, p < .05$) y el bienestar ($r = .30, p < .05$). Así mismo, esta última se relaciona positivamente con las subescala de entrenamiento e instrucción perteneciente a liderazgo ($r = .32, p < .05$).

Liderazgo y cohesión grupal

Por otra parte, se encontró que la subescala de conducta democrática perteneciente al liderazgo se asocia de manera positiva con las subescalas de atracción grupal social ($r = .28, p < .05$) e integración grupal social ($r = .31, p < .05$), ambas pertenecientes a la cohesión social. Así mismo, el apoyo social del entrenador se asocia positivamente con cada una de los factores que componen la cohesión grupal: integración grupal social ($r = .31, p < .05$); integración grupal tarea ($r = .20, p < .05$); atracción grupal social ($r = .50, p < .05$) y atracción grupal tarea ($r = .22, p < .05$). Esta última, se relaciona también positivamente con el entrenamiento e instrucción ($r = .25, p < .05$) y la conducta autocrática ($r = .22, p < .05$). Por último, la integración grupal social se asocia de forma positiva con las conductas del entrenador de entrenamiento e instrucción ($r = .22, p < .05$).

Inteligencia emocional y cohesión grupal

No se encontró una relación significativa entre las variables asociadas a la Inteligencia Emocional y las que conforman la Cohesión Grupal, sin embargo las relaciones son positivas.

RESULTADOS

Tabla 7. *Análisis de correlación de Pearson entre las subescalas de Liderazgo, Inteligencia Emocional y Cohesión Grupal*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Entrenamiento e Instrucción	-									
2. Conducta Democrática	.47**	-								
3. Conducta Autocrática	.16	.25*	-							
4. Apoyo Social	.53**	.47**	.27**	-						
5. Feedback	.70**	.49*	.06	.62**	-					
6. Bienestar	.32**	-.05	-.30**	.17	.18	-				
7. Emocionalidad	.14	-.18	-.33**	.17	.12	.47**	-			
8. Sociabilidad	.18	-.19	-.28**	.05	.09	.46**	.48**	-		
9. Autocontrol	.12	-.20	-.17	.10	-.02	.34**	.36**	.27**	-	
10. Cohesión Social	.21*	.36**	.09	.49**	.28**	.06	.15	.13	-.04	-
11. Cohesión Tarea	.23*	.14	.22*	.22*	.09	.08	.06	.07	.00	.47**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Correlaciones por Rama

Se realizó un análisis estadístico de correlaciones de Pearson de acuerdo a la rama que dirigen los entrenadores, ya sea varonil o femenil, teniendo como resultados los siguientes:

Inteligencia emocional y liderazgo

En la rama femenil, se observa que existen 3 subescalas de IE que se asocian negativamente con la conducta autocrática del entrenador: emocionalidad ($r = -.38, p < .05$), sociabilidad ($r = -.33, p < .05$) y bienestar ($r = -.33, p < .05$). Ésta última se relaciona de manera positiva con el entrenamiento e instrucción ($r = .29, p < .05$). Se encontraron también relaciones positivas entre los factores de liderazgo y de cohesión grupal: atracción grupal social y apoyo social ($r = .37, p < .05$), atracción grupal tarea y conducta autocrática ($r = .30, p < .05$), así como integración grupal social y conducta democrática ($r = .30, p < .05$). No se encontraron asociaciones entre la cohesión de grupo y la IE.

En la rama varonil, existen asociaciones positivas entre los factores de liderazgo y los de IE: apoyo social y emocionalidad ($r = .32, p < .05$), conducta democrática y sociabilidad ($r = .31, p < .05$), así como entrenamiento e instrucción se relaciona con bienestar ($r = .37, p < .05$) y con sociabilidad ($r = .34, p < .05$).

Liderazgo y cohesión grupal

En la rama femenil se observa que existen relaciones significativas positivas entre las subescalas de cohesión social y las de liderazgo; conducta democrática ($r = .33, p < .05$) y apoyo social ($r = .34, p < .05$). Así mismo, la cohesión tarea se relaciona de manera positiva con la conducta autocrática ($r = .28, p < .05$).

En la rama varonil, se presentan relaciones significativas positivas entre las subescalas de cohesión social y las de liderazgo; conducta democrática ($r = .35, p < .05$), apoyo social ($r = .73, p < .05$) y feedback ($r = .41, p < .05$). A diferencia de la femenil, la cohesión tarea en la rama varonil se asocia de manera positiva y significativa con el entrenamiento e instrucción ($r = .34, p < .05$) y el apoyo social ($r = .47, p < .05$).

