

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE ORGANIZACIÓN DEPORTIVA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

POSGRADO CONJUNTO FOD-FAPSI



LIDERAZGO, CLIMAS MOTIVACIONALES Y MOTIVACIÓN
AUTODETERMINADA GENERADO POR EL ENTRENADOR EN JUDOKAS
MEXICANOS

Por

SARA BEATRIZ HERNÁNDEZ MARCIAL

PRODUCTO INTEGRADOR:

TÉISIS

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

Nuevo León, marzo 2021

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 Liderazgo, Climas Motivacionales y Motivación Autodeterminada Generado por el Entrenador en Judokas Mexicanos realizado por la Lic. Sara Beatriz Hernández Marcial sea aceptada para su defensa como oposición al grado de Maestra en Psicología del Deporte.

COMITÉ DE TITULACIÓN



Dra. Jeanette Magnolia López Walle
Universidad Autónoma de Nuevo León
Asesor Principal

VALDIVIA
MORAL
PEDRO
ANGEL -

Firmado digitalmente por
VALDIVIA MORAL PEDRO
ANGEL - 77344109P
Nombre de reconocimiento
(DN): c=ES,
serialNumber=IDCES-77344
109P, givenName=PEDRO
ANGEL, sn=VALDIVIA
MORAL, cn=VALDIVIA
MORAL PEDRO ANGEL -
77344109P

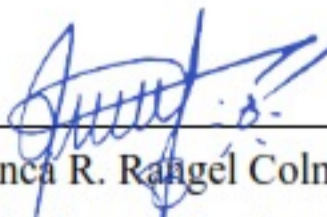
77344109P

Dr. Pedro Angel Valdivia Moral

Universidad de Granada
Co-asesor



Dra. María Salette Marentes Castillo
Universidad Autónoma de Nuevo León
Co-asesor



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

Nuevo León, marzo 2021

Agradecimientos, dedicatoria y reconocimientos

Dedico esta tesis a Dios, mis padres José y Epifania, mi hermana Yazmin y hermano Antonio, quienes me han apoyado toda la vida en mi carrera deportiva, estudiantil y mi crecimiento personal, siempre han buscado impulsarme en cualquier cosa que me proponga, me han motivado a continuar y levantarme cada vez que tropiezo, me han apoyado en mis malos momentos, han celebrado conmigo ya sea cerca o a la distancia todos mis logros, por eso y más, sé que esto es un producto del cariño, perseverancia y tolerancia que han tenido conmigo todo este tiempo. A mis familiares, especialmente a mi abuela, tíos, tías, primos, primas, sobrinos y sobrinas, que en todo momento se mostraron interesados por mi salud y mi proceso como estudiante, además de siempre recordarme en momentos donde no podía estar presente.

A mi directora de tesis Dra. Jeanette M. López Walle quien siempre estuvo presente en el proceso de este trabajo, me apoyo en cada una de mis decisiones, me retroalimentó en todos los aspectos, a pesar de sus ocupaciones siempre tuvo tiempo para ayudarme y a su vez fue convirtiéndose en un ejemplo de cómo ser una excelente profesora e investigadora.

A mis asesores de tesis el Dr. Pedro Valdivia Moral quien me acogió en la Universidad de Granada y la Dra. María Marentes Castillo quienes me apoyaron en el proceso de elaboración, brindándome sus conocimientos y experiencia, corrigiéndome y retroalimentándome para presentar un trabajo de excelencia. Además de mostrarme las ventajas e importancia de la investigación científica.

Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por brindarme el apoyo económico para el desarrollo de mis estudios como estudiante foránea, y a la Red de Deportes de Calidad (REDDECA) por permitirme formar parte de ella desde mis inicios como licenciada en psicología. Continuando, quiero agradecer a la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL) por permitirme formar parte de su institución educativa y representarla en su equipo de judo en torneos nacionales e interfacultades, a la Facultad de Psicología (FAPSI) y la Facultad de Organización Deportiva (FOD), por aceptarme como estudiante de posgrado y siempre estar interesadas en que recibiera los mejores materiales para mi desarrollo como estudiante, practicante y profesionalista.

De igual forma al Mtro. Argenis y al Mtro. José Juvera, por apoyarme en el desarrollo de mis resultados, por la paciencia que tuvieron al compartirme sus conocimientos y el tiempo

brindado para explicarme el proceso. A mis profesores de la maestría y tutores los cuales me brindaron conocimientos que no solo iban de la teoría sino de la experiencia personal, algo que considero invaluable en todo este desarrollo.

Así mismo agradezco de forma especial a Alejandra, Erick, Mario, Carlos y Francisco, entre ellos algunos ya egresados de la maestría, quienes me inspiraron y me dieron la confianza de incursionar en esta etapa de mi vida, a Héctor mi compañero de maestría quien estuvo conmigo desde el inicio.

A Cecilia, Karen, Alejandra, Laura, María y Jessica mis compañeras, amigas, y hermanas, que siempre mostraron su amistad y apoyo incondicional cerca y a la distancia. A Víctor y Raúl quienes fueron mis compañeros, colegas y amigos en todo este proceso. A Darío, Gael y Marco compañeros y colegas. A una de mis más grandes amigas Estrella que estuvo en todo lo bueno y malo durante la maestría, me apoyo y oriento, y estoy segura que a la distancia será alguien con quien pueda contar, a Alan alguien muy especial quien me motivo a dar cada paso dentro de ella, quien estuvo en mis momentos buenos y malos, inspirándome a continuar dando lo mejor de mí en el proceso. Y a dos grandes amigas Karen y Cecilia quienes estuvieron acompañándome y dándome ánimos siempre.

Finalmente, puedo decir que este trabajo también es en memoria de dos personas que tuvieron un impacto muy importante en mi vida, que a pesar de que ya no están presentes siempre recordare todas las enseñanzas que me dejaron, la Mtra. Daniela Michael Velázquez Silva una de mis primeras y mejores amigas e inspiración para entrar en la maestría, quien nunca dudaba en ayudarme cuando tenía algún problema, y me enseñó a amar el deporte, la profesión y a cada uno de los deportistas en que dejamos nuestra pasión y conocimientos, con la intención de dar lo mejor de sí para que sean mejores en cada paso que dan como deportistas y como personas. Y a mi abuelo Domingo Marcial García, quien siempre estuvo pendiente de cada paso que daba desde pequeña hasta sus últimos momentos, tanto en el deporte como en lo académico, quien me inspiro a no tener miedo a dar el siguiente paso, a conocer lugares nuevos, a obtener más conocimientos, a dar lo mejor de mí para lograr cumplir mis metas y sueños.

Realmente no tengo las palabras suficientes para describir todo lo que viví y espero que esta palabra siga expresando todo lo que siento, GRACIAS.

FICHA DESCRIPTIVA

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

Fecha de Graduación: marzo 2021

SARA BEATRIZ HERNÁNDEZ MARCIAL

Título del Producto Integrador: Liderazgo, Climas Motivacionales y Motivación Autodeterminada Generado por el Entrenador en Judokas Mexicanos.

Número de Páginas: 99

Candidato para obtener el Grado de Maestría en Psicología del Deporte

Resumen: *Objetivo.* Identificar la interrelación de los factores del liderazgo y el clima motivacional generado por el entrenador, y el liderazgo y la motivación autodeterminada percibida por los judokas mexicanos. *Método.* Participaron 372 practicantes de judo ($M = 22.78$; $DT = 7.96$), de 25 estados y dos universidades de la República Mexicana. Los instrumentos de evaluación fueron: Escala de Liderazgo en el Deporte, Cuestionario de Clima Motivacional Percibido en el Deporte, Escala de Evaluación del Líder Deportivo, y Escala de Motivación en el Deporte, los instrumentos fueron aplicados en su versión en español mediante la plataforma de encuestas Survio. *Resultados.* Se reportó una fiabilidad arriba de .70 en los todos los factores. Las correlaciones fueron significativas con un valor de contraste de $p < .01$ y $.05$ entre los factores: Entrenamiento e Instrucción, Conducta Democrática, Conducta Autocrática, Apoyo Social, Feedback Positivo, Clima Tarea, Clima Ego, Empatía y Responsabilidad, Asertividad, Impulsividad, Regulaciones (intrínseca, integrada, identificada, introyectada, y extrínseca) y No Motivación. El análisis de regresión mostró que el Índice de la Motivación Autodeterminada es explicada en un 15%, la Empatía y Responsabilidad 14 %, la Asertividad 9% y la Impulsividad 12%. *Discusiones y Conclusiones.* Se ha encontrado que los factores de liderazgo y estos climas promueven la presencia de los factores del liderazgo del deportista, y estos facilitan la aparición de la motivación autodeterminada el deportista. Donde la Conducta Democrática del entrenador predice la Empatía y Responsabilidad del judoka, y la presencia del Clima Ego generado por el entrenador evita la presencia de la Motivación Autodeterminada del judoka.

Palabras clave: liderazgo, climas motivacionales, motivación autodeterminada, judo.

FIRMA DEL ASESOR PRINCIPAL _____



Tabla de contenido

Introducción	1
Justificación.....	1
Objetivo general	6
Objetivos específicos.....	6
Pregunta de investigación.....	6
Hipótesis.....	6
Capítulo I. Marco teórico	8
Psicología del deporte	8
Definición.....	8
Antecedentes	9
El psicólogo del deporte	10
Teoría de la Autodeterminación	11
Motivación	11
Factores de la Motivación Autodeterminada.....	13
Instrumentos para evaluar la motivación.....	17
Motivación en el deporte.....	18
Climas motivacionales	18
Teoría metas logro.....	19
Clima de implicación a la tarea	20
Clima de implicación al ego.....	20
Instrumentos para evaluar los climas motivacionales	21
Climas motivacionales en el deporte.....	21
Liderazgo.....	22
Teorías del liderazgo	25
Tipos de Liderazgo.....	26

Liderazgo en el Deporte	29
Instrumentos para la evaluación del liderazgo	31
Judo	33
Evidencia empírica en el deporte	33
Investigaciones relacionadas a la motivación.....	33
Investigaciones relacionadas a los climas motivacionales	34
Investigaciones relacionadas al liderazgo	35
Investigaciones relacionadas al judo	38
Capítulo II. Metodología	40
Diseño.....	40
Población.....	40
Muestra.....	40
Criterios de inclusión.....	41
Criterios de exclusión.....	41
Criterios de eliminación	41
Instrumentos	42
Escala de Liderazgo para el Deporte (LSS-2)	42
Cuestionario de Clima Motivacional Percibido en el Deporte (PMCSQ-2).....	43
Escala de Evaluación del Líder Deportivo (EELD)	43
Escala de Motivación en el Deporte revisada (SMS-II).....	44
Procedimiento/Técnicas de intervención.....	45
Consideraciones éticas	46
Análisis estadístico	46
Capítulo III. Resultados.....	48
Variables demográficas de la muestra	48
Análisis estadísticos descriptivos	51

Análisis de fiabilidad.....	52
Análisis de correlación.....	53
Análisis de regresión lineal múltiple.....	56
Variable dependiente: Índice de Autodeterminación (SDI).....	56
Variable dependiente: Empatía y Responsabilidad (EyR).....	58
Variable Dependiente: Asertividad (ASE).....	60
Variable Dependiente: Impulsividad (IMP).....	61
Capítulo IV. Discusiones.....	63
Contraste teórico-resultados.....	63
Contraste objetivo-hipótesis-resultados.....	65
Limitaciones.....	67
Sugerencias de líneas futuras de investigación.....	68
Capítulo V. Conclusiones.....	69
Referencias.....	73
Anexos.....	94
A. Escala de Liderazgo en el Deporte (LSS-2) - Entrenador.....	94
B. Cuestionario de Clima Motivacional Percibido en el Deporte (PMSQ-2).....	96
C. Escala de Evaluación del Líder Deportivo (EELD) - Deportista.....	97
D. Escala de Motivación en el Deporte (SMS-II).....	98
E. Consentimiento y asentimiento informado (formato).....	99
Evaluación del desempeño de prácticas profesionales.....	100
Resumen Autobiográfico.....	101

Introducción

Justificación

En las últimas dos décadas se han realizado múltiples investigaciones en el área de psicología, debido a la complejidad de los comportamientos y diversidad de reacciones del ser humano (Covarrubias, 2009). Gracias a esto, Rubio (2007) menciona que se han encontrado diferentes áreas dentro de psicología que merecen ser estudiadas, entre ellas la psicología del deporte.

Con el pasar de los años y siguiendo una línea de investigación teórico-práctica, esta área ha buscado desarrollar una comprensión sistemática, racional y objetiva de diferentes conductas para tener fundamentos ante la comunidad científica (Bunge, 1989), debido a que, aun en los años noventa, se consideraba una disciplina relativamente joven (Dorsh, 1994).

Esto ha promovido el desarrollo de investigaciones relacionadas al área deportiva, que abordan variables como la motivación (Dias et al., 2015; Pulido et al., 2015), el liderazgo (Schary, 2019), la autoconfianza, los climas motivacionales (García-Mas et al., 2015), la inteligencia emocional (Teques et al., 2019), entre otras.

Actualmente el estudio de estas variables psicológicas (liderazgo, autoconfianza, etc.), aplicadas al deporte ha tenido como consecuencia una producción científica relevante, por lo que el análisis de las relaciones que existe entre las mismas, y la influencia en diferentes contextos, ha sido de suma importancia (Carneiro & Gomes, 2015).

Por ejemplo, el impacto en deportistas y entrenadores con respecto a las variables liderazgo y motivación, abordadas por Opstoel et al. (2019), han encontrado que son parte del desarrollo personal y social de los deportistas, dando a notar una implicación directa en ambos personajes (entrenador y deportista). Esta misma relación (liderazgo y motivación) también ha sido vista desde el papel que tiene el entrenador como un líder que influye en el comportamiento de los atletas (Van Puyenbroeck et al., 2019; citados en Mills & Boardley, 2016). En determinadas situaciones estos comportamientos se han analizado con la teoría del liderazgo transformacional, ya que esta describe en sus bases, la influencia entrenador-deportista (Smith & Moore, 2019). Otro ejemplo es la percepción del deportista con relación al papel de líder que ejerce su entrenador, debido a que este papel tiene repercusiones en la motivación para continuar

o no, compitiendo y/o entrenando en su deporte (González-García et al., 2019; Mertens et al., 2018).

Todas estas investigaciones describen el significado y aplicación de cada una de las variables citadas dentro de la psicología del deporte, así como los instrumentos que utilizan para su evaluación, análisis estadísticos, programas de intervención específicos, y resultados apoyados en la teoría, los cuales facilitan el abordaje de las mismas variables para futuras investigaciones (Iachini et al., 2017), esto promueve un proceso científico para cada una de las investigaciones.

Para comprender el liderazgo y la motivación es necesario conocer las diferentes definiciones, ya que dependiendo del contexto y la teoría con la que se aborden será la comprensión que se les dé. Inicialmente se muestra el caso del liderazgo, el cual su definición ha ido evolucionando desde los años cuarenta (Lewin et al., 1939). En este trabajo se tomará en consideración la definición de liderazgo propuesta por Northouse (2009) el cual se describe como un proceso donde un individuo influye a un grupo para lograr una meta en común. Al relacionarlo con la motivación, presenta una influencia que determina diversos comportamientos y factores externos al atleta que lo puedan llevar a una motivación o desmotivación, esto dependerá del contexto ya que es un proceso social que gradualmente evoluciona.

El liderazgo, y su relación con la variable motivación, puede abordarse desde diferentes enfoques como son los climas motivacionales (tarea-ego) según en investigaciones que preceden (Lameiras et al., 2017; Marcén et al., 2016; Rodrigues & Saldanha, 2016; Szedlak et al., 2015; Troncoso et al., 2015). A esto Pulido et al. (2015) agrega que existen diversos factores de la motivación, los primeros son explicados desde una energía interna que impulsa a cumplir metas; en segundo lugar, pueden provenir de factores extrínsecos que están relacionados a esa energía y a factores sociales. Ambos comienzan a fluctuar en un mismo sentido y son comprendidos dentro de la motivación autodeterminada (Decy & Ryan, 2000).

La motivación y el liderazgo vista desde otros enfoques buscan el desarrollo y la permanencia como modelos teóricos, ya que en ambos se busca continuar descubriendo aspectos importantes y de impacto, enfocando las investigaciones actuales en el liderazgo (Lameiras et al., 2017; Marcén et al., 2016) y la motivación (Guedes et al., 2019; Troncoso et al., 2015).

En el deporte esto ha tenido un gran avance con respecto a la investigación, ya que se ha investigado la dinámica interpersonal entrenador-atleta considerándose como un elemento del

proceso de entrenamiento y aspecto psicológico (Olympiou et al., 2008). Con base en esto, este trabajo busca enfocar como sujetos de estudio al entrenador y deportista ya que esa dinámica que se presenta al referirse a aspectos psicológicos nos lleva a una influencia directa entre ambos sujetos.

Como se puede ver, el impacto del entrenador como líder tiene un papel fundamental en la motivación, lo cual se respalda en diversas investigaciones, donde se ha reportado que algunos estilos de liderazgo, como el democrático, presentando una influencia notoria en la motivación del deportista (Sánchez-Oliva et al., 2013), y vuelve a presentarse la relación unidireccional propuesta entrenador-deportista, y se agrega la relación deportista-deportista (Valderrama, 2018). Esto respalda el objetivo de esta investigación ya que refleja los factores del liderazgo y su correlación con los factores de la motivación, que en este caso se pretenden analizar desde aspectos de relación y predicción.

A consecuencia de esto se ha buscado progresivamente entender la interacción y la perspectiva del deportista con respecto a su entrenador (Lameiras et al, 2017; Marcén et al., 2016; Rodrigues & Saldanha, 2016; Szedlak et al., 2015; Troncoso et al., 2015).

Nicholls (1992) desde los climas motivacionales investiga, y los aborda divididos en dos paradigmas importantes tarea y ego. En primer lugar, está la motivación relacionada al logro, donde postula que este es una disposición orientada a la tarea, dentro de esta el deportista busca completar la tarea para aprender y mejorar. El segundo paradigma es sobre el ego, que centra su búsqueda en un resultado favorable, evitando el fracaso y ser comparado socialmente. Esto reconoce que el interés de relacionar esta variable desde la percepción del deportista promoverá un enfoque de entendimiento que ayude a comprender cual es el clima percibido por los deportistas, y en este caso que se ve generado por el entrenador y que al recordar que el liderazgo influye en la motivación, trae esto una correlación directa del clima motivacional y el liderazgo.

Buceta (2009; como se cita en Brandao & Carchan, 2010) aporta que el entrenador es un mediador, responsable del ambiente, funcionamiento, rendimiento individual y grupal de atletas. Esto conlleva a buscar entender la relación e implicación de diversos factores del entrenador que el deportista puede percibir que influyen positiva o negativamente en sus propias conductas. Lo anterior se apoya con la teoría de las metas logro, la cual menciona que el papel del entrenador tiene influencia en el ego o tarea para que el atleta participe (López-Walle et al., 2011; Loughhead,

2016), esto se logra en la mayoría de los casos con las habilidades personales que propician aprendizaje colaborativo para desarrollar un mejor clima motivacional (López-Walle et al., 2010). Lo cual demuestra la factibilidad de hacer esta investigación en diversos deportes ya que siempre existirá un clima en el entorno deportivo el cual puede ser estudiado y evaluado desde la perspectiva del deportista, ya que es un agente que está implicado de forma directa.

Por consiguiente, la investigación de estas variables en diferentes deportes se ha desarrollado, tal es el caso del judo, un arte marcial con una relevancia e infraestructura importante a nivel mundial, a tal grado que ha tenido un papel dentro de los juegos olímpicos, debido a que su práctica va más allá de lo físico, agregado un estilo de vida que busca el bienestar común (Zafra, 2015).

Anteriormente ha sido el judo ha sido estudiado desde enfoques técnico-tácticos, fisiológicos (Mala et al., 2015), y psicológicos (Kavoura et al., 2015; Mateo-Cubo & Montero-Carretero, 2017; Vertonghen et al., 2014). Con relación a esos enfoques psicológicos son pocas las investigaciones encontradas en relación con este deporte, y es un punto importante ya que se ha encontrado que en esta disciplina el aspecto psicológico afecta de una forma directa en el rendimiento del judoka (Crivelli et al., 2015), como es el caso de la motivación, autoconfianza, autocontrol, liderazgo, entre otros (Riera et al., 2017). Debido a esto, esta investigación refleja que será enriquecedora tanto en contenido como en la suma de información dentro del acervo de investigaciones referentes al judo.

Afortunadamente existen investigaciones enfocadas en mejorar el rendimiento (Vaca et al., 2017), en este caso con los judokas estas no son suficientes, debido a que son muchos factores que se relacionan con el deporte, por ese motivo se promueve la investigación relacionada a los entrenadores ya que son agentes que influyen el rendimiento, aspecto mencionado anteriormente.

En la búsqueda de información con respecto a las variables liderazgo y motivación no se presentó ningún problema debido a que el aporte científico ha sido muy enriquecedor, pero al enfocarse en un solo deporte, se ha descubierto la poca implicación que hay con esta disciplina.

Por esa razón esta investigación busca aportar desde la teoría y el análisis de población información relacionada a la implicación de variables como el liderazgo y motivación desde la perspectiva del deportista y relacionadas con su entrenador, ya que este tiene un papel

fundamental en todo el proceso, y el poder describir la percepción que tiene con respecto a esto ayudara a aumentar el interés por desarrollar más investigaciones, y retomar en algunos casos por parte de investigadores más experimentados, el interés por describir más aspectos de esta disciplina de combate.

Dentro de este trabajo se pretendió recolectar información relacionada a la motivación, donde se ha determinado que es importante la eficacia del entrenamiento y el deseo de luchar por mejorar (Wolska et al., 2019), dando pautas a no solo quedarse en los resultados que se obtienen, sino buscar promover la aplicación de programas que tengan una influencia positiva en los deportistas, buscando mejorar día a día su rendimiento y formación dentro del deporte (judo).

También se reconoce que el liderazgo, relacionando el comportamiento del entrenador y el papel de deportista como líderes, tienen una implicación con el logro de objetivos y motivación en poblaciones de judokas coreanos (Shin & Kim, 2015). Denotando que el judoka está influenciado por conductas específicas de su entrenador, las cuales en esta investigación buscan ser identificadas en el contexto mexicano, ya que son diferentes perspectivas que se ven influenciadas por el contexto social y cultural.

Continuando con la recolección de investigaciones, también surge el interés por obtener más fuentes relacionadas con los climas motivacionales (Castro-Sánchez et al., 2019), ya que en el deporte de judo fueron pocas las investigaciones, ya que la mayoría se enfocaba en otros deportes lo cual daba un margen de información importante a nivel teórico de las variables, pero al intentar comprender factores específicos en el judo, se notó la falta de información que ayudara a comparar los resultados obtenidos con la población de judokas.

Dentro del contexto mexicano ha sido fácil contactar a los judokas ya que se ha tenido una relación con el deporte desde hace 20 años, lo cual facilito el poder comunicarse con entrenadores y deportistas del medio que ayudaran a la difusión de los cuestionarios aplicados.

Finalmente, se puede decir que este trabajo ayudara a diferenciar variables como liderazgo, climas motivacionales y motivación y la implicación entre las mismas, no solo desde una correlación, sino también desde un análisis de regresión el cual busca predecir cómo es que una variable puede influir en la presencia mayor o menor de otra.

Objetivo general

Identificar la relación de los factores del liderazgo del entrenador, clima motivacional generado por el entrenador, liderazgo del deportista y motivación autodeterminada percibida por los judokas mexicanos.

Objetivos específicos

O1. Reconocer la correlación de los factores de las variables Liderazgo y Clima Motivacional generado por el entrenador, Liderazgo y Motivación Autodeterminada del Deportista.

O2. Describir los factores de las variables Liderazgo del entrenador percibido y Climas Motivacionales generados por el entrenador, y Liderazgo del Deportista que predicen la Motivación Autodeterminada.

O3. Describir los factores de las variables Liderazgo del entrenador percibido y Climas Motivacionales generados por el entrenador, y el índice de la Motivación Autodeterminada generada por el deportista que predicen y en qué sentido a cada uno de los factores del Liderazgo del Deportista (Empatía y Responsabilidad, Asertividad e Impulsividad).

Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación de los factores del liderazgo del entrenador, clima motivacional generado por el entrenador, liderazgo del deportista y motivación autodeterminada percibida por los judokas mexicanos?

Hipótesis

- H1. Los factores de liderazgo del entrenador Entrenamiento e Instrucción, Conducta Democrática, Conducta Autocrática, Apoyo Social y Feedback Positivo se correlacionan con el Clima Tarea y Clima Ego.
- H2. Los factores de Liderazgo del entrenador Entrenamiento e Instrucción, Conducta Democrática, Conducta Autocrática, Apoyo Social y Feedback Positivo se correlacionan con Empatía y Responsabilidad, Asertividad e Impulsividad.

- H3. Los factores de Liderazgo del entrenador Entrenamiento e Instrucción, Conducta Democrática, Conducta Autocrática, Apoyo Social y Feedback Positivo se correlacionan con la Motivación Autodeterminada.
- H4. La percepción del Clima Tarea y Clima Ego generado por el entrenador se correlaciona con Empatía y Responsabilidad, Asertividad e Impulsividad.
- H5. La Motivación Autodeterminada generada por los deportistas se correlaciona con Empatía y Responsabilidad, Asertividad e Impulsividad.
- H6. La Motivación Autodeterminada del deportista es explicada en primer lugar, por la percepción de los factores de Liderazgo y los Climas Motivacionales generados por el entrenador, y, en segundo lugar, por los factores de Liderazgo del deportista.
- H7. La Empatía y Responsabilidad, Asertividad e Impulsividad del deportista es explicada por la percepción de los factores del Liderazgo y Climas Motivacionales generados por el entrenador, y el Índice de Motivación Autodeterminada generada por el deportista.

Capítulo I. Marco teórico

Psicología del deporte

Definición

Para entender el surgimiento de la psicología del deporte, el poder entender el concepto de psicología, por lo que Dorsh (1994) menciona que la psicología es un área que la “Ciencia del Alma” la cual busca estudiar procesos, estados conscientes, sus causas y consecuencias; relacionados con la mente humana donde se presentan fenómenos relacionados con los pensamientos, sentimientos y comportamientos, en un contexto determinado (Reynaga et al., 2016, p. 234) por lo que busca encargarse de procesos vitales subjetivos (Pauli, 1920; como se cita en Dorsh, 1994).

Con esto la psicología no solo quedo como un área de investigación, sino que se convirtió en un área de aplicación (González, 1997; López y Cruz, 2010), la cual buscaba transferir esos conocimientos y métodos en otras áreas (Dorsh, 1994), y con esto se captó que la actividad física forma parte del desarrollo humano como especie e individuo (Góngora et al., 2019; Reiner-Henrich et al., 2013; como se cita en Oliveira & Parra, 2018).

Esto dio paso a la psicología del deporte, la cual, gracias a la relación entre la teoría y la práctica, evolucionó a una intervención. Esta área busca comprender la relación del movimiento físico y la realidad psíquica, al estudiar factores relacionados con la emoción y cognición (López & Cruz, 2010), ya que estos rodean a la práctica de actividad física, buscando cuidar e incrementar la salud (Reiner-Henrich et al., 2013; como se cita en Oliveira & Parra, 2018), y optimizar el rendimiento, menciona Reynaga et al. (2016).

Todo esto dio paso a la psicología del deporte, la cual, gracias a la relación entre la teoría y la práctica, pero para comprenderla Cox (2008) la describe como una ciencia donde se aplican principios y teorías de la psicología en dicha área, para optimizar el rendimiento además de enriquecer al humano, teniendo en cuenta la influencia de factores psíquicos y emocionales. Con lo anterior el mismo autor señala que tiene como objetivo instruir deportistas y entrenadores para que se conviertan en sus propios consejeros y compartan esto entre sí.

Antecedentes

Los primeros pasos de la psicología del deporte son referidos en el área de investigación fueron dados por Norman Triplett en 1897, quien estudio el rendimiento de un grupo de ciclistas, donde se encontraron otras áreas de oportunidad con respecto a la investigación que tenía el área, debido a que la presencia de otros ciclistas influía en el rendimiento deportivo (Davis et al., 1995; como se cita en Cox, 2008).

Más tarde, en esta línea histórica, Coleman Griffith conocido como “padre de la psicología del deporte en los Estados Unidos” (Gould & Pick, 1995; como se cita en Cox, 2008), estableció un laboratorio dirigido a estudiar aspectos psicológicos-deportivos en 1925.

Mientras tanto en Alemania, se establecieron diversos laboratorios de psicología de deporte 1920 y 1940 (Dorsh, 1994), y se introdujo el concepto de movimiento el cual es muy importante ya que da paso al concepto de sensorio-motricidad el cual posteriormente es estudiado a más detalle. Posteriormente entre 1950 y 1980, se comenzaron a diferenciar aspectos pertenecientes al área de fisiología y aspectos motores de la actividad física como tal (Cox, 2008), surgieron estudios monográficos utilizando teorías generales de la psicología se explicaban fenómenos deportivos.

