

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



**Percepción del feedback correctivo y síndrome de burnout en futbolistas:
un estudio correlacional.**

Por

Cristian Domínguez Rivera

Producto integrador:

Tesina

**Como requisito para obtener el grado de
Maestría en psicología del deporte**

Nuevo León, enero 2024.

**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 práctica titulado/a "Percepción del feedback correctivo y síndrome de burnout en futbolistas: un estudio correlacional" realizado por el Lic. Cristian Dominguez Rivera, sea aceptado para su defensa como oposición al grado de Maestro en Psicología del Deporte.

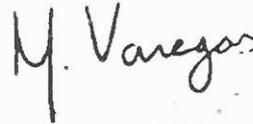
COMITÉ DE TITULACIÓN



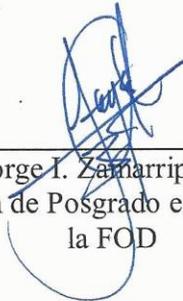
Dr. Luis Tomás Ródenas Cuenca
Facultad de organización deportiva
Asesor Principal



Mtro. Germán Ramírez
Aguillón
Instituto sudcaliforniano del
deporte
Co-asesor



Dra. Minerva Thalía Juno Vanegas
Farfano
Facultad de organización deportiva
Co-asesor



Dr. Jorge I. Zamarripa Rivera
Subdirección de Posgrado e Investigación de
la FOD

Dedicatoria

A mi abuela, porque a pesar de no acompañarme físicamente, su recuerdo sigue siendo una de las principales razones que me motivan a superarme.

A mi madre, por la confianza depositada en mí desde un principio y porque a pesar de la distancia nunca dejó de estar para mí, de igual forma siempre me recibió con los brazos abiertos cuando tenía la oportunidad de visitarla ayudándome a recargar mis fuerzas para afrontar lo que seguía.

A mi familia, porque siempre se mostraron atentos ante cualquier situación y mostraron su apoyo siempre que fuera necesario sin pedir nada a cambio.

A mis amigos Carlos, Gerardo y Ruth, porque a pesar de no vernos por mucho tiempo nunca se alejaron y siguieron acompañándome a la distancia, sobre todo en esas noches donde el cansancio se hacía más notorio, ayudándome siempre a creer en mí y en lo que hago.

A mí, pues a pesar de las dificultades que representa estudiar fuera de tu ciudad de origen emprendí la aventura y quedará como recordatorio de que puedo lograr lo que me proponga.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que me apoyaron en la realización de esta investigación pues sin su aporte esto no hubiera sido posible.

A mi asesor, Dr. Luis Tomás Ródenas Cuenca porque a pesar de sus ocupaciones siempre encontró tiempo para apoyarme durante todo este proceso y no dudaba en aconsejarme para que este trabajo quedara de la manera más completa posible.

A mis co-asesores, Dra. Minerva Vanegas Farfano y el Mtro. Germán Ramírez Aguillón pues con su conocimiento lograron guiarme también en la realización de esta investigación resolviendo mis dudas en todo momento.

Al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (Conahcyt) por el apoyo económico que me ayudó a solventar los gastos durante estos dos años en los que realicé este posgrado.

A la Universidad Autónoma de Nuevo León por ser la institución que me dio la oportunidad de continuar con mi preparación como profesional y por el buen trato que recibí en todo momento de las personas que se encontraban en la facultad de organización deportiva y la facultad de psicología.

A las psicólogas encargadas del departamento de psicología del deporte en el club donde se realizó la investigación, por su apoyo, su buen trato y su manera de ejercer, pues aparte de facilitar este proceso, me inspiraron y me hicieron saber que existen personas que dignifican esta profesión.

Por último, a los jugadores y entrenadores del mismo club que en todo momento se mostraron accesibles y a pesar de tantas cosas que tenían por hacer, se dieron el tiempo para ayudarme en esta investigación, todo con una gran actitud, muchas gracias.

FICHA DESCRIPTIVA

Universidad Autónoma de Nuevo León

Facultad de Organización Deportiva

Facultad de Psicología

Posgrado Conjunto FOD-FaPsi

Fecha de graduación: 28 de noviembre del 2023

Cristian Dominguez Rivera

Título del producto integrador: Percepción del feedback correctivo y síndrome de burnout en futbolistas: un estudio correlacional.

Número de páginas: 42

Candidato para obtener el título de maestría.

Resumen de la tesina practica (Máximo 250 palabras):

La relación entre los deportistas y su entrenador se considera de gran importancia para el desarrollo del deportista sobre todo en las categorías más jóvenes, si bien será el entrenador uno de los encargados de trabajar aspectos técnicos y tácticos, la interacción social que se da como fruto de la convivencia en el día a día, será la que proporcione un desarrollo positivo a los atletas (Sánchez et al., 2017). Parte importante de esta relación se determina por el *feedback* proporcionada por el entrenador, mismo que según la percepción del jugador, puede tener diferentes efectos sobre él. En esta investigación se ha indagado acerca de la relación entre el feedback correctivo, mismo que se define como aquella información proporcionada sobre los aspectos del rendimiento que tienen que ser modificados, con el síndrome de *burnout*, el cual según Raedeke (2001) se compone por tres dimensiones: reducida sensación de logro, agotamiento físico y emocional y devaluación de la práctica deportiva. Para esto se ha evaluado a la categoría sub-23 de un club de fútbol profesional, mediante la aplicación de dos escalas encargadas de medir las variables antes mencionadas, existiendo solo una relación significativa entre la oportunidad para aprender y el agotamiento físico y emocional. Se encontraron diferentes correlaciones entre los factores de ambas escalas, ya sea de forma cruzada o bien, entre los factores de una misma escala, sin embargo no son significativas.

Palabras clave: Retroalimentación, desgaste, entrenador, estrés, sub-23



Firma del asesor principal

Tabla de contenido

Introducción	1
Marco teórico	5
Estrés.....	5
<i>Conceptualizaciones</i>	5
<i>Enfoques</i>	7
<i>Enfoque médico</i>	7
<i>Enfoque biológico</i>	7
<i>Enfoque biopsicosocial</i>	8
<i>Estrés laboral</i>	8
Burnout	9
Definición	9
<i>Factores desencadenantes</i>	11
<i>Burnout en el deporte</i>	12
<i>Factores desencadenantes</i>	14
<i>Consecuencias</i>	15
Comunicación	16
<i>Definición y características de la comunicación interpersonal</i>	16
<i>Axiomas de la comunicación</i>	17
Feedback	17
<i>Definiciones y características</i>	17
<i>Tipos de feedback</i>	18
<i>Feedback correctivo en el deporte</i>	19
Metodología	20
Diseño de investigación	20
Población	20
Instrumentos.....	21
Procedimiento	21
Análisis de datos	22
Resultados	23
Datos descriptivos de la muestra.....	23
Análisis de fiabilidad de las escalas de <i>feedback</i> correctivo y <i>burnout</i> en el deporte.....	23

Análisis de la normalidad de los datos.....	23
Análisis correlacional de las escalas	24
Análisis de la regresión entre los datos de los jugadores con las escalas utilizadas	25
Análisis descriptivos de los items de la escala de burnout deportivo:	26
Análisis descriptivos de los items de la escala de feedback correctivo	28
Discusión	31
Conclusión	35
Referencias bibliográficas	37
Anexos	41

Índice de tablas

Tabla 1 Datos estadísticos descriptivos	23
Tabla 2 Prueba de Kolmogórov-Smirnov para medir la normalidad	24
Tabla 3 Prueba de correlaciones entre los factores de las escalas.....	25
Tabla 4 Estadísticos descriptivos de la subescala de reducida sensación de logro	26
Tabla 5 Estadísticos descriptivos de la subescala de agotamiento físico y emocional	27
Tabla 6 Estadísticos descriptivos de la subescala de devaluación de la práctica deportiva	27
Tabla 7 Estadísticos descriptivos de la subescala de cantidad de feedback correctivo	28
Tabla 8 Estadísticos descriptivos de la subescala de percepción legítima.....	29
Tabla 9 Estadísticos descriptivos de la subescala de percepción ilegítima.....	29
Tabla 10 Estadísticos descriptivos de la subescala de oportunidad para aprender	30

Introducción

Para que un deportista tenga un alto nivel de rendimiento son importantes muchas cosas, si bien el talento puede jugar un papel fundamental, es necesario que detrás también existan entrenamientos adecuados que ayuden al deportista a maximizar sus habilidades de cara a la competencia. Es por eso por lo que la psicología del deporte considera importante la relación que se forma entre entrenador y deportista, porque si bien, la influencia puede ser mutua, se reconoce principalmente la capacidad del entrenador para potenciar al deportista en muchos sentidos (Davis et al., 2019).

Algo fundamental en la relación entrenador-deportista es la presencia de retroalimentación en las actividades realizadas, según Kim y Park (2020) las habilidades comunicativas de un entrenador pueden tener un impacto ya sea positivo o negativo en el atleta impactando en diferentes aspectos psicológicos como su autoconfianza, motivación, autonomía, entre otros.

Como se ha mencionado, la forma en como el entrenador retroalimente tendrá un gran impacto en la forma en cómo se sienta el deportista, pudiendo propiciar escenarios donde se generen diferentes malestares que lleven a la misma persona a una baja de rendimiento, de hecho, Bello y Avella (2015) mencionan la importancia de la existencia de comunicación asertiva por parte del entrenador para reducir los niveles de estrés en el deportista. Esto toma especial importancia cuando tomamos en cuenta que el estrés se considera un predictor del síndrome de *burnout* o al menos de alguna de sus dimensiones (De Francisco et al., 2016).

La presencia del síndrome de *burnout* en el deportista traerá diferentes consecuencias adversas que afectarán al rendimiento, al disfrute y que pueden generar el abandono del deportista, incluso la aparición de una de las tres dimensiones que conforman el síndrome del burnout puede generar las otras dos, llevando a la persona a una situación más difícil de afrontar (Raedeke et al., 2014). Es por esta relación entre algo tan importante como la retroalimentación proporcionada por el entrenador como por sus consecuencias que se considera importante investigar al respecto.

Esta investigación tiene como propósito buscar la relación entre diferentes aspectos del *feedback* correctivo según la percepción del deportista con las diferentes dimensiones que conforman el burnout dentro del contexto deportivo, para entender la importancia de la retroalimentación en este malestar que como se ha mencionado, puede traer consecuencias

graves al deportista. Para esto se ha evaluado a una categoría de futbol de un club profesional mediante dos escalas que miden ambas variables: *Feedback correctivo* y síndrome de *burnout*. Eventualmente se han realizado las pruebas estadísticas necesarias para conocer la información necesaria según los objetivos de la investigación.