Inteligencia emocional y cohesión grupal

Solamente en la rama varonil se encontró asociación significativa entre la IE y la cohesión grupal, específicamente con la emocionalidad. Esta variable se asocia tanto con la subescala de cohesión social ($r = .37, p < .05$) como con la cohesión tarea ($r = .31, p < .05$).

RESULTADOS

Tabla 8. *Análisis de correlación de Pearson entre las subescalas de Liderazgo, Inteligencia Emocional y Cohesión Grupal de acuerdo a la rama en la que dirige el entrenador*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Entrenamiento e Instrucción	-	.23	.08	.24	.46**	.37**	.28	.34*	.27	.44	.34**
2. Conducta Democrática	.61**	-	.09	.20	.27	.11	-.22	-.31*	-.28	.35**	.04
3. Conducta Autocrática	.22	.33*	-	.08	.12	-.23	-.22	-.17	-.14	.11	.08
4. Apoyo Social	.68**	.63**	.13	-	.40**	.17	.32*	.07	-.09	.73**	.47**
5. Feedback	.83**	.63**	.01	.74**	-	.15	.29*	.07	-.03	.41**	.24
6. Bienestar	.29*	-.14	-.33*	.17	.21	-	.38**	.42**	.28	.11	.03
7. Emocionalidad	.06	-.13	-.38**	.10	.03	.51**	-	.32*	.39**	.37*	.31*
8. Sociabilidad	.08	-.08	-.33*	.05	.11	.48**	.58**	-	.54**	.09	.29
9. Autocontrol	.02	-.11	-.17	-.10	.00	.38**	.33*	.03	-	-.01	.11
10. Cohesión social	.06	.33**	.00	.34**	.16	.05	.02	.27	.01	-	.62**
11. Cohesión tarea	.16	.16	.28*	.06	-.03	-.02	-.10	-.04	.01	.51**	-

* $p < .05$, ** $p < .01$

Discusión y conclusiones

De acuerdo a los resultados, los entrenadores presentan un elevado nivel de bienestar emocional, en contraste con lo que se observa en la subescala de sociabilidad, en la que presentaron un menor manejo de las emociones de los demás. Esto difiere de lo presentado por Castro-Sánchez et al., (2018) en una muestra con deportistas, quienes tuvieron los niveles de puntuación más altos en la subescala relacionada con el manejo emocional de los otros.

Con respecto al liderazgo, los entrenadores de Universiada Nacional utilizan el feedback como principal conducta de liderazgo, es decir, retroalimentan constantemente a sus deportistas, haciéndoles saber si cometieron algún error o, en caso contrario, dando indicaciones de cómo seguir mejorando la técnica y la táctica deportiva.

Por el contrario, la conducta de liderazgo utilizada con menor frecuencia por los entrenadores universitarios es la autocrática, es decir, evitan en la medida de lo posible ser líderes punitivos, que no toman en cuenta a sus deportistas. Esto último, se entiende desde el punto de vista contextual, ya que los deportistas que dirigen son estudiantes universitarios, por lo tanto, se considera todavía un deporte de formación hacia el alto rendimiento. Dicho contexto, favorece que el entrenador busque generar un impacto positivo en sus deportistas, creando consensos y tomando en cuenta las participaciones de los deportistas para la toma de decisiones, es decir, ser un entrenador democrático. Los resultados coinciden con los presentados por Ruiz y De la Vega (2015) quienes en un estudio con entrenadores encontraron que la conducta de liderazgo más presentada por éstos es la de retroalimentación.

En cuanto a la cohesión grupal, se observa que los entrenadores perciben tener equipos deportivos cohesionados, tanto socialmente como para la realización de tareas y /o cumplimiento de objetivos. La mayoría de los entrenadores fueron encuestados al principio de la competencia y, al haber trabajado con sus equipos durante una larga temporada (sin torneos de máxima

presión) y ante la poca exigencia institucional con la que algunos equipos afrontan la competencia, se asume que no existen factores predominantes que puedan propiciar que, a inicio de la Universiada, existan equipos con problemática acentuada de cohesión grupal. Los resultados anteriores coinciden con los de Cracium y Rus (2009), quienes desde la perspectiva del deportista muestran que perciben altos niveles de cohesión, tanto tarea como social.