Todo este proceso dio paso a la psicología del deporte como una especialidad dentro de la psicología y la educación física, lo cual a su vez planto las bases para ser una ciencia aplicada donde el “padre de la psicología del deporte aplicada” es Bruce Ogilvie, y actualizando más conceptos se encuentra A Rainer Martens “padre de la moderna psicología del deporte” (Cox, 2008). Y según el mismo autor, desde 1960, con estos antecedentes comenzaron a fundarse organizaciones dirigidas a los psicólogos del deporte.

Las investigaciones según Dorsh (1994) continuaron y en 1990 se pasó de una concepción diferente del individualismo, el cual estaba descrito por la psicología tradicional general. La psicología del deporte se ha concentrado en diversas problemáticas que le competen al área, y han promovido la reelaboración de métodos y la creación de nuevos planteamientos, por lo cual comienza a verse la necesidad de seguir promoviendo la investigación, a la cual cada país tuvo su forma de adaptación.

En México se menciona que previo al siglo XXI, existían psicólogos interesados en el área, y fueron ellos quienes comenzaron a darle una organización más formal en el país (Morán Dosta, 2000; como se cita en Reynaga et al., 2016). Aunque al principio se comenzó a dar más peso a la aplicación práctica y técnica, actualmente ha complementado con la investigación, dándole mayor credibilidad, y esto no solo se ha hecho en México, sino que en países como España se ha seguido la misma línea (Hernández-Mendo, 2002; como se cita en Reynaga et al., 2016).

El psicólogo del deporte

El psicólogo en esta área es un pilar fundamental el cual suele tener diferentes orientaciones dependiendo de la tarea que deba realizar, cuando tiene una orientación clínica es alguien entrenado en psicología clínica y este puede ser un psicólogo autorizado en dicha área, cuando tiene una orientación a la educación es porque tiene los medios para enseñar correctamente los principios de la psicología del deporte a los individuos o grupos relacionados con el área, y el psicólogo del deporte orientado a la investigación suelen ser los científicos y estudiosos (Cox, 2008), interesados en dar credibilidad al trabajo práctico.

El psicólogo debe ser un investigador activo (Góngora-Coronado et al., 2010), a lo que otros autores concuerdan (Cruz Feliu, 2001; Dosil-Díaz, 2002; González, 1996 y 1997; López de la Llave et al., 1999; Olmedilla-Zafra et al., 2002; como se cita en Reynaga, 2016), buscando poner al alcance del atleta y personas cercanas al área, investigaciones relacionadas a las necesidades, problemas, líneas relevantes de salud, educación y bienestar de ellos (Reynaga, 2016), y este naturalmente se encuentra interesado en ayudar a que cada individuo optimice sus habilidades al máximo (Cox, 2008).

La psicología del deporte ha abarcado diversas técnicas y variables entre las que se encuentran: planteamiento de objetivos, respiración, relajación, visualización, atención, concentración, comunicación, cooperación, cohesión, liderazgo, auto diálogo, autoconfianza, autoeficacia, estrés, ansiedad, motivación, entrenamiento invisible, las cuales han servido para la aplicación práctica y para la investigación científica.

Dentro de este rubro de investigación han surgido publicaciones científicas relacionadas a variables como: la depresión (Ceballos et al., 2000), ansiedad (Aguirre-Loaiza & Bermúdez,

2011), cohesión, liderazgo (Troncoso et al., 2015), motivación (Ruiz-Juan et al., 2017), estrés (Salazar et al., 2017), concentración, aspectos psicosociales (López-Niño, 2018), atención (Ponce-Guerrero, 2018), todas ellas enfocadas en la psicología del deporte.

Teoría de la Autodeterminación

Actualmente la Teoría de la autodeterminación (TAD) se ha visto como una forma específica y consistente para analizar y explicar los diferentes aspectos motivacionales que se involucran en la práctica deportiva (Deci & Ryan, 2000; García-Calvo et al., 2012; Jaakkola et al., 2016; Vlachopoulos et al., 2000; Van de Berghe et al., 2014), es una teoría dirigida al estudio de la motivación humana, donde analiza conductas autodeterminadas, esto hace referencia a cómo las personas realizan ciertas conductas de manera voluntaria (Deci & Ryan, 1985; 2012).

Sánchez-Miguel et al. (2015) mencionan que las personas son entes activos que tienen una tendencia al desarrollo psicológico y personal, la cual ha evolucionado, organizando sus experiencias y controlando impulsos, lo que las ha llevado de una manera individual a diferenciar los diferentes tipos de motivación.

Motivación

En muchas ocasiones al abordar las variables psicológicas es claro que están relacionadas unas con otras, pero en el caso de la motivación, en su mayoría tiende a presentarse relacionada con otras, debido a que su desarrollo aborda a la persona y su conducta, lo cual abarca muchos aspectos, y a la vez estas formas de abordaje pueden ser estudiadas desde diferentes teorías de la psicología general (Cofer & Appley, 1990).

Con respecto a su desarrollo histórico, la motivación tiene sus raíces en conceptos como la totalidad de los motivos, impulsos innatos y niveles de actividad los cuales teóricos como Leibniz y Locke desarrollaron en el pasado (Dorsh, 1994).

Al comenzar a definirla, Kremer y Moran (2018) mencionan que la motivación al ser un proceso dinámico entre el cómo y porqué realizamos ciertas cosas, depende de distintos factores: el esfuerzo (que tanto estamos preparados para esforzarnos en trabajar), el desempeño (como nos desenvolvemos en la competencia y el entrenamiento), el resultado (la obtención de algo material, visible o intangible, por lo que hacemos), y la satisfacción (el estado emocional de cómo nos sentimos con respecto al proceso).

Otras definiciones encontradas tienen relación unas con otras, por ejemplo, Maier (1949) en (Cofer & Appley, 1990), utilizó el término motivación para "caracterizar el proceso que determina la expresión de la conducta e influye en su futura expresión por medio de consecuencias que la propia conducta ocasiona". Murphy (1947; como se cita en Cofer & Appley, 1990, p. 91) mencionó que es el "nombre general que se da a los actos de un organismo que estén, en parte, determinados por su propia naturaleza o por su estructura interna", y Young (1961; como se cita en Cofer & Appley, 1990, p. 91) describe a la motivación, como "el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad".

Deci y Ryan (1985) se centraron en la energía (cantidad de esfuerzo que el sujeto selecciona para dedicarse a una tarea o actividad), y dirección de la conducta (nivel específico de interés del sujeto por una actividad o tarea específica). Con esto va de la mano el término mencionado por Frederick-Recascino y Morris (2004), la desmotivación o no motivación donde los sujetos no interactúan con efectividad o de una forma que compete al entorno. Vinculado con el concepto de motivación, se encuentra el de desmotivación. Cuando las personas se encuentran desmotivadas no pueden interactuar con efectividad o de forma competente con su entorno.

Estos conceptos se han desarrollado a profundidad para tener una correspondencia con algunas propiedades de la conducta, donde era necesario abordar otros conceptos, un ejemplo fue la pulsión (estado interno), donde se encuentra una inquietud interna y busca solucionarse por medio de una actividad, debido a esto ha ido evolucionando el concepto y se han dado cuenta en varios contextos que esta tiene una influencia importante (Cofer & Appley, 1990, p. 55).

Cada comportamiento consciente está motivado o causado (Davis & Newstrom, 2003, p.121), esto suele deberse a que están relacionadas a diversas variables que interactúan teniendo en cuenta la participación y toma de ellas (Kremer y Moran, 2018), por esta razón tan compleja se comenzó a hacer una distinción entre motivos intrínsecos y motivos extrínsecos.

La motivación está relacionada a un mantenimiento de la actividad física (Guillert et al., 2002), teniendo en cuenta que existe una satisfacción y deseo (Scanlan & Lewthwaite, 1986), a esta se asoció a un estado de Flow (Jackson & Csikszentmihalyi, 1999; como se cita en Baptista y Barros, 2016), además de ser un proceso de validación de estructuras positivo (Chelladurai & Riemer, 1997) el cual daba una mayor consistencia a la teoría.

Factores de la Motivación Autodeterminada

Esta teoría propone el establecimiento de distintos grados de motivación que va desde menos autodeterminación hasta más, dentro de este comienzan a dividirse desde la no motivación y motivación extrínseca, hasta la motivación intrínseca. Estas llegan a verse subdivididas en las regulaciones que son: intrínseca, integrada, identificada, introyectada, externa, y no motivación (Deci & Ryan, 2012; Pelletier & Sarrazin, 2007; Ryan & Deci, 2000), esta distinción ha permitido diferenciar entre conductas controladas y autónomas con respecto a sus cualidades de experiencia y acción (Deci & Ryan, 1987; como se cita en Pineda-Espejel, 2015).

A su vez, esta teoría propone que al presentar estos niveles se pueden plantear con respecto al motivo (cuánto) y con respecto a la orientación (qué tipo), esto se debe a que la motivación manifiesta una explicación de la conducta (Ryan & Deci, 2000). Debido a esto se ve la necesidad de hacer una conceptualización multidimensional de la motivación (Marklnad & Tobin, 2004), “la razón es que la acción motivada extrínsecamente puede variar en su grado de autonomía” (Deci & Ryan, 1991; como se cita en Pineda-Espejel et al., 2015).

La motivación comenzó a dividirse en diferentes factores como ya se ha mencionado anteriormente, y para poder ser comprendida, diversos autores comenzaron a tratar de describir cada uno, es el caso de Pineda-Espejel et al. (2015), y en primera instancia se determinó que serían factores de primer orden las regulaciones.

Motivación intrínseca

Este concepto fue abordado por Hunt (1965), Heckhausen (1980; como se cita en Dorsh, 1994), y en él se integró a la conceptualización de este en conjunto con el concepto de motivación extrínseca, gracias a esto se sabe que existen diferentes incentivos que van entrelazados a la motivación donde la radica la cosa, tarea, grado de dificultad, entre otras cosas internas, como sentirse bien, autorrealización, gozo, etc. (Kremer & Moran, 2018). Autores como Cotterill (2018), la determina como un empuje que mantiene a la persona con ganas de hacer algo que finalmente será por su propio bien, las personas que tienen este tipo de motivación más presente suelen esforzarse por ser más competentes y autodeterminados, lo cual los llevará una realización personal y bienestar, esta a su vez suele tener relación con el conocimiento, la estimulación y la realización.

La regulación o motivación intrínseca, es una satisfacción con lo que se está haciendo, hay interés, disfrute y curiosidad, conjuntándose como un todo (Deci & Ryan, 1985; Reinboth & Duda, 2006). Al hablar de una motivación interna Ruiz-González et al. (2015) hace mención de que existe una participación voluntaria debido al interés, satisfacción y placer que se le tiene a cierta actividad. Pulido et al. (2015), mención que “se caracteriza porque la persona siente placer y satisfacción por el mero hecho de realizar una actividad”. Mencionan Bryan y Solmon (2017) que es una participación voluntaria donde por medio de esa satisfacción, interés y placer que ya se han mencionado, se obtiene un continuo desarrollo de esta.

Regulación Integrada

La regulación integrada, trae consigo una congruencia de conductas donde se entrelazan otras actividades cotidianas con una armonía interna (Deci & Ryan, 1985). Pulido et al. (2015) mencionan que es una “actividad inmersa en el estilo de vida de la persona, en la que se ponen de manifiesto características que tienen que ver con los valores, las metas, las necesidades personales, la identidad, la dieta, cuidados sanitarios

Regulación Identificada

La regulación identificada, internaliza más dando una importancia personal donde hay una valoración y elección de la actividad (Deci & Ryan, 1985), se caracteriza por el individuo encuentra beneficios en lo que realiza (Pulido et al., 2015). Las personas dan una valoración positiva a una actividad y por esa razón la realizan, normalmente son beneficios relacionados a la salud (Deci & Ryan, 2000).

Regulación Introyectada

La regulación introyectada, entrena el autocontrol, reforzadores internos como castigos o premios, tiene una orientación al ego (Deci & Ryan, 1985), como característica se encuentra el sentimiento de orgullo por la realización de determinada actividad o bien culpa por no haber participado (Pulido et al., 2015). Dentro de éstas se presentan personas que están practicando alguna actividad por una presión externa, evitando sentimientos de vergüenza o culpabilidad (Deci & Ryan, 2000). Se detecta que se está entrenado por autocontrol, orientación al ego, y la búsqueda de premios internos y/o castigos. El sujeto se motiva por factores que pueden percibirse

como internos, pero tienen a guiarse por una recompensa externa y el reconocimiento (Cotterill, 2018).

Regulación Externa

La regulación externa, promueve fuerzas en el sujeto o deportista para dar una actuación dirigida por la presión externa o bien la conformidad (Deci & Ryan, 1985), esta motivación se determina por agentes externos (Ruiz-González et al., 2015), esta se refiere a la participación por un refuerzo el cual puede ser un premio o recompensa (Pulido et al., 2015). Suele aparecer cuando las personas evitan castigos, obtienen algún premio o bien para el cumplimiento de expectativas de agentes externos, participando en alguna actividad (Deci & Ryan, 2000). Son fuerzas que mueven al deportista para realizar su práctica deportiva, las cuales se guían de presión externa o conformidad (Pineda-Espejel et al., 2015).

Es una rama de la motivación la cual es autóctona, relacionada a incentivos que tienen un origen externo, entre ellos podemos encontrar algunos relacionados con el conductismo como son la recompensa (dinero, estatus, trofeos, etcétera) (Kremer & Moran, 2018), o el castigo el cual suele provenir de quien encarga la tarea (Dorsh, 1994). Esta hace referencia al deseo o necesidad de hacer las cosas por las recompensas que son externas a la persona, manteniendo esto como un refuerzo ya sea negativo o positivo. Esta a su vez, tiene que ver con diferentes regulaciones, como es la regulación integrada donde el resultado es lo que motiva a la persona y no tanto la actividad (Cotterill, 2018).

No Motivación

La no motivación se relaciona con una ausencia como tal de motivación (Deci & Ryan, 1985; García-Mas et al., 2015), se expresa como un grado muy bajo de autodeterminación (Ruiz-González et al., 2015), en si puede decirse que es una ausencia de regulaciones donde el sujeto no encuentra placer ni sentido en la actividad (Pulido et al., 2015). Está relacionada a un locus de control externo (Rotter, 1966; como se cita en Dias et al., 2015), dentro de esta no motivación, hay una orientación impersonal, donde percibe las experiencias diarias como algo impropio, suelen tener pensamientos de importancia, pasividad e inoperancia (Vansteenkiste et al., 2010). Los sujetos que se ven inmersos en esta tienden a no encontrarle sentido a seguir con su actividad o deporte (Deci & Ryan, 2000).

Posteriormente en la investigación de Vansteenkiste et al. (2006; 2010), encontraron correlaciones importantes entre las diferentes regulaciones, estos comenzaron a realizar agrupaciones. Siguiendo a los autores Ryan y Deci (2000) de la agrupación de los factores en segundo comienzan con la motivación autónoma (las motivaciones más autodeterminadas que agrupa a las regulaciones intrínseca, integrada e identificada), y la motivación controlada (las motivaciones menos autodeterminadas que agrupa a las regulaciones introyectada y externa).

Motivación autónoma

La motivación autónoma, donde se agrupan la motivación intrínseca, regulación integrada y la regulación identificada, las personas que tienen como característica este tipo de motivación actúan de acuerdo con sus principios e interés, interpretando sucesos externos como información que retroalimenta y no como un fin, y esto conlleva a una regulación de la conducta autónoma (Dias et al., 2015).

Motivación controlada

En cambio, la motivación controlada encuentra una agrupación de la regulación introyectada y la regulación externa, las personas que tienden a presentar este tipo de motivación, suelen seguir demandas externas, de manera ordenada y presionada por agentes externos, donde su comportamiento se ve determinado e influenciado por una experiencia controladora (Dias et al., 2015).

Finalmente es más fácil observar en la Figura 1 propuesta por Deci y Ryan (2000; como se cita en Molinero et al., 2011), como es que se relacionan cada una de las regulaciones con respecto a la conducta, el tipo de motivación, el tipo de regulación, el locus de causalidad, además de organizarse desde la menor autodeterminada a la más autodeterminada y la definición.



Figura 1. Continuo de autodeterminación mostrando los tipos de motivación, estilos de regulación, locus de causalidad y definición propuesto por Deci y Ryan (2000, citados en Molinero et al., 2011).

Instrumentos para evaluar la motivación

Dentro de las diversas aplicaciones que se han hecho dentro de la investigación, se comenzaron a diseñar instrumentos que midieran las regulaciones en el ámbito deportivo, como es el caso del Sport Motivation Scale (SMS; Pelletier et al., 1995), el cual se vio con la necesidad volver a desarrollarlo debido a que su validez estaba puesta en duda (Mallett et al., 2007). Con respecto a este instrumento los mismos autores del instrumento propusieron una segunda versión la cual confirmaron su validez (Pelletier et al., 2013).

El SMS-II ha sido usado para diferentes entre los que se encuentran, la revisión de sus propiedades psicométricas debido a su adaptación al español por Pineda-Espeje (2015), quien encontró validez y fiabilidad de este instrumento, y el abordaje del aburrimiento en el deporte con respecto a los factores de la TAD (Ruiz-Gonzales et al., 2015), donde se encontró que ante la presencia de una motivación autodeterminada (intrínseca), había un índice menor de aburrimiento en los adolescentes.

Otro instrumento que se creó por la necesidad de medir las regulaciones motivacionales, y dio paso al Behavioral Regulation in Sport Questionnaire (BRSQ; Lonsdale et al, 2008) el cual

tuvo adaptaciones al castellano (Moreno-Murcia et al., 2011; Viladrich et al., 2011), el problema de estas es que se presentó inconsistencia interna.

Con respecto a este instrumento, existen diferentes usos en diferentes investigaciones que van desde traducciones (Guedes et al., 2019), hasta análisis que comprueban que la motivación autodeterminada y orientada a un logro no está relacionada a la ansiedad en jugadores de diferentes equipos deportivos (García-Mas et al., 2015).

Motivación en el deporte

Dentro del deporte surge la necesidad de aumentar la capacidad en diferentes aspectos relacionados al deportista, buscando optimizar y potenciar ciertas habilidades, talentos y mantener o mejorar el rendimiento, buscando un rendimiento ideal. Esto tiene el objetivo de que el deportista pueda aprovechar su capacidad física (promoviendo la recuperación mental y emocional, y desarrollar su resistencia), su capacidad emocional (creando un clima interno que promueva ese estado ideal), su capacidad mental (la cual se dirigía a la energía emocional y física de la tarea que se tiene), y finalmente la capacidad espiritual (ofrece una fuente de motivación, resistencia y determinación). Todas estas capacidades si son bien trabajadas pueden ayudar, como ya se ha encontrado, a mejorar el rendimiento deportivo (Loehr & Schwartz, 2004).

La teoría de la autodeterminación (Deci & Ryan, 2000; como se cita en Castillo, 2007) menciona que en el contexto deportivo esta se ve relacionada con los líderes, donde se ha visto que factores tanto motivacionales como contextuales pueden afectar los comportamientos. Un ejemplo es el presentado por Taylor y Ntoumanis (2007), donde encontraron como en el ámbito de la educación física, los maestros tenían la percepción de utilizar estrategias menos controladores y se encontró lo contrario, dando a notar que estas tenían una implicación en las regulaciones motivacionales de los sujetos entrenados.

Climas motivacionales

García-Mas et al. (2006) propuso que los comportamientos de diferentes deportistas dependían de su elección por cooperar con respecto a un objetivo común o personal, donde Lameiras et al. (2017) hace alusión al tener una tendencia individual a competir o cooperar con los demás.

El tipo de entrenamiento que ofrecían los entrenadores deportivos fue captado como un factor que puede tener una influencia positiva donde se incrementa la independencia, competencia, autoestima y satisfacción de los atletas, lo cual puede redireccionar la conducta de los deportistas donde pueden centrarse en la tarea o el logro (Horn, 2002; Moen, 2014; Park et al., 2016).

Diversos autores (Newton et al., 2000; Torregrosa et al., 2008) comenzaron a abordar el concepto de clima motivacional, describiéndolo como una serie de elementos que influyen en la efectividad y rendimiento de los equipos deportivos (citados en Troncoso et al., 2015).

Teoría metas logro

Uno de los primeros autores en señalar esta teoría es Nicholls (1989; 1992) quien señala dos metas logro, el éxito y el fracaso, los cuales el deportista utiliza para juzgar su nivel de una manera subjetiva, plantea que el individuo es un organismo intencional racional. Esto se debe a que sigue ciertos objetivos para alcanzar una meta, pero debe tenerse una concepción clara debido a que lo que para algunos puede ser un fracaso para otros puede ser un éxito, ya que existe un determinante relacionado con la percepción interna y externa de los acontecimientos. Con relación a esto la teoría de la autoeficacia propuesta por Bandura (1986) se demostró que la confianza que se tenga y el enfoque que se le dé, los resultados serán vistos como favorable o no favorables.

Ames (1992) hace referencia al papel del entrenador, donde este es fundamental en el clima motivacional, ya que dependiendo del rol que perciba el atleta con respecto a su entrenador, tendrá una influencia con implicación al ego o tarea (Ames, 1992, López-Walle et al., 2011; Troncoso et al., 2015). Ames (1992) menciona que los adultos son los creadores de diferentes ambientes que pueden propiciar el logro, donde si este medio es bien llevado crea un sentido de pertenencia y creencia en uno mismo, además de que si son bien manejadas las recompensas estas pueden traer consigo una percepción positiva en este caso del clima brindado por el entrenador (Escartí & Gutiérrez, 2001).

Continuando con la percepción que tiene el deportista, se ha encontrado que la existencia de un nivel multidimensional dentro de esta teoría contiene las estructuras que están relacionadas al reconocimiento, sistema de evaluación, fuente de autoridad, naturaleza de las

acciones, entre otras, las cuales tienen una influencia directa con cada uno de los climas (Duda y Balaguer, 2007; como se cita en Cotterill, 2018).

Esta teoría se ha utilizado en diversas investigaciones y aplicaciones en el área deportiva muchas veces (Newton et al., 2000; como se cita en Chacón et al., 2018), menciona que las destrezas de cada individuo son parte de la percepción de este, lo cual lo llevara a orientarse a la tarea o el ego (Almagro et al., 2012; Cuevas et al., 2013; Méndez-Giménez et al., 2014).

Clima de implicación a la tarea

Dentro del clima con implicación a la tarea Dweck (1985; como se cita en Ruíz-González et al., 2015) y Nicholls (1989; como se cita en Ruíz-González et al., 2015) mencionan que este clima se asocia a la motivación intrínseca, ya que se busca la satisfacción interna debido a la mejora personal con respecto al logro que no se relaciona con recompensas o aprobación social. Dentro de este factor la motivación se centra en un proceso a seguir, buscando cooperar y traer consigo una mejora personal (Almagro et al., 2015; Castillo et al., 2000; Méndez-Giménez et al., 2013; como se cita en Chacón et al., 2018).

Existen atletas que se esfuerzan y se centran en optimizar sus habilidades deportivas (López-Walle et al., 2011), no se comparan, se retroalimentan como una parte de su proceso de aprendizaje (Treasure & Roberts, 1995; como se cita en Troncoso et al., 2015), este tipo de atletas se centra en obtener una maestría dentro de su deporte.

En este clima el sujeto le da un sentido interno a la confianza de sus habilidades para realizar tareas específicas (Ruiz-González et al., 2015). Ruiz-González et al. (2015) menciona que las personas con una percepción sobre su eficacia en conjunto con su persistencia, y esfuerzo, motiva a que emprenda un camino con seguridad, buscando una mejora personal (García-Mas et al., 2015).

Clima de implicación al ego

En el clima ego los objetivos se centran únicamente en el individuo buscando un bien individual que sea reconocido por el área social (Almagro et al., 2015; Castillo et al., 2000; Méndez-Giménez et al., 2013; como se cita en Chacón et al., 2018). En ocasiones la percepción de las personas sobre el contexto en el que se encuentran no es la más óptima (Duda, 1995),

disminuyendo sus posibilidades de iniciar una tarea y considerando que es difícil (Bandura, 1997; como se cita en Ruiz-González et al., 2015).

Un compromiso visto desde esta orientación disminuye la motivación autónoma, debido a que el deporte se ve como una forma de obtener prestigio y premios en lugar de un crecimiento personal (Ruiz-González et al., 2015).

Hay atletas que se atribuyen habilidades y no creen en la existencia de habilidades pobres, se concentran en competir con sus compañeros, y para sentir que tienen éxito intentan hacer mejor las cosas (Treasure & Roberts, 1995; como se cita en Troncoso et al., 2015), solo se centran en el resultado sin analizar los factores que pudieron intervenir.

Instrumentos para evaluar los climas motivacionales

Para evaluación de la percepción de los climas motivacionales Sifriz et al. (1992) crearon el *Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire* (PMSQ), el cual es un instrumento que se dirige al contexto deportivo, el cual fue aplicado en diversas investigaciones (Walling et al., 1993), pero mostraba determinados resultados que pertenecían a un determinado contexto. Newton y Duda (1993) actualizaron esa versión, trayendo consigo el *Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire* (PMCSQ-2), que posteriormente Balaguer et al. (1997) tradujo al español y redujo la versión a 24 ítems, manteniendo el objetivo de identificar la percepción de los deportistas con respecto al clima que generaban sus entrenadores, este se hizo con dos enfoques uno individual (Balaguer et al., 1997) y otro para deportes en equipo (Newton et al., 2000).

El PMCSQ-2 ha sido utilizado para investigaciones interesadas en conocer la relación de los climas motivacionales en jóvenes deportistas con variables como el liderazgo, rendimiento y la motivación (Chacón et al., 2018; García- Mas et al., 2015; Troncoso et al., 2015).

Climas motivacionales en el deporte

Cotterill (2018) menciona que “la mayoría de los entrenadores entienden que, cuanto mayor es el nivel de esfuerzo, mayor es el ánimo y mayor es el potencial y el éxito del equipo” (p, 121), pero a esta afirmación debe contextualizarse ya que los entrenadores deben tener en cuenta que existen diferentes metas entre los deportistas (Nicholls, 1989), porque en muchos

casos tienen la creencia de que la comparación es un aspecto positivo entre los deportistas pero esto trae consigo comparaciones que afectan a la motivación intrínseca.

Liderazgo

El liderazgo es abordado por Barrow (1977) quien dice que es “el proceso que busca influir en los individuos y en los grupos hacia los objetivos”. Otros autores (Bass, 2008; Davis & Newstrom, 2003), concuerdan con que es un proceso, pero agregan que este, busca apoyar a los otros “para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos”, mencionan que este es un factor que ayuda a identificar metas y objetivos, y motiva su alcance, en esa misma línea se ha entendido como el proceso donde las personas buscan alcanzar objetivos y metas comunes y puede considerarse como “una influencia no coercitiva que modela la cultura y el personal de una organización, y motiva a los participantes hacia una meta común”.

Northouse (2001; 2009) aborda elementos donde describe que este es un proceso que implica influencia, además de que está relacionado con la implicación en contextos determinados, buscando lograr una meta u “objetivo común”. Lo anterior puede variar con respecto a las percepciones de cada uno de los integrantes implicados (Glenn & Horn, 1993). Gray (2004), agrega que es saber cómo influir en los demás integrantes del equipo para comenzar a hacer algo, ya que existen interacciones, en las cuales Shriberg et al. (2004, p. 49) mencionan la implicación de los roles ya que existe el de líder y seguidor/colaborador, los cuales son el núcleo del proceso.

Con el paso del tiempo fueron agregándose conceptos de diversos autores para su entendimiento debido a las perspectivas tanto del contexto social como cultural como se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1

Evolución de la conceptualización de liderazgo

Año	Autor	Concepto
1956	Wolman	Cualidades y capacidad de la personalidad que favorece guía y control de individuos.
1971	House	Conducta que motiva a los seguidores para el cumplimiento de una meta.
1985	Adams y Joder	Rasgos de personalidad.
1972	Fiedler	Relación de poder influencia.
1979	Hersey, Blanchard y Natemeyer	Influencia en la conducta de un individuo o grupo en el esfuerzo para lograr un objetivo.
1990	Bass	Procesos grupales, sumisión, personalidad, efectos en seguidores, conducta, influencia, persuasión, relación de poder, instrumento para alcanzar objetivos grupales, interacción y un rol diferenciado.
1992	Yukl y Van-Fleet	Proceso de influencia sobre los objetivos y estrategias de un grupo, implementando estrategias para lograr un objetivo, manteniendo y teniendo identificación con el grupo.
2005	Firestone y Riehl	Influencia sobre el proceso de comprensión dentro del grupo para desarrollar una meta.
2009	Leitwood	Parte de las relaciones sociales y con fines sociales, implicando propósitos y dirección, es una función, es contextual y contingente.
2010	Yukl	Un líder genera cambios con ética, tiene intercambio de emociones e ideales, busca innovar y se adapta a los cambios.
2012	Day y Antonakis	Es un proceso de influencia natural entro dos personas o más líder y seguidor.
2013	Bolivar, López-Yañez y Murillo	El liderazgo se centre en prácticas comunes implicadas en rutinas habituales.
2015	García-Garnica	Necesidad de generar identidad organizativa y promoción entre los miembros del grupo para generar compromiso.
2019	Moreno	Es un eje central de las relaciones sociales.

