



263
24.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

TÍTULO: PERCEPCIÓN INTERPERSONAL EN
JUGADORES DE EQUIPOS DEPORTIVOS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DIRECTORA DE TESIS : REIDL MARTINEZ LUCY MARIA

AUTORAS: SEVERA RETANA KARLA ALICIA Y
TREJO GARCÍA MÓNICA



Ciudad Universitaria, México; D.F. 1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas

Tesis Digitales

Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

TEMATICA	PAG.
RESUMEN.....	2
INTRODUCCION.....	4
CAPITULO I PERCEPCION Y ATRIBUCION.....	5
1.1 Exactitud de la percepción social e interacción interpersonal.....	5
1.2 Conducta de "rol" y exactitud perceptiva.....	6
1.3 La percepción social: Interpretación de la causalidad social.....	7
1.4 Desviaciones e ilusiones en el proceso de atribución.....	7
1.5 Teoría de la atribución.....	8
1.6 Tendencias y procedimientos de la información de la formación de las atribuciones causales.....	12
1.7 Tendencias o prejuicios.....	12
1.8 Errores de atribución.....	13
1.9 Diferencia de perspectiva.....	14
CAPITULO II PSICODINAMICA DE GRUPOS.....	15
2.1 Categorías de Bales en dinámica de grupos.....	16
2.2 Membresía.....	16
a) Tipos de membresía.....	16
b) Tipos de aceptación.....	17
c) Factores que aumentan el atractivo de la membresía.....	18
d) Factores que hacen disminuir el atractivo de la membresía.....	18
e) Consecuencias del atractivo de la membresía.....	19
2.3 Factores socio-afectivos y socio-operativos.....	20
2.4 Consecuencias de la cohesión.....	20
a) Habilidad del grupo para retener a sus miembros.....	22
b) Poder del grupo para influir sobre sus miembros.....	22
c) Grado de participación y lealtad de los miembros.....	23
d) Sentimientos de seguridad.....	23

2.5 Metas.....	23
a) Metas individuales y de grupo.....	23
b) Metas claras y confusas.....	23
2.6 Liderazgo.....	25
a) Liderazgo.....	26
b) Poder referente.....	26
c) Poder legítimo.....	26
d) Poder de recompensa.....	26
e) Poder coercitivo.....	27
2.7 Enfoques para medir la cohesión.....	27
a) Atracción interpersonal entre los miembros.....	27
b) Evaluación del grupo como un todo.....	27
c) Cercanía o identificación con el equipo.....	27
d) Deseo expresado de permanecer al equipo.....	27
e) Índices compuestos.....	27
2.8 Necesidad de reafirmación.....	28
2.9 Relación entre cohesión y productividad.....	28
2.10 Relación entre productividad y estilo interpersonal.....	29
2.11 Consecuencias de la productividad de grupo.....	29
2.12 Propiedades de incentivo de los grupos.....	30
2.13 Similitudes entre los miembros.....	31
2.14 Actividades de grupo.....	31
2.15 Propiedades estructurales.....	31
2.16 Deseo de evitar el fracaso de grupo.....	31
2.17 Deseo de que el grupo tenga éxito.....	32
2.18 Actitudes de los miembros tras el éxito o fracaso del grupo.....	32
2.19 artículos de cohesión en equipos deportivos.....	33
CAPITULO III PSICOLOGIA EN EL EQUIPO DEPORTIVO.....	36
3.1 El equipo deportivo.....	36
a) Factores individuales y colectivos.....	36
b) Factores del entorno.....	37
c) Lo individual y lo colectivo.....	38
3.2 El respeto del ser humano como valor fundamental en el equipo.....	38
3.3 Actitudes de los jugadores hacia los compañeros de equipo.....	39
3.4 Estructura afectiva y técnica.....	40
3.5 El status de los jugadores.....	42