Como se observa en los resultados, a mayores conductas autoritarias que tenga el entrenador (utiliza los castigos como base para que sigan sus instrucciones y no toma en cuenta las decisiones de los deportistas) presenta índices menores de bienestar emocional, conciencia de las propias emociones y manejo de las emociones de los demás. Lo último puede explicarse debido a que, al no tener el entrenador aptitudes para el control emocional de sus deportistas, busca imponer autoridad por medio de las conductas anteriormente descritas para el líder autoritario.

En cuanto a la asociación entre el liderazgo y la cohesión grupal, es posible observar que cuando el entrenador se dirige a sus deportistas con conductas democráticas (realiza consensos, toma en cuenta la opinión de sus deportistas) percibe en mayor medida tener un equipo en el que hay compañerismo y los jugadores buscan realizar actividades extradeportivas juntos, es decir, hay una mayor cohesión social. Así mismo, concordando con la teoría, cuando un entrenador se relaciona amistosamente con sus deportistas y los apoya más allá del contexto deportivo percibirá que tiene un equipo con mayor cohesión social y, aunado a esto, una mayor unión de sus deportistas para alcanzar sus objetivos, para ejecutar las actividades deportivas, es decir, cohesión tarea.

De acuerdo a la rama en la que dirigen los entrenadores, se encontraron diferencias significativas en la cohesión social de los equipos. Es decir, los entrenadores que dirigen en la rama femenil perciben equipos con mayor compañerismo, apoyo mutuo y relaciones amistosas extradeportivas que los entrenadores que dirigen en la rama varonil.

Respondiendo a las diferencias en la combinación entre rama en la que dirigen y género de los entrenadores, se encontraron diferencias significativas en las subescalas de cohesión tarea y sociabilidad, correspondientes a las escalas de cohesión e inteligencia emocional respectivamente. En ambos casos se observaron mayores puntuaciones cuando el entrenador es del mismo género que los atletas que dirige. En cuanto a la Sociabilidad, se podría explicar debido a que el entrenador percibe que es más fácil manejar las emociones de un atleta que es de su mismo género, ya que en su momento él ha experimentado ese tipo de emociones. En el caso de la cohesión tarea, esto puede explicarse porque el entrenador puede percibir mayor compromiso por los objetivos y metas establecidas en deportistas que son afines en género, que conocen la trayectoria del entrenador y/o lo que lograron como deportistas en su momento.

Los resultados obtenidos en el presente trabajo, demuestran que los entrenadores que dirigen equipos de conjunto, en este caso, en la Universiada Nacional 2017, que a pesar de que tienen altos índices de bienestar emocional, manifiestan carencias para el manejo de emociones en el plano de la sociabilización.

En cuanto a las conductas asociadas al liderazgo, los entrenadores universitarios gustan de proporcionar una retroalimentación constante a sus deportistas, ya sea en entrenamientos o en competencias. Dicha comunicación, se realiza principalmente para proporcionar instrucciones de carácter técnico y/o táctico a sus deportistas. Por otro lado, los entrenadores evitan dirigirse a sus deportistas de manera autoritaria, prefieren realizar consensos y tomar en cuenta las decisiones de sus deportistas antes que imponerse de manera tajante y tener un estilo punitivo.

Los entrenadores perciben tener equipos cohesionados, tanto en el aspecto social como para la realización de tareas y cumplimientos de objetivos acordados. De manera general, los entrenadores consideran que sus grupos de deportistas son más unidos al momento de llevar a cabo la ejecución de las actividades deportivas y/o logro de metas que para establecer relaciones entre ellos.

La conducta autocrática se asocia de forma negativa con la inteligencia emocional, situación que contrasta con lo presentado por Weinberger (2004), quien concluye que no existe alguna relación entre la IE y el liderazgo.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se concluye también que los entrenadores que dirigen en la rama femenil perciben tener equipos con mayor cohesión y presentan, en mayor medida, conductas asociadas al liderazgo. Por el contrario, los líderes que dirigen en la rama varonil presentan un mayor autocontrol, bienestar emocional y manejo de emociones en el plano social.

Por otra parte, es posible concluir que un entrenador que tenga poco control emocional, escaso manejo de las emociones de los demás y poco sentido de bienestar emocional tenderá a presentar conductas autocráticas, es decir, un líder exigente, que toma decisiones unilaterales y que utiliza el castigo como medio principal para lograr los objetivos planteados.

En cuanto a la cohesión grupal y el liderazgo, es importante fomentar en el entrenador conductas en las que los deportistas puedan opinar, se les tome en cuenta para algunas decisiones grupales. Así mismo, es indispensable que el líder deportivo se involucre mostrando apoyo extra de lo deportivo, en el ámbito social. El mostrar conductas democráticas y de apoyo social, propicia que el entrenador tenga una mejor percepción de la cohesión grupal tarea y social de su equipo de trabajo.