Objetivos:

General:

- Identificar la correlación existente entre la percepción de feedback correctivo y el burnout en los jugadores evaluados.

Específicos:

- Identificar el estado de burnout en los jugadores.
- Identificar la percepción del feedback que presentan los jugadores evaluados.
- Analizar la incidencia entre el burnout y características de los jugadores como el tiempo que tienen entrenando, el tiempo con su entrenador, las horas que entrenan al día y los días que entrenan a la semana.
- Analizar la incidencia entre la percepción de feedback y características de los jugadores como el tiempo que tienen entrenando, el tiempo con su entrenador, las horas que entrenan al día y los días que entrenan a la semana.

Hipótesis:

Las hipótesis planteadas en esta investigación son las siguientes:

- H1: Existe una correlación negativa entre la cantidad del *feedback* correctivo percibido y las dimensiones que componen el síndrome de burnout.
- H2: Existe una correlación negativa entre la percepción legítima del *feedback* correctivo y las dimensiones que componen el síndrome del burnout.
- H3: Existe una correlación positiva entre la percepción ilegítima y las dimensiones que componen el síndrome del *burnout*.
- H4: Existe una correlación negativa entre la oportunidad de aprendizaje y las dimensiones que componen el síndrome del burnout.
- H5. Existe una asociación entre alguno de los datos sociodemográficos y el síndrome de *burnout*.
- H6. Existe una asociación entre alguno de los datos sociodemográficos y la percepción del feedback correctivo.

- H7. Los jugadores evaluados no presentarán ninguna de las dimensiones que componen el síndrome de *burnout* deportivo mientras que la percepción del *feedback* correctivo será la adecuada.

Marco teórico

Estrés

Conceptualizaciones

La palabra estrés es muy común en la actualidad y conforme pasan los años pareciera ser algo más típico en el día a día de las personas. Muchas veces las personas suelen mencionar lo estresados que están o hablan acerca del estrés que les generó cierta situación. Si bien es algo frecuente en estos tiempos, la realidad es que este concepto es algo que ha interesado a diferentes autores, de diferentes áreas desde hace ya varios años, mismos que han dado una definición a este término según el entendimiento que ellos tenían del mismo.

Esta palabra tiene su origen en un vocablo del idioma inglés: *distress*, este suele traducirse como angustia. Con el paso del tiempo se ha ido eliminando la primera sílaba quedando solo la palabra *stress*. El vocablo mencionado anteriormente fue utilizado por Hans Selye, fisiólogo austrohúngaro, que sería uno de los principales referentes a la hora de aportar conocimiento sobre esta palabra. Según Selye el estrés es una respuesta no específica del organismo ante una demanda del medio en el que se encuentra, no solo es tensión nerviosa y se resalta la idea de que el cuerpo puede entrar en un estado de agotamiento si la exposición a esta demanda es prolongada. De igual forma aclara que esta situación suele romper el equilibrio de quien la experimenta y por eso se tiende a buscar una respuesta adaptativa. Este proceso, en un principio era nombrado por Selye como el Síndrome de adaptación general (SAG) (Selye, 1976).

También Selye (1976) menciona que existen diferentes situaciones que pueden generar estrés en una persona, no importa qué tipo de problema sea el que está enfrente, nadie está exento de sentirse estresado, pero contrario a lo que se pueda llegar a creer, el autor menciona que, esto no es algo que deba evitarse pues él consideraba que la ausencia de estrés en una persona era igual a la muerte.

De igual forma se identifican dentro del proceso de estrés diferentes fases, empezando por la fase de alarma dentro de la cual el cuerpo se prepara para dar una respuesta, después la fase de resistencia que es donde se producen los cambios que el sujeto realiza para hacer frente a la situación, por último, llega la fase de agotamiento la cual consiste en un desgaste progresivo de energía que ocurre por el afrontamiento de la situación que se presente, depende de donde se presente.

Debido a la naturaleza de este concepto, autores de otras áreas se vieron interesados en seguir investigando esta variable, uno de estos fue el psicólogo estadounidense Richard Lazarus, quien en 1974 mencionó que el estrés puede verse como esa relación que se da entre el individuo y su entorno que amenaza el bienestar del sujeto.

Eventualmente Lazarus y Folkman 1984 (en Valsania et al., 2022) complementan la definición anterior mencionando que el estrés es esa relación existente entre la persona y su medio ambiente, en dicha relación el sujeto evalúa si las demandas representan o no un peligro para su bienestar, es decir, si cuenta o no, con las herramientas para hacerle frente. Como se puede observar una vez estos dos autores se unen, se resalta la idea de que el sujeto es quien busca hacer frente a la situación que se le plantee, de ahí considera si puede con ello o no y ya no solo se limita la definición a decir que el estrés es solo un organismo y una demanda. En otras palabras, integran al proceso de estrés dos características: La valoración y las estrategias de afrontamiento.

Respecto a la valoración primaria como la llamaron ellos, se lleva a cabo mediante diferentes etapas, al ocurrir una situación y generar reacciones en el cuerpo de la persona, esta valoración determina si resulta peligroso para el sujeto o no. En caso de que, si exista un problema, el rol valorativo cumple otra función que es el de buscar una respuesta, es decir, una forma de afrontarlo, esto se conoce como valoración secundaria (Valsania et al., 2022).

De acuerdo con Folkman en 2006 (en Rodríguez et al., 2009) “el termino afrontamiento fue adoptado por los psicólogos en la década de los 60 y 70 para referirse al combate, derrota o manejo de situaciones estresantes de la vida.” (p.77).

Es importante recordar que el ser humano puede experimentar un estado de estrés por diferentes razones, algunas de estas pueden ser situaciones negativas como ir mal en alguna materia de la escuela, problemas con algún amigo, perder el trabajo y es que, si bien es más común atribuir el estrés a este tipo de situaciones, la realidad es que acontecimientos positivos también pueden generarlo como estar a punto de casarte, un ascenso en el trabajo, entre otros (Silva, 2015).

Enfoques

Así como el estrés ha sido definido desde varios campos de conocimiento, también ha sido desarrollado desde diferentes enfoques que buscan dar una explicación a este síndrome, dentro de los enfoques tenemos:

Enfoque médico

Para la medicina el organismo es un sistema que tiene una tendencia al equilibrio, más conocido en este campo como homeostasis, este se mantiene a través de feedback, sin embargo, al verse el estrés como un estado de alarma en el organismo se establece una relación causal entre las enfermedades y la ruptura del equilibrio. Por su parte se identifica que una enfermedad es multifactorial, influyendo desde aspectos hereditarios como factores ambientales. El sujeto percibe un choque y esto aunado a los diferentes factores que en conjunto pueden producir un aumento del estrés son los que generan este estado de forma intensa. Es importante recordar que al tener cada persona su propia historia de vida, las situaciones impactarán de forma distinta. Por último, desde el enfoque médico, la tensión crónica puede provocar trastornos funcionales crónicos (Sierra et al., 2003).

Enfoque biológico

En el núcleo paraventricular, que pertenece al hipotálamo existen ciertas neuronas que tienen relación con el estrés, ayudando en la regulación conductual, neuroendocrina y autonómica. Esto produce una relación entre el hipotálamo y el sistema nervioso autónomo simpático. La explicación que se da al estrés desde este punto de vista es que el organismo al sentir algún estímulo que genere estrés activa el sistema nervioso autónomo produciendo algunas hormonas como el cortisol y la hormona adrenocorticotropa siendo estas las hormonas más comunes en la reacción estresante. Esto trae como respuesta diferentes manifestaciones fisiológicas como aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, dilatación de las pupilas, entre otras que hacen notar una preparación del cuerpo a una situación de alarma (Vales, 2011).

Enfoque biopsicosocial

El último enfoque a desarrollar sería aquel que integra los 3 aspectos principales que conforman a cualquier ser humano, lo biológico, lo psicológico y lo social, de esta forma se entiende que el estrés también se conforma de la misma manera. Este enfoque establece que la incapacidad de la persona para hacer frente a demandas tanto sociales como psicológicas genera ciertos malestares sobre todo físicos que se asocian al estrés, de esta forma es como se genera la relación entre las 3 dimensiones antes mencionadas. En este punto es donde se empieza a dar especial importancia a la personalidad de cada sujeto, es decir actitudes, experiencias previas, motivaciones, pues todo esto juega un papel importante en la respuesta al estrés ya que se adopta más la idea del estrés como una respuesta transaccional entre el ambiente y el sujeto (Sierra et al., 2003).

Complementando lo anterior, según Sandín (2003) “es un hecho claro en la investigación sobre el estrés que los estresores sociales no afectan por igual ni a todas las personas ni a todos los grupos” (p. 152). El mismo autor sugiere 4 aspectos que influirán en los efectos que el estrés puede tener en una persona, estos son: la percepción del estresor, la capacidad que tenga el individuo para controlar la situación, la preparación que el individuo haya tomado de la sociedad para hacer frente a los problemas y por último la influencia que tendrán los patrones conductuales aprobados por la sociedad (Sandín, 2003).

Estrés laboral

Al igual que su concepto base, el estrés laboral ha sido objeto de estudio desde hace ya varios años y ha tenido diferentes definiciones, tal interés en este concepto se debe a que “es el riesgo psicosocial primero y más global de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo” (Moreno & Baez, 2010, p.22).

Una de las definiciones que se da a este concepto es que se entiende como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo que puede afectar la salud del trabajador y el rendimiento general de la organización o empresa a un largo o mediano plazo (Osorio & Cárdenas, 2017).

En general, cuando se percibe una amenaza dentro de actividades como la gestión u organización del trabajo se puede dar el estrés laboral. Por su parte la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el trabajo menciona que el estrés laboral hace referencia a todas aquellas

reacciones físicas y emocionales nocivas que surgen cuando la exigencia del trabajo supera las capacidades o recursos del trabajador. La presencia de estrés de forma prolongada y sobre todo por la tendencia de este a acumularse junto a la falta de un periodo de recuperación pueden provocar en el trabajador un estado de estrés crónico (Rodríguez & De Rivas, 2011).

Como se ha mencionado, el estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo sobrepasan los recursos del trabajador y esta situación se vuelve más grave cuando el individuo tiene poco apoyo de sus compañeros de trabajo y de sus superiores, también cuando la persona cuenta con poco control sobre las actividades que le corresponden esto trae como consecuencia una baja motivación y menos productividad, afectando de cierta forma la economía de ciertas empresas y por ende la economía de los países, es por eso que el estudio del estrés laboral es importante para comprender factores que propician en mayor parte la aparición de esta condición (Patlán, 2019).