3.6 Análisis multidimensionales.....	43
3.7 Cohesión del equipo y el rol de los líderes.....	44
3.8 Los diferentes roles posibles del entrenador.....	44
3.9 Personalidad del equipo.....	49
3.10 Intencionalidad táctica.....	49
a) Influencia de la intencionalidad táctica sobre la percepción del juego.....	50
3.11 Pensamientos de los equipos ganadores en contraposición a los perdedores.....	50
3.12 Tipos de conductas en la comunicación.....	51
a) Canal verbal de comunicación.....	51
b) El canal no verbal.....	52
 CAPITULO IV METODO.....	55
4.1 Pregunta de investigación.....	56
4.2 Hipótesis conceptual.....	56
4.3 Hipótesis estadísticas.....	56
4.4 Variables.....	56
4.5 Definición conceptual de las variables.....	57
4.6 Definición operacional de las variables.....	57
4.7 Definición conceptual de cada uno de los aspectos técnicos y de personalidad.....	58
4.8 Muestra.....	60
a) Sujetos.....	60
b) Muestreo.....	60
4.9 Tipo de estudio.....	60
4.10 Diseño.....	60
4.11 Instrumento.....	60
4.12 Características de los equipos investigados.....	61
4.13 Análisis estadístico de frecuencias.....	62
4.14 Análisis factorial.....	63
4.15 Descripción de factores.....	64
4.16 Confiabilidad por factores.....	65
4.17 Procedimiento.....	69
 CAPITULO V ANALISIS ESTADISTICO.....	69
5.1 Comparación de medias en cada reactivo.....	70
5.2 Comparación de medias en cada factor.....	70
5.3 Perfil de reactivos y factores.....	70
5.4 Discriminante por reactivos.....	71

5.5 Función canónica discriminante en la media de los equipos.....	72
5.6 Clasificación de resultados.....	75
5.7 Discriminación por factores.....	76
Discusión	79
Conclusiones.....	82
Sugerencias y limitaciones.....	83
Anexos.....	85
Anexo A Conceptos Básicos.....	85
Anexo B Escala de percepción interpersonal.....	86
Anexo C Aportaciones.....	89
Reporte final del equipo Pumas.....	89
Reporte final del equipo Toros.....	92
Anexo D Ejemplos ilustrados de los aspectos técnicos y de personalidad.....	95
Bibliografía.....	102

AGRADECIMIENTOS

Deseamos expresar nuestra admiración profesional a la Maestra **Lucy Reidl**; agradeciendo su tiempo, disposición y amistad, contribuyendo en nuestra formación como profesionistas.

Este trabajo no se hubiera podido llevar a cabo sin la colaboración voluntaria de los equipos participantes : **PUMAS (U.N.A.M.)** y **TOROS (NEZA)** , de tal manera que queremos agradecer especialmente a Guillermo Orta, preparador físico (PUMAS), Carlos Reynoso D.T (TOROS) y a los jugadores que además de su participación , mostraron interés y nos dieron facilidades en la aplicación del instrumento.

Al Sr **Ismael Chavez**, quien contribuyó en la impresión del trabajo con calidad y profesionalismo.

A las personas que nos apoyaron técnicamente en los programas de computación empleados.

¡ MUCHAS GRACIAS !

DEDICATORIA

Este trabajo ha sido uno de los logros más importantes de mi vida. Gracias *DIOS*: me diste la oportunidad de volver a vivir y de continuar teniendo fe en mí, para la obtención de mis objetivos.

Dedico éste trabajo de tesis a:

A MIS PADRES:

Por darme una educación firme, para guiarme por el camino correcto; a través de sacrificios, apoyándome económica y moralmente y porque siempre han estado a mi lado incondicionalmente.

LOS AMO

A MIS PADRINOS:

Por contar con ellos en los momentos difíciles que los he necesitado; gracias a sus consejos que me han dado y sobre todo, el amor y cariño que me tienen y les tengo.

A MIS ABUELOS:

Papá Simón y mamá Licha; aunque no estén aquí conmigo, siguen permaneciendo en mi corazón, gracias por todo el tiempo que me dedicaron, el amor que me dieron, cariño y comprensión.

A LUIS:

Por estar conmigo cuando te necesité, por brindarme tu apoyo, cariño y confianza. Gracias por enseñarme a amar.

TE AMO

A mis abuelos, tíos, primos y amigos que estuvieron a lo largo de mi carrera, motivándome a seguir adelante.

KARLA SEVERA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

TITULO: Percepción interpersonal en jugadores de equipos deportivos

DIRECTORA DE TESIS: Reidl Martínez Lucy María

AREA: Psicología social

AUTORAS: Severa Retana Karla Alicia y Trejo García Mónica

PROPOSITO DE LA INVESTIGACION: Demostrar cómo influye la estructura de las percepciones interpersonales respecto a la calidad en aspectos técnicos y de personalidad de los miembros de equipo en la productividad de éste.

PREGUNTA DE INVESTIGACION: ¿La estructura de las percepciones interpersonales respecto a la calidad en aspectos técnicos y de personalidad de los miembros de equipo constituye un factor en la productividad del equipo?

RESUMEN

Teniendo como objetivo el vincular la psicología al aspecto deportivo en equipos de fútbol, específicamente trataremos el tema de la percepción interpersonal de los jugadores de dos equipos de fútbol de la división (profesionales), en donde cada jugador indicará cómo percibe a cada uno de sus compañeros de equipo, esta percepción se verá a través de un instrumento diseñado llamado "Escala de Percepción Interpersonal", para la realización de este instrumento se tomarán en cuenta características ideales como son habilidades necesarias técnicas para cualquier futbolista y cualidades de personalidad, en su contraparte características indeseables que son: como jugador y como persona.