Al realizar las inferenciales por rama, solamente se encontraron diferencias significativas en la cohesión social. Castro-Sánchez et al., (2018) realizaron un estudio en el que no encontraron diferencia significativa alguna en las subescalas de Inteligencia Emocional en función del sexo de los deportistas.

De acuerdo a los resultados inferenciales por rama y género, es importante intervenir como psicólogos del deporte para que los entrenadores que dirigen una rama opuesta a su género generen estrategias de intervención más eficaces para mejorar la unión del grupo al momento de buscar los objetivos y metas planteadas a inicios de temporada. Así mismo, implementar dinámicas dirigidas a que,

entrenadores en la situación planteada anteriormente, se sientan capaces de manejar las emociones de los demás.

Por lo tanto, es indispensable seguir realizando líneas de investigación en Inteligencia Emocional que contemplen a los entrenadores, ya que de esta manera se seguirá reuniendo evidencia empírica y se podrán elaborar con mayor sustento programas de intervención de IE aplicados a los dirigentes de los equipos deportivos.

Referencias

- Alvarez, O., Castillo, I. & Falcó, C. (2010). Estilos de Liderazgo en la Selección Española de Taekwondo. *Revista de Psicología del Deporte*, 19(2), 219-230
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9(1-2), 123-133.
- Austin, E. J., Saklofske, D. H., Huang, S. H. S., y McKenney, D. (2004). Measurement of trait emotional intelligence: Testing and cross-validating a modified version of Schutte et al.'s (1998) measure. *Personality and Individual Differences*, 36, 555–562.
- Bahrami, S., Zardoshtian, S., y Jourkesh, M. (2011). The effect of leadership on the motivation and satisfaction of Iranian women premier basketball league. *Annals of Biological Research*, 2(4), 321-329.
- Barrow, J.C. (1997). The variables of leadership: A review and conceptual framework. *Academy of Management Review*, 2:231–251.
- Bohórquez, M., Delgado, P. y Fernández, J. (2017). Rendimientos deportivos auto y hetero percibidos y cohesión grupal: un estudio exploratorio. *Retos*, 31, 103-106.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., y Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of Emotional Intelligence*, 99(6), 343-362.
- Brandão, M. y Carchan, D. (2010). Comportamento preferido de liderança e sua influência no desempenho dos atletas. *Motricidade*, 6(1), 53-69.
- Buceta, J. M. (2009). Psicologia dos treinadores esportivos: Conceitos fundamentais e áreas de intervenção. *Coletânea psicologia do esporte e do exercício: O treinador e a psicologia do esporte*, 4, 17-40.

REFERENCIAS

- Buchanan, L. B. (1998). The impact of big five personality characteristics on group cohesion and creative task performance. (*Doctoral dissertation*). Virginia Tech, Estados Unidos.
- Carron, A. (1982) Cohesiveness in sport groups: Interpretations and considerations. *Journal of Sport Psychology*, 4, 123-138.
- Carron, A., Widmeyer, W. N., y Brawley, L. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7(3), 244–266.
- Castro-Sánchez, M., Zurita-Ortega, F., y Chacón-Cuberos, R. (2018). Inteligencia emocional en deportistas en función del sexo, la edad y la modalidad deportiva practicada. *Sportis. Scientific Technical Journal of School Sport, Physical Education and Psychomotricity*, 4 (1), 288-305.
- Chelladurai, P. y Saleh, S. D. (1978). Preferred leadership in sports. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 3, 85-92.
- Cole, P. M., Michel, M. K., y Teti, L. O. (1994). The development of emotion regulation and dysregulation: A clinical perspective. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59, 73–102.
- Crăciun, M., y Rus, C. (2009). The relationship between perceived coach leadership behaviours and team cohesion among Romanian athletes. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 4(2), 217-232.
- Cruz, J. E., y Gomes, R. (1996). Liderança de Equipas Desportivas e Comportamentos do Treinador. In José Cruz (Ed) *Manual de Psicologia do Desporto* (pp.389-409). Braga: Sistema Humanos e Organizacionais.
- Din, A. N. U. (2017). *Impact of Emotional Intelligence on Project Success with Mediation of Team Cohesion and Moderation of Self-Efficacy* (Doctoral dissertation) Capital University, Ohio, Estados Unidos.