Es necesario reconocer que si bien, son conceptos relacionados, el estrés y el burnout se manejan como padecimientos diferentes, el estrés puede darse en diferentes contextos y depende de donde se perciba la amenaza podremos clasificar el tipo de estrés que la persona padezca, por ejemplo si la situación detonante ocurre dentro de lo laboral entonces sería estrés laboral.

Burnout

Definición

El síndrome de burnout, al igual que el estrés ha sido objeto de estudio desde ya hace varios años, pero los cambios socioeconómicos y los cambios dentro del mercado laboral han provocado que tal padecimiento sea cada vez más común y, por ende, llame más la atención de quienes se dedican a la investigación en psicología. Con el paso del tiempo han ocurrido cambios dentro del sector económico que a su vez generan nuevos empleos que requieren de mayores jornadas laborales donde los empleados pasan más tiempo en contacto con clientes, aumentando la exigencia que los trabajadores han de tener propiciando estados de estrés que, con el paso del tiempo, se convierte en estrés crónico (Granados et al., 2020).

El estrés crónico se define como aquella relación entre el ambiente y el sujeto que es evaluada por este como desbordante, es decir, sobrepasa la capacidad del individuo para hacerle

frente (Patlán, 2019). Es entonces cuando la persona se siente completamente desgastada, agotada, que podemos hablar de un caso de burnout o como se le suele decir en su adaptación al español, desgaste profesional, para hacer más clara la diferencia, en el caso del burnout se menciona un proceso disfuncional, en este la persona pierde de forma lenta, pero en una medida considerable el grado de compromiso y de implicación con la labor que realiza. Según esta relación entre ambos conceptos se puede entender entonces que el burnout es la consecuencia de no tratar el estrés crónico.

La primera mención de este término ocurre gracias a Bradley (1969) quien en un artículo titulado: *community bases treatment for young adult offenders* utiliza el término *burnout* para referirse a un tipo de estrés que drena la energía de los trabajadores. Eventualmente el término fue utilizado por Herbert Freudenberger, psicólogo clínico neoyorquino quien empleó este término en el año 1974 para describir a los trabajadores que después de un periodo de 1 a 3 años dentro de los cuales empleaban su energía física y mental sin ver resultados favorables en su trabajo empezaban a desarrollar falta de motivación, pérdida de energía e interés por su labor, así como síntomas de ansiedad o depresión, es importante tomar en cuenta que la información proporcionada por Freudenberger hacia énfasis en las características propias del individuo, si bien se tomaban en cuenta aspectos del entorno laboral, Herbert se enfocaba más en aquellos factores personales que propiciaban el síndrome de burnout (El Sahili, 2015; Rodriguez & De Rivas, 2011; Salazar Gonzalez et al., 2020).

Después del estudio realizado por Freudenberger en 1974 el concepto de burnout no llamó mucho la atención de la comunidad hasta 1976 donde la psicóloga social Christina Maslach presenta ante la *American Psychological Association* información obtenida después de estudiar las estrategias que empleaba el personal médico para hacer frente a la carga emocional que demandaba su trabajo se dio cuenta del desgaste que existía entre estas personas, fue ahí que demostró que este desgaste ya reconocido como burnout, traspasaba las características del individuo y eran principalmente propiciadas por el entorno laboral (El Sahili, 2015).

Christina Maslach siguió aportando información respecto a este síndrome y es que en 1982 publica algunos trabajos donde identifica los síntomas que componen este padecimiento. Maslach definió el burnout como un síndrome psicológico tridimensional que se conforma por la presencia de agotamiento emocional, baja realización personal y desmotivación, siendo esta la tríada

sintomática que caracteriza este síndrome, puede presentarse en cualquier persona y puede ocurrir tras una situación de carácter, laboral, social y familiar por ejemplo (Lovo, 2020).

Muchas veces se ha llegado a considerar que el burnout es exclusivo de personas que trabajan dentro del área de la salud o de servicio, esto se debe a diferentes estudios como el realizado por Lee y Ashforth (1996) donde el 80% de las investigaciones recogidas en su respectivo metanálisis corresponden a trabajadores de estos campos laborales.

De igual manera investigaciones posteriores mencionan que el burnout se asocia a condiciones de estrés laboral de alta implicación como puede darse con el personal de la salud. También se considera que existe una mayor probabilidad de padecer burnout en aquellas personas que se encuentran dentro de un trabajo que requiera de un trato directo con las personas y una filosofía humanista hacia las personas, esto porque genera mayor desgaste propiciando así situaciones de estrés constantes que eventualmente llevarán al estrés (Cavero et al., 2017).

Factores desencadenantes

El burnout puede llegar a desarrollarse por factores tanto externos como internos. Dentro de los factores internos se encuentra la personalidad. Algunos tipos de personalidad que presentan mayor predisposición a desarrollar burnout son aquellas perfeccionistas, con expectativas muy altas y con poca tolerancia a la frustración, las estrategias de afrontamiento o aquellas personas que tienden a implicarse demasiado en la tarea que se realiza, respecto a este último aspecto, se refiere a las personas que tienden a tener una alta responsabilidad al grado de llevar a la persona a situaciones de estrés. Otros aspectos internos son la edad pues se ha identificado mayor tendencia al burnout en personas jóvenes, también el estado civil es determinante pues personas solteras pueden desarrollarlo con mayor facilidad, según estudios (Lovo, 2020).

En los factores externos se encuentran las condiciones de trabajo, es decir, aspectos como el ruido, como una rutina que eventualmente se vuelva monótona u horarios excesivos pueden provocar burnout. Las relaciones interpersonales conflictivas dentro del trabajo, por ejemplo jefes o compañeros abusivos pueden también acercar a una persona a padecer burnout. Se incluyen también aspectos como la falta de incentivos, sueldos bajos, falta de material para realizar de forma competente ciertas labores, falta de control por parte de los superiores, es decir no existen ni recompensas pero tampoco castigos por lo que no importa lo que haga el trabajador pues esto

parece no tener repercusión, todo esto afecta a la motivación del trabajador lo cual puede llevarlo a padecer esta condición (Lovo, 2020; Molina, 2020).

Burnout en el deporte

El deporte y el ejercicio traen consigo beneficios físicos, psicológicos y sociales en las personas que lo practican, pero en algunas ocasiones la práctica deportiva puede producir altos niveles de estrés tanto físico como psicológico afectando a la salud del deportista y de los entrenadores. Dentro del contexto deportivo se ha estudiado el síndrome del *burnout* desde hace ya varios años, siendo Flippin en 1981 quien realizó el primer trabajo sobre el síndrome del *burnout* en deportistas (García-Parra et al., 2016).

A partir de ahí este concepto se volvió cada vez más importante dentro del estudio de los aspectos psicológicos que afectan al deportista, aunque no surgieron muchas definiciones que se alejaran de la más popular establecida por Maslach y Jackson donde dividen el síndrome de burnout en 3 dimensiones: agotamiento emocional, baja realización personal y despersonalización (Olivares-Faúndez, 2017). Retomando esto Weinberg y Gould (2011) redefinen las 3 dimensiones que componen al burnout en el contexto deportivo: Agotamiento, insensibilidad y sentimientos de baja realización personal.

Por su parte Raedeke y Smith (2001) propondrían otra manera de entender esta condición basándose de nuevo, al igual que los autores pasados, en 3 dimensiones, Estas son: Agotamiento emocional y físico, reducida sensación de logro y la devaluación de la práctica deportiva. Respecto al agotamiento se refiere al cansancio derivado de cumplir con las demandas que la actividad requiere, la reducida sensación de logro por su parte se basa en la percepción que tiene el deportista sobre lo que está consiguiendo, por último, la devaluación de la práctica deportiva se refiere a la pérdida de interés y presencia de sentimientos negativos hacia el deporte que practica.

Otro aporte viene por parte de Feigley 1984 (en Hill & Curran, 2015) quien menciona que las condiciones que producen estrés laboral son similares a las que producen estrés deportivo, de igual forma da a conocer que el síndrome de burnout dentro del deporte puede llegar incluso a darse en niños pues se les presiona mucho con la idea de que deben cumplir con cierto perfil para llegar a ser deportistas de elite. Un aspecto que llama mucho la atención dentro del contexto deportivo es la relación entre el síndrome del burnout y la idea de abandono de la práctica

deportiva, incluso se puede llegar a considerar un problema psicológico de gran importancia cuando el deportista se plantea abandonar aquella actividad que en su momento le generaba disfrute (Garces de los Fayos & Cantón, 1995).

Aparte de los aportes anteriores, diferentes autores han elaborado modelos que pretenden explicar este síndrome en el contexto deportivo desde diferentes enfoques, estos son:

- Modelo teórico de Smith (1986): Explica que el burnout dentro del contexto deportivo se da como resultado de un periodo prolongado de estrés. Según este modelo el deportista se encuentra constantemente en una relación en la que evalúa tanto beneficios como costos de la práctica deportiva, cuando el deportista percibe los costos como algo muy difícil de afrontar es cuando surge el estrés y en caso de no tratarse puede transformarse en burnout.
- Modelo teórico de Cockley (1992): Este modelo explica el síndrome de burnout desde una perspectiva más sociológica, es decir, aspectos del entorno social que rodea al deportista harán que surja predisposición a este síndrome. Algunos de estos aspectos son:
 - Inadecuadas relaciones sociales asociadas al deporte, ausencia de criterios positivos que poseen los deportistas para valorar porque participan en el deporte, el negativo control que se ejerce sobre los deportistas en cuanto a su vida dentro y fuera del deporte y la negativa organización de los programas deportivos de alto rendimiento (García-Parra et al., 2016, p.23).
- Modelo de Silva (1992): Este modelo menciona que el burnout en el deportista se da como resultado del sobre entrenamiento. Según Silva el deportista puede verse sometido a cargas excesivas durante su preparación y dependerá de la adaptación a este suceso lo que determine su estado. Por ejemplo, si el deportista se adapta de manera correcta a un entrenamiento intenso entonces su rendimiento se verá beneficiado, por otra parte, si no logra adaptarse a estas cargas elevadas eventualmente puede desarrollar burnout.