Nota. Información citada en Moreno (2019).

Dentro de esta variable Davis y Newstrom (2003) encontraron entre los comportamientos que el líder puede desarrollar y optimizar existen: habilidades técnicas (conocimientos y capacidades dentro de los procesos), habilidades para relacionarse (capacidad de trabajar con otros y tener éxito), y habilidad conceptual (tiene marcos de referencia, y planeación), las cuales se relacionan con aspectos situacionales, ya que estos están relacionados con el líder y sus seguidores, por lo que el líder debe saber adaptarse de manera consciente a cada contexto que se presente.

Autores como Shriberg et al. (2004) consideran que existen características generales como son: inteligencia, criterio, habilidad verbal, buenos logros en la escuela y los deportes, estabilidad, madurez emocional, orientación a los logros, persistencia, formalidad, habilidades interpersonales, flexibilidad social, audacia. A su vez se retroalimenta esto con el libro *The leader in you* de LeVigne et al. (1993; como se cita en Shriberg et al., 2004) donde mencionan tres aspectos que debe de tener en cuenta un líder: incluir a todos en cada parte del proceso sin jerarquías, tratarlos como individuos, y fomentar el trabajo reconociendo y premiando.

Este es un catalizador que busca transformar el potencial en realidad, identificando, canalizando, desarrollando, y enriqueciendo el potencial humano. Entendiendo lo anterior, Davis y Newstrom (2003) agregaron que algunos rasgos que pueden sumarse a esta descripción del líder son: motivación personal, flexibilidad y capacidad de adaptación, deseo de ser líder, sinceridad e integridad, confianza en sí mismo, conocimientos del negocio, creatividad y originalidad, afectividad positiva (calidez), carisma, capacidad emocional y cognoscitiva, pero declara que no por tener estos rasgos, se vaya a tener éxito, ya que es necesario desarrollarlos y saber manejarlos en ambientes y situaciones determinadas.

Actualmente Shriberg et al. (2004) abordan que los líderes son de mente abierta, y se busca que estén dispuestos a aprender de sus colaboradores y seguidores, y fomentar la comprensión entre pares para obtener mejores resultados. Para este siglo se busca que la relación entre líder y seguidor sea eso y no sea erróneamente tratada como una propiedad, a su vez esta busca un cambio visible tanto en los integrantes de los grupos como en el contexto implicado, y da apertura a que cualquiera pueda tomar el papel de líder.

Teorías del liderazgo

Antes de los años setenta era pocas las investigaciones ya que no existía como tal un modelo que abordara el liderazgo y lo relacionara con el contexto deportivo, por lo que las primeras investigaciones se basaron en otros modelos que pudieran adoptar a esta variable (Chelladurai, 2012). Entre las primeras propuestas de un modelo estuvo Danielson et al. (1975; como se cita en Matos & Werba, 2016), y a medida que se trabajaba con esto, Chelladurai (1978; Chelladurai & Saleh, 1980) propuso el Modelo Multidimensional de Liderazgo (MML)

Se sabe que se partió de tres enfoques para formar las teorías relacionadas al liderazgo, estos se han descrito como las características psicológicas específicas que tiene el líder, su aparición dependiendo el contexto, y la interacción que genera con respecto a los factores situacionales y psicológicos (Gleen & Horn, 1993; como se cita en Marcén et al., 2016).

El primero en distinguir el liderazgo transformacional (inspira) y transaccional (delimita) fue Burns (1978), posteriormente se abordó esta variable en modelos enfocados a la medición de perfiles (Feu et al., 2007; Smoll & Smith, 1989; como se cita en Marcén et al., 2016).

Como ya se ha mencionado el liderazgo tiene aspectos multidimensionales donde la teoría, práctica y proceso se integran para su práctica y la creación de nuevos conocimientos (Shriberg et al., 2004), por esta razón existen diversos modelos, pero cada persona forma su propio significado de liderazgo. Con respecto al modelo multidimensional de liderazgo (Chelladurai & Sale, 1980) este se centra en comportamientos: reales, preferidos y requeridos, así como la influencia que tienen en el rendimiento y la satisfacción (Sherman et al., 2000), a su vez aborda la relación unidireccional entre el entrenador y el deportista. A su vez este se basa en el carisma, la retroalimentación, comportamiento y antecedentes del líder, es un líder preferido por el deportista (Ruiz-Barquín & de la Vega- Marcos, 2015), donde se valora al liderazgo como un bien social (Weinberg & Gould, 2010), y da paso a que este pueda desarrollarse (Mertens et al., 2018).

Relacionando el liderazgo con la teoría camino meta de House, Shriberg et al. (2004) mencionan que el líder debe buscar adaptarse al contexto ya sea un líder directivo que busque ser

considerado, y orientado a resultados, o bien un líder participativo, el cual pueda adaptarse a diferentes contextos.

Dentro de la teoría del intercambio de miembro se encuentra que la relación existente entre el líder y sus seguidores arroja información relevante sobre la dinámica de grupo, la cual va desde su organización hasta los roles (Cotterill, 2018).

El liderazgo en relación con la motivación se centra en que, lo que motiva a los seguidores tendrá una relación con las decisiones de sus líderes, esto propuesto por McGregor en la teoría de la motivación X o Y, muchas veces esto sucede porque los líderes tienen suposiciones de cuál es la motivación de sus seguidores. En la parte de la teoría X menciona que a las personas las motivan sus necesidades básicas, en cambio la teoría Y presenta que las personas son motivadas por necesidades que se encuentran en un nivel más alto. De esta forma esta teoría menciona que debe existir una evaluación continua con respecto a los motivos de los seguidores, independientemente de su papel X o Y (Shriberg et al., 2004)

Foster (1986) y Smyth (1989) abordaron el liderazgo transformacional, ya que este líder busca transformar realmente a los que intervienen en el proceso, y por medio del uso del poder que tiene el líder, mencionan Quantz et al. (1991) que se da apertura a que todos sean escuchados sin importar clase social, género y raza (como se cita en Shriberg et al. 2004).

Tipos de Liderazgo

Entre las primeras clasificaciones y divisiones del liderazgo encontramos la propuesta por Manz y Sims (1987) quienes proponen el concepto de autoliderazgo, describiéndolo como la autodirección, la cual se guía por una motivación intrínseca. Se ha buscado realizar tareas a pesar de que alguna de estas sea poco motivadora, normalmente se hace una autoobservación continua donde se hacen autoevaluaciones críticas y reconstructivas, las personas que suelen tenerlo hacen uso de la visualización guiada y el auto diálogo. Continuando se presenta el concepto de superlíderes, quienes motivan la aparición del liderazgo anterior, ya que estas personas son muy activas y positivas, practican de forma constante el ser líderes e informan a los demás expectativas tanto del grupo como de sí mismos.

A las acciones implícitas y explícitas de los líderes se le conoce como estilo de liderazgo (Davis & Newstrom, 2003) donde ha dado como resultado otra clasificación entre los líderes, la cual se conoce como estilos de liderazgo, donde se pueden encontrar:

- Líderes positivos. Si se acercan a las personas dando recompensas económicas o materiales.
- Líderes negativos. Se enfocan más en los castigos que aplicaran.
- Líderes autocráticos. Buscan tomar decisiones y centralizar el poder, autoridad y responsabilidad, en ocasiones se ve como una figura negativa, ya que puede utilizar amenazas y castigos, lo que en la mayoría de los grupos desagrada, pero cuando se encuentra como una figura positiva benevolente, este brinda recompensas, suele ser satisfactorio para el líder, las decisiones se toman rápidamente, da seguridad, estructura, y a los novatos los implica.
- Líderes consultativos. Pide opiniones a los integrantes del grupo, pero al final él tiene la última palabra y decide si tomar o no en cuenta lo que le aportaron sus seguidores.
- Líderes participativos. Ellos evitan centralizar la autoridad, utilizan las aportaciones de todos, y se toma una decisión en conjunto con los integrantes del grupo, mantienen informados a los integrantes de las condiciones de su trabajo y los motivan a expresar sus ideas y ser emprendedores.

No solo se presentó esa clasificación de los tipos o estilos de liderazgo, sino que también Shriberg et al. (2004), siguiendo con lo planteado en la teoría camino meta describe y clasifica los tipos líderes como:

- El líder directivo suele planificar, organizar y controlar, brindando instrucciones, reglamentos, estipulando expectativas, y suele mejorar el desempeño en tareas poco claras, sus seguidores saben lo que quiere, pero no intervienen en la planeación.
- El líder apoyador se interesa por el bienestar del grupo, genera un clima de trabajo apropiado, se relaciona con sus integrantes o seguidores, ayudan a bajar los niveles de estrés, frustración, y aumentar la satisfacción en algunas tareas. A pesar de ser directivo se preocupa por sus seguidores.

- El líder orientado a logros en cada oportunidad menciona la importancia de la meta la cual es estimulante y alcanzable, menciona las expectativas, busca siempre el mejoramiento, busca que se responsabilicen cada uno de los miembros.
- El líder participativo suele consultar a los participantes y toma en cuenta sus aportaciones para la toma de decisiones, aunque al final él es que toma la decisión, y esto aumenta el desempeño al evitar realizar tareas repetitivas.

Tanto jugadores como entrenadores pueden tomar el rol de líder dentro de sus respectivos equipos (Mertens et al., 2018), lo cual se demuestra cuando el liderazgo es otorgado por los miembros del grupo, debido a la influencia que predomina dentro del mismo, donde se da una atribución con la condición de que se cumplan los objetivos del grupo (Arce et al., 2008), en este caso aparecen dos tipos de líderes:

- Liderazgo formal. Proviene de entrenadores o atletas seleccionados formalmente como líderes (Mertens et al., 2018).
- Liderazgo informal. Entre compañeros que no han sido seleccionados naturalmente como líderes, ya que no tienen una dirección oficial, y pueden ser un apoyo dentro del entrenamiento o competencias (Loughead et al., 2014; Mertens et al., 2018).

Dentro de los enfoques que se ha abordado el liderazgo Cotterill (2018) encontró que están: enfoque de rasgo universal (busca analizar los rasgos de la personalidad de los líderes exitosos), enfoque del rasgo situacional (se fija en los rasgos de la persona y características de la situación), enfoque del comportamiento universal (busca entender el comportamiento de líderes exitosos), y el enfoque del comportamiento situacional (busca identificar el comportamiento exitoso y determinadas situaciones y contextos).

Existe otra forma de seccionar al liderazgo entre ellas encontramos el líder autoritario (toma las decisiones y no explica los motivos), democrático (toma en cuenta a los demás y sus opiniones), y el líder que deja hacer (es pasivo no se involucra en la toma de decisiones) (Lewin et al., 1939; citados en Troncoso et al., 2015).

Entre todos los tipos y formas de clasificar el liderazgo, una de las formas más contrastantes, resumidas y actuales de dividir el liderazgo es en dos tipos:

- Liderazgo transaccional. Dentro de este los objetivos actuales son correctos y se busca accionarlos, para este líder el statu quo (estado/situación) no puede ser una opción así que busca tomar un enfoque diferente (Chen, 2010), el líder define tareas, y lo integrantes del grupo las realizan a cambio de un refuerzo (recompensa).
- Liderazgo transformacional. Es un comportamiento que busca promover cambios en comportamientos y actitudes de los integrantes, construyendo un compromiso, para planear estrategias y generar objetivos, donde los líderes influyen en las necesidades, desempeño, valores y conciencia de los integrantes (Bass & Riggio, 2006; Yukl, 1989). A su vez esto incluye comportamientos por parte del líder como: consideración, estimulación emocional e intelectual e influencia idealizada (Hopton et al., 2007), este tipo de liderazgo es eficiente en situaciones de cambio (Bass, 1990), es un líder empático. Este “se refiere al líder que mueve al seguidor más allá del interés propio inmediato a través de la consideración individualizada, la inspiración, la estimulación intelectual, la aceptación de las metas del grupo, altas expectativas y un modelo apropiado” (Castillo, 2018).

Liderazgo en el Deporte

En el deporte profesional el tener éxito no depende en todos los casos del talento individual o del equipo, sino de quien desea tener éxito, para esto es necesario tener un entrenador que motive a su equipo como ejemplo esta “Phil Jackson, entrenador en jefe de los Lakers de Los Ángeles, uno de los más grandes y reconocidos motivadores del baloncesto profesional” (Shriberg, 2004, p. 40). Quien nunca se daba por vencido, lo que podría relacionarse con la oración de Winston Churchill “nunca, nunca, nunca, nunca se den por vencidos” (Shriberg et al., 2004, p. 59), la cual invita a que, a pesar de las adversidades, en este caso del medio deportivo, no se den por vencidos

Otros casos muy reconocidos en el medio son John Wooden quien es un ejemplo y una figura legendaria en el basquetbol, de cómo ser un entrenador exitoso y un gran líder, o bien figuras como la de Nelson Mandela (Kremer & Moran, 2018), quien dijo “Es mejor dirigir desde atrás y poner a otros al frente, especialmente cuando celebras la victoria cuando algo bueno ocurre. Tú tomas la línea del frente cuando hay peligro. Entonces la gente apreciará tu liderazgo”.

Dentro del deporte no es fácil describir exactamente cuál sería la descripción correcta de un líder, pero a esto Kremer y Moran (2018) mencionan diez aspectos a tomar en cuenta dentro del liderazgo deportivo: mostrar pasión, saber cuándo ceder ante el equipo, reflexionar aspectos internos y externos, saber adaptarse, tener motivación y transferirla, tomar decisiones, monitorear, comunicación, ser justo, y sepa manejar conflictos.

En este contexto, Cotterill (2018) encontró que es difícil en algunas ocasiones poder determinar quién es el líder, ya que surgen líderes informales los cuales no son reconocidos como tal pero su comportamiento dentro del equipo representa ese papel, es por eso por lo que se busca mejorar el liderazgo de esos individuos volviéndolos eficaces para que puedan fungir completamente como líderes, y a su vez sean reconocidos como tal. Al ser un líder eficaz, cumplirá con requisitos planteados por el grupo, buscará la satisfacción del equipo, y ayudará continuamente al desarrollo de aspectos físicos, psicológicos y de rendimiento (Zacharatos et al., 2000).

Pueden presentarse otro tipo de líderes, en este caso Laios et al (2003) proponen a los líderes efectivos (desarrollan habilidades interpersonales, trabajan la cohesión, comunicación, toma de decisiones, responsabilidad, solucionar problemas, crean estándares, aplican refuerzos), y para ser más efectivos se busca a la par de sus características, crear adhesión al deporte, ser un ejemplo con sus logros y trofeos, de motivación e inspiración. Por lo planteado se encontró que los líderes en ocasiones pueden buscar poder, fijarse en su aspecto, tener autoconfianza, apoyarse en su experiencia, usar reforzadores (recompensas o sanciones), ya que todo lo anterior puede equilibrarse dependiendo las características y contexto del grupo (Murray & Mann, 2006; como se cita en Cotterill, 2018).

Queda claro que esta variable no debe dejarse a un lado ya que “es fundamental para el éxito o fracaso del equipo. Esto Vale para los directivos, los entrenadores, los capitanes y los líderes informales” (Cotterill, 2018, p. 195). Y esto se debe a que “son muy comunes los entrenadores que pueden esquematizar jugadas en un pizarrón. Los ganadores son los que consiguen influir y motivar a sus jugadores” (Maraniss, 1999; como se cita en Cotterill, 2018, p.171). Es lo menciona el autor por que quien tiene esa capacidad de movilizar a otros mediante un proceso bien llevado, puede considerarse como un buen líder.

El entrenador necesita reconocer cuando su jugador está motivado, para que este pueda dar su mejor desempeño donde conseguir un resultado positivo puede influir en su motivación, intrínseca o extrínseca, y es donde el entrenador debe volver a mirar sin poner demasiado énfasis en recompensas extrínsecas ya que se ha encontrado que estas a largo plazo suelen convertirse en una no motivación (Kremer & Moran, 2018).

En los deportes de equipo el papel del entrenador es muy importante debido a que sus conductas y en especial sus decisiones influyen en la dinámica del equipo (Lameiras et al., 2017), esas conductas tendrán una variación dependiendo del contexto y las características de cada individuo (inteligencia, habilidades, valores, motivaciones, entre otras).

Dentro de la psicología del deporte se ve una influencia directa en la efectividad y rendimiento con respecto a esta variable (Chelladurai, 2007; Álvarez et al., 2010; como se cita en Troncoso et al., 2015), donde el entrenador tiene un papel crucial (Buceta 2009), lo que ha dado paso a la investigación de este sector.

Instrumentos para la evaluación del liderazgo

Factores del liderazgo del deportista

Existen diversos instrumentos que buscan medir diferentes factores del liderazgo, entre ellos se encuentra la escala de Evaluación del Líder Deportivo (EELD; Arce et al., 2008), la cual se aplicó buscando reconocer la validez de factores como: responsabilidad y empatía, asertividad e impulsividad, el cual fue creado con la intención de describir la implicación de estos en el rendimiento deportivo. Arce et al. (2008) los explica en relación con la influencia en el deporte como:

- Empatía y Responsabilidad. La muestra de que existen valores como son la responsabilidad, la honestidad, el raciocinio o la madurez.
- Asertividad. Es la tendencia a dar importancia a sus opiniones y manejar adecuadamente las del resto de cada uno de los miembros del grupo o equipo.
- Impulsividad. Son conductas agresivas e impulsivas.

Factores del liderazgo del entrenador

Chelladurai y Saleh (1978) crearon LSS para medir factores del MML, posteriormente la Escala de Liderazgo para el Deporte-liderazgo esperado por los deportistas (LSS-2; Marcen et al., 2016) fue una adaptación y ha sido aplicada en diversas investigaciones que han encontrado que la satisfacción está relacionada a estos comportamientos (Rodrigues et al., 2016), que estos comportamientos son congruentes a las necesidades de los deportistas (Lameiras et al., 2017), y dependiendo de cómo el entrenador oriente estos comportamientos tendrá una probabilidad más alta de éxito (González-García et al., 2019; Sari & Bayazit, 2017).

Esta escala contiene diversos factores que se relacionan con la de conducta del entrenador y los describen diversos autores (Lameiras et al., 2017; Souza, 2014) como:

- **Entrenamiento e instrucción.** Esta conducta busca mejorar ejecuciones utilizando la insistencia y facilitación de entrenamiento, siguiendo una línea de rigidez tomando en cuenta la técnica y táctica, y a su vez teniendo en cuenta la relación entre los componentes y estructura del equipo deportivo. El entrenador busca desarrollar habilidades y que estudien y aprendan tácticas.
- **Conducta Democrática.** Da apertura a la participación en la toma de decisiones relacionadas a objetivos y metas del grupo, métodos, tácticas y estrategias a aplicar, el entrenador se torna solidario.
- **Conducta Autocrática.** Las decisiones dependen únicamente del entrenador y recalca su autoridad, el entrenador es menos solidario.
- **Apoyo Social.** Se preocupa por los deportistas, su bienestar, y busca mantener un ambiente positivo mediante relaciones cálidas. El entrenador tiene capacidad de satisfacer necesidades individuales
- **Feedback Positivo.** Conlleva al uso de refuerzos como reconocimiento y recompensa por una buena o excelente actuación. El entrenador reconoce y expresa aprecio.

Deci y Ryan (1987) mencionan que existen factores interpersonales en los entrenadores, entre estos, se ha encontrado que el entrenamiento en instrucción, feedback positivo, apoyo social y la conducta democrática generan una confianza en los deportistas (Hampson & Jowett, 2014; Soyer et al., 2014; como se cita en Lameiras et al., 2017), donde se tienen en cuenta rasgos del entrenador (Kajtna, 2017), lo que recalca la importancia e implicación de este instrumento y sus

factores dentro del deporte. El comportamiento autocrático ha sido poco aceptado por los atletas a pesar de que algunas discusiones muestran que este es útil cuando no se tiene control del equipo (Amorose & Smith, 2003; Ignacio et al., 2017; como se cita en González-García et al., 2019).

Judo

El judo es un arte marcial japonesa creado por Jigoro Kano en el siglo XIX, el cual menciona Jung et al., (2015) que tenía como objetivo ser un programa para mejorar la salud y fuerza física. Destaca por ser una lucha con agarres (Carriedo-Cayón, 2019; Torres, 2002). Es una lucha de suelo y de pie, donde se habilitan estrategias tácticas y técnicas, relacionadas a características fisiológicas y físicas (Guedes & Missaka, 2015). En el combate requiere de una alta intensidad (Franchini et al., 2011). A pesar de ser un deporte de combate no utiliza golpes, requiriendo de decisiones rápidas con diferentes acciones casi impredecibles, siguiendo el reglamento dentro de los 4 minutos que dura el combate (Silva et al., 2018).

Con el tiempo ha tomado gran importancia debido a que tiene un papel dentro de los juegos olímpicos, el cual no solo es en la rama varonil, sino que también es de la rama femenil. Este deporte, a pesar de tener pocas investigaciones relacionadas a la psicología del deporte, ha sido abordado desde teorías como la autoeficacia, ya que su enfoque es individual. También se ha presentado cierto interés a factores que afectan el rendimiento y llevan al abandono deportivo, el cual se aborda desde la motivación que vive el deportista (Gorner et al., 2019; Witkoski et al., 2013).

Es concebido como un método de educación física (Villamón & Brousse, 2002), el cual actualmente tiene fines educativos y de formación integral (Gutiérrez-García, 2011), donde se ha encontrado su permanencia por parte de los educandos por el sentimiento de satisfacción relacionado directamente a la motivación (Mendoza et al., 2011).

Evidencia empírica en el deporte

Investigaciones relacionadas a la motivación

Esta teoría se ha podido ver aplicada en otras investigaciones (Ntoumanis, 2012; Vallerand, 2007). La motivación autodeterminada no es algo que aparezca de una forma mágica o espontánea, se necesitan diferentes factores como lo son el apoyo social el cual puede relacionarse con el liderazgo o bien reconocer que un entorno favorecedor puede promoverla

(Deci & Ryan, 2000), por eso se han hecho investigaciones relacionadas a diferentes variables del contexto deportivo que sustentan sus resultados con esta teoría.

Entre otras investigaciones que se centran dentro de la teoría de la autodeterminación, existen dirigidas a relacionarla con la motivación como tal (Fernandez-Prieto et al., 2019; Troncoso et al., 2015), otras la han relacionado con los climas motivacionales (Chacón et al., 2018; García-Mas et al., 2015; Vanpuyenbroeck et al., 2019), y otros con el liderazgo (Gomes et al., 2018; Merten et al., 2018).

Investigaciones relacionadas a los climas motivacionales

Es importante generar climas motivacionales, donde los dirigentes sean más observadores en aspectos como las habilidades personales o grupales, ya que esto en investigaciones a reportado que aumenta la motivación autodeterminada (López-Walle et al., 2011; Nuñez et al., 2011). La motivación autónoma o intrínseca está relacionada a la teoría de la meta, donde la tarea ha tenido una mayor aceptación por parte de los deportistas debido a que trae consigo una forma más educativa de lograr aumentar la motivación y conseguir una adherencia al ejercicio, por lo que se ha aplicado en diversas investigaciones orientadas al medio educativo (Cervelló & Santos-Rosa, 2001; Treasure et al., 2000). La necesidad de demostrarse competente en el medio deportivo se ha visto como un aspecto relacionado a la motivación intrínseca (Gil et al., 2007; Sarrazin et al., 2002; como se cita en Dias et al., 2015), debido a que se busca mejorar día con día, en cada actividad realizada con el objetivo de ser mejores en lo que hacen.

Investigaciones anteriores revelan que el clima orientado a la tarea tiende a tener un enfoque unidimensional donde suele ser más cooperativo, además de que incluye a los deportistas a promover la elección de tareas específicas, las cuales tienen la iniciativa de cumplir como una forma de crecimiento personal y grupal donde el fin es optimizar sus habilidades aprendiendo del contexto que los rodea (Cecchini, et al., 2001; como se cita en Torrado & Arce, 2015).

Se ha demostrado que dentro del clima con orientación al ego se presentan sentimientos de presión, afectividad negativa, comparación, limitación, además de que se promueve una competencia innecesaria entre los integrantes del equipo deportivo (Cecchini et al., 2001; como se cita en Torrado & Arce, 2015), en investigaciones relacionadas a la TAD se ha encontrado que la motivación extrínseca se ve asociada a este clima debido a que los sujetos tiende a competir

entre su pares y buscar un reconocimiento por parte de terceros (White & Duda, 1994; como se cita en Torrado & Arce (2015).

Pero existe una contraparte en la investigación, debido a que se han arrojado resultados donde las metas asociadas al logro han tenido resultados favorable entre los deportistas debido a que hay una evidencia donde la superioridad percibida afecta el contexto, pero esto no significa que mantengan un resultado regular, debido a que suelen abandonar su deporte ya que no se tiene suficiente motivación intrínseca (Carlín et al., 2009).

En investigaciones donde el entrenador se ha percibido comparando a los deportistas en relación con su desempeño y resultados, los deportistas han elegido otros deportes, o bien han decidido dejar el equipo (Cervelló et al., 2007; como se cita en Troncoso et al., 2015), pero también se ha visto que suelen presentar conductas desadaptadas debido al clima generado (Olympiou et al., 2008; como se cita en Troncoso et al., 2015).

En este ámbito de investigación, se menciona que es necesario enseñar a los líderes en este caso a los entrenadores, a establecer un clima motivacional adecuado ya que García y Gimeno (2008; como se cita en Valderrama, 2018) encontraron que el clima orientado a la tarea es el más adecuado, debido a que el clima orientado al ego suele ser perjudicial en la enseñanza.

Los climas motivacionales se abordaron en años recientes para analizar como el entrenador estaba comportándose tanto en los entrenamientos como en las competencias, dando a notar que este comportamiento tenia a tendencia a adaptarse dependiendo de la situación, y esto cambiaba la percepción con respecto al clima percibido por el deportista (Troncoso et al., 2015). A la par se generaron otras investigaciones las cuales tenían como propósito alentar a los entrenadores a que fueran proactivos (Vanpuyenbroeck et al., 2018) y vieran como es que un comportamiento positivo puede predecir un clima determinado (Stenling et al., 2017).

Investigaciones relacionadas al liderazgo

Al abordar el liderazgo dentro de los equipos deportivos se ha encontrado que los jugadores suelen buscar una retroalimentación por parte de sus líderes (Parker et al., 2006). Otras investigaciones arrojan que líderes con niveles altos de autoconfianza tienen a mejorar la eficacia del grupo, por lo que el entrenador suele tener un papel fundamental recalando a cada uno de los jugadores su potencial y su papel dentro del equipo, y dentro del campo (Moritz & Watson, 1998;

Zaccaro et al., 1995), estos a su vez mediante la retroalimentación, el modelado y la persuasión influyen en la eficacia colectiva, confiando en sus capacidades para la toma de decisiones, resolución de problemas y motivación del equipo (Vargas-Tonsing et al., 2003), estos líderes son catalogados eficaces.

Mediante la experiencia los entrenadores con un enfoque transformador han creado vínculos que dan una identidad colectiva (Kark & Shamir, 2002), esto se refleja en la empatía y apoyo social que tiene como cualidad un entrenador. En las competencias y entrenamientos se necesita generar estrategias que faciliten al deportista su trabajo, para esto es necesario que constantemente emplee un feedback positivo (Skinner & Belmont, 1993), con respecto al apoyo social se busca crear un sentido de pertenencia en cada uno de los miembros del grupo, esto puede predecir una mayor motivación autodeterminada en los equipos deportivos (Adie et al., 2012; Balaguer et al., 2008).

En el contexto deportivo (Chelladurai, 2012) existe poca investigación debido a que generalmente se había tenido un enfoque organizacional con respecto a esta variable, y aunque esto parezca sorprendente antes no se había prestado mucha atención es las relaciones interpersonales dentro del deporte (Jowet, 2003; Olympiou et al., 2008; como se cita en Matos & Werba, 2016), pero a pesar de eso en los últimos años esto ha ido cambiando.

Existen investigaciones se han enfocado en estudiar el liderazgo en los deportistas en general (González-García et al., 2019; Lameiras et al., 2017), en deportistas universitarios (Troncoso et al., 2015), en deportes de equipo (Mertens et al., 2018; Smith et al., 2018; Torrado et al., 2017).