REFERENCIAS

- Dobbins, G. H., y Zaccaro, S. J. 1986. The effects of group cohesion and leader behavior on subordinate satisfaction. *Group & Organization Studies*, 11, 203- 219.
- Fenoy, J., y Campoy, L. (2012). Rendimiento deportivo, estilo de liderazgo y evitación experiencial en jóvenes futbolistas almerienses. *Revista de Psicología del Deporte*, 21(1), 137-142.
- Fiedler, F. E. (1978). *Situational control and a dynamic theory of leadership. Managerial control and organizational democracy*, 107-131.
- Glinow, M. A. V., Shapiro, D. L., & Brett, J. M. (2004). Can we talk, and should we? Managing emotional conflict in multicultural teams. *Academy of Management review*, 29(4), 578-592.
- Goleman D. (2001). Emotional Intelligence: Issues in Paradigm Building. En Chemiss, C. y Goleman, D. (Eds.). *The emotionally intelligent workplace*. (pp.13-26). San Francisco: Jossey-Bass.
- González, J. L. (1997). *Psicología del Deporte*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Iturbide, L. M., Elosua, P., y Yanes, F. (2010). Medida de la cohesión en equipos deportivos. Adaptación al español del Group Environment Questionnaire (GEQ). *Psicothema*, 22(3), 482-488.
- Jehn, K., y Mannix, E. A. (2001). The dynamic nature of conflict: A longitudinal study of intragroup conflict and group performance. *Academy of Management Journal*, 44, 238-251.

REFERENCIAS

- Jiménez, M. I. y López-Zafra, E. (2011). Actitudes sociales y adaptación socioescolar en adolescentes españoles: el papel de la inteligencia emocional percibida. *Revista de Psicología Social*, 26(1), 105-118.
- Lindebaum, D., y Jordan, P.J. (2014). When it can be good to feel bad and bad to feel good: exploring asymmetries in workplace emotional outcomes. *Human Relations*, 67, 1037–1050.
- Mayer, J. D., Salovey, P., y Caruso, D. (1997). *MSCEIT. Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test, User's Manual*. Toronto, Canadá: Multi-Health Systems Inc.
- Martín, M., y Guzmán, J. F. (2012). Inteligencia emocional, motivación autodeterminada y satisfacción de necesidades básicas en el deporte. *Cuadernos de Psicología*, 12(supl.2), 39-44.
- Martins, A., Ramalho, N., y Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and individual differences*, 49(6), 554-564.
- Morales, J. F., Reboloso, E., & Moya, M. (1994). Modelos combinatorios del cambio de actitudes. *Psicología social*, 555-566
- Morcillo, J. (2016). Inteligencia emocional y prevención de recaídas en pacientes en tratamiento por dependencia a la cocaína (*Tesis Doctoral*). Universidad Miguel Hernández, Elche, España.
- Mortazavi, S., Nazemi, S.H., y Fakhrabadi, S.M. (2005). The relation between emotional intelligence and transformational-transactional leadership style. *Journal Lecturer Humanities Special Manage*, 39, 167-190.
- Nelis, D., Quoidbach, J., Mikolajczak, M., y Hansenne, M. (2009). Increasing emotional intelligence:(How) is it possible?. *Personality and individual differences*, 47(1), 36-41.
- Noce, F., Teixeira, T., Calábria, M., Samulski, D., y Coelho, P. (2013). El Liderazgo de los Entrenadores de Fútbol Sala. *Revista de Psicología del Deporte*, 22(1), 11-17.

REFERENCIAS

- Palomera, R., Fernandez-Berrocal, P., y Brackett, M. A. (2008). Emotional intelligence as a basic competency in pre-service teacher training: some evidence. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6, 437-454.
- Rapisarda, B. A. (2002). The impact of emotional intelligence on work team cohesiveness and performance. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 363-379.
- Rodrigues, J. (2017). Estudo sobre a inteligência emocional no desporto: avaliação da influência da prática desportiva no desenvolvimento da inteligência emocional (*Doctoral dissertation*). Universidade dos Açores, Portugal.
- Ros, A., Moya, F., y Garcés de los Fayos, E (2013). Inteligencia emocional y deporte: situación actual del estado de la investigación. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 13 (1), 105-112.
- Ruiz, R. (2006). Diferencias de liderazgo en entrenadores de judo a nivel competitivo. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 6(2), 21-38.
- Ruiz-Barquín, R. y De la Vega-Marcos, R. (2015). LSS-3 leadership scale adaptation in soccer. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 15(60), 677-700.
- Saavedra, M. P. (2013). Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la universidad de Montemorelos. *Apuntes Universitarios*, (2), 39-56.
- Salovey, P. y Grewal, D. (2005). The Science of emotional intelligence. *Currents Directions in Psychological Science*, 14, 281-285.
- Sánchez, 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*, 1(2), 3-16.
- Schutte, N.S., Malouff, J.M., Hall, L.E., Haggerty, D.J., Cooper, J.T., Golden, C.J., y Dorheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.