- Modelo de Schmidt y Stein (1991): Similar al modelo de Smith, estos autores explican que la práctica deportiva es una relación costo-beneficio y que cuando surge un desequilibrio entre ambos aspectos el deportista puede desarrollar el síndrome del burnout. Lo que diferencia este modelo de los demás es que, para estos autores el abandono deportivo no siempre es una consecuencia del síndrome del burnout, de hecho, mencionan que este abandono puede darse como una estrategia por parte del deportista apenas percibe este desequilibrio entre los costos y los beneficios, llevando así a la persona a abandonar su deporte antes de que se desarrolle por completo el síndrome.
- Modelo de Gárces de los Fayos y Cantón (2007): Este modelo va más enfocado a solucionar este síndrome tanto antes de que aparezca como después. Para esto, ambos autores identifican 3 grupos donde se encontrarán las variables que pueden originar el burnout. Estos 3 grupos son: Aquellas de índole familiar, índole deportiva e índole personal. Se menciona que diferentes situaciones relacionadas con cualquiera de estos 3 grupos pueden inducir al deportista a un estado de estrés que eventualmente se convertiría en burnout, de igual manera aclaran que este padecimiento no se da de manera repentina, sino que es un proceso gradual donde el deportista primero se sentirá agotado emocionalmente, luego llegaría la despersonalización para concluir con la incapacidad para sentirse realizado personalmente dentro del contexto deportivo, siendo (según este modelo) el desarrollo total del síndrome de burnout.

Como se puede observar existen diferentes modelos que toman su respectivo enfoque para tratar de explicar cómo se desarrolla este padecimiento, si bien hay algunas diferencias es importante identificar que por lo general concuerdan en la influencia de los factores externos y en el hecho de que el burnout suele ser precedido por un estado de estrés prolongado que no fue atendido.

Factores desencadenantes

Existen diferentes factores que pueden provocar burnout tanto en el deportista como en el entrenador, al igual que con profesionistas, estos se pueden agrupar en externos e internos. Aquellas variables externas que pueden provocar el síndrome son: Aburrimiento, estilos negativos de dirección por parte del entrenador, alta demanda de energía, ausencia de redes de apoyo,

entrenamientos monótonos y falta de reforzadores (Flores-Rodriguez et al., 2017; Mars et al., 2017). Otra de las causas que puede provocar burnout, sobre todo en deportistas jóvenes es la de tener padres exigentes tanto con el rendimiento como con el resultado, de hecho, muchas veces los padres se esfuerzan en que su hijo se especialice a una edad temprana en un solo deporte creyendo que de esta manera este podrá desarrollar mejor sus habilidades y ser un deportista competente, cuando la realidad es que no existe evidencia de que la especialización a una edad temprana beneficie a los niños, incluso se desaconseja esta práctica pues se corre un alto riesgo de agotar a la persona (Giusti et al., 2020).

Las variables internas serian entonces: estrategias de afrontamiento débiles ante el estrés, incapacidad para adaptar las expectativas propias del deportista con los resultados obtenidos, personalidad perfeccionista, inestabilidad emocional y culpabilidad son algunas de las razones que pueden acercar a los deportistas a este padecimiento entre otros que afectarán a su desempeño y al disfrute que la persona puede obtener del deporte que practica (Appleton et al., 2009).

Consecuencias

Se considera importante investigar el síndrome del burnout en el deporte por las consecuencias que este puede tener en las personas, quienes lo presentan suelen tener manifestaciones en los siguientes niveles:

- Físico: Cantú et al. (2015) Identifican las siguientes consecuencias físicas del burnout, “Dolores de cabeza, espalda o musculares, problemas gastrointestinales y alteraciones en la piel, entre otros.” (p.57)
- Psicológico: Sentimientos de aislamiento, problemas para concentrarse, angustia, baja motivación, frustración, depresión, ansiedad, culpabilidad, aburrimiento, baja autoestima, autoconcepto unidimensional, es decir, solo pueden verse así mismos dentro del deporte y no logran formar una opinión de sí mismos fuera del ámbito deportivo (Cantú et al., 2015; Reynaga et al., 2017).
- Social: Actitudes negativas hacia los compañeros, falta de compromiso que muchas veces suele traer problemas con los demás integrantes del equipo, retrasos que pueden generar roces con los mismos compañeros y con el entrenador (Reynaga et al., 2017).

Comunicación

Definición y características de la comunicación interpersonal

La comunicación como campo de conocimiento ha recibido muchos aportes que buscan explicar cada concepto que pueda derivar de este, por ejemplo, múltiples investigaciones abordan lo correspondiente a los medios de comunicación llegando incluso a las nuevas tecnologías, por otra parte, existen teorías que se enfocan más en la comunicación interpersonal que se da como resultado de aquella interacción diaria entre las personas. Desde el siglo XX la teoría de la comunicación se ha nutrido de diferentes enfoques que complementan este proceso tan importante para la raza humana, por ejemplo, la teoría matemática de Shannon y Weaver, la teoría psicológica basada en la percepción de Abraham Moles o una de las más conocidas, la teoría basada en el enfoque sistémico propuesta por Paul Watzlawick.

La comunicación interpersonal puede definirse como aquel proceso donde se transmite información pero que a su vez prioriza la comprensión más que el entendimiento de lo que dice la otra persona, de igual manera enfatiza la relación que existe entre las personas participantes, todo esto dentro de un contexto determinado (Flores et al., 2016). El proceso de comunicación puede considerarse una habilidad social, estas se pueden entender como destrezas necesarias para que una persona realice de manera adecuada una actividad, es necesario que estas habilidades se pongan en práctica para gozar de los beneficios que otorgan (Melodelgado & Rodríguez, 2018). En general las habilidades sociales ayudan a que las personas se organicen, compartan ideas, se establezcan objetivos, se generen esquemas de acción y se trabaje en la resolución de problemas. De una forma más específica, la capacidad de comunicarnos con las demás personas da lugar a habilidades como la escucha activa, la capacidad de pedir ayuda, de expresar sentimientos, de comprender estos sentimientos, confrontar mensajes contradictorios, capacidad de iniciar y mantener conversaciones con todo lo que esto conlleva (Betancourth et al., 2017).

Para que esto último pueda ocurrir de manera apropiada es necesaria la aparición de 6 componentes: Emisor, mensaje, receptor, canal, retroalimentación y un entorno. De igual forma se debe prever la aparición de ruidos que puedan interferir en la manera en cómo se da el mensaje pues afectará la efectividad de todo este proceso (Flores et al., 2016).

Axiomas de la comunicación

Como se ha mencionado antes el enfoque sistémico ha proporcionado información importante para la comprensión de cómo se da la comunicación entre las personas, entre los aportes se encuentran el establecimiento de 5 axiomas. Según Watzlawick, Beavin y Jackson en 1971 (en Rizo 2011) estos axiomas establecen que: primero, es imposible no comunicar, es decir, hagamos lo que hagamos siempre estaremos transmitiendo un mensaje, esto comprende entonces la comunicación verbal y no verbal. Segundo, cada comunicación presenta aspectos de contenido y aspectos relacionales entre el emisor y el receptor. Tercero, la comunicación entre dos personas o más se define según la puntuación de las secuencias. Cuarto, cada comunicación se presenta en dos modalidades la digital (lo que se dice) y la análoga (como se dice). Quinto y último, la comunicación entre dos personas o más será simétrica o complementaria según las relaciones de poder existentes entre las personas que se comunican.

Feedback

Definiciones y características

Como ya se ha mencionado, uno de los aspectos necesarios para una comunicación eficaz es la retroalimentación, también conocida como *feedback*. Este concepto dentro del contexto educativo se define según Valdivia (2014) como a la información proporcionada por la docente relacionada con los resultados obtenidos por parte de los estudiantes después de la realización de una tarea determinada. Es decir, una persona realizará una acción y quien se encargue de evaluar los resultados comunicará aquellos aciertos o errores con la finalidad de remarcar las fortalezas o bien, de ubicar las áreas de oportunidad que tenga la persona evaluada con el fin de buscar siempre la mejora. Por otra parte, Jiménez-Díaz define el *feedback* como aquella información que recibe una persona respecto a una habilidad que realiza y hace énfasis en que no toda la información recibida es *feedback*, solo aquella que va relacionada a cierta actividad que se practica y que se pretende aprender. Similar a las definiciones anteriores, Hein y Hoka 2007 (en Cruz et al., 2015) definen el *feedback* dentro de un contexto similar al educativo pues ellos ubicaban este concepto dentro el ámbito deportivo mencionando la retroalimentación es toda aquella información que recibe el deportista acerca de su rendimiento.

Con solo proporcionar la retroalimentación no estaremos asegurando que la otra persona entienda lo que le decimos y mucho menos que sea capaz de identificar aquellos aspectos positivos y negativos de su actuar, es por eso por lo que Cohen y Singh (2010) proponen algunos principios que han de cumplirse para mejorar la calidad del *feedback*, estos son: Dar indicaciones de lo que es una buena ejecución, motivar a la persona que recibe la retroalimentación y subir su autoestima, darle oportunidad a quien recibe el *feedback* de que participe y proporcionar información para que las personas puedan realizar una autoevaluación.

Tipos de feedback

Existen varias maneras de clasificar el *feedback* y esto dependerá de diferentes características, por ejemplo, uno de estos tipos de retroalimentación es el intrínseco el cual es aquel proveniente de las sensaciones que tiene cada persona al realizar una actividad. Se refiere más a cuestiones físicas, por ejemplo, la tensión muscular al realizar ciertos movimientos. Dentro de esta misma línea está el extrínseco que es el más común y es el proporcionado por las personas que nos rodean. También existe el *feedback* evaluativo, correspondiente a la comunicación de que tan bien o mal realiza una persona una acción, junto con este está el correctivo, aquel enfocado a señalar de forma más específica lo que puede hacer o no hacer una persona eventualmente para mejorar su rendimiento. Este último puede confundirse con el *feedback* negativo pues es el encargado de señalar los errores que comete una persona, pero no son lo mismo pues la retroalimentación correctiva está más orientada al proceso y a las fallas que pueden ocurrir mientras este transcurre, por su parte el *feedback* negativo se enfoca más en el resultado, es decir, en el señalamiento del fallo final.

Por otra parte, existen quienes de forma tajante deciden excluir los términos “negativo y positivo” cuando de dar retroalimentación se trata y deciden clasificarlos en: orientado y el orientado al cambio. La promoción de la retroalimentación orientada es aquella que confirma y refuerza conductas deseables, contrario a esto la retroalimentación orientada al cambio es aquella que señala un fallo y lo relaciona con una baja en el rendimiento de la persona buscando cambiar aquella conducta errónea para mejorar así el actuar del sujeto (Carpenter & Mageau, 2013; Cruz et al., 2015; Mouratidis et al., 2010)

Feedback correctivo en el deporte

En la práctica deportiva siempre existirán tanto deportistas como entrenadores, son estos últimos quienes se encargarán principalmente de proporcionar retroalimentación pues son la persona más cercana al sujeto como deportista, gracias a este *feedback* se espera que el deportista pueda participar con éxito en las actividades y aumente la productividad (Valadez et al., 2014; Vergara et al., 2022). La retroalimentación puede darse de manera verbal y de forma no verbal, usando material visual que permita al deportista identificar el error que está cometiendo y la manera en cómo puede mejorar, la retroalimentación solo debe darse cuando el deportista en realidad lo necesite y se deben tomar en cuenta las habilidades del deportista. También se debe dar de forma clara y precisa, indicando con exactitud lo que debe hacer el deportista para mejorar su rendimiento así como señalando lo que debe dejar de hacer para no verse perjudicado, de igual manera se recomienda que la retroalimentación se de en una cantidad adecuada para evitar saturar al deportista pues de ser así, no logrará captar las indicaciones que se le proporcionen.