Y otras investigaciones que se han enfocado en estudiar la percepción del liderazgo del entrenador (Castillo, 2018; Gomes et al., 2018; Ianchi et al., 2017; Kajna, 2017), pero esto a pesar de arrojar resultados importantes con respecto a su comportamiento trascendente y su influencia con la motivación, ha sido abordado de una forma más completa, donde se toma en cuenta la percepción que tiene el deportista de la figura del entrenador como líder (Marcén et al., 2016; Smith & Moore, 2019; Ufer, 2019).

Con respecto a los climas motivacionales se ha encontrado que hay una tendencia a percibir que, el tener éxito deportivo relaciona con clima de cooperación y esfuerzo, y el clima dominio se puede presentar en ocasiones cuando el entrenador busca apoyar la necesidad

(Vanpuyenbroek et al., 2018). Es ha influido en el comportamiento del deportista ya que se relaciona con factores sociales y psicológicos que generan los entrenadores, por lo que deben ser debidamente guiados los atletas (Sari & Bayazit, 2017). Estas percepciones de comportamientos con respecto al entrenador, liderazgo y clima representan construcciones ambientales sociales distintas pero interrelacionadas en el contexto deportivo (Isoard-Gauthier et al., 2016).

Entre los resultados más representativas relacionadas a esta variable, se ha encontrado que se prefieren comportamiento democráticos por parte del entrenador durante los entrenamientos, y un entrenador más autocrático durante las competencias (Troncoso et al., 2015; Fransen et al., 2017), con respecto a la variable y su factor apoyo social, esta ha demostrado que su presencia genera una motivación intrínseca más elevada y trae consigo mejores resultados deportivos (Fransen et al., 2018; Mertens et al., 2018) y finalmente en relación a la percepción, que la motivación controlada puede predecir los comportamientos positivos del entrenador, lo cual es de suma importancia para el desarrollo de los atletas y su rendimiento (Stenling et al., 2017), debido a que la forma en que perciben los atletas el comportamiento de su entrenador puede traer consigo un agotamiento (Torrado et al., 2017) o bien promover la motivación con un comportamiento trascendente (Castillo, 2018), lo que lleva a obtener mejores resultados deportivos.

Souza (2014) encontró en sus estudios que “cuanto mayor es el liderazgo de un entrenador en su equipo, mayor será la unión, y mejor será la distribución y la comprensión de las funciones específicas de cada integrante del equipo, con mayores posibilidades de éxito deportivo”, pero este tipo de se respalda, debido a que en ambientes competitivos este tipo de liderazgo con enfoque directivo es más favorable (Vanpuyenbroek et al., 2018) liderazgo también debe catalogarse, ya que en ocasiones investigaciones como las de Loughhead y Hardy (2005; como se cita en Arce et al., 2008) han encontrado que los entrenadores tienen una tendencia a presentar una conducta autocrática la cual como ya se ha mencionado en otras investigaciones, suele ser menos aceptada, pero este tipo de conducta.

Actualmente el estudio de esta variable se ha enfocado en investigar las percepciones de entrenador-deportista, o autopercepciones, las cuales se ven influenciadas por comportamientos percibidos o esperados (Bandura & Kauussanu, 2018; Molinero et al., 2012; Stenling et al., 2017). A esto se agrega que se cree que un líder debe poseer habilidades motivacionales, sociales,

interpersonales y emocionales muy desarrolladas (Vidic et al., 2016). Debido a la creciente demanda por trabajarla ha surgido el coaching, donde este se fija en desarrollar valores, actitudes, principios, prioridades, y creencias siguiendo una filosofía (Gomes et al., 2018).

Investigaciones relacionadas al judo

Como ya se ha visto anteriormente la teoría de la autodeterminación se enfoca en comprender que motiva al deportista a continuar en su deporte (Jõesaar & Hein, 2011; Sirard et al., 2006), donde la motivación asocia las conductas y tipos de motivos que tienen los individuos relacionados a factores ambientales y sociales (Guedes & Missaka, 2015). Dentro de esta teoría de la motivación se han encontrado relaciones con la autonomía, relaciones sociales y competencia ya que esta predice el aumento de la motivación intrínseca (Edmunds et al., 2006; Gené & Latinjak, 2014; Moreno-Murcia et al., 2012; Pulido-Pedrero et al., 2017). La motivación autodeterminada durante las competencias suele ser baja con respecto a la autoconfianza según algunas investigaciones (Montero-Carretero et al., 2019).

Dentro del judo se ha encontrado que el entrenador orienta a la tarea refiriéndose a la maestría centrándose en la superación personal y en el esfuerzo, aunque en ocasiones se orienta al clima ego donde se compara el rendimiento del deportista con el de sus compañeros (Catuera et al., 2015), como es el caso del judo (Castro-Sánchez et al., 2019). Otros autores han demostrado que el clima tiene relación con el nivel del deportista donde el deportista aficionado se prefiere el clima enfocado a la tarea, y el semiprofesional se enfoca a un resultado relacionado al clima orientado al ego (Holgado et al., 2010).

Cuando el deportista prefiere un clima orientado a la tarea este tiene una relación con la motivación intrínseca donde el judoka busca mejorar técnica y táctica, buscando mejorar habilidades de forma gradual (Çağlar et al., 2017; Moreno-Murcia et al., 2012). Ruiz (2007) afirma lo anterior y menciona que, con el apoyo de la interacción social además de promover este clima, se fomenta el vínculo con el entrenador y fomenta el compromiso.

Así como hay investigaciones que prefieren el clima tarea dentro del judo, otras han encontrado que, a pesar de buscar ese clima, en ocasiones los grupos de judokas se encuentran en un clima orientado al ego (Zarauz & Ruiz, 2013). Este clima suele deberse a que dentro de este deporte al ser una actividad física de contacto se ve influenciada por rasgos del carácter como el

sentido de efectividad en las acciones, el temperamento, la confianza en uno mismo y sus compañeros (Grzeškowiak & Siwy-Hudowska, 2016). Pero esto suele percibirse como un comportamiento indigno por parte del código del judo el cual se enfoca a la motivación y construcción con valores, pero esta relación con el clima ego se relaciona con la agresión (Lipowski & Makarowski, 2010; Pietrzak & Cynarski, 2000; Wolska et al., 2019).

Finalmente, dentro del judo algunos autores remarcan que el entrenador se preocupa por el bienestar y el mantener un ambiente armónico, debido a la constante búsqueda de la ayuda mutua relacionada al clima orientado a la tarea (Sava & Panaitescu, 2017). Esto se debe a que el judo es una herramienta pedagógica (Gutiérrez-García, Pérez-Gutiérrez 2008), “para promover la autonomía, competencia y parentesco” (Montero-Carrero et al., 2019).

Capítulo II. Metodología

Diseño

Esta investigación de tipo descriptivo ya que se basa en un análisis pormenorizado de un fenómeno abordado, lo cual puede servir como base para investigaciones más profundas (Muntané, 2010). Es centrada en la adquisición de nuevos conocimientos que apoya el desarrollo de teorías para incrementar el acervo de una disciplina, con un diseño no experimental debido a que las variables no se manipulan, ni se aleatorizan, tomando las cosas tal y como son (Muntané, 2010). Al mismo tiempo es de tipo cuantitativo debido a los datos que los datos obtenidos pretenden medir objetivamente las variables, basándose en investigaciones previas y manteniendo la objetividad (Hernández, 2014). Tiene un diseño de correlación, ya que mide la relación entre dos variables (Callejas, 2008) y es de tipo transversal debido a que los datos que se recolectaron fueron en un momento determinado para cada sujeto (Thierer, 2015). Las variables independientes son: Entrenamiento e Instrucción, Conducta Democrática, Conducta Autocrática, Apoyo Social y Feedback Positivo derivadas del Liderazgo del Entrenador; el Clima tarea y el Clima ego derivadas de los Climas Motivacionales; como variables dependientes e independientes se encuentran: la Regulación Intrínseca, Regulación Integrada, Regulación Identificada, Regulación Introyectada, Regulación Externa, No Motivación y el Índice de Motivación Autodeterminada (SDI), derivadas de la Motivación Autodeterminada, y finalmente la Empatía y Responsabilidad, Asertividad e Impulsividad derivadas del Liderazgo del Deportista.

Población

La población con la que se desarrolló esta investigación se compone de deportistas practicantes de judo (judokas) de sexo masculino y femenino, representante de alguno de los 32 estados o representante de alguna universidad de la República Mexicana, que cuenten con un entrenador en el año en curso (2020). Participantes en diferentes eventos a nivel estatal, nacional e internacional, y practicantes amateurs.

Muestra

El muestreo fue de tipo sistemático debido a que se enlista a una muestra pretendida de 450 judokas y se elige de forma aleatoria al contactar a cada uno de los individuos para contestar

la batería de escalas (Enciclopedia Económica, 2017; Hernández, 2014), posteriormente se toma cuenta la respuesta inmediata y dentro del tiempo previsto de cada uno de los individuos.

Finalmente se obtuvo una muestra real de 372 judokas de sexo femenino ($n = 177$) y masculino ($n = 195$), con una edad biológica mayor a 6 años, con una edad deportiva mayor a 2 años, y con un tiempo mínimo de dos años con su entrenador de judo a evaluar. Los estados y universidades se seleccionaron de manera aleatoria dando la oportunidad a que cualquier practicante de judo de los estados de la República Mexicana ($n = 25$), y de las universidades UNAM e IPN pudieran participar, teniendo en total 27 ubicaciones de origen.

Criterios de inclusión

Como criterios para la inclusión de los judokas en esta investigación, se consideró que tuvieran acceso a internet, una cuenta en las plataformas de Facebook, Instagram, o WhatsApp, y fueran usuarios directamente de alguna de estas, o por ayuda de un tercero (padre o tutor), ya que era necesario tener un contacto directo al aplicar la batería de pruebas y contestar dudas o aclaraciones en ese mismo momento. De este modo se tomó en cuenta que tuvieran una edad biológica arriba de 6 años, una edad deportiva de mínimo 2 años, mínimo 2 años entrenando con su entrenador de judo a evaluar y fueran judokas mexicanos.

Criterios de exclusión

Con respecto a los criterios de exclusión no podían participar menores de 6 años, los menores de 18 años cuyos padres no aceptaran el asentimiento informado, los mayores de 18 años que no aceptaran el consentimiento informado, alguien ajeno al deporte de judo, y quien no perteneciera representara un Estado o Universidad de México.

Criterios de eliminación

Dentro de la base de datos obtenida se consideraron aspectos para la eliminación de sujetos como: no pertenecer al deporte de judo, tener menos de 6 años de edad biológica, tener menos de 2 años de edad deportiva, tener menos de 2 años con su entrenador de judo a evaluar, evaluarse como entrenador, repetir la batería dos veces, no contestar todos los ítems y quien fuera de otro país.

Instrumentos

Para la presente investigación se utilizó una batería de escalas compuesta por cuatro cuestionarios para la recolección de información, que miden las variables: percepción del Liderazgo y los Climas Motivacionales generados por el entrenador, percepción del Liderazgo y Motivación Autodeterminada del deportista. Los instrumentos constan de oraciones con opción de respuesta tipo Likert teniendo en cuenta que la opción varía entre cinco, siete o diez posibles respuestas dependiendo del cuestionario. Para la estructuración de la batería se tomó en cuenta que el deportista (judoka) antes de iniciarla leyera y aceptara la participación dentro de esta investigación, así como el uso de la información mediante un consentimiento informado (mayores de edad) o asentimiento informado (menores de edad).

Escala de Liderazgo para el Deporte (LSS-2)

La percepción del liderazgo generada por el entrenador es medida por la Escala de Liderazgo para el Deporte (*Leadership Scale for Sports-LSS*; Chelladurai & Saleh, 1980) adaptada por Marcén et al. (2016) a una versión en español y convirtiéndola en la escala LSS-2 presentada en el Anexo A, la cual se basa en la percepción de los deportistas con respecto a las conductas que tiene su entrenador. Esta escala cuenta con un total de 40 ítems que se dividen en cinco factores: Entrenamiento e instrucción (EeI; 13 ítems), Conducta Democrática (CDe; 9 ítems), Conducta Autocrática (CAu; 5 ítems), Apoyo Social (ASO; 8 ítems) y Feedback Positivo (FBP; 5 ítems). Las respuestas se encuentran en un formato de escala tipo likert con cinco opciones de respuesta: 1 = *Nunca*; 2 = *Rara vez*; 3 = *Ocasionalmente*; 4 = *A menudo*; y 5 = *Siempre*.

Para conocer un poco mejor el instrumento se tiene como ejemplo un ítem por factor donde siempre se antepone la frase “Mi entrenador...” y se decide la respuesta, tal es el caso de: EeI, “Se asegura de que cada deportista trabaje a su máxima capacidad”; CDe, “Pide la opinión de los deportistas sobre estrategias específicas de competencia”; CAu, “Planifica relativamente independiente de la opinión de los deportistas”; ASO, “Ayuda a los deportistas con sus problemas personales”; y FBP, “Felicitas al deportista enfrente de los demás cuando hizo un buen trabajo”.

Lameiras et al. (2017) con respecto a este instrumento y su traducción al español mexicano encontró en los resultados del análisis factorial exploratorio una estructura de cinco factores (entrenamiento e instrucción, conducta democrática, conducta autocrática, apoyo social y feedback positivo), con una adecuada consistencia entre ellos reportando una fiabilidad en su conjunto de .91, lo cual se relaciona con el cambio de contexto de la escala.

Cuestionario de Clima Motivacional Percibido en el Deporte (PMCSQ-2)

El cuestionario utilizado para medir la percepción de los Climas Motivacionales generados por el entrenador fue la versión para deportes individuales del Cuestionario de Clima Motivacional Percibido en el Deporte (PMCSQ-2, *Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire*; Balaguer et al., 1997) utilizado en el contexto mexicano (Galván et al., 2013), presentada en el Anexo B. Este instrumento mide dos factores relacionados la percepción que tienen los deportistas sobre el clima de implicación que genera el entrenador en el contexto deportivo inclinándose hacia el Clima Tarea o Clima ego. Este cuestionario es aplicable para deportes individuales, está conformado por 24 ítems que se dividen en dos factores: Clima Tarea (CT; 12 ítems) y Clima Ego (CE; 12 ítems). Las respuestas se encuentran en un formato de escala tipo Likert, con cinco opciones de respuesta: 1 = *Muy en desacuerdo*; 2 = *En desacuerdo*; 3 = *Indiferente*; 4 = *De acuerdo*; o 5 = *Muy de acuerdo*.

Para conocer un poco mejor el instrumento se tiene como ejemplo dos ítems por factor: CE, “El entrenador se enfada cuando fallan un deportista” y “El entrenador presta más atención a los ‘estrellas’”, y CT, “Los deportistas se sienten bien cuando intentan hacerlo lo mejor posible” y “Los deportistas se ayudan entre sí para aprender”.

Este cuestionario ha sido utilizado para medir el clima motivacional en el contexto deportivo universitario por Troncoso et al. (2015), donde su enfoque se relaciona a la percepción del clima que genera el entrenador.

Escala de Evaluación del Líder Deportivo (EELD)

En la medición de la variable dirigida a la percepción del Liderazgo generado por el deportista se utilizó la Escala de Evaluación del Líder Deportivo (EELD) propuesta por Arce et al. (2008), presentada en el Anexo C, la cual se compone de 18 ítems agrupados en 3 factores: Empatía y Responsabilidad (EyR; 9 ítems); Asertividad (ASE; 5 ítems); e Impulsividad (IMP; 4

ítems). Las respuestas se encuentran en un formato de escala tipo Likert en un intervalo que oscila desde 1 al 10 siendo 1 = *Nunca* y el 10 = *Siempre*.

Para conocer un poco mejor el instrumento se tiene como ejemplo un ítem por factor: EyR, “Escucho la opinión de los demás”, ASE, “Trato de demostrar que estoy en lo cierto”; e IMP, “Me expreso gritando”.

Esta escala en su elaboración fue analizada su fiabilidad por Arce et al. (2008), quienes encontraron que a cada uno de los factores les correspondía una fiabilidad arriba de .80, siendo Empatía y Responsabilidad = .90, Asertividad = .79, e Impulsividad = .81, lo cual demuestra soporte y aplicabilidad adecuada en la población de deportistas mexicanos.

Escala de Motivación en el Deporte revisada (SMS-II)

Para medir la percepción de la Motivación Autodeterminada generada por el deportista se utilizó la Escala de Motivación en el Deporte revisada (SMS-II) la cual fue adaptada al idioma español hablado en México por Pineda-Espejel et al. (2015), derivada de la *Sport Motivation Scale* (SMS; Pelletier et al., 2013), presentada en el Anexo D, la cual se compone de un total de 18 ítems divididos en 6 factores: Regulación intrínseca (RIntrin), Regulación Integrada (RInt), Regulación identificada (RIden), Regulación Introyectada (RIntro), Regulación Externa (RExt), y Desmotivación o No motivación (NM). Los primeros se agrupan en la motivación autónoma: Rintrin (3 ítems), Rint (3 ítems), y Riden (3 ítems); los siguientes tres se agrupan en la motivación controlada: Rintro (3 ítems), y Rext (3 ítems). Las respuestas se encuentran en un formato de escala tipo Likert que oscila desde el 1 al 7, donde 1 = *Totalmente en desacuerdo* y 7 = *Totalmente de acuerdo*.

Para conocer un poco mejor el instrumento se tiene como ejemplo un ítem por factor: RIntrin “Porque me emociona aprender más acerca de mi deporte”, RInt “Porque practicando deporte reflejo la esencia de quien soy”, RIden “Porque es una de las mejores formas que tengo para desarrollar otros aspectos de mí mismo/a”, RIntro “Porque me sentiría mal si no dedico tiempo para hacerlo”, RExt “Porque la gente que me importa se molestaría conmigo si no lo hago” y NM “Solía tener buenas razones para practicar este deporte, pero actualmente me pregunto si debería continuar haciéndolo”.

Este instrumento ha sido utilizado para la medición de la motivación autodeterminada, en su traducción al español utilizado en México presentó fiabilidades desde .51 a .76 con respecto a cada uno de los factores de la motivación autodeterminada (Pineda-Espejel et al., 2015).

Esta misma escala sirve para reportar el Índice de la Motivación Autodeterminada (SDI; Barbosa-Luna et al., 2017) el cual se obtuvo mediante la fórmula: $(RI_{intrin} * 2) + RI_{iden} - RE_{ext} + (NM * -2)$ donde el valor mínimo obtenido fue de -15 y el valor máximo fue de 18, con una media de 12.34 ($DT = 5.24$).

Procedimiento/Técnicas de intervención

Como primera instancia se consideró a 450 judokas, los cuales se verificó que tuvieran un enlace ya sea directo (números telefónicos-WhatsApp) o indirecto (redes sociales: Facebook o Instagram) para poder contactarlos. Posteriormente se contactó a entrenadores que tuvieran acceso a esta población, y posteriormente se contactó a un judoka de cada uno de los estados para promover la convocatoria, se les explicó a cada uno de ellos en qué consistía la investigación y cuál era el propósito de la misma, posteriormente se les envió un texto de invitación con el enlace para que pudieran compartirlo, explicándoles que si algún compañero o alumno tenía alguna duda podía pasarle un contacto directo.

Así mismo, se buscó a judokas de 6 años en adelante de habla hispana y que pertenecieran a alguno de los Estados o Universidades de la República Mexicana a través de los mismos entrenadores o compañeros por WhatsApp o vía telefónica. Posteriormente se buscó hacer el contacto indirecto mediante redes sociales personales con publicaciones abiertas a todo público (judokas), en grupos específicos de judo, e historias de Facebook, Instagram y WhatsApp. La convocatoria se abrió para contactar a los deportistas que voluntariamente quisieran participar en esta investigación. Como la respuesta de la comunidad judoka no fue muy positiva, se optó por contactar a uno por uno, teniendo en cuenta que estuvieran en línea para explicarles el propósito de la batería de escalas y a su vez mencionarles que si tenían alguna duda podrían preguntar por el chat de Facebook, Instagram o WhatsApp en ese mismo momento.

Cabe mencionar que todo el contacto con judokas fue por Internet, y a su vez la batería de pruebas se subió a la página de encuestas en línea Survio por su fácil acceso y recopilación de respuestas, donde se dio un periodo de dos meses para poder responderla.

Como algunos de los deportistas enviaban una captura de pantalla con su encuesta finalizada se les agradeció nuevamente por su participación, y de igual forma se hizo con los sujetos que contestaban por los chats de las plataformas.

Consideraciones éticas

En la presente investigación se tuvo en cuenta el “Código ético del psicólogo” de la Sociedad Mexicana de Psicología (2009), el “Código ético de las y los psicólogos mexicanos” de la Federación Nacional de Colegios, Sociedades y Asociaciones de Psicólogos de México, A.C. (FENAPSIME; 2018), la versión en inglés del “Código de Ética: AASP Principios y estándares éticos” de la *Association for Applied Sport Psychology* (ASSP, 2020) y siguiendo las consideraciones éticas marcadas por la *American Psychological Association* (APA; VandenBos, 2007), buscando cuidar los aspectos éticos de la investigación. Para la aplicación se tomó en cuenta que la participación de los judokas fuera de manera voluntaria, por lo que se aplicó un consentimiento y asentimiento informado que se muestra en el Anexo E al inicio de la batería donde decidían responder o no las escalas.

Los datos se recabaron entre los meses de octubre y noviembre del presente año, mediante las plataformas que permitían tener contacto por chat con los deportistas, para mencionarles que la información que se estaba recopilando tenía como único fin la investigación, por lo que se les mencionaba que toda la información que brindaran sería confidencial, cuidando seguir con las normas de confidencialidad del punto cuatro de los principios éticos marcados en el código de FENAPSIME (2018) donde menciona que los profesionales de la psicología tendrán como obligación básica mantener la confidencialidad de la información obtenida a partir de la relación profesional.

Análisis estadístico

Se utilizó el programa estadístico SPSS versión 24 para Windows, en primera instancia se obtuvieron los estadísticos descriptivos de la muestra y posteriormente los estadísticos descriptivos de los factores de cada instrumento de medida, y se calculó el Índice de Autodeterminación (SDI), se realizaron análisis estadísticos descriptivos, pruebas de fiabilidad (alfa de Cronbach), y análisis factorial confirmatorio, el cálculo de la consistencia interna (fiabilidad) y la validez factorial (AFC) para confirmar las propiedades psicométrica de los

instrumentos. Posteriormente se realizaron pruebas de correlación bivariada, análisis de regresión lineal por pasos, teniendo en cuenta que algunos factores son dependientes y otros independientes. Todo esto se desarrolló con respecto a los cuatro instrumentos seleccionados (SMS-II , EELD,PMCSQ-2, LSS-2) y sus respectivos factores: Motivación Autónoma (MA; Regulación intrínseca-RIntrin, Regulación Integrada-RInte, y Regulación identificada-RIden), Motivación Controlada (MC; Regulación Externa-RExt, y Regulación Introyectada-RIntro) y como tercer factor se mantiene la Desmotivación (No motivación-NM), Índice de autodeterminación (SDI), Empatía y Responsabilidad (EyR), Asertividad (ASE), Impulsividad (IMP), Clima Tarea (CT), Clima Ego (CE), Entrenamiento e Instrucción (EI), Conducta Democrática (CD), Conducta Autocrática (CA=, Apoyo social (AS) y Feedback Positivo (FP).

Posteriormente se realizaron cuatro análisis de regresión múltiple, el primer análisis fue por pasos, la variable dependiente fue el Índice de Autodeterminación (SDI) y las variables independientes del primer paso fueron los factores del liderazgo y climas motivacionales generados por el entrenador, y como segundo paso los factores del liderazgo del deportista. En los siguientes tres análisis de regresión cada una de las variables de los factores del liderazgo del deportista (Empatía y Responsabilidad, Asertividad, e Impulsividad) fueron considerados como variables dependientes, y los factores del liderazgo, climas motivacionales generados por el entrenador y el índice de la motivación autodeterminada del deportista, se consideraron como variables dependientes.

Capítulo III. Resultados

Este capítulo expone los resultados que se obtuvieron del análisis de las respuestas en la batería de escalas que abordaron los factores de las variables Liderazgo del Entrenador, Climas Motivacionales, Liderazgo del Deportista y Motivación Autodeterminada aplicados a los judokas mexicanos representantes de 25 Estados y dos Universidades Nacionales de la República Mexicana, aplicados en el periodo de septiembre-noviembre del 2020.

Al obtener todas las respuestas se organizaron los datos que describen la población de judokas mexicanos creando un archivo en Microsoft Excel, donde se hizo una base de datos inicial con todas las respuestas obtenidas compuesta por una $n = 389$ judokas, donde posteriormente se tomaron en cuenta los criterios de eliminación, para así obtener una base final.

Variables demográficas de la muestra

En la recopilación de los diferentes datos demográficos de los participantes presentados en la Tabla 2, se obtuvo el sexo, la edad biológica, la edad deportiva, el tiempo con su entrenador de judo a evaluar, y el estado de procedencia, teniendo en cuenta la implicación de cada uno de estos datos con los criterios de inclusión, exclusión y eliminación.

Esta muestra tiene un tamaño de $n = 372$ judokas de ambos sexos 47.6% femenino ($n = 177$) y 52.4% masculino ($n = 195$), lo cual muestra una mayor respuesta por parte del sexo masculino en el deporte de judo.

Se encontró que la población contaba con una media de edad biológica de 22.78 años ($DT = 7.96$), se encontraba con un intervalo de respuestas de niños de 7 años hasta adultos de 62 años, teniendo un rango de edad de 55 años entre el más joven y el más experimentado, donde el 3% ($n = 1$) representaba a cada una de las edades de 7, 8, 11, 13, 34, 36 a 40, 42, 45 a 47, 50 a 53, 57 a 59, y 62 años; el 5% ($n = 2$) correspondía a cada una de las edades de 10, 41 y 43 años; el 8% ($n = 3$) representaba a cada una de las edades de 9, 31 y 35 años; el 1.1% ($n = 4$) correspondía a cada una de las edades de 29 y 33 años; el 1.3% ($n = 5$) representaba a los 12 años; el 1.9% ($n = 7$) correspondía a cada una de las edades de 30 y 32 años; el 2.4% ($n = 9$) representaba a los 15 años; el 3.5% ($n = 13$) correspondía a los 28 años; el 3.8% ($n = 14$) representaba a cada una de las edades de 14 y 27 años; el 4.6% ($n = 17$) correspondía a los 26

años; el 4.8% ($n = 18$) representaba a los 19 años; el 5.1% ($n = 19$) correspondía a cada una de las edades de 21 y 22 años; 5.9% ($n = 22$) representaba a cada una de las edades de 16 y 24 años; el 6.7% ($n = 25$) correspondía a los 25 años; el 7.5% ($n = 28$) representaba a cada una de las edades de 20 y 23 años; el 7.8 % ($n = 29$) correspondía a los 17 años; y el 8.3% ($n = 31$) representaba a los 18 años.

Con relación a la edad deportiva, los análisis mostraron una media de 11.13 años de antigüedad en el deporte ($DT = 7.31$), donde el mínimo de tiempo practicando judo es de 2 años y el máximo de tiempo es 45 años, teniendo 43 años que agrupan a todos los judokas, el 3 % ($n = 1$) corresponde a cada uno de los años 23, 24, 27, 29, 30, 35, 37, 42 y 45; el 5% ($n = 2$) representa a cada uno de los años 26 y 38; el 8% ($n = 3$) representa a cada uno de los años 17, 21, 22 y 40; el 1.1% ($n = 4$) corresponde a los 25 años; el 1.3% ($n = 5$) representa a los 19 años; el 2.7% ($n = 10$) representa a los 18 años; el 3.2% ($n = 12$) corresponde a los 11 años; el 3.5% ($n = 13$) representan a los 14 años; el 3.8% ($n = 14$) corresponde a los 13 años; el 4.3% ($n = 16$) representa a los 15 años; el 4.6% ($n = 17$) corresponde a los años 4 y 16; el 4.8% ($N=18$) representa a cada uno de los años 5 y 7; el 5.1% ($n = 19$) representa a los 20 años; el 5.6% ($n = 21$) corresponde a los 3 años; el 6.2% ($n = 23$) representa a los 2 años; el 6.5% ($n = 24$) representa a cada uno de los años 6 y 12; 6.7% ($n = 25$) representa a los 9 años; el 8.3% ($n = 31$) corresponde a los 8 años; y el 9.7% representa únicamente la edad deportiva de 10 años.