REFERENCIAS

- Stokes, J. P. (1983). Components of group cohesion: Intermember attraction, instrumental value, and risk taking. *Small Group Behavior*, 14, 163-173.
- Stubbs Koman, E., y Wolff, S. B. (2008). Emotional intelligence competencies in the team and team leader: A multi-level examination of the impact of emotional intelligence on team performance. *Journal of Management Development*, 27, 55-75.
- Taghizadeh, F., y Shojaie, M. (2012). Comparing Emotional Intelligence and Team Cohesion of Elite and Amateur Table Tennis Players. *Advances in Applied Science Research*, 3(6), 3633-3639.
- Tajfel, H. (1984). *Grupos humanos y categorías sociales*. Barcelona: Herder.
- Tutko, T.A. y Richards, J.M. (1971). *Psychology of Coaching*. Boston: Allyn and Bacon.
- Van Breukelen, W., van der Leeden, R., Wesselius, W., y Hoes, M. 2012. Differential treatment within sports teams, leader-member (coach-player) exchange quality, team atmosphere, and team performance. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 43–63.
- Valdivia, P. (2016). Niveles de ansiedad, autoconcepto y resiliencia en deportes individuales (*Tesis doctoral*). Universidad de Granada, España.
- Valiente, J. A. C., Perea, M. V., y Gallego, E. C. (2017). Relación entre la Inteligencia Emocional del líder y el Flow de su equipo de trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 84-92.
- Vaughan, R., Laborde, S., & McConville, C. (2018). The effect of athletic expertise and trait emotional intelligence on decision-making. *European journal of sport science*, 1-9.
- Velásquez M., y Guillén (2007). Emotional Regulation in Juvenile Swimmers Involved in Sportive Schooling. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 25(2), 112-125.

REFERENCIAS

- Villanueva, J. J., y Sánchez, J. C. (2007). Trait emotional intelligence and leadership self-efficacy: Their relationship with collective efficacy. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 349-357.
- Weinberger, L.A. (2004). *An examination of the relationship between emotional intelligence and leadership style*. Minnesota: University of Minnesota. 1151-1158.
- Xiang, C., Yang, Z., y Zhang, L. (2016). Improving IS development teams' performance during requirement analysis in project—The perspectives from shared mental model and emotional intelligence. *International Journal of Project Management*, 34(7), 1266-1279.
- Zeidner, M., Roberts, R. y Matthews, G. (2008). The Science of Emotional Intelligence: current consensus and controversies. *European Psychologist*, 13 (1), 64-78.

Anexos

Anexo I. Escala de Liderazgo para el Deporte (Leadership Sport Scale, LSS)

	Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.Me preocupo de que los deportistas se entrenen al máximo de sus posibilidades					
2.Pregunto la opinión de los deportistas sobre la táctica que han de usar en algunas competiciones.					
3.Ayudo a los deportistas en sus problemas personales.					
4.Felicito a un deportista delante de los demás por entrenar o competir bien.					
5.Explico a cada deportista las técnicas y tácticas de su deporte.					
6.Planifico los entrenamientos sin tener en cuenta la opinión de los deportistas					
7.ayudo a los deportistas a solucionar problemas que hay en el grupo					
8.Presto especial atención a la corrección de los errores de los deportistas					
9.Tengo el apoyo de los deportistas antes de llevar a cabo aspectos importantes					
10.Le digo a un deportista cuando ha hecho bien las cosas					
11.Me aseguro de que mis funciones como entrenador las comprendan todos los deportistas					
12.No tengo que dar explicaciones por mis acciones.					
13.Me preocupo por el bienestar personal de los deportistas.					
14.Entreno individualmente con cada deportista la técnica de su deporte					
15.Permito que los deportistas establezcan sus propios objetivos.					
16.Me aseguro que un deportista sea recompensado por entrenar o competir bien					
17.Planifico por anticipado lo que se tiene que hacer en el entrenamiento					
18. Animo a los deportistas a hacer sugerencias sobre cómo hacer los entrenamientos.					
19. Hago favores personales a los deportistas.					
20.Explico a cada deportista lo que se debe, lo que no se debe hacer en el entrenamiento.					
21.Permito que los deportistas establezcan sus propios objetivos.					
22.Expreso sentimientos de afecto y estima hacia los deportistas					
23.Confío en que cada deportista cumpla con sus obligaciones hasta el más mínimo detalle					
24.Permito que los deportistas hagan las cosas a su manera, aunque cometan errores					
25. Animo a los deportistas a hablar abiertamente y a confiar en su entrenador.					
26. Señalo los puntos fuertes y débiles de cada deportista.					