Los deportistas pueden optar por dos posturas a la hora de recibir *feedback* por parte de las demás personas, en este caso por parte del entrenador. Pueden aceptarlo (percepción legítima) y entenderlo o pueden rechazarlo (percepción ilegítima). Estudios previos han demostrado una mayor tendencia a la percepción legítima por parte de los deportistas cuando el *feedback* apoya la autonomía, por otra parte, la percepción ilegítima suele presentarse cuando quien otorga la retroalimentación viene de una persona controladora que hace uso de regaños u otras técnicas agresivas para comunicarse con los deportistas. La percepción del *feedback* correctivo es entonces muy importante por el papel que juega en el desarrollo del deportista y si bien, tiene que ver con el estilo que utilice el entrenador, muchas veces habrá otros factores que influyan en esta percepción (Abbas & North, 2017; Vergara et al., 2022).

Metodología

Diseño de investigación

Esta investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, no experimental de tipo correlacional transversal. Se considera cuantitativa pues se utiliza la recopilación y análisis de datos numéricos para la obtención de información relacionada con los objetivos planteados, de igual manera se sigue un proceso donde cada paso debe preceder al otro; no experimental pues las variables en cuestión no se manipulan en ningún momento, solo se observa el fenómeno dentro de un contexto determinado; correlacional pues se busca encontrar la relación entre las dos variables desarrolladas en esta investigación; transversal pues la recolección de información solo se hace en un momento en el tiempo (Hernández et al., 2014).

Población

La población comprende los jugadores de fuerzas básicas de un club de fútbol profesional, la muestra ($n = 18$) son aquellos jugadores que se encuentran en la categoría Sub 23 cuyas edades oscilan entre los 18 y 20 años ($M = 19.11$, $DT = 0.583$). Estos jugadores tienen de 6 a 15 años practicando deporte y las posiciones son variadas (porteros, defensas, mediocampistas y delanteros), también son provenientes de diferentes estados del país y no han jugado juntos durante todo el proceso de fuerzas básicas, es decir, cada uno llegó al club en un momento distinto. Como última característica de la población, a la semana entrenan entre 5 y 7 días teniendo estos entrenamientos una duración aproximada de 3 horas.

La elección de la muestra se dio de manera no probabilística por conveniencia por las características de la población y por las variables a investigar (Hernández et al., 2014).

Instrumentos

Cuestionario de burnout deportivo (ABQ) validado en México

Este cuestionario mide el burnout en el deportista según las 3 dimensiones que lo conforman: agotamiento físico y emocional, la devaluación de la práctica deportiva y la reducida sensación de logro, cada uno de estos factores se compone por 5 ítems dando un total de 15 ítems en el cuestionario. Es una escala tipo Likert con respuestas las cuales oscilan entre 1 (casi nunca) y 5 (casi siempre). Está diseñada de tal manera que a mayor respuesta numérica mayor es el nivel del burnout del deportista a excepción de los ítems 1 y 14 que están formulados de forma inversa. La escala se compone por ítems como “no estoy logrando nada en mi deporte” y “no me implico tanto en mi deporte como solia hacerlo” teniendo una confiabilidad de 0.75 total de la escala (Salazar Gonzalez, et al. 2020).

Escala de feedback correctivo

Conformada por 9 subescalas, se utiliza para medir aspectos relacionados al feedback correctivo. Para esta investigación se han tomado solo 4 subescalas de las 9, siendo estas la cantidad de feedback correctivo, percepción de legitimidad, percepción ilegítima y la oportunidad para aprender, cada una de estas subescalas está conformada por 4 ítems, dando un total de 16 ítems aplicados para medir los aspectos de feedback correctivo, algunos de los ítems que componen la escala son “mi entrenador me señala mis defectos” y “si mi entrenador me señala mis defectos yo me siento personalmente ofendido” por mencionar algunos, la confiabilidad de las subescalas oscila entre 0.72 a 0.88 demostrando una adecuada consistencia interna. (Valdez-Goycolea et al., 2019).

Procedimiento

Se contactó a la psicóloga encargada de fuerzas básicas del club para solicitar la oportunidad de evaluar a algunas de las categorías que se encontraban ahí. Se platicó el tema de investigación y las formas de evaluación, después de llegar al acuerdo de no incluir información que permitiera identificar a los jugadores, se escogió a la categoría sub-23 porque es la categoría más cercana al fútbol profesional o bien, al abandono, depende de la manera en cómo transcurra la última parte del proceso.

Después de haberse fijado la categoría, la fecha y una vez establecidos los items a responder se le mandó a la psicóloga encargada un documento en *Google Forms* para que pudiera leer las preguntas que se le harían a los futbolistas y proceder a la evaluación. Una vez llegada la fecha, se cita a los jugadores en un área donde pudieran estar cómodos con la intención de trabajar con ellos aspectos relacionados a la psicología del deporte, al finalizar la sesión se les explicó el tema de investigación y luego se les pasó un enlace de *Google Forms* con las escalas y se les pidió responder a cada pregunta con atención, el tiempo aproximado que tardaron en responder ambas escalas fue de 10 minutos.

Análisis de datos

Se utilizó el programa SPSS *statistics* 20 para el análisis de los datos, empezando con la obtención de los datos descriptivos de la muestra. Después de utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos y según el resultado utilizar la prueba estadística adecuada para medir la correlación entre las variables estudiadas.

Después se utilizó la prueba de correlaciones bivariadas con el coeficiente de Pearson para conocer la forma en cómo se correlacionaban los diferentes factores que conformaban las escalas utilizadas. Después se hizo un análisis de regresión lineal para determinar si algunos de los factores sociodemográficos podrían ser predictor de algunas de las variables estudiadas y por último se hizo un análisis descriptivo de los factores que componen las escalas aplicadas para conocer de manera detallada la forma en cómo se presentaban ambas variables en la muestra evaluada.

Resultados

Datos descriptivos de la muestra

Se utilizó un análisis de los datos descriptivos para conocer mejor los datos proporcionados por la muestra evaluada (Tabla 1).

Tabla 1

Datos estadísticos descriptivos

	<i>N</i>	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad de la persona	18	18	20	19.11	.583
Años practicando el deporte	18	6	15	11.11	3.085
Años con el entrenador	18	.5	4.0	2.389	1.1318
Días entrenados a la semana	18	6	7	6.39	.502
Horas entrenadas por día	18	1.5	5.0	2.556	.9532
N válido (según lista)	18				

Análisis de fiabilidad de las escalas de *feedback* correctivo y *burnout* en el deporte

Para identificar el alfa de Cronbach de cada una de las escalas utilizadas se hizo un análisis de fiabilidad, esto con la finalidad de conocer la magnitud con la que las pruebas miden la variable indicada. Como se puede observar, el alfa de Cronbach en la escala de *feedback* correctivo es aceptable. Por otra parte, el índice de confiabilidad para la escala también se considera aceptable pues cuando las escalas se componen por pocos ítems el índice aceptable debe ser mayor a .60 (Valdez-Goycolea, et al. 2019).

En la escala de *feedback* correctivo el alfa de Cronbach que se obtuvo es de 0.77 mientras que en el cuestionario de *burnout* deportivo es de 0.65 los cuales son, como se menciona anteriormente aceptables por la cantidad de ítems que conforman las escalas.

Análisis de la normalidad de los datos

Se realizó una prueba de Kolmogórov-Smirnov para medir la normalidad de los datos proporcionados según las respuestas que daba cada deportista a los ítems de las escalas, esto con

la finalidad de conocer la distribución que tenía la información recogida y, por ende, realizar la correlación con la prueba adecuada. Como se puede observar (Tabla 2) los datos tienen una distribución normal por lo que la prueba indicada para realizar la correlación es la de Pearson.

Tabla 2

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para medir la normalidad

	N	Parámetros normales		Diferencias más extremas			Z de Kolmogórov-Smirnov	Sig.asintót. (bilateral)
		Media	Desviación típica	Absoluta	Positiva	Negativa		
RD	18	9.27	2.51	.16	.16	-.12	.69	.71
AFE	18	9.33	2.93	.17	.17	-.09	.74	.63
DPD	18	8.83	2.61	.14	.14	-.10	.59	.86
FC	18	13.61	3.27	.13	.13	-.10	.56	.90
PL	18	16.05	3.60	.20	.14	-.20	.87	.43
PI	18	7.33	3.30	.26	.26	-.15	1.11	.16
OPA	18	16.55	3.80	.18	.18	-.18	.78	.57

- a. La distribución de contraste es la normal
- b. Se han calculado a partir de los datos

Análisis correlacional de las escalas

Se aplicó la prueba de correlación de Pearson para conocer la relación existente entre los factores que conforman las escalas aplicadas para medir las variables. Los factores que se analizaron son reducida sensación de logro, agotamiento físico y emocional, devaluación de la práctica deportiva, *feedback* correctivo, percepción legítima, percepción ilegítima y oportunidad para aprender. Como se puede observar existen varias correlaciones de carácter positivo y negativo, la única significativa entre ambas escalas son por ejemplo el agotamiento físico y emocional con la oportunidad para aprender, de igual manera existen otras correlaciones que pueden aportar información sin embargo no resulta tan importantes por su coeficiente de correlación. Es importante observar que entre los factores de la misma escala también existen correlaciones significativas como la que se observa entre el agotamiento físico y emocional con la devaluación de la práctica deportiva o entre la percepción legítima e ilegítima de la retroalimentación (Tabla 3).