El tiempo que llevan entrenando con su entrenador actual tuvo una media de respuesta 6.99 años ($DT = 4.88$), como mínimo de tiempo fueron 2 años y máximo 40 años, teniendo un intervalo de respuesta de 38 años, el 3% ($n = 1$) representa a cada uno de los años 19, 26 y 40; el 5% ($n = 2$) corresponde a cada uno de los años 18 y 21; el 8% ($n = 3$) representa a los 11 años; el 1.6% ($n = 6$) corresponde a los 20 años; el 2.2% ($n = 8$) corresponde a cada uno de los años 13, 15 y 16; el 2.4% ($n = 9$) representa a los 14 años; el 4.3% ($n = 16$) corresponde a los 12 años; el 4.8% ($n = 18$) representa a los 7 años; el 5.1% ($n = 19$) corresponde a los 8 años; el 5.9% ($n = 22$) representa a cada uno de los años 6 y 9; el 9.7% ($n = 36$) corresponde a los 5 años; el 10.5% ($n = 39$) representa a los 10 años; el 11.8% ($n = 44$) corresponde a los 3 años; el 12.4 % ($n = 46$) representa a los 4 años; y el 16.4% ($n = 61$) corresponde a los 2 años.

Tabla 2

Estadísticos Descriptivos por Edades

Edades	Min.	Máx.	<i>M</i>	<i>DT</i>	Rango
Edad Biológica	7	62	22.78	7.96	55
Edad Deportiva	2	45	11.13	7.31	43
Tiempo con su Entrenador	2	40	6.99	4.88	38

Nota. Min. = Mínimos; Máx. = Máximos; *M* = Media; y *DT* = Desviación Estándar.

La realización de estadísticos descriptivos de los Estados y Universidades participantes, presentados en la Tabla 3, demostró que se presentó una mayor frecuencia de respuesta por parte de los estados de Nuevo León ($n = 85$) con un 22.8% , Veracruz ($n = 82$) con un 22% y Jalisco ($n = 23$) con un 6.2%, y los estados que presentaron una menor frecuencia de respuesta fueron Aguascalientes, Guanajuato, Sinaloa y Tlaxcala con una frecuencia de respuesta de 3% cada uno.

Tabla 3

Estadísticos Descriptivos por Estados y Universidades participantes

Estado	F	%	Estado	F	%
1.Aguas Calientes	1	.3	15.Oaxaca	3	.8
2.Baja California	14	3.8	16.Puebla	5	1.3
3.Campeche	10	2.7	17.Quintana Roo	6	1.6
4.Ciudad de México	16	4.3	18.Queretaro	7	1.9
5.Chiapas	5	1.3	19.Sinaloa	1	.3
6.Chihuahua	5	1.3	20.San Luis Potosí	2	.5
7.Coahuila	2	.5	21.Sonora	2	.5
8.Estado de México	8	2.2	22.Tabasco	6	1.6
9.Guanajuato	1	.3	23.Tamaulipas	22	5.9
10.Hidalgo	17	4.6	24.Tlaxcala	1	.3
11.Instituto Politécnico Nacional	4	1.2	25.Universidad Nacional Autónoma de México	6	1.6
12.Jalisco	23	6.2	26.Veracruz	82	22
13.Michoacan	10	2.7	27.Yucatán	19	5.1
14.Nuevo León	85	22.8	Total	372	100

Nota. F = Frecuencia. % = Porcentaje.

Análisis estadísticos descriptivos

Para la comprensión de cada uno de los factores se encontraron valores, mínimos, máximos, medias, desviaciones estándar, asimetría y curtosis, presentados en la Tabla 4. De esta forma, se encontró entre los factores de Liderazgo del Entrenador por un lado el Entrenamiento e Instrucción ($M = 4.28$) más próxima al valor máximo de cinco, y por otro lado la Conducta Autocrática ($M = 2.49$) más cercana al valor mínimo de uno.

Al mismo tiempo los factores relacionados a los Climas Motivacionales se contraponen con respecto a sus medias, teniendo en cuenta que el Clima Tarea ($M = 4.44$) se aproxima al valor máximo de cinco, y por el contrario, el Clima Ego ($M = 2.86$) se aproxima al valor mínimo de uno ($M = 1.17$).

Entre los factores relacionados al Liderazgo del Deportistas, se contrapusieron la Empatía y Responsabilidad ($M = 8.62$) acercándose al valor máximo de 10, con la Impulsividad ($M = 4.42$) aproximada a uno. En los factores de la Motivación Autodeterminada se encontró, la Regulación Intrínseca ($M = 6.48$) cercana al valor máximo de siete, y por otro lado resultó la Regulación Extrínseca ($M = 2.16$) aproximándose a al valor mínimo de uno.

Tabla 4

Estadísticos Descriptivos por Factores

Variable	Min.	Máx.	M	DT	Asimetría	Curtosis
EeI	1.46	5	4.28	.65	-1.07	1.04
CDe	1.33	5	3.63	.77	-.57	-.09
CAu	1	5	2.49	.93	.77	-.28
ASO	1.38	5	3.56	.70	-.31	.06
FBP	1.40	5	4.26	.70	-1.07	1.04
CT	2	5	4.44	.52	-1.44	2.78
CE	1.17	5	2.86	.81	.49	-.32
EyR	4.67	10	8.62	.99	-.95	1.05
ASE	1.80	10	7.45	1.73	-.73	.24
IMP	1	10	4.42	2.23	.28	-.88
RIntrin	1	7	6.48	.89	-3.13	13.45

RInte	1	7	6.27	1	-2.01	4.98
RIden	1	7	6.42	.88	-2.49	8.93
RIntro	2	7	6.43	.74	-2.59	9.56
RExt	1	7	2.16	1.57	1.46	1.35
NM	1	7	2.44	1.61	1.22	.77

Nota. Min. = Mínimos; Máx. = Máximos; *M* = Media; y *DT* = Desviación Estándar. Factores del Liderazgo del Entrenador: EeI = Entrenamiento e Instrucción, CDe = Conducta Democrática, CAu = Conducta Autocrática, ASO = Apoyo Social, y FBP = Feedback Positivo. Factores del Clima Motivacional: CT = Clima Tarea, y CE = Clima Ego. Factores del Liderazgo del Deportista: EyR = Empatía y Responsabilidad, ASE = Asertividad, e IMP = Impulsividad. Factores de la Motivación Autodeterminada: RIntrin = Regulación Intrínseca, RInte = Regulación Integrada, RIden = Regulación Identificada, RIntro = Regulación Introyectada, REExt = Regulación Extrínseca, y NM = No Motivación.

El Índice de la Motivación Autodeterminada (SDI) se obtuvo mediante la fórmula: $(RIntrin*2) + RIden - REExt + (NM*-2)$ donde el valor mínimo obtenido fue de -15 y el valor máximo fue de 18, con una media de 12.34 ($DT = 5.24$).

Análisis de fiabilidad

Para conocer la consistencia interna de cada factor, se calculó el Alfa de Cronbach en cada una de sus escalas y/o factores de los instrumentos de medida, presentando los resultados en la Tabla 5. Los valores obtenidos mostraron una alfa de Cronbach por encima de .70 para la escala relacionada al liderazgo del entrenador, la escala relacionada al liderazgo del deportista y la escala de motivación autodeterminada, lo cual representa una fiabilidad “aceptable”. La fiabilidad que mostró el cuestionario relacionado a los climas motivacionales fue superior a .80 con respecto al alfa de Cronbach lo cual indico una fiabilidad “buena”, siguiendo la clasificación de George & Mallery (2001) en la cual proponen que coeficiente alfa > .90 excelente, entre .80 - .89 bueno, entre .70 - .79 aceptable, entre .60 - .69 cuestionable, entre .50 - .59 pobre, y < .50 inaceptable.

Tabla 5

Fiabilidad de los ítems por factores

Variable	<i>n</i>	α
EeI	13	.90
CDe	9	.82
CAu	5	.77
ASO	8	.76
FBP	5	.79
CT	12	.84
CE	12	.85
EyR	9	.81
ASE	5	.79
IMP	4	.82
RIntrin	3	.86
RInte	3	.82
RIden	3	.84
RIntro	3	.76
RExt	3	.86
NM	3	.73

Nota. *n* = Número de elementos; y α = Alfa de Cronbach. Factores del Liderazgo del Entrenador: EeI = Entrenamiento e Instrucción, CDe = Conducta Democrática, CAu = Conducta Autocrática, ASO = Apoyo Social, y FBP = Feedback Positivo. Factores del Clima Motivacional: CT = Clima Tarea, y CE = Clima Ego. Factores del Liderazgo del Deportista: EyR = Empatía y Responsabilidad, ASE = Asertividad, e IMP = Impulsividad. Factores de la Motivación Autodeterminada: RIntrin = Regulación Intrínseca, RInte = Regulación Integrada, RIden = Regulación Identificada, RIntro = Regulación Introyectada, RExt = Regulación Extrínseca, y NM = No Motivación.

Análisis de correlación

Se aplicó el análisis de correlación bivariada entre los diversos factores, focalizando las asociaciones entre las variables del Liderazgo del Entrenador, Climas Motivacionales, Liderazgo del Deportista y Motivación Autodeterminada, presentando los resultados en la Tabla 6 y dando como resultado lo siguiente:

El Entrenamiento e instrucción (EeI) tiene una correlación significativamente positiva con los factores: Clima Tarea (CT; $r = .63$ $p < ,001$), Empatía y Responsabilidad (EyR; $r = .29$ $p < ,001$), Asertividad (ASE; $r = .15$ $p < ,001$), Regulación Intrínseca (RIntrin; $r = .26$ $p < ,001$), Regulación Identificada (RIden; $r = .23$ $p < ,001$), Regulación Introyectada (RIntro ; $r = .22$ $p < ,001$), y el Índice de Autodeterminación (SDI; $r = .22$ $p < ,001$); y correlacionada significativamente de manera negativa con los factores: Clima Ego (CE; $r = -.31$ $p < ,001$), y No Motivación (NM; $r = -.19$ $p < ,001$).

La Conducta Democrática (CDe) presenta una correlación significativamente positiva con los factores: Clima Tarea (CT; $r = .52$ $p < ,001$), Empatía y Responsabilidad (EyR; $r = .29$ $p < ,001$), Asertividad (ASE; $r = .21$ $p < ,001$), Regulación Intrínseca (RIntrin; $r = .24$ $p < ,001$), Regulación Integrada (RInte; $r = .27$ $p < ,001$), Regulación Identificada (RIden; $r = .19$ $p < ,001$), Regulación Introyectada (RIntro; $r = .17$ $p < ,001$), Regulación Extrínseca (RExt; $r = .13$ $p < ,01$), y el Índice de Motivación Autodeterminada (SDI; $r = .16$ $p < ,001$); y se correlacionan significativamente de manera negativa con los factores: Clima Ego (CE; $r = -.31$ $p < ,001$), Impulsividad (IMP; $r = -.12$ $p < ,01$), y No Motivación (NM; $r = -.13$ $p < ,01$).

La Conducta Autocrática (CAu) se correlaciona significativamente de una forma positiva con los factores: Clima Ego (CE; $r = .31$ $p < ,001$), Impulsividad (IMP; $r = .19$ $p < ,001$), Regulación Extrínseca (RExt; $r = .28$ $p < ,001$), y la No Motivación (NM; $r = .23$ $p < ,001$); y presenta una correlación significativamente negativa con el Índice de Autodeterminación (SDI; $r = -.22$ $p < ,001$).

El Apoyo Social (ASO) tiene una correlación significativamente positiva con los factores: Clima Tarea (CT; $r = .47$ $p < ,001$), Empatía y Responsabilidad (EyR; $r = .23$ $p < ,001$), Asertividad (ASE; $r = .22$ $p < ,001$), Regulación Intrínseca (RIntrin; $r = .25$ $p < ,001$), Regulación Integrada (RInte; $r = .24$ $p < ,001$), Regulación Identificada (RIden; $r = .18$ $p < ,001$), Regulación Introyectada (RIntro; $r = .19$ $p < ,001$), Regulación Extrínseca (RExt; $r = .15$ $p < ,001$), y el Índice de Autodeterminación (SDI; $r = .13$ $p < ,01$); y tiene un correlación significativamente negativa con el factor Clima Ego (CE; $r = -.13$ $p < ,01$).

El Feedback Positivo (FBP) se correlaciona positivamente con los factores: Clima Tarea (CT; $r = .54$ $p < ,001$), Empatía y Responsabilidad (EyR; $r = .22$ $p < ,001$), Asertividad (ASE; $r = .15$ $p < ,001$), Regulación Intrínseca (RIntrin; $r = .19$ $p < ,001$), Regulación Integrada (RInte;

$r = .19$ $p < ,001$), Regulación Identificada (RIden; $r = .16$ $p < ,001$), Regulación Introyectada (RIntro; $r = .19$ $p < ,001$), y el Índice de Autodeterminación (SDI; $r = .17$ $p < ,001$); y tiene una correlación significativamente negativa con los factores: Clima Ego (CE; $r = -.18$ $p < ,001$), y la No Motivación (NM; $r = -.16$ $p < ,001$).

El Clima Tarea (CT) tiene una correlación significativamente positiva con los factores: Empatía y Responsabilidad (EyR; $r = .31$ $p < ,001$), Regulación Intrínseca (RIntrin; $r = .31$ $p < ,001$), Regulación Integrada (RInte; $r = .26$ $p < ,001$), Regulación Identificada (RIden; $r = .28$ $p < ,001$), Regulación Introyectada (RIntro; $r = .27$ $p < ,001$), y el Índice de Autodeterminación (SDI; $r = .27$ $p < ,001$); y tiene una correlación significativamente negativa con los factores: Impulsividad (IMP; $r = -.18$ $p < ,001$), y la No Motivación (NM; $r = -.21$ $p < ,001$).

El Clima Ego (CE) tiene una correlación positivamente significativa con los factores: Impulsividad (IMP; $r = .26$ $p < ,001$), Regulación Extrínseca (RExt; $r = .15$ $p < ,001$), y la No Motivación (NM; $r = .30$ $p < ,001$); y tiene una correlación significativamente negativa el factor Empatía y Responsabilidad (EyR; $r = -.13$ $p < ,01$), y el Índice de Autodeterminación (SDI; $r = -.25$ $p < ,001$).

La Empatía y Responsabilidad (EyR) tiene una correlación significativamente positiva con los factores: Regulación Intrínseca (RIntrin; $r = .25$ $p < ,001$), Regulación Integrada (RInte; $r = .31$ $p < ,001$), Regulación Identificada (RIden; $r = .28$ $p < ,001$), Regulación Introyectada (RIntro; $r = .35$ $p < ,001$), y el Índice de Autodeterminación (SDI; $r = .19$ $p < ,001$); y tiene una correlación significativamente negativa con los factores: Impulsividad (IMP; $r = -.25$ $p < ,001$), y la No Motivación (NM; $r = -.12$ $p < ,01$).

La Asertividad (ASE) tiene una correlación significativamente positiva con los factores: Regulación Integrada (RInte; $r = .16$ $p < ,001$), Regulación Introyectada (RIntro; $r = .15$ $p < ,001$), Regulación Extrínseca (RExt; $r = .22$ $p < ,001$), y la No Motivación (NM; $r = .11$ $p < ,01$).

La Impulsividad (IMP) tiene una correlación significativamente positiva con los factores: Regulación Extrínseca (RExt; $r = .21$ $p < ,001$), y la No Motivación (NM; $r = .23$ $p < ,001$); y tiene una correlación significativamente negativa con el Índice de Motivación Autodeterminada (SDI; $r = -.21$ $p < ,001$).

Tabla 6

Correlación de los Factores

	EeI	CDe	CAu	ASO	FBP	CT	CE	EyR	ASE	IMP	RIntrin	RInte	RIden	RIntro	RExt	NM
EeI	1															
CDe	.69**	1														
CAu	-.03	.04	1													
ASO	.71**	.66**	.11*	1												
FBP	.75**	.61**	-.01	.66*	1											
CT	.63**	.52**	-.08	.47**	.54**	1										
CE	-.31**	-.31**	.31**	-.13*	-.18**	-.23**	1									
EyR	.29**	.29**	-.00	.23**	.22**	.31**	-.13*	1								
ASE	.15**	.21**	.04	.22**	.15**	.07	.06	.22**	1							
IMP	-.08	-.12*	.19**	-.01	-.09	-.18**	.26**	-.25**	.27**	1						
RIntrin	.26**	.24**	.00	.25**	.19**	.31**	-.06	.25**	.07	-.03	1					
RInte	.26**	.27**	.02	.24**	.19**	.26**	-.07	.31**	.16**	-.06	.54**	1				
RIden	.23**	.19**	-.00	.18**	.16**	.28**	-.02	.28**	.08	.00	.59**	.61**	1			
RIntro	.22**	.17**	.01	.19**	.19**	.27**	-.08	.35**	.15**	-.02	.51**	.52**	.57**	1		
RExt	.06	.13*	.28**	.15**	.06	.03	.15**	.03	.22**	.21**	-.13*	-.05	-.05	-.08	1	
NM	-.19**	-.13*	.23**	-.09	-.16**	-.21**	.30**	-.12*	.11*	.23**	-.22**	-.24**	-.23**	-.19**	.41**	1
SDI	.22**	.16**	-.22**	.13*	.17**	.27**	-.25**	.19**	-.09	-.21**	.62**	.45**	.52**	.42**	-.60**	-.85**

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Factores del Liderazgo del Entrenador: EeI = Entrenamiento e Instrucción, CDe = Conducta Democrática, CAu = Conducta Autocrática, ASO = Apoyo Social, y FBP = Feeddback Positivo. Factores del Clima Motivacional: CT = Clima Tarea, y CE = Clima Ego. Factores del Liderazgo del Deportista: EyR = Empatía y Responsabilidad, ASE = Asertividad, e IMP = Impulsividad. Factores de la Motivación Autodeterminada: RIntrin = Regulación Intrínseca, RInte = Regulación Integrada, RIden = Regulación Identificada, RIntro = Regulación Introyectada, RExt = Regulación Extrínseca, y NM = No Motivación. SDI = Índice de la Motivación Autodeterminada.

Análisis de regresión lineal múltiple

Variable dependiente: Índice de Autodeterminación (SDI)

Con respecto al análisis de regresión lineal múltiple por pasos se presentan los resultados en la Tabla 7, donde se encontró que el primer modelo con el antecedente de los factores de liderazgo del entrenador y los climas motivacionales percibidos por el deportista muestra que el 14% [$r^2 = 14$, $F_{(7, .364)} = 8.21$, $p < .001$] de la motivación autodeterminada (SDI; variable dependiente) está siendo explicada por los cinco factores de liderazgo del entrenador, el clima de implicación a la tarea y el clima de implicación al ego. En el segundo modelo, al cual se le agrega al modelo anterior, los factores del liderazgo del deportista, el cual mostró que el 15% [$r^2 = 15$, $F_{8, .363} = 7.97$, $p < .001$] de la motivación autodeterminada es explicada tanto por los factores generados por los entrenadores (factores de liderazgo del entrenador y los climas motivacionales) como por los factores de liderazgo del propio deportista.

Al analizar la interrelación entre las variables en los modelos de regresión planteados mostramos a continuación: 1) Factores de liderazgo y climas motivacionales generados por el entrenador y la motivación autodeterminada del deportista; y 2) Factores de liderazgo y climas motivacionales generados por el entrenador y tipos de liderazgo y motivación autodeterminada del deportista.

Factores de liderazgo y climas motivacionales generados por el entrenador, y la motivación autodeterminada del deportista

La percepción de la Conducta Autocrática generada por el entrenador se asocia negativa y significativamente con la Motivación Autodeterminada en el deportista ($\beta = -.16$, $p < .01$).

La percepción del Clima Tarea generada por el entrenador se asocia positiva y significativamente con la Motivación Autodeterminada en el deportista ($\beta = .19$, $p < .01$).

La percepción del Clima Ego generado por el entrenador se asocia negativa y significativamente con la Motivación Autodeterminada ($\beta = -.15$, $p < .01$).

Factores de liderazgo y climas motivacionales generados por el entrenador, y factores de liderazgo y motivación autodeterminada del deportista

La percepción de la Conducta Autocrática generada por el entrenador se asocia negativa y significativamente con la Motivación Autodeterminada en el deportista ($\beta = -.15, p < .01$).

La percepción del Clima Tarea generado por el entrenador se asocia positiva y significativamente con la Motivación Autodeterminada ($\beta = .17, p < .01$).

La percepción del Clima Ego generada por el entrenador se asocia negativa y significativamente con la Motivación Autodeterminada ($\beta = -.12, p < .01$).

La percepción de la Impulsividad generada por el deportista se asocia positiva y significativamente con la Motivación Autodeterminada ($\beta = -.12, p < .01$).

Tabla 7

Coefficientes de predicción

Modelo		β	t	p
1	(Constante)		2.444	.015
	EeI	.069	.749	.455
	CDe	-.044	-.591	.555
	CAu	-.159	-3.036	.003
	ASO	.006	.076	.940
	FBP	.010	.124	.901
	CT	.194	3.039	.003
	CE	-.148	-2.664	.008
2	(Constante)		2.854	.005
	EeI	.087	.942	.347
	CDe	-.055	-.740	.460
	CAu	-.145	-2.767	.006
	ASO	.016	.205	.837
	FBP	.002	.021	.983
	CT	.173	2.695	.007

CE	-.124	-2.211	.028
IMP	-.121	-2.356	.019

Nota. Variable dependiente: SDI. β = Coeficientes estandarizados en beta. t = Distribución t de Student. p = Significancia. Factores del Liderazgo del Entrenador: EeI = Entrenamiento e Instrucción, CDe = Conducta Democrática, CAu = Conducta Autocrática, ASO = Apoyo Social, y FBP = Feeddback Positivo. Factores del Clima Motivacional: CT = Clima Tarea, y CE = Clima Ego. Factores del Liderazgo del Deportista: IMP = Impulsividad.

Los resultados de las variables excluidas presentados en la Tabla 8, muestran en el primer modelo que fueron Empatía y Responsabilidad (EyR), Asertividad (ASE) e Impulsividad (IMP); y las variables excluidas en el segundo modelo fueron Empatía y Responsabilidad, y Asertividad.

Tabla 8

Variables excluidas

Modelo		β	t	p
1	EyR	.121 ^b	2.336	0.02
	ASE	-.104 ^b	-2.053	0.041
	IMP	-.121 ^b	-2.356	0.019
2	EyR	.100 ^c	1.893	0.059
	ASE	-.076 ^c	-1.456	0.146

Nota. a. Variable dependiente: SDI. b. Predictores en el modelo: (Constante), FBP, CAu, CE, CT, CDe, ASO, EeI. c. Predictores en el modelo: (Constante), FBP, CAu, CE, CT, CDe, ASO, EeI, IMP. β = Coeficientes estandarizados en beta. t = Distribución t de Student. p = Significancia. Factores del Liderazgo del Deportista: EyR = Empatía y Responsabilidad, ASE = Asertividad, e IMP = Impulsividad.

Variable dependiente: Empatía y Responsabilidad (EyR)

En la aplicación del análisis de regresión lineal se consideran como antecedente la percepción de los factores de liderazgo, los climas motivacionales generados por el entrenador, y el índice de la motivación autodeterminada, y como consecuente, el factor de liderazgo del deportista, la Empatía y Responsabilidad. Los resultados presentados en la Tabla 9 muestran que el 14 % [$r^2 = 14$, $F_{8, .363} = 7.11$, $p < .001$] de la Empatía y Responsabilidad (EyR; factores del liderazgo del deportista) está siendo explicada por la percepción de los cinco factores de liderazgo (Entrenamiento e Instrucción, Conducta Democrática, Conducta Autocrática, Apoyo

Social y Feedback Positivo), los climas motivacionales (Tarea y Ego) generados por el entrenador, y el índice de la Motivación Autodeterminada del deportista.

Al analizar la interrelación entre las variables se muestra a continuación: 1) Factores de liderazgo y climas motivacionales generados por el entrenador, el índice de la motivación autodeterminada y la empatía y responsabilidad del deportista.

La percepción de la Conducta Democrática generada por el entrenador se asocia de manera positiva y significativa con el factor de liderazgo Empatía y Responsabilidad del deportista ($\beta = .15, p < .01$).

La percepción del Clima Tarea generado por el entrenador se asocia de manera positiva y significativa con el factor de liderazgo Empatía y Responsabilidad del deportista ($\beta = .17, p < .01$).

La percepción del Índice de la Motivación Autodeterminada generada por el deportista se asocia de manera positiva y significativa con el factor de liderazgo Empatía y Responsabilidad del deportista ($\beta = .12, p < .01$).

Tabla 9

Coefficientes de predicción

	Modelo	β	t	p
1	(Constante)		10.964	.000
	EeI	.102	1.095	.274
	CDe	.147	1.963	.050
	CAu	.038	.719	.473
	ASO	-.002	-.023	.982
	FBP	-.064	-.810	.418
	CT	.171	2.633	.009
	CE	-.008	-.147	.883
	SDI	.123	2.336	.020

Nota. a. Variable dependiente: EyR. β = Coeficientes estandarizados en beta. t = Distribución t de Student. p = Significancia. Factores del Liderazgo del Entrenador: EeI = Entrenamiento e Instrucción, CDe = Conducta Democrática, CAu = Conducta Autocrática, ASO = Apoyo Social, y FBP = Feedback Positivo. Factores del Clima Motivacional: CT = Clima Tarea, y CE = Clima Ego. SDI = Índice de la Motivación Autodeterminada.

Variable Dependiente: Asertividad (ASE)

En el segundo análisis de regresión lineal se consideran como antecedentes la percepción de los factores de liderazgo, los climas motivacionales generados por el entrenador, y el índice de la motivación autodeterminada, y como consecuente, el factor de liderazgo de Asertividad del deportista. Los resultados presentados en la Tabla 10 muestran que el 9 % [$r^2 = 9$, $F_{8, .363} = 4.27$, $p < .001$] de la Asertividad (ASE; factor del liderazgo del deportista) está siendo explicada por la percepción de los cinco factores de liderazgo (Entrenamiento e Instrucción, Conducta Democrática, Conducta Autocrática, Apoyo Social y Feedback Positivo), los climas motivacionales (Tarea y Ego) generados por el entrenador, y el índice de la Motivación Autodeterminada del deportista.

Al analizar la interrelación entre las variables se muestra a continuación: 1) Factores de liderazgo y climas motivacionales generados por el entrenador, el índice de la motivación autodeterminada y asertividad del deportista.

La percepción de la Conducta Democrática generada por el entrenador se asocia de manera positiva y significativa con el factor de liderazgo Asertividad en el deportista ($\beta = .18$, $p < .01$).

La percepción del Apoyo Social generado por el entrenador se asocia de manera positiva y significativa con el factor de liderazgo Asertividad en el deportista ($\beta = .16$, $p < .01$).

La percepción del Clima Ego generado por el entrenador se asocia de manera positiva y significativa con el factor de liderazgo Asertividad en el deportista ($\beta = .12$, $p < .01$).

La percepción del Índice de la Motivación Autodeterminada generada por el deportista se asocia de manera negativa y significativa con el factor de liderazgo Asertividad en el deportista ($\beta = -.11$, $p < .01$).

Tabla 10

Coefficientes de predicción

	Modelo	β	t	p
1	(Constante)		5.520	.000
	EeI	.022	.227	.820
	CDe	.181	2.356	.019
	CAu	-.054	-.986	.325
	ASO	.160	2.027	.043
	FBP	-.018	-.225	.822
	CT	-.053	-.790	.430
	CE	.120	2.078	.038
	SDI	-.111	-2.053	.041

Nota. a. Variable dependiente: ASE. β = Coeficientes estandarizados en beta. t = Distribución t de Student. p = Significancia. Factores del Liderazgo del Entrenador: EeI = Entrenamiento e Instrucción, CDe = Conducta Democrática, CAu = Conducta Autocrática, ASO = Apoyo Social, y FBP = Feedback Positivo. Factores del Clima Motivacional: CT = Clima Tarea, y CE = Clima Ego. SDI = Índice de la Motivación Autodeterminada.

Variable Dependiente: Impulsividad (IMP)

En el tercer análisis de regresión lineal se consideran como antecedentes la percepción de los factores de liderazgo, los climas motivacionales generados por el entrenador, y el índice de la motivación autodeterminada, y como consecuente, el factor de liderazgo Impulsividad del deportista. Los resultados presentados en la Tabla 11 muestran que el 12% [$r^2 = .12$, $F_{8, 363} = 6.36$, $p < .001$] de la Impulsividad (IMP; factor del liderazgo del deportista) está siendo explicada por la percepción de los cinco factores de liderazgo (Entrenamiento e Instrucción, Conducta Democrática, Conducta Autocrática, Apoyo Social y Feedback Positivo), los climas motivacionales (Tarea y Ego) generados por el entrenador, y el índice de la Motivación Autodeterminada del deportista.

Al analizar la interrelación entre las variables se muestra a continuación: 1) Factores de liderazgo y climas motivacionales generados por el entrenador, el índice de la motivación autodeterminada e impulsividad del deportista.

La percepción del Clima Tarea generada por el entrenador se asocia de manera negativa y significativa con el factor de liderazgo Impulsividad en el deportista ($\beta = -.15, p < .01$).