ANEXOS

27. No concuerdo con otros puntos de vista diferentes a los míos					
28. Expreso mi aprecio hacia un deportista cuando éste entrena o compite bien					
29. Doy instrucciones precisas a cada deportista sobre lo que se debe hacer en cada situación					
30. Pregunto la opinión de los deportistas sobre asuntos importantes del entrenamiento.					
31. Tengo relaciones estrechas e informales con los deportistas.					
32. Me preocupo de que el trabajo de los deportistas sea coordinado.					
33. Permito que los deportistas entrenen a su "aire"					
34. Guardo las distancias y no me relaciono mucho con los deportistas					
35. Explico de qué forma cada deportista ayuda al grupo a que funcione bien					
36. Me relaciono amistosamente con los deportistas fuera de las canchas.					
37. Reconozco el mérito de un deportista cuando se lo merece.					
38. Especifico con detalle lo que espero de mis deportistas en el entrenamiento.					
39. Permito que los deportistas decidan las técnicas que utilizarán en una competición					
40. Hablo con un tono autoritario, sin dar opción a que los deportistas me pregunten.					

Anexo II. Cuestionario de Ambiente Grupal (Group Environment Questionnaire, GEQ)

Estado que representa _____

Edad _____ Sexo _____ Grado de estudios _____

Años de experiencia como entrenador _____

Universiadas en las que ha participado _____

Años a cargo del equipo _____ Máximo logro en Universiada _____

Posición en Última Universiada participada _____

Instrucciones: Por favor, responda cada una de las afirmaciones más abajo marcando con una cruz la casilla que mejor refleja su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación. Escoja la respuesta que corresponda mejor con su manera más frecuente de ser, pensar o actuar. NO piense demasiado sobre el significado exacto de la afirmación. Hay cinco posibles respuestas, variando desde "Totalmente en Desacuerdo" hasta "Totalmente de Acuerdo"

	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Medianamente de Acuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1.Me gusta participar en actividades extra deportivas con los demás jugadores del equipo (cenas, excursiones)					
2.Estoy contento con mis aportaciones al equipo					
3.Tengo buenos amigos en este equipo					
4.En este equipo puedo rendir al máximo de mis posibilidades					
5.Los compañeros del equipo son uno de los grupos sociales más importantes a los que pertenezco					
6. Me gusta el estilo de juego que tiene este equipo					
7.A los miembros del equipo les gusta salir de fiesta juntos					
8.Los miembros del equipo unen sus esfuerzos para conseguir los objetivos.					
9.A los jugadores de este equipo les gustaría seguir juntándose algunas veces cuando finalice la temporada					
10.Todos los jugadores asumen la responsabilidad ante un mal resultado del equipo.					
11.A los miembros de nuestro equipo les gustaría juntarse en situaciones que no fueran los entrenamientos y los partidos.					
12. Si existe algún problema durante los entrenamientos, todos los jugadores se unen para poder superarlo.					

Anexo III. Cuestionario de Inteligencia Emocional Rasgo (*Trait Emotional Intelligence, Short Form, TEIQue-SF*)

Instrucciones: Por favor, responda cada una de las afirmaciones expuestas más abajo poniendo un círculo alrededor del número que mejor refleja su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación. Lea cada afirmación y escoja la respuesta que se corresponda mejor con su manera más frecuente de ser, pensar o actuar. NO piense demasiado sobre el significado exacto de la afirmación. NO hay respuestas correctas o incorrectas. Hay siete posibles respuestas a cada afirmación, variando desde “Completamente en Desacuerdo” (nº 1) hasta “Completamente de Acuerdo” (nº 7).