Se les preguntará a los jugadores de estos equipos, qué características desearían que tuvieran sus compañeros de equipo, tanto de habilidades técnicas, como de personalidad y qué características no soportarían en éstos.

Se sacará una lista con las características indicadas por los jugadores poniendo a cada una su contraparte positiva o negativa.

En la escala de percepción interpersonal se pondrán las características alternando las positivas con las negativas ya que serán dos listas para poner la contraparte, en medio de las dos listas hay una numeración del 5 al 1 en donde cada número tiene su peso en la característica indicada, las instrucciones para los jugadores serán los siguientes: "Algunas características de los jugadores de fútbol aparecen a continuación, lee cada una de ellas indicando cómo percibe a la persona correspondiente, dentro del equipo en este momento, no emplee mucho tiempo en cada característica, tratando de dar la respuesta que mejor describa sus percepciones".

En la escala se tomarán en cuenta variables como: edad, escolaridad, estado civil, hijos, nivel socio-económico y otra ocupación además del fútbol.

Como ya se mencionó nuestra muestra será de dos equipos de fútbol, un equipo de los primeros cinco lugares (Pumas- U.N.A.M.) y otro de los últimos de la tabla (Toros-Neza) ambos profesionales, las posiciones que ocupan son importantes para efecto de probar la hipótesis, la cual dice: que la estructura de las percepciones interpersonales respecto a la calidad en aspectos técnicos y de personalidad de los compañeros de equipo constituye un factor en la productividad del equipo.

De esta forma, teniendo los resultados de ambos equipos se hará el análisis estadístico en el SPSS (paquete estadístico), para sacar la validez, confiabilidad, recodificar la escala para obtener finalmente el análisis de discriminaciones entre perfiles de los dos equipos.

Los datos de la escala en el análisis estadístico nos permitirá tener acceso a otros resultados que consideramos importantes además del deseado. Por ejemplo: perfil de cada jugador, estilo de percepción del jugador y perfil de percepciones por posición.

Basándonos en diferentes teorías e investigaciones, tanto de psicología social como del deporte hemos relacionado ambas áreas en el aspecto grupal o de equipo. Muchas teorías y conceptos de la psicología social, han sido base para investigaciones en psicología del deporte. Teniendo en cuenta esto, se han analizado los conceptos, teorías y aproximaciones de la psicología social al deporte y específicamente en esta tesis a los grupos o equipos; estas definiciones se podrán consultar al final, en la parte de Anexos (A).

El objetivo de la Tesis es demostrar la hipótesis de que la estructura de las percepciones interpersonales respecto a la calidad en aspectos técnicos y de personalidad de los miembros del equipo constituye un factor en la productividad de éste, se van a hacer comparaciones de un equipo ganador y un equipo perdedor, por lo tanto, se van a escoger a dos equipos con estas características: <Pumas U.N.A.M.> (de los cinco primeros lugares) y <Toros NEZA> (de los cinco últimos de la tabla de posiciones); ambos profesionales pertenecientes a la primera división de fútbol mexicano, (Temporada 94-95). No se escogerán los extremos de la tabla de posiciones para evitar el fenómeno de regresión a la media estadística.

Esta tesis está dividida en cinco capítulos, el **Primero** trata de la percepción y atribución, como procesos necesarios para la dinámica de grupos.

El **Segundo capítulo**; explica las teorías existentes sobre dinámica de grupos; conceptos como: membresía, cohesión, metas, liderazgo, productividad en los equipos de fútbol; así como sus consecuencias.

En el **Tercer capítulo**; se desarrolla el tema de la psicología en el equipo deportivo, en base a las investigaciones realizadas por psicólogos en equipos de fútbol; de las cuales se partieron para la hipótesis de investigación.

El **Cuarto capítulo**; describe el método, pregunta de investigación, hipótesis conceptuales y de investigación, variables, definición de aspectos técnicos y de personalidad, explicación del tipo de estudio, diseño, instrumento y procedimiento que se siguió para esta investigación.

En el **Quinto y último capítulo** de este trabajo, se hablará del análisis estadístico de esta investigación y resultados de la misma.

Esperamos que este trabajo ayude a cubrir las necesidades psicológicas de un equipo, del entrenador y de los jugadores, ya que a través de éste, se pueden elaborar reportes que expliquen el nivel actual de las habilidades del equipo y aportan recomendaciones de desarrollo dependiendo de las habilidades afectadas, además de recursos psicológicos para mejorarlas.