La percepción del Clima Ego generada por el entrenador se asocia de manera positiva y significativa con el factor de liderazgo impulsividad en el deportista ($\beta = .18, p < .01$).

La percepción del Índice de la Motivación Auto Determinada generada por el deportista se asocia de manera negativa y significativa con el factor de liderazgo impulsividad en el deportista ($\beta = -.13, p < .01$).

Tabla 11

Coefficientes de predicción

	Modelo	β	t	p
1	(Constante)		3.897	.000
	EeI	.155	1.655	.099
	CDe	-.095	-1.267	.206
	CAu	.096	1.801	.072
	ASO	.082	1.067	.287
	FBP	-.065	-.826	.409
	CT	-.152	-2.330	.020
	CE	.179	3.160	.002
	SDI	-.125	-2.356	.019

Nota. a. Variable dependiente: IMP. β = Coeficientes estandarizados en beta. t = Distribución t de Student. p = Significancia. Factores del Liderazgo del Entrenador: EeI = Entrenamiento e Instrucción, CDe = Conducta Democrática, CAu = Conducta Autocrática, ASO = Apoyo Social, y FBP = Feedback Positivo. Factores del Clima Motivacional: CT = Clima Tarea, y CE = Clima Ego. SDI = Índice de la Motivación Autodeterminada.

Capítulo IV. Discusiones

Contraste teórico-resultados

Con la aplicación de los análisis de correlación y regresión lineal se encontraron diversos factores asociados de una forma positiva y negativa, en primera instancia se relacionaron estos resultados con investigaciones más generales relacionadas al deporte y a las variables liderazgo y motivación, es el caso de la relación del apoyo social (percepción generada por el liderazgo del entrenador) con la motivación autodeterminada (generada por el deportista), lo cual concuerda con la investigación de Tequés et al. (2019) donde encontró en su población de 258 entrenadores que estos al presentar una reacción de respuesta positiva como lo es en el apoyo social, esto genera un aumento en la motivación del deportista, en específico durante las competencias.

Del mismo modo la relación entre apoyo social del entrenador con respecto a la regulación intrínseca del deportista fue confirmada con la aportación de Fransen et al. (2018), y Mertens et al. (2018) quien reporta que esta relación en su intervención con 18 equipos deportivos diferentes mostró como al presentarse esta trae consigo mejores resultados, aspecto medible en cuanto el aumento del rendimiento deportivo. Este mismo autor relaciona indirectamente los factores Entrenamiento e Instrucción, y Empatía y responsabilidad (correlación encontrada) debido a que en su intervención se fija en la instrucción de los jugadores con respecto a su líder, el cual gracias a las instrucciones recibirá apoyo de sus pares.

Con respecto al entrenamiento e instrucción por parte del entrenador el cual fue relacionado con la motivación autodeterminada de una manera positiva, y de una forma negativa con la no motivación, y está a su vez se relacionó negativamente con la conducta autocrática. Lo anterior lo confirma la aportación de Sari y Bayazit (2017) quien en su trabajo con luchadores olímpicos describió como es que el entrenamiento e instrucción mejoran la autoeficacia del deportista la cual está relacionada a la motivación autodeterminada, también menciona la relación negativa de no motivación aspectos reportados en esta investigación. Algo similar abordado por estos autores y esta investigación fue la conducta autocrática como un factor negativo, la cual puede deberse a la poca libertad que se le da al deportista en su entorno. Y consecuente a esto, otro factor mencionado por los mismos autores fue el apoyo social el cual tuvo una predisposición negativa, algo que difiere con la población de judokas el cual se correlaciona con distintos

factores de una manera positiva, lo cual puede deberse a que en el judo es importante el vínculo entrenador-alumno, propiciando la confianza y en este caso el apoyo.

Vanpuyenbroek et al. (2018) reportó la relación positiva entre el apoyo y el clima dominio enfocado a ser proactivo, cosa que difirió con lo encontrado en esta investigación, ya que se reportó una relación negativa entre el apoyo social y el clima ego, identificando que a mayor clima ego menor apoyo social, esto puede deberse a la diferencia de población ya que en este estudio se analizó una población judoka, y este investigador relaciona lo encontrado con el voleibol.

Así mismo con respecto a esta sección de investigaciones Stenling et al. (2017) en su trabajo con esquiadores encontró como la motivación controlada (regulación introyectada y regulación extrínseca) predice comportamientos positivos del entrenador, es el caso de la relación de estas regulaciones con el entrenamiento e instrucción, conducta democrática, apoyo social, y feedback positivo.

Consecuentemente se encontraron resultados de algunas investigaciones enfocadas en las variables de liderazgo y motivación relacionadas con el judo específicamente, donde Castro-Sánchez et al. (2019) encontró que el clima tarea está más relacionado con los judokas amateur aspecto relacionado a la empatía y responsabilidad que se desarrolla en ese tipo de clima, y con respecto al clima ego encontró que este es percibido por los judokas enfocados en las competencias. De igual forma Moreno-Murcia (2012) encontró una relación positiva con el clima tarea y la regulación intrínseca, y Ruiz (2017) encontró una relación positiva del clima tarea con el apoyo social, ambos resultados reflejan los datos reportados dentro de esta investigación.

En relación a la motivación autodeterminada, se han encontrado más resultados, en primer lugar, su relación negativa con la impulsividad la cual no se presentó en las correlaciones ni en los análisis de regresión (Beata-Wolska, 2019), este mismo autor presentó una relación negativa entre la motivación autodeterminada con la Regulación extrínseca la cual no fue comprobada en los análisis de regresión de esta investigación, en segundo lugar su influencia social relacionada de forma positiva con el apoyo social en este caso por parte de los padres (Gutiérrez-García & Pérez-Gutiérrez, 2008; McDavid et al., 2012), y entre otros aspectos que también son importantes la salud física la cual se ve permeada por la motivación intrínseca (Carriedo, 2019; Jung et al., 2015; Oliveira et al., 2018).

Gorner et al. (2019) con respecto a los climas reportan que el clima tarea enfocado a la autorrealización y el clima ego enfocado a la victoria están relacionados positivamente con la motivación autodeterminada debido a que menciona que dependiendo de la situación es el clima que se propiciara y beneficiara en determinado momento el rendimiento del judoka, esto concuerda con lo encontrado respecto a que predice de manera positiva el clima tarea la motivación autodeterminada aspectos que también son promovidos por el trabajo en equipo (Guedes & Missoka, 2015), pero en el caso del clima ego en este trabajo se encontró una relación negativa similar a la encontrada por Oliveira et al. (2018), lo cual puede deberse a las edades de la población y el enfoque deportivo que están viviendo y dando a su deporte.

Como ya se ha mencionado son pocas las investigaciones relacionadas con respecto al deporte de judo, pero al utilizar más filtros y ubicarnos únicamente en las variables abordadas en esta investigación, entre las pocas investigaciones encontradas está la de Shin y Kim (2015), ellos encontraron la relación de diferentes factores del liderazgo del entrenador que influyen en la motivación del deportista como: la relación del apoyo social con la satisfacción, se reportó una mejor actuación por parte de los deportistas que percibían a su entrenador con una conducta democrática, mayor apoyo social y la presencia del entrenamiento e instrucción, relaciones que se presentaron dentro de los datos obtenidos en la muestra de esta investigación, la única relación que no se presentó dentro de esta investigación fue la conducta democrática con el apoyo social.

Finalmente, entre las últimas investigaciones encontradas los resultados de Pulido et al. (2017) rectificaron lo anteriormente encontrado por otros autores y lo reportado en los resultados de esta investigación con respecto a la relación positiva que existe entre la motivación intrínseca con el apoyo social y la empatía y responsabilidad, y la relación negativa existente con la regulación externa, en este caso basándose en las necesidades psicológicas básicas del judoka.

Contraste objetivo-hipótesis-resultados

El objetivo de este trabajo fue “Identificar la relación de los factores del liderazgo del entrenador, clima motivacional generado por el entrenador, liderazgo del deportista y motivación autodeterminada percibida por los judokas mexicanos.”, lo que finalmente se logró al contestar la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación de los factores del liderazgo del entrenador, clima motivacional generado por el entrenador, liderazgo del deportista y motivación autodeterminada percibida por los judokas mexicanos?”, ya que se pudo analizar la muestra desde una correlación

hasta un análisis de regresión, reflejando la existencia y especificidad de las relaciones significativas entre los 17 factores de las cuatro variables liderazgo del entrenador, climas motivacionales, liderazgo del deportista y motivación autodeterminada..

De la hipótesis uno a la cinco se confirmó la existencia de diversas correlaciones significativas positivas y negativas dentro de este trabajo, demostrando que:

Los factores de liderazgo del entrenador: Entrenamiento e Instrucción, Conducta Democrática, Apoyo Social y Feedback Positivo se correlacionan positivamente con el Clima Tarea, y negativamente con el Clima Ego. El factor Conducta Autocrática se correlaciona negativamente con el Clima Tarea y positivamente con el Clima Ego.

Los factores de Liderazgo del entrenador: Entrenamiento e Instrucción, Conducta Democrática, Apoyo Social y Feedback Positivo se correlacionan positivamente con Empatía y Responsabilidad, y Asertividad, y negativamente con Impulsividad. El factor Conducta Autocrática se correlaciona negativamente con Empatía y Responsabilidad, y positivamente con Asertividad e Impulsividad.

Los factores de Liderazgo del entrenador: Entrenamiento e Instrucción, Conducta Democrática, Apoyo Social y Feedback Positivo se correlacionan positivamente con la Motivación Autodeterminada. El factor Conducta Autocrática se correlaciona negativamente con la Motivación Autodeterminada

La percepción del Clima Tarea generado por el entrenador se correlaciona positivamente con Empatía y Responsabilidad, y Asertividad, y negativamente con la Impulsividad. La percepción del Clima Ego generado por el entrenador se correlaciona negativamente con Empatía y Responsabilidad, y positivamente con Asertividad e Impulsividad.

Y finalmente la Motivación Autodeterminada generada por los deportistas se correlaciona positivamente con Empatía y Responsabilidad, y negativamente con Asertividad e Impulsividad.

La hipótesis número seis se confirmó demostrando que la motivación autodeterminada del deportista es explicada en primer lugar, por la percepción de los factores de liderazgo (conducta autocrática-negativo) y los climas motivacionales (clima tarea-positivo y clima ego-

negativo) generados por el entrenador, y, en segundo lugar, por los factores de liderazgo del deportista (impulsividad-negativo).

La hipótesis siete se confirmó demostrando que la empatía y responsabilidad del deportista es explicada por la percepción de los factores del liderazgo (conducta democrática-positivo) y los climas motivacionales (clima tarea-positivo) generados por el entrenador, y el índice de motivación autodeterminada (SDI-positivo) generada por el deportista. La Asertividad del deportista es explicada por la percepción de los factores del liderazgo (conducta democrática-positivo y apoyo social-positivo) y los climas motivacionales (clima ego-positivo) generados por el entrenador, y el índice de motivación autodeterminada (SDI-negativo) generada por el deportista. Finalmente, la Impulsividad del deportista es explicada únicamente por los factores de los climas motivacionales (clima tarea-negativo y clima ego-positivo) generados por el entrenador, y el índice de motivación autodeterminada (SDI-negativo) generada por el deportista, pero no es explicada por los factores de liderazgo generados por el entrenador.

Limitaciones

En primera instancia no fue sencillo el contacto directo con los deportistas, por cuestión de salud a nivel nacional y, en segundo lugar, porque se pretendía obtener muestra de diferentes partes de la República y el contacto por estado no era tan sencillo; además, en ciertas ocasiones los deportistas se encontraban en horarios de clase por el sistema en línea cuando se les contactaba por lo que mencionaban que estaban ocupados.

Otro aspecto fue que la batería de pruebas estaba compuesta por un número elevado de ítems por lo que algunos de los deportistas no la contestaban por completo y eso evitaba que el sistema registrase su respuesta.

Con respecto al número de muestra, se buscaba que fuera un poco más grande para la aplicación de un modelo de ecuaciones estructurales, pero por el número de ítems y el número de judokas que fueron incluidos en la muestra esto evitó que pudiera rodarse el modelo. El no poder estar presente en la aplicación evitaba el poder explicar a los judokas en que consistían algunos factores o bien resolver sus dudas, y esto trajo como consecuencia que la fiabilidad de los factores fuera debajo de lo esperado.

Sugerencias de líneas futuras de investigación

Con respecto a este estudio para futuras investigaciones Zurita (2015) menciona que es necesario tener en cuenta una diversidad de aspectos para la investigación dentro de esta área, por lo que se propone tener en cuenta a futuro en primer lugar, un enfoque mixto, donde lo cualitativo forme parte de la metodología de investigación, ya que al estar dentro de un gimnasio de judo nos podremos dar cuenta de que los factores que queremos evaluar desde una escala pueden verse desde diferentes aspectos dentro del entrenamiento o bien dentro de la competencia.

Así mismo, se deben retomar otras variables de los deportistas y que influyen en el liderazgo, por ejemplo, la perspectiva del entrenador, debido a que al evaluarlo únicamente desde el deportista nos limitamos a lo que él ve subjetivamente, por lo que la perspectiva del entrenador pudiera enriquecer los resultados y el contrastar los mismos daría un perfil más acertado de este.

Otro aspecto para considerar sería una batería de pruebas más reducida, tanto para el deportista como para el entrenador, para no hacer tan pesada la aplicación, o bien aplicar en dos momentos.

También podrían hacerse muestras con diferentes deportes de artes marciales haciendo una comparación entre los factores de liderazgo y climas motivacionales generador por el entrenador que tienen mayor influencia en la motivación de los deportistas para analizar la dinámica de grupos.

Finalmente propondría enfocarse en aspectos como lo son los climas motivacionales que no solo se orientan hacia la tarea o ego, sino que tienen un impacto en la adherencia al ejercicio, lo cual en estos tiempos también debe ser un aspecto que evaluar en este deporte, no solo por ser considerado como defensa personal sino también como una forma de mantener una mejor forma de vida.

Capítulo V. Conclusiones

Como conclusión se puede decir que en la psicología del deporte existen diversas variables que influyen en el rendimiento y entorno deportivo de los deportistas, y esto va a depender a su vez de aspectos únicos del deporte, debido a la influencia que puede tener la filosofía de este, el papel del entrenador, el papel del atleta, entre otras cosas.

Al fijarnos en deportes específicos se llegó a esta arte marcial japonesa conocida con el nombre judo, la cual tiene una implicación unidireccional entre el entrenador y el deportista, por tal motivo al centrarnos en variables como liderazgo y motivación en este deporte, encontramos una relación significativa en casi todos los aspectos y factores estudiados.

Dentro de esta investigación se esperaba y se dio la presencia de una relación con la mayoría de los factores debido a la conexión presentada desde lo teórico hasta lo empírico, pero en relación a los factores de predicción había un poco más de incertidumbre ya que no se tenía mucha información sobre la predicción directa desde un análisis de regresión de uno con otro, pero finalmente se presentaron la mayoría de las relaciones planteadas en las hipótesis dando con resultado las siguientes afirmaciones:

La percepción del factor del liderazgo generado por el entrenador Conducta Democrática tuvo una correlación positiva con los factores: clima tarea, empatía y responsabilidad, asertividad y el índice de la motivación autodeterminada, lo cual se respalda con el modelo de predicción donde la presencia de este factor generado por el entrenador aumenta la empatía y responsabilidad, y la asertividad del deportista, este resultado puede deberse a que los factores del liderazgo del deportista dan cierta libertad de expresión con respecto a las decisiones y el entender la posición del prójimo, por lo que la conducta del entrenador al presentarse de este modo da paso a esa libre expresión. Dentro del Judo esto es algo fundamental ya que el papel que juega el entrenador promueve el trabajo mutuo y bienestar común, además promover esa escucha que suele ser necesaria a la hora de planear sesiones o tácticas de combate con su deportista.

Con respecto a la percepción del factor del liderazgo generado por el entrenador Conducta Autocrática se encontró en el desarrollo del análisis una relación negativa y significativa lo cual denota su contrariedad, la cual se sustenta con el modelos de regresión aplicado donde la predicción lleva a que si existe una conducta autocrática se presentara una

menor motivación autodeterminada, y viceversa, lo que puede relacionarse con un entrenador que no deja que el deportista tome decisiones y eso lo aleja de involucrarse más en el deporte, lo cual limita el desarrollo de su motivación por el mismo. Con los judokas esto puede ser complicado ya que la filosofía del judo es trabajar en conjunto para avanzar a la par y si el entrenador no da esa libertad de participación en la toma de decisiones posiblemente eso lleve a la predicción presentada donde disminuya la motivación autodeterminada y se caiga a una no motivación.

El apoyo social como parte de los factores del liderazgo generado por el entrenador se correlaciona positivamente con el clima tarea, la empatía y responsabilidad, la asertividad, y la motivación autodeterminada, donde cabe resaltar que su relación con la asertividad no solo viene de una simple correlación sino que también la presencia de este apoyo social por parte del entrenador predice a un deportista asertivo, lo cual puede deberse a que la confianza que el entrenador le externa y da paso a que el deportista también externe sus opiniones con respecto a lo que quiere teniendo en cuenta el contexto y sus necesidades. Con respecto a esto, cuando el entrenador de judo presta interés en sus deportistas y lo que viven conlleva a lo mencionado anteriormente, donde el deportista se desenvuelve más y su toma de decisiones y comunicación se enfoque a algo más asertivo, donde le tome importancia a lo que el judoka quiere y como esto se puede relacionar con su entorno.

Otra de las correlaciones encontradas fue con el clima tarea el cual lo genera el entrenador, donde este se ha encontrado correlacionado positivamente con empatía y responsabilidad, la motivación autodeterminada, y una correlación negativa con la impulsividad y la no motivación, aspectos que se reflejaron al aplicar los modelos de predicción donde apoyan que la presencia de un clima enfocado en la tarea generara una mayor motivación autodeterminada debido a que promueve la búsqueda de aprender dentro del mismo deporte y motivar de una forma más intrínseca, además de que ese clima genera empatía y responsabilidad lo cual puede deberse al interés que el entrenador genera en la tarea y en deportista interioriza. Y consecuentemente esta esa relación negativa donde esta contrapuesto este clima con respecto a la impulsividad, ya que dentro de este se fomenta la comprensión de lo que se está haciendo, y alguien impulsivo tiende a realizar ejecuciones sin aprender cuidadosamente los movimientos.

El clima ego es correlacionado de una forma positiva con los factores impulsividad, regulación extrínseca y la motivación, y de una forma negativa con la empatía y responsabilidad,

y asertividad. Ambas cuestiones son respaldadas por el modelo de regresión ya que el clima ego trae consigo que disminuya la motivación, lo que puede deberse en ocasiones a que el entrenador está prestando más atención en los resultados competencias futuras, en lugar de centrarse en que el judoka aprenda por lo que eso puede explicarse desde el punto en que en México el obtener resultados por estado o club es lo que va a posicionar a los entrenadores como titulares, pero esto lleva a descuidar el interés por que el deportista realmente se mantenga en el deporte y produce una tendencia a una menor motivación autodeterminada. Y a su vez tenemos esa predicción positiva de este clima con la asertividad e impulsividad, las cuales en el deportista pueden deberse a que internamente ellos buscan esos resultados y tienen a prestar atención en eso que quieren y lo buscan sin pensar en más.

En otra de las correlaciones positivas se encontró la empatía y responsabilidad con el índice de motivación autodeterminada, trayendo consigo la predicción de una con otra, lo cual dentro del judo si el deportistas muestra esa empatía con sus compañeros y responsabilidad con su deporte, serán características que dentro del deporte darán fruto debido a que al ser un deporte donde se entrena en parejas y un arte marcial que busca la disciplina, si es algo que forma parte del deportista, esto ayudara a aumentar su índice de motivación autodeterminada.

Dentro de los análisis hechos con el factor de liderazgo del deportista Asertividad, este mostro una correlación y predicción negativa con el índice de motivación autodeterminada, algo que puede tener relación con el hecho de que en ocasiones los deportistas en el alto rendimiento tienden a estar bajo las órdenes estrictas de un entrenador y esto tiende a que el deportista no externe lo que piensa o quiere, lo cual puede ser lo más natural el seguir ordenes los lleva a sus límites y en buscar dar lo mejor se si, tanto en los entrenamientos como en las competencias.

Entre la correlaciones más significativas y negativas se presentó la impulsividad con el índice de motivación autodeterminada, el cual no se reflejó únicamente en este análisis, sino que también en dos de los análisis de regresión, dando a notar que entre los judokas el ser impulsivo ya sea en la toma de decisiones suele traer consigo una desmotivación, la cual puede ser vista con el hecho de que en un futuro se retiren a temprana edad del mismo, sin dar una continuidad a lo que han hecho a lo largo de sus carreras deportivas.

Con respecto a los factores de predicción más representativos, para mi fueron la conducta democrática, el clima tarea, y el índice de motivación autodeterminada ya que estos

dentro del judo, y con respecto a los resultados obtenidos son aspectos representativos, los cuales si llegan a ser trabajados de una forma positiva podrían promover creas tanto deportistas más motivados en lo que hacen y con un deseo de continuar dentro del deporte, como entrenadores que promuevan estos aspectos, no solo fijándose en metas a cumplir, sino que realmente tomen en cuenta el camino que están cruzando en conjunto con sus atletas.

Finalmente, se puede afirmar que los resultados obtenidos fueron satisfactorios ya que la relación de estos con el enfoque teórico de las variables ayudo al entendimiento de como fluctúan estos resultados en un contexto y deporte especifico, resaltando que el judo mexicano refleja una tendencia a trabajar desde un clima tarea y una conducta democrática que promueve la empatía y responsabilidad de los deportistas aspecto que genera una mayor motivación autodeterminada la cual desde la teoría no se queda únicamente en la relación entrenador-deportista, sino que trasciende y promueve una mejor adherencia al ejercicio y un estilo de vida saludable.

Referencias

- Adie, J. W., Duda, J. L., & Ntoumanis, N. (2012). Perceived coach-autonomy support, basic need satisfaction and the well- and ill-being of elite youth soccer players: A longitudinal investigation. *Psychology of Sport and Exercise*, 13(1), 51–59. <http://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.07.008>
- Almagro, B., Sáenz-López, P., & Moreno-Murcia, J. A. (2012). Perfiles motivacionales de deportistas adolescentes españoles. *Revista de Psicología del Deporte*, 21(2), 223-231. <https://repositorioinstitucional.ceu.es/handle/10637/7047>
- Association Applied Sport Psychology. (2020). *Ethics Code: AASP Ethical principles and standards*. <https://appliedsportpsych.org/about/ethics/ethics-code/>
- Ames, C. (1992). Achievement goals, motivational climate, and motivational processes. En G. C. Roberts (Ed.), *Motivation in sport and exercise*, (pp. 161-176). Human Kinetics Books.
- Andrade-Sánchez, A. I., Galindo-Villardón, M. P., & Romo, J. C. (2015). Análisis multivariante del perfil psicológico de los deportistas universitarios. Aplicación del CPRD en México. *Educación Física y Ciencia*, 17(2), 1-11. <https://www.redalyc.org/pdf/4399/439943734002.pdf>
- Arce, C., Torrado, J., Andrade, E., & Alzate, M. (2011). Evaluación del liderazgo informal en equipos deportivos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 43(1), 157-165. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80520078014.pdf>
- Arce, C., Torrado, J., Andrade, E., Garrido, J., & De Francisco, C. (2008). Elaboración de una escala para la medida de la capacidad de liderazgo de los deportistas de equipo. *Psicothema*, 20(4), 913-917. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72720460.pdf>
- Ballesteros, M. S., Freidin, B., Krause, M., & Borda, P. (2016). La práctica de actividad física entre varones y mujeres de clase media en el AMBA: motivaciones, percepción de beneficios y limitaciones para su continuidad. *Educación física y ciencia*, 18(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/4399/439949202001.pdf>
- Balaguer, I., Atienza, F. L., Castillo, I., Moreno, Y., & Duda, J. L. (1997). Factorial structure of measures of satisfaction/interest in sport and classroom in the case of Spanish adolescents. *Abstracts of 4th European Conference of Psychological Assessment*, 76.
- Balaguer, I., Castillo, I., & Duda, J. L. (2008). Apoyo a la autonomía, satisfacción de las necesidades, motivación y bienestar en deportistas de competición: un análisis de la teoría de la

- autodeterminación. *Revista de Psicología del Deporte*, 17(1), 123–139. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235119246002.pdf>
- Balaguer, I., Guivernau, M., Duda, J. L., & Crespo, M. (1997). Análisis de la validez de constructo y de la validez predictiva del cuestionario de clima motivacional percibido en el deporte (PMCSQ-2) con tenistas españoles de competición. *Revista de psicología del deporte*, 6(1), 41-58. <https://revistes.uab.cat/rpd/article/view/123>
- Bandura, A. (1986). *Fundamento social del pensamiento y la acción: una teoría cognitiva*. Prentice-Hill.
- Bandura, C. T., & Kavussanu, M. (2018). Authentic leadership in sport: Its relationship with athletes' enjoyment and commitment and the mediating role of autonomy and trust. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(6), 968-977. <https://doi.org/10.1177/1747954118768242>
- Baptista, A. J., & Barros, C. E. (2016). Efeito da experiência desportiva e do grupo etário na satisfação e nos ativos de desenvolvimento de jovens futebolistas. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 38(2), 139-148. <https://doi.org/10.1016/j.rbce.2015.10.013>
- Barbosa-Luna, A. E., Tristán, J. L., Tomás, I., González, A., & López-Walle, J. M. (2017). Climas motivacionales, motivación autodeterminada, afectos y burnout en deportistas: enfoque multinivel. *Acción Psicológica*, 14(1), 105-118. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.14.1.19266>
- Barrow, J. (1977). The variables of leadership. A review and conceptual framework. *Academy of Management and Review*, 2, 231-251. <https://doi.org/10.5465/amr.1977.4409046>
- Bass, B. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share vision. *Organisational Dynamics*, 18, 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-s](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-s)
- Bass, B. M. (2008). *The bass handbook of leadership: theory, research and managerial applications*. Simon & Schuster.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership* (2ª ed.). Lawrence Erlbaum.
- Brandão, M. R., & Carchan, D. (2010). Comportamento preferido de liderança e sua influência no desempenho dos atletas. *Motricidade*, 6(1), 53-69. [https://doi.org/10.6063/motricidade.6\(1\).158](https://doi.org/10.6063/motricidade.6(1).158)
- Bunge, M. (1989). *Social philosophy*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-3587-2_12
- Burns, J.M. (1978). *Leadership* (1ª ed.). Harper & Row Publishers.
- Bryan, C. L., & Solmon, M. A. (2007). Self-Determination in physical education: Designing class environments to promote active lifestyles current status of children's physical activity. *Journal of Teaching in Physical Education*, 26(3), 260–278. <https://doi.org/10.1123/jtpe.26.3.260>

- Buceta, J. M. (2009). Psicología dos treinadores esportivos: Conceitos fundamentais e áreas de intervenção. In M. R. Brandão, & A. A. Machado (Eds.), *Coletânea psicologia do esporte e do exercício: O treinador e a psicologia do esporte*, 4, 17-40. Atheneu.
- Çağlar, E., Aşçi, F., & Uygurtaş, M. (2017). Roles de la motivación percibida climas creados por el entrenador, los compañeros y los padres sobre el flujo de disposición en los atletas jóvenes. *Habilidades perceptivas y motoras*, 124 (2), 462-476. <https://doi.org/10.1177/0031512516689404>
- Callejas, J. (2008). 11. Tema 5. Estudios correlacionales. *Material de lectura de la asignatura de Introducción a la psicología*. <http://www4.ujaen.es/~eramirez/Descargas/tema5>
- Carlin, M., Salguero, A., Márquez, S., & Garcés, E. (2009). Análisis de los motivos de retirada de la práctica en deportistas universitarios. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 9(1), 85-99. <https://revistas.um.es/cpd/article/view/75401>
- Carneiro, L., & Rul, A.G. (2015). Fatores pessoais, desportivos e psicológicos no comportamento de exercício físico. *Revista Brasileira de Medicina do Esporte*, 21(2), 127-132. <https://doi.org/10.1590/1517-86922015210201545>
- Carron, A.V., & Hausenblas, H.A. (1998). *Group dynamics in sports*. (2ª ed.). Fitness Information Technology.
- Carriedo-Cayón, A. (2019). Satisfacción, Aprendizaje y Valoraciones de Escolares de Primaria ante las Actividades de Lucha con Agarre. *Sportis. Revista Técnico-científica del Deporte Escolar, Educación Física y Psicomotricidad*, 5 (1), 133-150. <https://doi.org/10.17979/sportis.2019.5.1.2934>
- Castillo, I., Adell, F. L., & Alvarez, O. (2018). Relationships between personal values and leadership behaviors in basketball coaches. *Frontiers in psychology*, 9, 1661. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01661>
- Castro-Sánchez, M., Zurita-Ortega, F., Zafra-Santos, E., Rodríguez-Fernández, S., Chacón-Cuberos, R., & Valdivia-Moral, P. (2019). Motivación en la práctica del judo en deportistas no profesionales. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 19(74), 243-268. <http://doi.org/10.15366/rimcafd2019.74.005>
- Castuera, R., Navarrete, B., Román, M., & Rabaz, F. (2015). Motivación y estadios de cambio para el ejercicio físico en adolescentes. *Revista Latinoamericana Delaware Psicología*, 47 (3), 196-204. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2014.11.001>

- Ceballos-Rivera, J. J., Ochoa-Muñoz, J., & Cortez-Pérez, E. (2000). Depresión en la adolescencia. Su relación con actividad deportiva y consumo de drogas. *Revista médica. IMSS*, 38(5), 371-379.
- Cervelló, E. M., Escartí, A., & Guzmán, J. F. (2007). Youth sport dropout from the achievement goal theory. *Psicothema*, 19(1), 65-71. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719110.pdf>
- Cervelló, E. M., & Santos-Rosa, F. J. (2001). Motivación en el deporte: y Perspectiva de metas de logro en jóvenes deportistas recreativos españoles. *Habilidades motoras y perceptivas*, 92 (2), 527-534.
- Chacón, R., Martínez, A., Espejo, T., Castro, M., Zurita, F., & Pérez, A. J. (2018). Clima motivacional percibido hacia el deporte y factores académicos en estudiantes universitarios de Granada. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(4), 100-109. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.4.1795>
- Chelladurai, P. (1978). *A contingency model of leadership in athletics* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Waterloo.
- Chelladurai, P. (2012). *Leadership and Manifestations of Sport*. En S. Murphy *The Oxford Handbook of Sport and Performance Psychology*. Oxford University Press.
- Chelladurai, P., & Carron, A.V. (1983). Athletic maturity and preferred leadership. *Journal of Sport Psychology*, 5, 371-382. <https://doi.org/10.1123/jsp.5.4.371>
- Chelladurai, P., & Riemer, H. (1997). A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11(2), p. 133-59. <https://doi.org/10.1123/jsm.11.2.133>
- Chelladurai P., & Saleh S. D. (1980). Dimensions of Leader Behaviour in Sports Development a Leadership Scale. *Journal of Sport Psychology*, 2(1), 34-45. <https://doi.org/10.1123/jsp.2.1.34>
- Chen, C. (2010). Leadership and teamwork paradigms: two models for baseball coaches. *Social Behaviour and Personality*, 38, 1367-1376. <https://doi.org/10.2224/sbp.2010.38.10.1367>
- Cofer, C., & Appley, M. (1990). *Psicología de la motivación: teoría e investigación* (1ª ed.). Trillas.
- Cotterill, S. (2018). *Psicología de equipo en los deportes: teoría y práctica*. (1ª ed.). Trillas.
- Covarrubias, P. (2009). El carácter científico de la psicología: un estudio sobre las representaciones de sus estudiantes. *Perfiles educativos*, 31(126), 8-29. <https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2009.126.18865>
- Cox, R. H. (2008). *Psicología del deporte: conceptos y sus aplicaciones* (6ª ed.). Médica Panamericana.