1. Tengo facilidad para expresar mis emociones con palabras.	1	2	3	4	5	6	7
2. A menudo me resulta difícil ver las cosas desde el punto de vista de otra persona.	1	2	3	4	5	6	7
3. En general soy una persona con alta motivación.	1	2	3	4	5	6	7
4. Me cuesta controlar mis emociones.	1	2	3	4	5	6	7
5. En general encuentro la vida desagradable.	1	2	3	4	5	6	7
6. Puedo relacionarme fácilmente con la gente.	1	2	3	4	5	6	7
7. Tiendo a cambiar de opinión frecuentemente.	1	2	3	4	5	6	7
8. Muchas veces no consigo tener claro qué emoción estoy sintiendo.	1	2	3	4	5	6	7
9. Creo que poseo buenas cualidades.	1	2	3	4	5	6	7
10. En muchas ocasiones me resulta difícil defender mis derechos.	1	2	3	4	5	6	7
11. Soy capaz de influir en los sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5	6	7
12. Soy pesimista en la mayoría de las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
13. Las personas de mi entorno más cercano se quejan de que no les trato bien.	1	2	3	4	5	6	7
14. Me cuesta trabajo adaptarme a los cambios.	1	2	3	4	5	6	7
15. En general soy capaz de afrontar situaciones estresantes.	1	2	3	4	5	6	7
16. A menudo siento dificultad para mostrar mi afecto a las personas más allegadas.	1	2	3	4	5	6	7
17. Soy capaz de “ponerme en el lugar” de los demás y sentir sus emociones.	1	2	3	4	5	6	7
18. Me cuesta motivarme por lo que hago.	1	2	3	4	5	6	7
19. Puedo encontrar diferentes maneras de controlar mis emociones cuando lo deseo.	1	2	3	4	5	6	7
20. En general estoy encantado/a con mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
21. Me considero un/a buen/a negociador/a.	1	2	3	4	5	6	7
22. Me implico, sin pensar lo suficiente, en cosas que más tarde desearía poder dejar.	1	2	3	4	5	6	7
23. A menudo me detengo a pensar sobre mis sentimientos.	1	2	3	4	5	6	7
24. Creo que estoy lleno/a de virtudes.	1	2	3	4	5	6	7
25. En una discusión tiendo a ceder incluso cuando sé que tengo la razón.	1	2	3	4	5	6	7
26. No creo tener poder sobre los sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5	6	7
27. En general creo que las cosas me irán bien en la vida.	1	2	3	4	5	6	7
28. Me cuesta conectar con las personas, incluso con aquellas más cercanas a mí.	1	2	3	4	5	6	7
29. Por lo general soy capaz de adaptarme a nuevas situaciones.	1	2	3	4	5	6	7
30. Algunas personas me admiran por ser tan tranquilo/a.	1	2	3	4	5	6	7

Evaluación de la Aplicación Práctica



RC-PP-007
Rev: 00-08/17

Dirección de Servicio Social y Prácticas Profesionales

Evaluación de Desempeño de Prácticas Profesionales

Datos del alumno

Matrícula:	1880581
Nombre del Alumno:	Santiago Maximiliano Troncoso Avalos
Facultad:	Facultad de Organización Deportiva
Carrera:	Maestría en Psicología del Deporte

Datos de la Empresa:

Empresa:	Instituto Estatal de Cultura Física y deporte
Departamento:	Psicología del Deporte

Evaluación

	Excelente	Bueno	Regular	Malo
Asistencia	✓			
Conducta	✓			
Puntualidad	✓			
Iniciativa	✓			
Colaboración	✓			
Comunicación	✓			
Habilidad	✓			
Resultados	✓			
Conocimiento profesional de su carrera	✓			


Miguel Ángel Duran Fritz

Coordinador del Área de Psicología del
Deporte

Firma, Nombre y puesto del jefe Inmediato
Sello de la Dependencia



Vigente a partir de: Agosto de 2017

Resumen Autobiográfico

Santiago Maximiliano Troncoso Avalos

Candidato para obtener el Grado de Maestría de Psicología del Deporte

Reporte de Tesis: Inteligencia Emocional, Cohesión Grupal y Liderazgo en
Entrenadores de Universiada Nacional 2017

Campo temático: Psicología del Deporte

Lugar y fecha de nacimiento: Puerto Vallarta, Jalisco. El 1 de septiembre de 1990

Lugar de residencia: San Nicolás de los Garza, Nuevo León.

Procedencia académica: Universidad Autónoma de Sinaloa.

Experiencia Propedéutica y/o Profesional:

- Docencia a nivel licenciatura en la Facultad de Organización Deportiva de la Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Prácticas profesionales en Instituto Estatal de Cultura Física y Deporte De Nuevo León
- E-mail: Santiago.troncosoavalos@gmail.com