Tabla 3*Prueba de correlaciones entre los factores de las escalas*

Variable	N	M	DT	1	2	3	4	5	6	7
1.RSL	18	9.2778	2.51596	1		.				
2.AFE	18	9.3333	2.93057	.242	1	.				
3.DPD	18	8.8333	2.61781	.088	.498*	1				
4.FC	18	13.6111	3.27448	-.165	.112	.363	1			
5.PL	18	16.0556	3.60510	.102	.421	.269	.580*	1		
6.PI	18	7.3333	3.30774	-.026	-.461	.095	.170	-.283	1	
7.OPA	18	16.5556	3.80746	.222	.504*	.151	.349	.808**	-.534*	1

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: N (número de personas encuestadas), M (media de los datos), DT (desviación típica), RSL (reducida sensación de logro), AFE (agotamiento físico y mental), DPD (devaluación de la práctica deportiva), FC (cantidad de feedback correctivo), PL (percepción legítima), PI (percepción ilegítima), OPA (oportunidad para aprender)

Análisis de la regresión entre los datos de los jugadores con las escalas utilizadas

A través de la regresión lineal se identificó la relación entre algunos datos de los jugadores como la edad, el tiempo que tienen practicando su deporte, las horas o días a la semana que juegan y el tiempo que tienen con su entrenador (variable independiente) con la percepción del *feedback* o el *burnout* (variable independiente) para conocer si existe cierta asociación que permita identificar si la variable independiente puede predecir la aparición de la variable dependiente. Solo se encontró una asociación significativa.

Se llevó a cabo una regresión lineal para determinar el efecto que tienen los años practicando el deporte en la percepción de feedback. El modelo resultante fue estadísticamente significativo [$F(1,16) = 12.17, p < .01$] indicando con ello que los años practicando el deporte incide en la percepción del *feedback*.

Análisis descriptivos de los ítems de la escala de burnout deportivo

Los resultados obtenidos en la subescala que cubre la dimensión de reducida sensación de logro indican que de manera general los jugadores evaluados consideran estar logrando cosas valiosas dentro de su deporte, de igual manera no existe mucha presencia de la creencia de no estar logrando nada o de no rendir en el deporte, el ítem que más puede llamar la atención es aquel referente a sentirse exitoso en el deporte pues es aquel que se acerca más a una puntuación que podría proporcionar información importante respecto a ver esto como una zona de oportunidad. De cualquier forma, se demuestra que esta dimensión del síndrome del burnout en estos jugadores se encuentra en buen estado (Tabla 4).

Tabla 4

Estadísticos descriptivos de la subescala de reducida sensación de logro

	<i>N</i>	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
*Estoy logrando muchas cosas valiosas en mi deporte	18	1	4	1.67	.907
No estoy logrando nada en el deporte	18	1	5	1.78	1.060
Ya no estoy rindiendo más de mi capacidad en el deporte	18	1	3	1.61	.778
Parece que no importa lo que haga, no me desempeña tan bien como debiera	18	1	3	1.78	.808
*Me siento exitoso en el deporte	18	1	5	2.44	1.542
N válido (según lista)	18				

Nota: Rango de 1 a 5. *Escala Likert invertida

Respecto a la dimensión referente al agotamiento físico y emocional la media más baja fue el ítem con la media más baja es aquel relacionado con sentirse demasiado cansado por la práctica deportiva. El ítem con la media más alta es aquel que indica el sentirse demasiado cansado como para encontrar energía para otras (Tabla 5).

Tabla 5*Estadísticos descriptivos de la subescala de agotamiento físico y emocional*

	<i>N</i>	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Me siento muy cansado(a) de mi entrenamiento que me batallo en encontrar energía para otras cosas	18	1	4	2.17	1.043
Me siento demasiado cansado(a) por practicar mi deporte	18	1	3	1.44	.616
Me siento fastidiado(a) del deporte que realizo	18	1	3	1.56	.705
Me siento físicamente agotado(a) por mi deporte	18	1	3	2.11	.583
Estoy exhausto por las demandas físicas y mentales en del deporte	18	1	3	2.06	.725
N válido (según lista)	18				

Nota: Rango de 1 a 5.

En la dimensión de la devaluación de la práctica deportiva, el ítem con la media más baja fue aquel relacionado al interés sobre el propio desempeño deportivo. Por otra parte, el ítem con la media más alta es aquel relacionado a la preocupación por el éxito deportivo (Tabla 6).

Tabla 6*Estadísticos descriptivos de la subescala de devaluación de la práctica deportiva*

	<i>N</i>	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
El esfuerzo que hago en el deporte sería mejor si lo hago para otras cosas	18	1	5	2.06	1.305
Ya no me intereso mucho sobre mi desempeño en el deporte como lo hacía antes	18	1	3	1.39	.608
No me implico tanto en mi deporte como solía hacerlo	18	1	3	1.78	.808

Me siento menos preocupado por ser exitoso en el deporte como solía estarlo	18	1	4	2.11	1.079
Tengo sentimientos negativos hacia el deporte	18	1	5	1.50	.985
N válido (según lista)	18				

Nota: Rango de 1 a 5.

Análisis descriptivos de los ítems de la escala de feedback correctivo

Los datos estadísticos descriptivos de la subescala de cantidad de feedback correctivo demuestran que el ítem con la media más baja es aquel referente a la confrontación de parte del entrenador respecto a los fallos. Por su parte el ítem con la media más alta es aquel que refiere al hecho de que el entrenador informa al jugador de sus puntos débiles (Tabla 7).

Tabla 7

Estadísticos descriptivos de la subescala de cantidad de feedback correctivo

	<i>N</i>	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Mi entrenador(a) me señala mis defectos	18	1	5	3.33	1.455
Mi entrenador(a) me informa de mis puntos débiles	18	2	5	4.00	1.085
Mi entrenador(a) me confronta con mis fallos	18	1	5	2.72	1.127
Mi entrenador(a) me dice claramente qué estoy haciendo mal	18	2	5	3.56	1.097
N válido (según lista)	18				

Nota: Rango de 1 a 5.

En la subescala de percepción legítima, el ítem con la media más baja es aquel que indica que el hecho de que el entrenador le comunique al jugador lo que está haciendo mal no le quita el sueño. Por su parte existen dos que comparten la media más alta y son aquellos que indican que el hecho

de que el entrenador informe al jugador de sus puntos débiles no es algo que le afecte lo suficiente e incluso es capaz de aceptarlo y aquel que el deportista ve como oportunidad de mejora que el entrenador lo confronte con sus fallos (Tabla 8).

Tabla 8

Estadísticos descriptivos de la subescala de percepción legitima

	<i>N</i>	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Creo que si mi entrenador(a) me señala mis defectos, es porque tiene motivos para ellos	18	1	5	3.94	1.259
Si mi entrenador(a) me informa de mis puntos débiles, sé aceptarlo / no es algo que me quite el sueño	18	2	5	4.22	.943
Si mi entrenador(a) me confronta con mis fallos, lo considero esto como una oportunidad para aprender y mejora	18	2	5	4.22	1.003
El hecho de que mi entrenador(a) me diga qué es lo que estoy haciendo mal no me quita el sueño	18	1	5	3.67	1.414
N válido (según lista)	18				

Nota: Rango de 1 a 5.

La media más baja indica que los futbolistas sienten como fracaso personal el hecho de que el entrenador los haga conscientes de sus puntos débiles. La media más alta es aquella que indica que si el entrenador confronta al deportista con sus errores lo siente como un fracaso (Tabla 9).

Tabla 9

Estadísticos descriptivos de la subescala de percepción ilegítima

	<i>N</i>	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
PI Si mi entrenador(a) me señala mis defectos yo me siento personalmente ofendido	18	1	4	1.83	.924

PI Si mi entrenador(a) me hace consciente de mis puntos débiles, yo lo experimento como fracaso personal	18	1	5	1.72	1.074
PI Si mi entrenador(a) me confronta con mis errores, yo lo siento como un fracaso	18	1	5	1.94	1.162
PI Si mi entrenador me dice claramente lo que estoy haciendo mal, yo me siento ofendido	18	1	5	1.83	1.098
N válido (según lista)	18				

Nota: Rango de 1 a 5.

El ítem con la media más baja es aquel que indica que si el entrenador confronta al deportista con sus errores, el experimenta esto como una oportunidad de aprendizaje. Aquel con la media más alta es aquel que menciona que si el entrenador señala los errores del deportista, él puede aprender algo de esto (Tabla 10).

Tabla 10

Estadísticos descriptivos de la subescala de oportunidad para aprender

	<i>N</i>	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
OP Si mi entrenador(a) me señala mis errores y puedo aprender algo de esto	18	2	5	4.61	.916
OP Si mi entrenador(a) me hace consciente de mis puntos débiles, yo puedo aprender algo de esto	18	1	5	4.11	1.183
OP Si mi entrenador(a) me confronta con mis errores, yo experimento esto como una oportunidad para aprender	18	1	5	3.89	1.278
OP Si mi entrenador me dice claramente lo que estoy haciendo mal, yo considero esto como una oportunidad para mejorar	18	1	5	3.94	1.349
N válido (según lista)	18				

Nota: Rango de 1 a 5.

Discusión

Esta investigación busca principalmente conocer la relación entre los diferentes factores que se involucran con la percepción del *feedback* correctivo con las 3 dimensiones en las que se puede dividir el síndrome de *burnout*.

No se han encontrado investigaciones que hayan correlacionado, sin embargo, se encontraron investigaciones que toman alguna de las variables empleadas en esta investigación y las relacionan con otra, misma que a su vez, en otras investigaciones se relaciona con la segunda variable empleada en este caso. Por ejemplo, existen algunas investigaciones que relacionan el *feedback* dentro de un equipo deportivo con aspectos como las necesidades psicológicas básicas, por ejemplo, se tomarán en cuenta estas investigaciones pues la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas se relacionan de manera negativa con la aparición de los diferentes síntomas del *burnout* en deportistas (Martínez-Alvarado et al., 2016; Sánchez-Oliva et al., 2014).

En cuanto a las correlaciones entre factores de las escalas, comenzando por la cantidad de *feedback* correctivo, si bien se correlaciona de alguna manera con las dimensiones del burnout los índices no son los suficientemente altos como para considerarlos significativos. Para contrastar resultados se toma en cuenta la investigación realizada por Ríos (2015) donde se menciona una relación positiva y significativa entre la cantidad del feedback correctivo con la vitalidad subjetiva, misma que se entiende como un alto nivel de energía (Ryan & Frederick, 1997), lo cual puede verse como un constructo opuesto al síndrome de burnout precisamente por la dimensión del agotamiento físico y emocional.