- Crivelli, C., Carreera, P., & Fernández-Dols, J. (2015). ¿Son las sonrisas un signo de ¿felicidad? Expresiones espontáneas de los ganadores de judo. *Evolución y comportamiento humano*, 36, 52-58. <https://doi.org/10.1016/j.evolhumbehav.2014.08.009>
- Cuevas, R., García-Calvo, T., & Contreras, O. (2013). Perfiles motivacionales en Educación Física: una aproximación desde la teoría de las Metas de Logro 2x2. *Anales de Psicología*, 29(3), 685-692. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.175821>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (12ª ed.). Mc Graw Hill.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behaviour* (1ª ed.). Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Motivación intrínseca y autodeterminación del comportamiento inhumano* (1ª ed.). Pleno.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6). <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.53.6.1024>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). *A motivational approach to self: Integration in personality* (1ª ed.). University of Nebraska Press.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2012). Teoría de la autodeterminación. En P. Van Lange, A. Kruglanski, & E. Higgins (Eds.). *Manual de Teorías de la Psicología Social* (pp. 416-437). Sage.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Enquiry*, 11(4), 227-268. http://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dias, C., Corte-Real, N., Barreiros, A., Brustad, R., & Fonseca, A. M. (2015). How to distinguish between young athletes who intend to continue playing sports and those who do not intend to continue doing it?. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 15(3), 27-39. <https://doi.org/10.4321/s1578-84232015000300003>
- Dorsch, F. (1994). *Diccionario de psicología* (7ª ed.). Herder.
- Duda, J. L. (1995). Motivación en los escenarios deportivos: Un planteamiento de perspectivas de meta. En G. Roberts (Ed.). *Motivación en el deporte del ejercicio* (pp. 85–122). Desclée de Brouwer.
- Duda, J. (2001). Investigación de objetivos de logro en el deporte: superando los límites y aclarar algunos malentendidos. En GC Roberts (Ed.), *Avances en la motivación en el deporte y el ejercicio* (pp. 129-182). Cinética humana.

- Duda, J. L., & Yin, Z. (2000). Examination of the psychometric properties of the Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire-2 in a sample of female athletes. *Journal of Sport Sciences*, 18(4), 275-290. <https://doi.org/10.1080/026404100365018>
- Edmunds, J., Ntoumanis, N., & Duda, J. L. (2006). A test of self-determination theory in the exercise domain. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 2240-2265. <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00102.x>
- Elliff, H., & Huertas, J. (2015). Clima motivacional de clase: en búsqueda de matices. *Revista de Psicología*, 11 (21), 61-74. <http://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/download/1591/1503>
- Enciclopedia económica (2017). *Muestreo sistemático*. <https://enciclopediaeconomica.com/muestreo-sistemico/>
- Erle, F.J. (1988). *Leadership in competitive and recreative sport* [Tesis Doctoral no publicada]. Universidad de Ontario.
- Escartí, A., & Gutiérrez, M. (2001). Influence of motivational climate in physical education on the intention to practice physical activity or sport. *European Journal of Sport Science*, 1(4), 1-12. <https://doi.org/10.1080/17461390100071406>
- Escudero, J., Balagué, G., & García-Mas, A. (2002). Estudio del conocimiento de variables psicológicas en entrenadores de baloncesto mediante una aproximación metodológica cualitativa. *Revista de psicología del deporte: RDP*, 11(1), 111-122. <https://revistes.uab.cat/rpd/article/view/141>
- Federación Nacional de Colegios, Sociedades y Asociaciones de Psicólogos de México, AC. (2018). *Código de Ética de las y los Psicólogos Mexicanos*. FENAPSIME.
- Fenoy, J., & Campoy, L. (2012). Rendimiento deportivo, estilos de liderazgo y evitación experiencias en jóvenes futbolistas almerienses. *Revista de Psicología del Deporte*, 21(1), 137-142. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235124455017.pdf>
- Fernández-Prieto, I., Giné-Garriga, M., & Vélez, O. C. (2019). Barreras y motivaciones percibidas por adolescentes en relación con la actividad física. Estudio cualitativo a través de grupos de discusión. *Rev. Esp. Salud Pública*, 93, 12.
- Franchini, E., Del Vecchio, F.B., Matsushigue, K.A., & Artioli, G. (2011). Physiological Profiles of Elite Judo Athletes. *Sports Medicine*, 41(2), 147-166. <https://doi.org/10.2165/11538580-000000000-00000>

- Fransen, K., Haslam, S. A., Mallett, C. J., Steffens, N. K., Peters, K., & Boen, F. (2017). Is perceived athlete leadership quality related to team effectiveness? A comparison of three professional sports teams. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 20(8), 800-806. <https://doi.org/10.1016/j.jsams.2016.11.024>
- Fransen, K., Haslam, S. A., Mallett, C. J., Steffens, N. K., Peters, K., & Boen, F. (2016). Leading from the centre: A comprehensive examination of the relationship between central playing positions and leadership in sport. *PloS one*, 11(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0168150>
- Fransen, K., Vansteenkiste, M., Vande Broek, G., & Boen, F. (2018). The competence-supportive and competence-thwarting role of athlete leaders: An experimental test in a soccer context. *PloS one*, 13(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0200480>
- Frederick-Recascino, C., & Morris, T. (2004). Intrinsic and extrinsic motivation in sport and exercise. En T. Morris, & J. Summers (eds.). *Sport Psychology: Theory, Applications and Issues* (2ª ed., pp. 121-146). John Wiley.
- Galván, J. F., López-Walle, J. M., Pérez, J. A., Tristán, J. L., & Medina, R. E. (2013). Clima motivacional en deportes individuales y de conjunto en atletas jóvenes mexicanos. *Revista Iberoamericana de Psicología del ejercicio y el deporte*, 8(2), 393-410. <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311128824009.pdf>
- García-Calvo, T., Sánchez, P. A., Leo, F. M., Sánchez, D., & Amado, D. (2011). Incidencia de la Teoría de Autodeterminación sobre la persistencia deportiva. *RICYDE*, 25(7), 266-276. <https://doi.org/10.5232/ricyde2011.02502>
- García-Mas, A., Fuster-Parra, P., Ponseti, F. J., Palou, P., Olmedilla, A., & Cruz, J. (2015). Análisis bayesiano de la motivación, el clima motivacional y la ansiedad en jóvenes jugadores de equipo. *Anales de psicología*, 31(1), 355-366. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.1.167531>
- García-Mas, A., Olmedilla, A., Morilla, M., Rivas, C., Quinteiro, E. G., & Toro, E. O. (2006). Un nuevo modelo de cooperación deportiva y su evaluación mediante un cuestionario. *Psicothema*, 18(3), 425-432. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718315.pdf>
- Gené, P., & Latinjak, A. (2014). Relación entre necesidades básicas y autodeterminación en deportistas de élite. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 14(3), 49-56. <https://doi.org/10.4321/s1578-84232014000300006>
- George, D., & Mallery, P. (2001). Reliability analysis. En *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (3ª ed., pp. 207–218). Allyn and Bacon.

- Glenn, S., & Horn, T. (1993). Psychological and personal predictors of leadership behaviour in female soccer athletes. *Journal Applied Sport Psychology*, 5, 17-34. <https://doi.org/10.1080/10413209308411302>
- Gomes, A., Araújo, V., Resende, R., & Ramalho, V. (2018). Leadership of elite coaches: The relationship among philosophy, practice, and effectiveness criteria. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(6), 1120-1133. <https://doi.org/10.1177/1747954118796362>
- Góngora-Coronado, E., Cuevas-Ferrera, R., Solís-Briveño, O., & Matín-Rosado, W. (2010). *Aportaciones a la psicología del deporte y de la actividad física*. Universidad Autónoma de Yucatán. https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/35276/1/01_Rese%C3%B1a%20de%20un%20congreso_Psico.pdf
- González, J. (1997). *Psicología del deporte* (2ª ed.). Biblioteca Nueva.
- González-García, H., Martinent, G., & Trinidad, A. (2019). Perceived coach leadership profiles and relationship with burnout, coping and emotions. *Frontiers in psychology*, 10, 1785. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01785>
- Gorner, K., Greganova, M., & Kuśnierz, C. (2019). Motivational Structure of Men and Women in High Performance and Elite Judo. *Ido Movement for Culture. Journal of Martial Arts Anthropology*, 19(3), 33-41. 10.14589/ido.19.3.4
- Gray, R. (2004). *How People Work: And How You Can Help Them to Give Their Best* (1ª ed.). Pearson Education.
- Grześkowiak, B., & Siwy-Hudowska, A. (2016). Temperament, poczucie własnej skuteczności i jakość życia kobiet regularnie uprawiających sport w porównaniu z kobietami nieaktywnymi fizycznie. *J Educ Health Sport*, 6(6), 359-374.
- Guedes, D. P., Caus, V. A., & Sofiati, S. L. (2019). Behavioral regulation in sport questionnaire (brsq): use in young brazilian athletes. *Revista Brasileira de Medicina do Esporte*, 25(1), 45-52. <https://doi.org/10.1590/1517-869220192501184936>
- Guedes, D. P., & Missaka, M. S. (2015). Sport participation motives of young Brazilian judo athletes. *Motriz: Revista de Educação Física*, 21(1), 84-91. <https://doi.org/10.1590/s1980-65742015000100011>
- Guillet, E., Sarrazin, P., Carpenter, P. J., Trouilloud, D., & Cury, F. (2002). Predicting persistence or withdrawal in female handballers with social exchange theory. *International Journal of Psychology*, 37(2), 92-104. <https://doi.org/10.1080/00207590143000243>

- Gutiérrez-García, C. (2011). *Judo. Escuela de valores*. Alas.
- Gutiérrez-García C., & Pérez-Gutiérrez M. (2008), La contribución del judo a la educación de Jigoro Kano: introducción, traducción y notas, “Revista de Artes Marciales Asiáticas”, vol. 3, no. 3, págs. 38-53. <https://doi.org/10.18002/rama.v3i3.375>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Holgado, FP, Navas, L., López-Nunes, M., & García-Calvo, T. (2010). Modelo estructural de orientación a objetivos en el deporte: variables personales y contextuales. *Español diario de Psicología*, 13 (1), 257-266. <https://doi.org/10.1017/s1138741600003838>
- Hopton, c., Phelan, J., & Barling, J. (2007). Transformational leadership in sport. En M. Beauchamp, & M. Eys (eds.). *Group dynamics in exercise and sport psychology: Contemporary themes*. Routledge.
- Horn, T. (2002). *Advances in Sport Psychology* (3° ed.). Human Kinetics.
- Hortiguela, D., Gutierrez-Garcia, C., & Hernando-Garijo, A. (2017). Combat versus team sports: the effects of gender in a climate of peer-motivation, and levels of fun and violence in physical education students. *Ido Movement for Culture. Journal of Martial Arts Anthropology*, 17(3), 11-20. <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.desklight-89259220-91e2-4651-bc0e-2b922f9090c6>
- Hunt, J. (1965). Intrinsic motivation and its role in psychological development. In *Nebraska symposium on motivation* (13, 189-282). University of Nebraska Press. <https://ci.nii.ac.jp/naid/20001159493/>
- Iachini, A. L., Bell, B. A., Lohman, M., Beets, M. W., & Reynolds, J. F. (2017). Maximizing the contribution of after-school programs to positive youth development: Exploring leadership and implementation within Girls on the Run. *Children & Schools*, 39(1), 43-52. <https://doi.org/10.1093/cs/cdw045>
- Isoard-Gauthier, S., Trouilloud, D., Gustafsson, H., & Guillet-Descas, E. (2016). Associations between the perceived quality of the coach–athlete relationship and athlete burnout: An examination of the mediating role of achievement goals. *Psychology of Sport and Exercise*, 22, 210-217. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.08.003>
- Jaakkola, T., Ntoumanis, N., & Liukkonen, J. (2016). Motivational climate, goal orientation, perceived sport ability, and enjoyment within Finnish junior ice hockey players. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sport*, 26(1), 109-115. <https://doi.org/10.1111/sms.12410>

- Jõesaar, H., & Hein, V. (2011). Psychosocial determinants of young athletes' continued participation over time. *Perceptual and Motor Skills*, 113(1), 51-66. <https://doi.org/10.2466/05.06.13.pms.113.4.51-66>
- Jung, K., Liu, C., & Shishida, F. (2015). The influence of karateka Gichin Funakoshi on Jigoro Kano and taekwondo leaders. Ido Movement for Culture. *Journal of Martial Arts Anthropology*, 3(15), 49-53. <https://www.infona.pl/resource/bwmeta1.element.desklight-42fab1aa-9f1c-4eaa-9aaf-bdcc7c471a67>
- Kajtna, T. (2017). Attitudes of coaches considered by their gender, the sports and the athletes they coach. Ido Movement for Culture. *Journal of Martial Arts Anthropology*, 17(3), 48-55. <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.desklight-f9f7fb6d-2699-434d-8d94-a567f6257afe>
- Kark, R., & Shamir, B. (2002). The dual effect of transformational leadership: Priming relational and collective selves and further effects on followers. En B. Avolio y F. Yammarion (eds.). *Transformational and charismatic leadership: The road ahead* (pp. 67-91). Elsevier Science.
- Kavoura, A., Ryba, T., & Chroni, S. (2015). Negociar las identidades de las judocas femeninas en Grecia: un análisis del discurso foucaultiano. *Psicología del deporte y el ejercicio*, 17, 88-98. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.09.011>
- Kremer, J., & Mora, A. (2018). *Psicología deportiva. Aplicación práctica en el deporte* (6° ed.). Trillas.
- Laios, S., Theodorakis, N., & Gargalianos, D. (2003). Leadership and power: Two important factors for effective coaching. *International Sports Journal*, 7(1), 150-154.
- Lameiras, J., Martins, B., Lopes-De-Almeida, P., & García-Mas, A. (2017). Athletes perception of coaches' leadership style and tendency to cooperate among competitive teams. *Acción Psicológica*, 14(1), 79-91. <https://doi.org/10.5944/ap.14.1.19264>
- Lipowski, M., & Makarowski, R. (2010). Narcyzm u sportowców - prawda czy stereotyp?. *Forum Psychologiczne*, 15 (1), 25-34.
- Loehr, J., & Schawartz, T. (2004). La creación de un atleta corporativo. *Harvard Business Review: desarrollando líderes*, (4), 137-160.
- Lonsdale, C., Hodge, K., & Rose, E. A. (2008). The behavioral regulation in sport questionnaire (BRSQ): instrument development and initial validity evidence. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30(3), 323-355.

- López, M., & Cruz, J. (2010). *Temas actuales en psicología del deporte y la actividad física*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- López-Niño, A. A. (2018). Aspectos Psicosociales Antes y Después de la Competición del Comportamiento Agonista en Baloncesto. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 7(13), 41-48. <https://doi.org/10.29057/icsa.v7i13.3462>
- López-Walle, J., Castillo, I., Balaguer, I., & Tristán, J. (2011). Clima motivacional percibido, motivación autodeterminada y autoestima en jóvenes deportistas mexicanos. *Revista de Psicología del Deporte*, 20, 209-222. <http://eprints.uanl.mx/4560/>
- López-Walle, J., Balaguer, I., Castillo, I., Tristan, J., Pérez, J. & Medina M. (2010) Motivational climate, self-determination and psychological well-being in Mexican young athletes. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 32, 193-194. http://eprints.uanl.mx/4779/1/Lopez-Walle_Balaguer_Castillo_Tristan_Perez_Medina_JSEP_2010.pdf
- Losada, E., Rocha, D.C., & Castillo, L. (2012). Relación entre cohesión y liderazgo en equipos deportivos del departamento de Boyacá-Colombia. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 12(1), 33-44. <https://doi.org/10.4321/s1578-84232012000100004>
- Loughead, T. M., Fransen, K., Van Puyenbroeck, S., Hoffmann, M. D., De Cuyper, B., Vanbeselaere, N., & Boen, F. (2016). An examination of the relationship between athlete leadership and cohesion using social network analysis. *Journal of Sports Sciences*, 34(21), 2063-2073. <https://doi.org/10.1080/02640414.2016.1150601>
- Loughead T., Munroe-Chandler K., Hoffmann M., & Duguay A. (2014). Athlete leadership in sport. In M. Beauchamp, & M. Eys (Eds.) *Group Dynamics in Exercise and Sport Psychology* (2ª ed., pp. 110-127). Routledge.
- Mala, L., Maly, T., Zahalka, F., Heller, J., Hrasky, P., & Vodicka, P. (2015). Diferencias en las características morfológicas y fisiológicas de los atletas de judo checos de élite senior y junior. *Archivos de Budo*, 11, 185-193.
- Mallett, C., Kawabata, M., & Newcombe, P. (2007). Progressing measurement in sport motivation with the SMS-6: A response to Pelletier, Vallerand, and Sarrazin. *Psychology of Sport and Exercise*, 8, 622-631. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1469029207000490>
- Marcén Muñío, C., Gimeno Marco, F., & Gómez Bahillo, C. (2016). Adaptación de la Escala de Liderazgo para el Deporte (LSS) para deportistas y entrenadores de un centro de tecnificación. Cuadernos de

Psicología del Deporte, 16(3), 21-32. http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-84232016000300003&script=sci_abstract&tlng=en

Markland, D., & Tobin, V. (2004). A modification to the Behavioural Regulation in Exercise Questionnaire to include an assessment of amotivation. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 26, 191-196. <https://doi.org/10.1123/jsep.26.2.191>

Mateo-Cubo, F., & Montero-Carretero, C. (2017). Informe sobre la Primera Internacional Simposio de Ciencias en Judo (ISSJ). *Revista de Artes Marciales Asiáticas*, 12 (2), 106-111. <https://doi.org/10.18002/rama.v12i2.5193>

Matos, V.D., & Werba, A. A. (2016). Liderança e Satisfação no Esporte Escolar: Teste da Hipótese da Congruência do Modelo Multidimensional de Liderança. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(3), 653-667. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001492014>

McDavid, L., Cox, A.E., & Amorose, A.J. (2012). La relación roles activos de los profesores de educación física y los padres en la motivación y el comportamiento de la actividad física en el tiempo libre. *Psicología del deporte y el ejercicio*, 13(2), 99-107. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.10.003>

Mendoza, J.M., Ramírez, F.A., Calvo, X.D., Soler, E.I., & Lima, B.Q. (2011). Modelos de enseñanza en la iniciación deportiva y el deporte escolar. Estudio comparativo en judo. *Apuntes de Educación física y deportes*, 104, 88-95. [https://doi.org/10.5672/apuntes.2014-0983.cat.\(2011/2\).104.09](https://doi.org/10.5672/apuntes.2014-0983.cat.(2011/2).104.09)

Mertens, N., Boen, F., Vande Broek, G., Vansteenkiste, M., & Fransen, K. (2018). An experiment on the impact of coaches' and athlete leaders' competence support on athletes' motivation and performance. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 28(12), 2734-2750. <https://doi.org/10.1111/sms.13273>

Mills, J. P., & Boardley, I. D. (2016). Expert Premier League soccer managers' use of transformational leadership behaviours and attitude towards sport integrity: An intrinsic case study. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(3), 382-394. <https://doi.org/10.1177/1747954116645011>

Moen, F. (2014). The Coach-Athlete Relationship and Expectations. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(11), 29-40. <https://www.cabdirect.org/cabdirect/abstract/20153012119>

Molinero, O., Salguero, A., & Márquez, S. (2011). Autodeterminación y adherencia al ejercicio: estado de la cuestión. *RICYDE. Revista internacional de Ciencias del Deporte*, 7(25), 287-304. <https://doi.org/10.5232/ricyde2011.02504>

- Molinero, O., Salguero, A., & Márquez, S. (2012). Estrés-recuperación en deportistas y su relación con los estados de ánimo y las estrategias de afrontamiento [Stress-recovery in athletes and their relationship to mood and coping strategies]. *Revista de Psicología del Deporte*, 21 (1), 163-170. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235124455021.pdf>
- Moreno-Murcia, J., Borges-Silva, F., Marcos-Pardo, P., Sierra-Rodríguez, A., & Huéscar-Hernández, E. (2012). Motivación, frecuencia y tipo de actividad en practicantes de ejercicio físico. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 12 (48), 649-662.
- Moreno-Murcia, J. A., Marzo, J. C., Martínez-Galindo, C., & Conte, L. (2011). Validación de la Escala de “Satisfacción de las Necesidades Psicológicas Básicas” y del Cuestionario de la “Regulación Conductual en el Deporte” al contexto español. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 7(26), 355-369. <https://doi.org/10.5232/ricyde2011.02602>
- Moreno, R. (2019). *Estilo de la influencia de la práctica de actividad física y deporte en el liderazgo educativo exitoso* [Tesis Doctoral, Doctorado en Ciencias de la Educación]. Universidad de Granada. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/56195>
- Moritz, S., & Watson, C. (1998). Levels of análisis issues in group psychology: Using efficacy as an example of multilevel model. *Group dynamics: Theory, Research and practice*, 2, 285-298. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.2.4.285>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación Básica. *Revista andaluza de patología digestiva*, 33(3), 221-227.
- Manz, C. C., & Sims Jr, H. P. (1987). Leading workers to lead themselves: The external leadership of self-managing work teams. *Administrative science quarterly*, 106-129. <https://doi.org/10.2307/2392745>
- Montero-Carretero, C., Barrado, D., Gonzalez-Cutro, D., & Cervello, E. (2019). Changing parents’ beliefs about the sports activities of their children: An intervention study. *Ido Movement for Culture. Journal of Martial Arts Anthropology*, 19(4), 11-21. <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-66454ec9-bf26-4c51-82ab-81b058951a7d>
- Nicholls, J.G. (1989). *El espíritu competitivo y la educación democrática*. Harvard University Press.
- Nichols, J. G. (1992). The general and the specific in the development and ex-pression of achievement motivation. En G. Roberts (Ed.), *Motivation in Sport and Exercise* (pp. 59-71). Human Kinetics.
- Northouse, P. (2001). *Leadership: Theory and practice* (2ª ed.). Sage.

- Ntoumanis, N. (2012). Una perspectiva de la teoría de la autodeterminación sobre la motivación en el deporte y la educación física: tendencias actuales y posibles direcciones futuras. En G. Roberts, & D. Treasure (eds.). *Avances en la motivación en el deporte y el ejercicio* (pp. 91-128). Human Kinetics Europe.
- Núñez, J. L., León, J., González, V. & Martín-Albo, J. (2011). Propuesta de un modelo explicativo del bienestar psicológico en el contexto deportivo. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(1), 223-242. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235119302016.pdf>
- Oliveira, A. J., Rangel, A. G., Henrique, J., do Vale, W. S., Nunes, W. J., & Ruffoni, R. (2018). Aspectos motivacionais de praticantes de judô do sexo masculino. *Revista Brasileira de Ciências do Esporte*, 40(2), 156-162. <https://doi.org/10.1016/j.rbce.2018.01.014>
- Oliveira, V. O., & Parra, J. P. (2018). Gender and physical exercise in adolescents and college students. *Cadernos de Pesquisa*, 48(170), 1114-1128. <https://doi.org/10.1590/198053145588>
- Olympiou, A., Jowett, S., & Duda, J. L. (2008). The psychological interface between the coach-created motivational climate and the coach-athlete relationship in team sports. *The Sport Psychologist*, 22(4), 423-438. <https://doi.org/10.1123/tsp.22.4.423>
- Opstoel, K., Chapelle, L., Prins, F. J., De Meester, A., Haerens, L., van Tartwijk, J., & De Martelaer, K. (2020). Personal and social development in physical education and sports: A review study. *European Physical Education Review*, 26(4), 797-813. <https://doi.org/10.1177/1356336x19882054>
- Park, E., Seo, J., & Ko, M. (2016). The Effect of Leadership by Types of Soccer Instruction on Big Data Analysis. *Cluster computing*, 19(3), 1647- 1658. <https://doi.org/10.1007/s10586-016-0609-2>
- Parker, S., Williams, H., y Turner. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 636-652. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>
- Pelletier, L. G., Rocchi, M. A., Vallerand, R. J., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). Validation of the revised sport motivation scale (SMSII). *Psychology of Sport and Exercise*, 14(3), 329-341. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2012.12.002>
- Pelletier, L. G., & Sarrazin, P. (2007). Measurement issues in self-determination theory and sport. En M. S. Hagger, & N. L. D. Chatzisarantis (Eds.), *Intrinsic motivation in exercise and sport* (pp. 143-152). Human Kinetics.
- Ponce-Guerrero, P. M. (2018). La concentración de la atención y la efectividad del tiro libre del baloncesto senior femenino. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 37(4), 1-8. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03002018000400016&script=sci_arttext&tlng=en

- Pietrzak, H., & Cynarski, W.J. (2000). Psychologia duchowej drogi sztuk walki. *Rocznik Naukowy Ido-Ruch dla Kultury*, 1, 202-210.
- Pineda-Espejel, H. A., Alarcón, E., López-Ruiz, Z., Trejo, M., & Chávez, C. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Motivación en el Deporte revisada (SMS-II) adaptada al español hablado en México. [Psychometric properties of the revised Sport Motivation Scale (SMS-II) adapted to the Spanish spoken in Mexico]. *RICYDE. Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 12(44), 107-120. <https://doi.org/10.5232/ricyde2016.04402>
- Pulido, J., Sánchez-Oliva, D., González-Ponce, I., Amado, D., Montero, C., & Gacía-Calvo, T. (2015). Adaptación y validación de un cuestionario para valorar la motivación en el contexto deportivo. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 15(3), 17-26. <https://doi.org/10.4321/s1578-84232015000300002>
- Pulido-Pedrero, S., Fuentes-García, J. P., & Jiménez-Castuera, R. (2017). Análisis de las relaciones entre variables motivacionales y ansiedad en judocas competidores. *Dehesa*, 3(3), 436-453. <https://doi.org/10.17979/sportis.2017.3.3.1896>
- Reinboth, M., & Duda, J. L. (2006). Perceived Motivational Climate, need satisfaction and indices of well-being in team sports: a longitudinal perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, 7(3), 269-286. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2005.06.002>
- Reynaga, P., Góngora, E., López-Walle, J., & Jiménez, I. (2016). Desarrollo y futuro de la investigación en Psicología de la actividad física y del deporte en México. En L. Cuevas (Coord.), *Aportaciones de la Investigación Psicológica en México. Revisión de algunas de las áreas de la psicología.* (pp. 233-258). Universidad de Guadalajara. http://www.academia.edu/download/62902509/La_psique_en_el_entorno_social_Sevilla_2016_2_0200410-65055-1htp71x.pdf
- Riemer H.A. (2007). Multidimensional Model of Coach Leadership. En S. Jowett, & D. Lavallee (Eds.), *Social Psychology in Sport* (pp.57-74). <https://psycnet.apa.org/record/2007-01231-005>
- Riera, J., Caracuel, J., Palmi, J., & Daza, G. (2017). Psicología y deporte: habilidades del deportista consigo mismo. *Apuntes de Educación física y deportes*, 1 (127), 82-93. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2017/1\).127.09](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2017/1).127.09)
- Rodrigues, V. D., & Saldanha, A. A. (2016). Liderança e Satisfação no Esporte Escolar: Teste da Hipótese da Congruência do Modelo Multidimensional de Liderança. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(3), 653-667. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001492014>

- Rubio, K. (2007). De la psicología general a la psicología del deporte: marcos teóricos, relaciones y dependencias. *Revista de Psicología del Deporte*, 10(2). <https://www.rpd-online.com/article/view/159/0>
- Ruíz, R. (2007). Características de liderazgo en el deporte del judo. *Revista de Psicología del Deporte*, 16(1), 9-24.
- Ruiz-Barquín, R., & de la Vega-Marcos, R. (2015). Adaptación de la escala de liderazgo LSS-3 al fútbol. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte/International Journal of Medicine and Science of Physical Activity and Sport*, 15(60), 677-700. <https://doi.org/10.15366/rimcafd2015.60.005>
- Ruiz-González, L., Videra, A., & Moreno-Murcia, J. A. (2015). Predictive power of task orientation, general self-efficacy and self-determined motivation on fun and boredom. *Motriz: Revista de Educação Física*, 21(4), 361-369. <https://doi.org/10.1590/s1980-65742015000400004>
- Ruiz-Juan, F., Baena-Extremera, A., & Baños, R. (2017). Nivel de actividad deportiva en el tiempo libre desde las etapas de cambio y motivación en estudiantes de Costa Rica, México y España. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 17(2), 53-64. <https://revistas.um.es/cpd/article/view/301891>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67. <http://dx.doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Salazar, C., Pérez, S., & Flores, P. (2017). Caracterización del estrés en jóvenes deportistas mexicanos durante una competición. *Revista española de educación física y deportes*, (416), 35-50. <http://www.reefd.es/index.php/reefd/article/viewFile/521/495>
- Sánchez-Miguel, P. A., Pulido, J., Amado, D., Leo, F., Sánchez-Oliva, D., & González, I. (2015). Perfiles de comportamiento de los padres en el deporte y su relación con los procesos motivacionales de sus hijos. *Motricidade*, 11(2), 129-142. http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1646-107X2015000200013
- Sarı, İ., & Bayazit, B. (2017). The relationship between perceived coaching behaviours, motivation and self-efficacy in wrestlers. *Journal of human kinetics*, 57(1), 239-251. <https://doi.org/10.1515/hukin-2017-0065>

- Sava, M., & Panaitescu, A. (2017). Estudio sobre la importancia de la atención y Combatividad en Competencias en atletas de Judoka durante 11-13 años. *Gimnasio*, 18 (1), 1-12. <https://doi.org/10.29081/gsjesh.2017.18.1.15>
- Scanlan, T. K., & Lewthwaite, R. (1986). Social psychological aspects of competition for male youth sport participants: IV. Predictors of enjoyment. *J Sport Exerc Psychol*, 8(1), 25-35. <https://doi.org/10.1123/jsp.8.1.25>
- Schary, D. P. (2019). Servants in the weight room: Coaches using servant leadership to improve student-athlete well-being. *Strength & Conditioning Journal*, 41(2), 25-30. <https://doi.org/10.1519/ssc.0000000000000347>
- Seifriz, J., Duda, J. L. y Chi, L. (1992). The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and beliefs about success in basketball. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 14(4), 375-391. <https://doi.org/10.1123/jsep.14.4.375>
- Serpa, S. (1993). Avaliação dos processos de interacção treinador-atleta e liderança no desporto [Evaluation of the Coach-Athlete Interaction Processes and Leadership in Sport]. *Ludens*, 1(1), 9-16.
- Sherman, C., Fuller, R., & Speed, H. (2000). Gender comparisons of preferred coaching behaviours in Australian Sports. *Journal of Sports Behaviour*, 23, 389-406.
- Shin, S. M., & Kim, S. R. (2015). Judo leader leadership influence on the player satisfaction and performance. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 16(4), 2527-2536. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.4.2527>
- Shriberg, A., Shriberg, D., & Lloyd, C. A. (2004). *Liderazgo práctico: principios y aplicaciones* (2ª ed.). Patria.
- Silva, V., Dias, C., Corte-Real, N., & Fonseca, A. M. (2018). Características de força psicológica no Judo: percepções de treinadores. *Revista de Artes Marciais Asiáticas*, 13(1), 1-19.
- Sirard, J.R., Pfeiffer, K.A., & Pate, R.R. (2006). Factores motivacionales asociado con la participación en programas deportivos en estudiantes de secundaria. *Journal of Adolescent Health*, 38, 696-703. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2005.07.013>
- Skinner, E. A., & Belmont, M. J. (1993). Motivation in the classroom: Reciprocal effects of teacher behavior and student engagement across the school year. *Journal of Educational Psychology*, 85(4), 571–581. <http://doi.org/10.1037/0022-0663.85.4.571>

- Smith, M. J., Figgins, S. G., Jewiss, M., & Kearney, P. E. (2018). Investigating inspirational leader communication in an elite team sport context. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(2), 213-224. <https://doi.org/10.1177/1747954117727684>
- Smith, V., & Moore, E. W. (2019). Strategies to Increase Athletes' Transformational Leadership Behaviors During Strength and Conditioning Sessions. *Strength & Conditioning Journal*, 41(2), 31-37. <https://doi.org/10.1519/ssc.0000000000000422>
- Sociedad Mexicana de Psicología (2009). *Código Ético del Psicólogo* (4ª ed.). Trillas.
- Souza, R. (2014). Estudio de las percepciones de liderazgo deportivo en atletas y entrenadores de fútbol en la ciudad de Talca-Chile. *Revista Educación Física y Deportes*, 19(191), 1.
- Stenling, A., Ivarsson, A., Hassmén, P., & Lindwall, M. (2017). Longitudinal associations between athletes' controlled motivation, ill-being, and perceptions of controlling coach behaviors: A Bayesian latent growth curve approach. *Psychology of Sport and Exercise*, 30, 205-214. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.03.002>
- Szedlak, C., Smith, M. J., Day, M. C., & Greenlees, I. A. (2015). Effective behaviours of strength and conditioning coaches as perceived by athletes. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 10(5), 967-984. <https://doi.org/10.1260/1747-9541.10.5.967>
- Taylor, I. M., & Ntoumanis, N. (2007). Teacher motivational strategies and student self-determination in physical education. *J. Educ. Psychol.* 99, 747. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.4.747>
- Teques, P., Duarte, D. F., & Viana, J. L. (2019). Coaches' emotional intelligence and reactive behaviors in soccer matches: Mediating effects of coach efficacy beliefs. *Frontiers in psychology*, 10, 1629. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01629>
- Thierer, J. (2015). *¿Qué son los estudios de corte transversal?*. <https://www.sac.org.ar/cuestion-de-metodo/que-son-los-estudios-de-corte-transversal/>
- Torrado, J., & Arce, C. (2015). Liderazgo entre iguales en equipos deportivos: Elaboración de un instrumento de medida. *Revista de psicología del deporte*, 24(1), 185-190. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235139639022.pdf>
- Torrado, J., Arce, C., Vales-Vázquez, Á., Areces, A., Iglesias, G., Valle, I., & Patiño, G. (2017). Relationship between leadership among peers and burnout in sports teams. *The Spanish Journal of Psychology*, 20. <https://doi.org/10.1017/sjp.2017.18>

- Torres, I. Y. (2015). Generalidades del estudio de la ansiedad competitiva (revisión). *Revista científica Olimpia*, 12(38), 125-137. <https://revistas.udg.co.cu/index.php/olimpia/article/view/1356>
- Torres, G. (2002). Las habilidades de lucha con agarre en el cuerpo a cuerpo. En J. Castarlenas y J. P. Molina (Coords.), *El judo en la educación física escolar* (pp. 89-109). Hispano Europea. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1292996>
- Treasure, D., Carpenter, P., & Power, K. (2000). Relación entre orientaciones de objetivos de logro y los propósitos percibidos de jugar rugby unión para jugadores profesionales y aficionados. *Revista de Ciencias del Deporte*, 18, 571-577.
- Troncoso, S. M., Burgos, C. J., & López-Walle, J.M. (2015). Climas motivacionales, liderazgo y cohesión grupal en contexto deportivo universitario. *Educación Física y Ciencia*, 17(1), 1-12. <https://www.redalyc.org/pdf/4399/439942661003.pdf>
- Ufer, M. (2019). Kommunikation und Motivation im Spitzensport. Einblicke in die Beratung einer Nationalmannschaft. Gruppe. Interaktion. Organisation. *Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 50(1), 43-51. <https://doi.org/10.1007/s11612-019-00451-7>
- Valderrama, E. (2018). Estado del Arte: Análisis e interpretación de las conclusiones en estudios relacionados con educación física. *Zona Próxima*, (28), 29-41. <https://doi.org/10.14482/zp.28.9484>
- Vallerand, R. (2007). Motivación intrínseca y extrínseca en el deporte y la actividad física: una revisión y una mirada al futuro. En G. Tennenbaum, & R. Eklund (Eds.). *Manual de Psicología del Deporte* (3ª ed.) (pp.59-83). JohnWiley & Sons.
- Van de Berghe, L., Vansteenkiste, M., Cardon, G., Kirk, D., & Haerens, L. (2014). Investigación sobre la autodeterminación en educación física: hallazgos clave y propuestas para futuras investigaciones. *Phys Educ Sport Pedag.*, 19 (1), 97-121. <https://doi.org/10.1080/17408989.2012.732563>
- Van Breukelen, W., van der Leeden, R., Wesselijs, W., & 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. <https://doi.org/10.1002/job.735>
- VandenBos, G. R. (Ed.). (2007). *APA Dictionary of Psychology*. American Psychological Association. <https://psycnet.apa.org/record/2006-11044-000>
- Van Puyenbroeck, S., Stouten, J., & Vande Broek, G. (2019). Can losing teams cope with destructive voice behaviour? The role of game results and athletes' perceived motivational climate. *Journal of sports sciences*, 37(7), 819-826. <https://doi.org/10.1080/02640414.2018.1528656>

- Van Puyenbroeck, S., Stouten, J., & Vande Broek, G. (2018). Coaching is teamwork! the role of need-supportive coaching and the motivational climate in stimulating proactivity in volleyball teams. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 28(1), 319-328. <https://doi.org/10.1111/sms.12895>
- Vansteenkiste, M., Lens, W., y Deci, E. L. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: Another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist*, 41, 19-31. https://doi.org/10.1207/s15326985Sep4101_4
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. P., & Soenens, B. (2010). The development of the five mini-theories of self-determination theory: An historical overview, emerging trends, and future directions. In *The decade ahead: Theoretical perspectives on motivation and achievement*. Emerald Group Publishing Limited.
- Vargas-Tonsing, T., Warners, A., y Feltz, D. (2003). The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in volleyball. *Journal of Sport Behavior*, 26, 396-407.
- Vertonghen, J., Theeboom, M., & Pieter, W. (2014). Factores mediadores en marcial artes y deportes de combate: un análisis del tipo de arte marcial, características y antecedentes sociales de los jóvenes participantes. *Habilidades motoras y perceptivas*, 118 (1), 41-61. <https://doi.org/10.2466/06.30.pms.118k14w3>
- Vidic, Z., Burton, D., South, G., Pickering, A. M., & Start, A. (2016). Emotional and motivational correlates of leadership styles: A comprehensive framework for understanding effective leaders. *Journal of Leadership Studies*, 10(3), 22-40. <https://doi.org/10.1002/jls.21485>
- Viladrich, C., Torregrosa, M., y Cruz, J. (2011). Calidad psicométrica de la adaptación española del Cuestionario de Regulación Conductual en el Deporte. *Psicothema*, 23(4), 786-794. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72722232040.pdf>
- Vlachopoulos, S. P., Karageorghis, C.I., & Terry, P.C. (2000). Perfiles de motivación en el deporte: una perspectiva de la teoría de la autodeterminación. *Res Q Exercise Sport*, 71 (4): 387-97.
- Villamón, M., & Brousse, M. (2002). El judo como contenido de la educación física escolar. En J. Castarlenas y J. P. Molina (Coords.), *El judo en la educación física escolar* (pp. 11-28). Hispano Europea. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1292976>
- Walling, M. D., Duda, J. L., & Chi, L. (1993). The perceived motivational climate insport questionnaire: Construct and predictive validity. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15(2),172-183. <https://doi.org/10.1123/jsep.15.2.172>

- Weinberg, R.S. y Gould, D. (2010). *Fundamentos de Psicología del Deporte y del Ejercicio Físico* (4ª. ed.). Editorial Médica Panamericana.
- Witkowski, K., Cynarski, W. J., & Błażejowski, W. (2013). Motivations and determinants underlying the practice of martial arts and combat sports. *Ido Movement for Culture. Journal of Martial Arts Anthropology*, 1(13), 17-26. <http://imcjournal.com/images/13.1/13.1.3.pdf>
- Wolska, B., Pujszo, R., Janowska, P., Wojdat, M., Zając, M., & Pujszo, M. (2019). The specificity of motivations in different combat sports and different lengths of the sports career. *Baltic Journal of Health and Physical Activity*, 11(3), 109-116. <https://doi.org/10.29359/bjhpa.11.3.11>
- Yukl, G. (1989). *Leadership in Organizations* (2ª ed.). Prentice Hall.
- Zaccaro, S. J., Blair, V., Peterson, C., & Zazanis, M. (1995). Collective efficacy. In *Self-efficacy, adaptation, and adjustment* (pp. 305-328). Springer.
- Zacharatos, A., Baring, J., y Kelloway, E. (2000). Development and effects of transformational leadership in adolescents. *The Leadership Quarterly*, 11, 211-226. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(00\)00041-2](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(00)00041-2)
- Zafra, E.O. (2015). *Capacidad de resiliencia frente a lesiones deportivas y su relación con el desempeño deportivo en judocas de Chile* [Trabajo de posgrado, Doctorado en educación]. Universidad de Granada. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/40975>
- Zarauz, A. y Ruiz, F. (2013). Variables predictoras de la ansiedad en atletas veteranos españoles. *Retos. Nuevas tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, 23, 29-32. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i23.34563>
- Zurita, F. (2015). *Influencia de los factores psicológicos sobre las lesiones deportivas en deportes de equipo* [Trabajo de posgrado, Doctorado en educación]. Universidad de Jaén. <http://ruja.ujaen.es/handle/10953/728>

Anexos

A. Escala de Liderazgo en el Deporte (LSS-2) - Entrenador

Marcen et al. (2016)

Instrucciones. A continuación, se presenta una serie de afirmaciones que van dirigidas a la percepción que tienes de tu entrenador(a), contesta lo más **sincero** posible con respecto a su conducta, el resultado es **confidencial** ya que servirá para una investigación y será parte importante de un resultado global.

1	Nunca	2	Rara vez	3	Ocasionalmente	4	A menudo	5	Siempre				
Mi entrenador...								1	2	3	4	5	
1. Se asegura de que cada deportista trabaje a su máxima capacidad													
2. Pide la opinión de los deportistas sobre estrategias específicas de competencia													
3. Ayuda a los deportistas con sus problemas personales													
4. Felicita al deportista enfrente de los demás cuando hizo un buen trabajo													
5. Explica a cada deportista las técnicas y tácticas de su deporte													
6. Planifica relativamente independiente de la opinión de los deportistas													
7. Ayuda a los miembros del equipo a resolver sus conflictos													
8. Presta atención a corregir los errores de los deportistas													
9. Pide consentimiento grupal sobre asuntos importantes antes de proseguir													
10. Le dice al deportista cuando hizo un buen trabajo													
11. Se asegura de que las funciones del entrenador sean comprendidas por todos los deportistas													
12. No da razón de sus acciones y/o decisiones													
13. Está al pendiente del bienestar de los deportistas													
14. Instruye a cada deportista individualmente acerca de las habilidades necesarias para su deporte													
15. Deja que los deportistas participen en la toma de decisiones													
16. Se asegura de que los deportistas sean premiados por una buena actuación													
17. Planea a futuro lo que se debe hacer en los entrenamientos y competencias													
18. Alienta a los deportistas a sugerir maneras sobre cómo llevar a cabo los entrenamientos													
19. Hace favores personales a los deportistas													
20. Explica a cada deportista lo que se debe de hacer y no hacer													
21. Deja que los atletas establezcan sus propias metas													
22. Expresa cualquier sentimiento que tenga hacia los deportistas													

23. Espera que cada deportista termine su entrenamiento de forma completa					
24. Deja que los deportistas intenten hacer las cosas a su manera, aunque se equivoquen					
25. Alienta a los deportistas a confiar en su entrenador(a)					
26. Destaca los puntos buenos y malos de cada deportista					
27. Se rehúsa a aceptar ciertos puntos de vista diferentes a los suyos					
28. Expresa aprecio cuando un deportista hace algo bueno					
29. Da instrucciones específicas a cada deportista sobre lo que se debe hacer en cada momento y situación					
30. Pide la opinión de los deportistas sobre cuestiones importantes del entrenamiento					
31. Alienta a los deportistas a tener amistades cercanas e informales					
32. Está pendiente de que los esfuerzos de los deportistas estén coordinados					
33. Deja que los deportistas trabajen a su propio ritmo					
34. No deja que los deportistas se le acerquen para resolver alguna dificultad					
35. Explica a cada deportista cómo contribuye al equipo					
36. Invita a los deportistas a su casa					
37. Dice algo positivo cuando se amerita (felicitaciones)					
38. Específica a detalle qué es lo que se espera de cada deportista					
39. Permite que los deportistas decidan qué jugadas/técnicas/tácticas usar en el juego/competencia					
40. Habla de una manera en la que no deja espacio para que los atletas hagan preguntas					

Nota. Ítems que conforman cada factor de la Escala de Liderazgo generado por el entrenador: Entrenamiento e instrucción 1,5,8,11,14,17,20,23,26,29,32,35,38. Conducta Democrática 2,9,15,18,21,24,30,33,39. Conducta Autocrática 6,12,27,34,40. Apoyo Social 3,7,13,19,22,25,31,36. Feedback Positivo 4,10,16,28,37

B. Cuestionario de Clima Motivacional Percibido en el Deporte (PMSQ-2)

Balaguer et al. (1997)

Instrucciones					
Por favor, lee cuidadosamente cada uno de los siguientes ítems y responde en función de cómo ves a tu grupo, clase de entrenamiento o equipo. Rodea el número que mejor representa tu opinión. Los números significan lo siguiente: 1. Muy en desacuerdo, 2. en desacuerdo, 3. indiferente, 4. de acuerdo y 5. muy de acuerdo.					
	1	2	3	4	5
1. El entrenador se enfada cuando fallan un deportista.					
2. El entrenador presta más atención a los “estrellas”.					
3. El entrenador solo felicita a los deportistas cuando destacan unos de otros.					
4. Los deportistas se sienten bien cuando intentan hacerlo lo mejor posible.					
5. Los deportistas se ayudan entre si para aprender.					
6. Se animan a que los deportistas compitan entre si.					
7. El entrenador tiene sus deportistas preferidos.					
8. El entrenador ayuda a mejorar a los deportistas en los aspectos en los que no son buenos.					
9. El entrenador grita a los deportistas cuando fallan.					
10. Los deportistas sienten que han tenido éxito cuando mejoran.					
11. Solo los deportistas con mejores resultados reciben felicitaciones.					
12. Los deportistas son castigados cuando fallan.					
13. Se premia el esfuerzo.					
14. El entrenador anima a que los deportistas se animen unos a otros para aprender.					
15. El entrenador deja claro quiénes son los mejores deportistas.					
16. Los deportistas se motivan cuando juegan mejor que sus compañeros.					
17. El entrenador le da importancia al esfuerzo personal de los deportistas.					
18. Se premia el esfuerzo.					
19. Los deportistas tienen miedo a fallar.					
20. Se animan a que los deportistas en sus puntos flacos.					
21. El entrenador favorece a algunos deportistas más que otros.					
22. El entrenador le da importancia a que los deportistas mejoren en cada partido o en cada entrenamiento.					
23. Los deportistas trabajan “conjuntamente en equipo”.					
24. Los deportistas se ayudan a mejorar y a superarse.					

Nota. Ítems que conforman cada factor del Cuestionario de Clima: Los ítems correspondientes al factor ego son:

1,2,3,7,9,11,12,15,16,18,19 y 21. Los ítems correspondientes al factor tarea son: 4,5, 6, 8, 10, 13, 14,17, 20, 22, 23 y 24.

C. Escala de Evaluación del Líder Deportivo (EELD) - Deportista

Arce et al. (2008)

Instrucciones: A continuación, encontraras una lista de 18 afirmaciones las cuales debes relacionar con tu forma de ser y deberás marcar “x” con respecto al nivel en que te encuentres, la cual puede ser, del 1 al 10 siendo 1 “Nunca” y 10 “siempre”.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Escucho la opinión de los demás										
2. Soy responsable										
3. Trato de ayudar a los demás en las tareas										
4. Soy honesto										
5. Trato de entender el punto de vista de los otros										
6. Respeto la opinión de los demás										
7. Busco ayudar a los demás a resolver sus problemas										
8. Soy razonable										
9. Soy una persona madura										
10. Trato de demostrar que estoy en lo cierto										
11. Intento que mi opinión tenga mucha importancia										
12. Defiendo con firmeza mis opiniones										
13. Trato de convencer a los demás de mis opiniones										
14. Me gusta tener el control										
15. Soy impulsivo										
16. Me expreso gritando										
17. Tengo carácter agresivo										
18. Soy impaciente										

Nota. Ítems que conforman el Liderazgo del Deportista: 1-9 Empatía y Responsabilidad, 10-14 Asertividad, y 15-18 Impulsividad.

D. Escala de Motivación en el Deporte (SMS-II)

Pelletier y col. (2013)

Instrucciones. Por favor, indica el nivel de acuerdo o desacuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones:

¿Por qué participas en tu deporte?	Totalmente en		Indiferente			Totalmente de	
	1	2	3	4	5	6	7
1. Porque me emociona aprender más acerca de mi deporte.	1	2	3	4	5	6	7
2. Porque es muy interesante aprender cómo puedo mejorar.	1	2	3	4	5	6	7
3. Porque me emociona descubrir nuevas estrategias de rendimiento.	1	2	3	4	5	6	7
4. Porque practicando deporte reflejo la esencia de quien soy.	1	2	3	4	5	6	7
5. Porque a través del deporte, estoy viviendo de acuerdo a mis principios.	1	2	3	4	5	6	7
6. Porque participar en el deporte es una parte integral de mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
7. Porque es una de las mejores formas que tengo para desarrollar <u>otros aspectos</u> de mí mismo/a.	1	2	3	4	5	6	7
8. Porque he escogido este deporte como una forma de desarrollarme a mí mismo/a.	1	2	3	4	5	6	7
9. Porque valoro que es una buena forma para desarrollar aspectos de mí mismo/a.	1	2	3	4	5	6	7
10. Porque me sentiría mal si no dedico tiempo para hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
11. Porque me siento bien conmigo mismo cuando lo hago.	1	2	3	4	5	6	7
12. Porque vale la pena practicarlo.	1	2	3	4	5	6	7
13. Porque la gente que me importa se molestaría conmigo si no lo hago.	1	2	3	4	5	6	7
14. Porque la gente que me rodea me recompensa cuando lo hago.	1	2	3	4	5	6	7
15. Porque creo que los demás lo desaprobarían conmigo si no lo hago.	1	2	3	4	5	6	7
16. Solía tener buenas razones para practicar este deporte, pero actualmente me pregunto si debería continuar haciéndolo.	1	2	3	4	5	6	7
17. No lo sé... Siento que no soy capaz de tener éxito en este deporte.	1	2	3	4	5	6	7
18. No lo tengo claro, en realidad no creo que este sea mi deporte.	1	2	3	4	5	6	7

Nota. Ítems que corresponden a cada uno de los factores del cuestionario de Motivación Autodeterminada: 1-3.

Regulación intrínseca, 4-6. Regulación integrada, 7-9. Regulación identificada, 10-12. Regulación introyectada, 13-

15. Regulación externa, y 16-18. No motivación.

E. Consentimiento y asentimiento informado (formato)

Liderazgo y Motivación en Deportistas Mexicanos Judo:

¡Hola! Mi nombre es *Sara Beatriz Hernández Marcial* estoy dentro de la *Maestría en Psicología del Deporte* en la *Universidad Autónoma de Nuevo León*, mi trabajo surgió del interés en enriquecer la investigación en el área de Psicología del Deporte buscando relacionar la *auto percepción* que el deportista tiene de su *liderazgo y motivación*, y la *percepción del clima motivacional y liderazgo de su entrenador*.

El presente cuestionario tiene como objetivo recabar datos para la investigación titulada "**Liderazgo y motivación en deportistas mexicanos**".

Para los **menores de 18 años**, si desean participar en esta investigación *es necesario que un adulto tenga conocimiento de esto y apruebe su participación*, si es así, pueden continuar.

Este cuestionario está compuesto por 4 test psicodeportivos por lo que cuenta con varios ítems, el tiempo aproximado es de 20 minutos, por esa razón le pido *tenga paciencia y lea con cuidado* cada uno de los ítems.

Le informo que **su información es confidencial** y los **resultados se mantendrán en el anonimato**, por lo que espero que responda lo más sincero posible para tener una perspectiva cercana y objetiva a la realidad del deporte mexicano.

(Esta sección funge el papel como consentimiento (mayores de edad) o asentimiento (menores de edad) informado según sea el caso)

Si acepta participar de clic en **INICIAR ENCUESTA AHORA** y de antemano agradezco su participación.

Evaluación del desempeño de prácticas profesionales



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

Dirección de Servicio Social y Prácticas Profesionales

Evaluación de Desempeño de Prácticas Profesionales

Datos del alumno


Matrícula:	1989206
Nombre del Alumno:	Sara Beatriz Hernández Marcial
Facultad:	Facultad de Organización Deportiva-Facultad de Psicología
Carrera:	Maestría en Psicología del Deporte

Datos de la Empresa:

Empresa:	Universidad Veracruzana
Departamento:	Dirección de Actividades Deportivas de la Universidad Veracruzana

Evaluación

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


Mtra. Parma Orfilia Aragón Mladosich
Departamento en la institución
Sello de la Dependencia

Vigente a partir de: Agosto de 2017

Resumen Autobiográfico

SARA BEATRIZ HERNÁNDEZ MARCIAL

Candidato para obtener el Grado de Maestría en Psicología del Deporte

Liderazgo, Climas Motivacionales y Motivación Autodeterminada Generado por el Entrenador en
Judokas Mexicanos

Campo temático: Psicología del Deporte

Lugar y fecha de nacimiento: 18 de marzo de 1994

Lugar de residencia: Xalapa, Veracruz, México.

Procedencia académica:

Licenciada en Psicología de la Universidad Veracruzana

Experiencia Propedéutica y/o Profesional:

Psicóloga de los equipos de equipos representativos de la Universidad Veracruzana: Karate, Taekwondo, y Handball a nivel individual.

Psicóloga de equipos representativos a nivel individual y grupal de la Facultad de Organización Deportiva y de la Universidad Autónoma de Nuevo León: animación, fútbol americano, polo acuático infantil y juvenil, y handball.

Judoka participante y medallista en eventos internacionales a nivel de federación y universitarios.

Participación en los congresos a nivel nacional e internacional de: la Universidad Autónoma de Nuevo León ((III Congreso Internacional Estudiantil en Ciencias del Ejercicio; XXVII, y XXVIII Congreso Internacional FOD "Educación Física, Deporte y Ciencias Aplicadas), la Universidad de Granada (XIII Congreso Internacional de Educación e Innovación Inclusión, Tecnología y Sociedad) y la Universidad de Jaén (V Congreso Internacional de Educación a través del Deporte).

E-mail: sab3_hema@hotmail.com