En cuanto a la percepción legítima, de nuevo las relaciones con los 3 factores que componen el síndrome de *burnout* se relaciona de cierta forma, pero no de manera que se pueda considerar significativa, contrario al estudio realizado por Cruz et al. (2015), donde demuestra que proporcionar *feedback* correctivo de la manera adecuada como para que pueda ser percibido de forma legítima por el deportista y satisfacer las necesidades psicológicas básicas, sobre todo la autonomía y la relación. Esto puede asociarse al burnout gracias a la investigación realizada por Sánchez-Oliva et al. (2014) quien relaciona la satisfacción de las necesidades psicológicas (autonomía, relación y competencia) con el síndrome de burnout, llegando a la conclusión de que favorecer sobre todo la competencia ayuda a la persona que no aparezcan sentimientos de desmotivación, pues son este tipo de sentimientos aquellos que pueden propiciar la aparición de

menor implicación al deporte practicado, lo cual está implícito en la dimensión de devaluación de la práctica deportiva. De igual manera Ríos (2015) señala que el feedback correctivo satisface las necesidades psicológicas básicas sí se cumplen ciertos requisitos, por ejemplo, el entrenador tendrá que adoptar una postura empática respecto a lo que puede sentir o pensar el deportista, esto favorecerá la implicación del deportista tanto con el grupo como con las actividades que se están realizando, atendiendo de nuevo la dimensión de la devaluación de la práctica deportiva.

Respecto a la percepción ilegítima, las correlaciones no son suficientemente altas como para considerarse significativas, se hace énfasis en la correlación negativa existente entre este factor y el de agotamiento físico y mental. Esto podría indicar que entre más se perciba de forma ilegítima el *feedback* proporcionado por el entrenador, es decir, entre menos acepte el futbolista las correcciones que haga su entrenador sobre el desempeño, el agotamiento físico y emocional se vería reducido, aunque claro, como se mencionó antes, la correlación entre ambos factores no se puede considerar significativa para asegurar que esa puede ser la explicación.

Para contrastar el resultado antes mencionado, se toma en cuenta la investigación realizada por Adie et al. (2008). En esta investigación se encontró que en aquellos jugadores con niveles bajos de autonomía por parte del entrenador eran más susceptibles al agotamiento físico y emocional. Un estilo de comunicativo enfocado a la autonomía suele generar una percepción legítima, por lo que un estilo comunicativo enfocado al control suele generar una percepción ilegítima por parte del deportista (Mouratidis et al., 2010). De esta manera se podría entender que la percepción ilegítima del *feedback* (derivada de un estilo controlador) podría estar relacionada con la aparición de diferentes signos de agotamiento tanto físico como emocional.

Respecto a las correlaciones entre los factores evaluados, se encuentra una correlación significativa entre la oportunidad de aprendizaje y el agotamiento físico y emocional, esto no va acorde a lo encontrado por Esqueda-Valerio et al. (2023) donde en su investigación demuestran una correlación positiva existente entre la oportunidad de aprendizaje y la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas mismas que, como se ha mencionado antes se asocian de forma negativa a las dimensiones que componen el síndrome de *burnout*.

Las correlaciones entre los factores de una misma escala arrojaron significancia en algunos casos, por ejemplo, respecto al cuestionario de *burnout* deportivo solo se encontró una correlación positiva significativa entre el agotamiento físico y emocional y la devaluación de la práctica

deportiva lo cual indica que entre más cansancio exista por parte del futbolista mayor será el sentimiento de desinterés hacia el deporte practicado. Esto contrasta de cierta forma con los resultados de Martínez-Alvarado et al. (2019) donde se identifica una correlación positiva significativa entre todos los factores de la escala.

Por su parte los factores utilizados en la escala de feedback correctivo demuestran correlaciones tanto positivas como negativas que se pueden ver como significantes por ejemplo la relación entre la cantidad de feedback correctivo y la percepción legitima o la percepción ilegítima con la oportunidad de aprendizaje o la percepción legitima con la oportunidad de aprendizaje, esto puede indicar que al proporcionar el *feedback* de manera adecuada la percepción de este es importante y por ende se identifica el componente de aprendizaje en él, lo cual va acorde a investigaciones anteriores (Mouratidis et al., 2010; Valdez-Goycolea et al., 2019).

Sobre los aspectos sociodemográficos como predictores de alguna de las dos variables evaluadas en esta investigación, solo se encontró significancia entre los años que tiene un deportista practicando el deporte con la percepción del *feedback* correctivo. No se encontró ninguna asociación entre los factores sociodemográficos y el síndrome de *burnout*.

Según las respuestas obtenidas en el cuestionario de burnout deportivo se puede considerar que la dimensión referente a la reducida sensación de logro se encuentra en buen estado, de igual manera las respuestas proporcionadas relacionadas con el factor de agotamiento físico y emocional señalan que de manera general el equipo no presenta esta característica. Relacionado con la devaluación de la práctica deportiva, las medias obtenidas reflejan una alta implicación hacia el deporte realizado, los resultados obtenidos son similares a otra investigación donde se aplicó este cuestionario en población con características diferentes, por ejemplo, las edades disminuían y los deportes que practicaban eran variados, sin embargo, las dimensiones del burnout se presentan de manera similar según los análisis realizados (Martínez-Alvarado, 2019).

Por otra parte, los resultados obtenidos en la escala de *feedback* correctivo según las respuestas las medias de las respuestas demuestran que en el equipo evaluado hay presencia de *feedback* correctivo y este se percibe de manera legitima más que de forma ilegítima, de igual manera se identifica la oportunidad de aprendizaje en la retroalimentación otorgada por el entrenador. Los resultados son similares a los obtenidos por Valdez-Goycolea et al. (2019) quienes

evaluaron a futbolistas universitarios y de igual manera identificaron estos factores en medidas parecidas.

Conclusión

Después del análisis de los datos, los resultados demuestran que, en la muestra evaluada no existen correlaciones negativas significativas entre la cantidad del *feedback* correctivo percibido y los 3 factores que se miden con el cuestionario de *burnout* deportivo (H1).

Tampoco existen correlaciones negativas significativas entre la percepción legítima y los factores que componen el cuestionario del *burnout* deportivo (H2).

El mismo caso ocurre con la percepción ilegítima pues no se correlaciona de forma positiva con alguna de las 3 dimensiones del síndrome del *burnout*, de hecho, la correlación más alta en este caso es negativa sin embargo no se considera significativa (H3).

La oportunidad de aprendizaje no se correlaciona de forma negativa con las dimensiones del cuestionario de *burnout* en atletas, si bien se identifica una correlación significativa con el agotamiento físico y emocional, esta es positiva, demostrando que la hipótesis en cuestión no se cumple (H4).

No se ha encontrado asociación significativa entre los datos sociodemográficos de los jugadores evaluados con el síndrome de *burnout*, es decir no podemos determinar que algunos de estos datos pueden predecir la aparición del síndrome por lo que la hipótesis no fue comprobada (H5).

Caso contrario a la asociación de estos datos con la percepción del *feedback* correctivo pues se encontró un grado significativo de predictibilidad con los años practicados el deporte, comprobando así la hipótesis (H6).

Respecto a la última hipótesis, no se identifica la presencia de alguna de las 3 dimensiones del síndrome de *burnout* en los jugadores evaluados, mientras que los factores relacionados a la percepción del *feedback* correctivo muestran un buen grado en la aceptación de la retroalimentación que proporciona el entrenador e identifican la oportunidad para aprender de esta información (H7).

Si bien se cumplieron los objetivos planteados desde un comienzo, después de revisar otras investigaciones considero que el hecho de aplicar alguna otra escala relacionada a la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas puede ayudar con la obtención de resultados más

completos y que ayuden a entender como la percepción del feedback por parte del futbolista influye en su bienestar o bien, en la aparición de consecuencias adversas que terminen por afectar su rendimiento, como en este caso fue el síndrome de *burnout*. También se podrían agregar el resto de las subescalas en la escala de *feedback* correctivo para una mayor obtención de información.

De igual forma se considera importante la idea de abordar estos temas desde un enfoque mixto pues herramientas como las entrevistas o los registros observacionales pueden ayudar mucho en la recolección de información relacionada a estas variables, sobre todo en la que respecta al feedback del entrenador pues ayudaría a medir no solo la forma en como lo percibe el deportista sino también, como lo identifica quien realiza la investigación.

Referencias bibliográficas

- Abbas, Z., & North, J. (2017). Good-vs. poor-trial feedback in motor learning: The role of self-efficacy and intrinsic motivation across levels of task difficulty. *Learning and instruction, 55*(1), 1-8. doi:10.1016/j.learninstruc.2017.09.009
- Adie, J., Duda, J., & Ntoumanis, N. (2008). Autonomy support, basic need satisfaction and the optimal functioning of adult male and female sport participants: A test of basic needs theory. *Motivation and Emotion, 32*, 189-199.
- Appleton, P., Hall, H., & Hill, A. (2009). Relations between multidimensional perfectionism and burnout in junior-elite male athletes. *Psychology of Sport and Exercise, 10*(4), 457-465. doi:10.1016/j.psychsport.2008.12.006
- Betancourth, S., Zambrano, C., Ceballos, A., Benavides, V., & Villota, N. (2017). Habilidades sociales relacionadas con el proceso de comunicación en una muestra de adolescentes. *Psicoespacios, 11*(18), 133-147. doi:10.25057/21452776.898
- Cantú-Berrueto, A., López-Walle, J., Castillo, I., Ponce, N., Álvarez, O., & Tomás, I. (2015). Burnout en el deporte. En J. López, M. Rodríguez, O. Ceballos, & J. Tristán, *Psicología del deporte: Conceptos, aplicaciones e investigación*. (págs. 55-59). Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Carpenter, J., & Mageau, G. (2013). When change-oriented feedback enhances motivation, well-being and performance: A look at autonomy-supportive feedback in sport. *Psychology of sport and exercise, 14*(3), 423-435. doi:10.1016/j.psychsport.2013.01.003
- Cavero, K., Condor, M., & Ramos, E. (2017). *Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del servicio de la unidad de cuidados neonatales en una clínica*. Lima.
- Cohen, A., & Singh, D. (2020). Effective student feedback as a marker for student success. *South African Journal of Higher Education, 34*(5), 151-165.
- Cruz, J., Tristán, J., Pérez, J., Cantú-Berrueto, A., & Blanco, H. (2015). Comunicando un feedback adecuado al deportista y la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas. En J. López-Walle, M. Rodríguez, O. Ceballos, & J. Tristán, *Psicología del deporte, conceptos aplicaciones e investigaciones* (págs. 71-79). Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Davis, L., Jowett, S., & Tafvelin, S. (2019). Communication Strategies: The Fuel for Quality Coach-Athlete Relationships and Athlete Satisfaction. *Frontiers in Psychology, 10*(2019), 1-12. doi:10.3389/fpsyg.2019.02156
- De Francisco, C., Arce, C., Del pilar, M., & Vales, Á. (2016). Antecedentes y consecuencias el burnout en deportistas: estrés percibido y depresión. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 16*(3), 239-246.
- El Sahili, L. F. (2015). *Burnout consecuencias y soluciones*. México: El manual moderno .
- Esqueda-Valerio, E., Vargas-Batres, D., Ovalle-Hernandez, J., Vergara-Torres, A., López-Walle, J., & Tristán, J. (2023). Oportunidad para aprender del feedback correctivo, necesidades psicológicas y

- afectos positivos en alumnos de educación física. *Revista de ciencias del ejercicio FOD*, 18(2), 15-25. doi:10.29105/rcefod.v18i2.95
- Flores, E., García, M., Calsina, W., & Yapuchura, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la universidad nacional de Altiplano-Puno. *Comuni@cción*, 7(2), 5-8.
- Flores-Rodriguez, J., Martín, J. M., Vela, F., & Martinez, J. (2017). Burnout: Intervención aplicada a un entrenador durante la competición. *Revista de psicología del deporte*, 26(4), 99-103.
- Garces de los Fayos, E., & Cantón, E. (1995). El cese de la motivación: El síndrome del burnout en deportistas. *Revista de psicología del deporte*, 4(2), 147-154.
- García-Parra, N., González, J., & Gárces de los Fayos, E. (2016). Estado actual del síndrome del burnout en el deporte. *Cuadernos de psicología del deporte*, 16(2), 21-27.
- Giusti, N., Carder, S., Vopat, L., Baker, J., Tarakemeh, A., Vopat, B., & Mulcahey, M. (2020). Comparing Burnout in Sport-Specializing Versus Sport-Sampling Adolescent Athletes. *The Orthopaedic Journal of Sports Medicine*, 8(3), 1-7. doi:10.1177/2325967120907579
- Granados, L., Aparicio-Flores, M., Fernández-Sogorb, A., & García-Fernández, J. (2020). Depresión, ansiedad y estrés y su relación con el burnout en profesorado no universitario. *Revista espacios*, 41(30), 127-141.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.
- Hill, A., & Curran, T. (2015). Multidimensional Perfectionism and Burnout: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 20(3), 269-288. doi:10.1177/1088868315596286
- Jiménez-Díaz, J. (2020). APRENDIZAJE MOTOR Y FEEDBACK: UNA REVISIÓN DE LITERATURA. *Revista iberoamericana de ciencias de la actividad física y el deporte*, 9(3), 42-58. doi:10.24310/riccafd.2020.v9i3.6385
- Lazarus, R. (1974). *Psychological stress and the coping in adaptation and illness*. California: Baywood Publishing Co. doi:10.2190/T43T-84P3-QDUR-7RTP
- Lee, R., & Ashforth, B. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133. doi:10.1037/0021-9010.81.2.123
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno*(70), 110-120. doi:10.5377/entorno.v0i70.10371
- Mars, L., Castillo, I., López-Walle, & Balaguer, I. (2017). Estilo controlador del entrenador, frustración de las necesidades y malestar en futbolistas. *Revista de psicología del deporte*, 26(2), 119-124.
- Martínez-Alvarado, J., Guillén, F., & Feltz, D. (2016). Athletes' motivational needs regarding burnout and engagement. *Revista de psicología del deporte*, 25(1), 65-71.
- Martínez-Alvarado, J., Guillén, F., Aguiar, L., Magallanes, A., Fernández, P., & Ali, A. (2019). Análisis de las propiedades psicométricas del Athlete Burnout Questionnaire (ABQ) en deportistas mexicanos. *Anales de Psicología*, 35(2), 314-322. doi:10.6018/analesps.35.2.342821

- Melodelgado, A., & Rodríguez, M. (2018). Habilidades sociales en niños y adolescentes, una revisión teórica. *Boletín informativo CEI*, 7(1), 69-75.
- Molina, D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Noticias Cielo*, 3(5), 1-3.
- Moreno, B., & Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.
- Mouratidis, A., Lens, W., & Vansteenkiste, M. (2010). How You Provide Corrective Feedback Makes a Difference: The Motivating Role of Communicating in an Autonomy-Supporting Way. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 32(5), 619-637. doi:10.1123/jsep.32.5.619
- Olivares-Faúndez, V. (2017). Christina Maslach, comprendiendo el burnout . *Ciencia y trabajo* , 59-62.
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90. doi:10.15332/s1794-9998.2017.0001.06
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-159.
- Raedeke, T., & Smith, A. (2001). Development and preliminary validation of an athlete burnout measure. *Sport Psychology*, 23(4), 281-286. doi:10.1123/jsep.23.4.281
- Raedeke, T., Smith, A., Kenttä, G., Arce, C., & De Francisco, C. (2014). Burnout in sport: from theory and intervention. En R. Gomes, R. Resende, & A. Albuquerque, *Positive human functioning from a multidimensional perspective: promoting stress adaptation* (Vol. 1, págs. 113-141). New York: Nova science publishers, Inc.
- Reynaga, P., Mena, D., Valadez, A., Rodríguez, A., & González, J. (2017). Síndrome de burnout en deportistas universitarios mexicanos. *Revista de psicología del deporte*, 26, 209-214.
- Ríos, R. (2015). Feedback, necesidades psicológicas básicas y vitalidad subjetiva en futbolistas estudiantes de las preparatorias UANL. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León] *Repositorio académico digital* , 1-165.
- Rizo, M. (2011). Reseña de "Teoría de la comunicación humana" de Paul Watzlawick. *Razón y palabra*(75), 1-9.
- Rodriguez, M., Ocampo, I., & Nava, C. (2009). Relación entre valoración de una situación y capacidad para afrontarla. *SUMMA psicológica UST*, 6(1), 25-41.
- Rodriguez, R., & De Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(1), 72-84.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of personality*, 65(3), 529-565.
- Salazar, D., Cantú, A., López-Walle, J., & Berengüí, R. (2020). Cuestionario de burnout deportivo (ABQ): Análisis y validación en el deporte mexicano. *Cuadernos de psicología del deporte*, 20(2), 189-200. doi:10.6018/cpd.358931

- Sánchez, J., Lorenzo, A., Jiménez, S., & Lorenzo, J. (2017). El entrenador como mentor de jugadores en formación: un estudio de relaciones entrenador-deportista positivas. *Revista de psicología del deporte*, 26(1), 95-99.
- Sánchez-Oliva, D., Sánchez-Miguel, P., Pulido, J., López, J., & Cuevas, R. (2014). Motivación y burnout en profesores de educación física: incidencia de la frustración de las necesidades psicológicas básicas. *Cuadernos de psicología del deporte*, 14(3), 75-82.
- Sandín, B. (2003). El estrés: Un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3(1), 143-152.
- Selye, H. (1976). Stress without distress. En G. Serban, *Psychopathology of Human Adaptation* (págs. 137-146). Boston, MA: Springer. doi:10.1007/978-1-4684-2238-2_9
- Sierra, J., Ortega, V., & Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, Angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar E Subjetividade*, 3(1), 10-59.
- Silva, D. (2015). Estrés en estudiantes de enfermería: una revisión sistemática. *Ciencia y cuidado*, 12(1), 119-133. doi:10.22463/17949831.332
- Valadez, A., Flores, M., & González, J. (2014). Indicadores de burnout en entrenadores deportivos en México. *Revista internacional de deportes colectivos*, 18, 41-47.
- Valdez-Goycolea, H., Tristán, J., Ramírez, R., Vergara-Torres, A., & López-Walle, J. (2019). Percepción del feedback correctivo por los futbolistas universitarios. *EmásF Revista digital de educación física*, 11(60), 115-123.
- Valdivia, S. (2014). Retroalimentación efectiva en la enseñanza universitaria. *En blanco y negro*, 5(2), 20-23.
- Vales, L. (2011). Psicobiología del estrés. En M. Leira, *Manual de bases biológicas del comportamiento humano* (págs. 179-184). Montevideo: Universidad de la republica .
- Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(3), 1780. doi:10.3390/ijerph19031780
- Vergara, A., Vanegas, M., Ramírez, R., Tomás, I., & Tristán, J. (2022). Percepción del feedback correctivo por alumnos de educación física. *Revista de ciencias del ejercicio FOD*, 16(1), 24-33.
- Weinberg, R., & Gould, D. (2011). *Foundations of sport and exercise psychology*. Illinois: Human Kinetics.

Anexos

Anexo 1

Tabla de actividades de retribución social

No.	Actividades de retribución social	Fecha de inicio	Fecha de termino	Institución en la que se realizó	Descripción del impacto social de la actividad
1	Participación de trabajo libre en el congreso XXX internacional de FOD	7 de octubre del 2022	7 de octubre del 2022	Universidad autónoma de Nuevo León, facultad de organización deportiva	Se presentó información sobre un tema que puede considerarse relevante dentro de la psicología del deporte
2	Prácticas en el departamento de deporte adaptado	2 de septiembre del 2022	1 de Julio del 2023	Instituto estatal de cultura física y deporte de nuevo león	Aplicación de los conocimientos adquiridos en la maestría para ayudar a los deportistas según las necesidades.
3	Participación en el XIX coloquio de la red multirregional de programa de posgrados de calidad en psicología	1 de junio del 2023	1 de junio del 2023	Universidad autónoma de Nuevo León, facultad de psicología	Presentación de una investigación que aporta conocimiento en este campo de aplicación.
4	Participación en el congreso XXXI internacional de FOD	19 de octubre del 2023	19 de octubre del 2023	Universidad autónoma de Nuevo León, facultad de organización deportiva	Presentación de un tema de investigación que busca aportar conocimiento en el campo correspondiente.



XIX COLOQUIO
DE LA RED MULTIREGIONAL
DE PROGRAMAS DE POSGRADO
DE CALIDAD EN PSICOLOGÍA (RMPPCP)



UANL



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN



La Red Multiregional de Programas de Posgrado de Calidad en Psicología

Otorga a:

Cristian Domínguez Rivera

La presente

CONSTANCIA

Por su valiosa participación como **PONENTE** en el:
**XIX Coloquio de la Red Multiregional de Programas de Posgrado
de Calidad en Psicología (RMPPCP)**

llevado a cabo los días 31 de mayo, 1 y 2 de junio del presente.

Monterrey, N.L. a junio de 2023

Dr. Mario Alberto Loredo Villa
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE
PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Mtra. Minerva Pérez Juárez
DIRECTORA DEL INSTITUTO DE
PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN DE
LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA

Dr. Jesús Esteban Sosa Chan
DIRECTOR DE LA FACULTAD DE
PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA DE YUCATÁN

Dr. J. Sebastián F. Galán Jiménez
JEFE DE POSGRADO DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DE SAN LUIS POTOSÍ