PERCEPCION Y ATRIBUCION



CAPÍTULO UNO

EXACTITUD DE LA PERCEPCIÓN SOCIAL E INTERACCIÓN INTERPERSONAL

La exactitud de la percepción social ha sido también llamada sensibilidad social, conocimiento social y empatía; la exactitud de la percepción interpersonal se considera importante porque el vivir y el trabajar juntos sería difícil si la percepción de los otros fuera inexacta. Cartwright, 1979, supone que los grupos compuestos de miembros que gozan de exacta percepción de la conducta social son más eficientes, que los compuestos por miembros que tienen una percepción menos exacta. Parece razonable suponer que en un pequeño grupo, la percepción exacta de los demás miembros por parte del líder aumenta la eficacia del grupo, y que los nuevos miembros que puedan percibir y evaluar rápidamente la situación sean mejor aceptados que los otros.

(Cartwright; 1979)¹, una de las posiciones de la eficacia en la conducta interpersonal es que el conocimiento que un individuo tiene acerca de las intenciones y creencias de otras personas lo capacita para participar de modo más eficaz en la actividad del grupo, y otra que los grupos compuestos de individuos que tienen una percepción social exacta, son más eficientes que los grupos compuestos por individuos que no tienen tan buena percepción social.

Steiner (1955)¹ sugiere que, cuando las cualidades percibidas exactamente tienen importancia para la actividad del grupo, la percepción social exacta lleva a una mayor eficiencia interpersonal y de grupo. Por ejemplo, cuando un jugador tiene la cualidad de ser buen rematador de cabeza y sus compañeros lo saben, en un partido, no dudarán en darle pases para que remate de cabeza.

¹ D. Anzieu. *Dinámica de grupos, investigación y teoría*, Buenos Aires, 1980, Pag. 24

¹ Ibid. Pag. 64

Las percepciones erróneas de las expectativas de rol de las otras personas que forman parte del sistema, pueden llevar a fricciones y conflictos; además, las relaciones de rol entre el que percibe y el percibido pueden introducir desviaciones selectivas en la percepción de la persona. Por ejemplo; cuando se contrata a jugadores de prestigio y no rinden lo esperado en el nuevo equipo, surgen problemas.

CONDUCTA DE "ROL" Y EXACTITUD PERCEPTIVA.

Cuando una persona acepta desempeñar un rol social, se espera que su personalidad sea la adecuada para el rol o que ocurran ciertas modificaciones en ella. Al desempeñar un rol el individuo trata de transmitir la impresión de que está cumpliendo con los requisitos del rol; el carácter predecible de la conducta de rol, proporciona atajos en la percepción de la persona.

La gente actúa algunas veces de modo que contradice las expectativas de rol; la personalidad del individuo ha quebrantado en cierto modo las exigencias del rol, la conducta formal de rol ha sido descuidada para reducir la tensión generada por el rol. Por ejemplo; existen jugadores que tratan de demostrar sus habilidades en otra posición de juego, cambiando de portero a delantero o de delantero a defensa.

La conducta sin relación con el rol, o la que difiere de las exigencias usuales del rol a causa de su carácter impredecible es una fuente rica de información en la percepción interpersonal. Como mínimo, dicha conducta sugiere que la persona que quebranta la norma de rol es independiente y no conformista, pero también implica una gran cantidad de información sobre la personalidad total; sugiere que la persona está insatisfecha de ciertas exigencias del rol o que desea mostrar al observador sus propios atributos "personales". En general, cuantas menos razones pueda tener una persona para actuar en forma no prevista por el rol, mayor será la información transmitida sobre sus características individuales únicas (Cartwright, 1979).

LA PERCEPCIÓN SOCIAL: INTERPRETACIÓN DE LA CAUSALIDAD SOCIAL.

En la mayoría de las situaciones, el modo de reaccionar de una persona a las acciones de los demás está influenciado por su modo de percibir o de interpretar la causa de la conducta.

Heider (1958)², estableció que una de las mayores causas de error en la percepción social es la tendencia a ver a las personas y no a las situaciones como la causa de la acción; demasiada significación se atribuye a la conducta y a sus efectos y muy poco al contexto situacional. En consecuencia, eventos que en realidad están controlados externamente son vistos como si dependieran del propio control de la persona.

DESVIACIONES E ILUSIONES EN EL PROCESO DE ATRIBUCIÓN

Kelley (1967)², resumió algunas de las fuentes comunes de error en la atribución de responsabilidad e intención a nosotros y a los demás. Hay una tendencia a ignorar o a no percibir la situación significativa. Se atribuye demasiada significación a las acciones y a sus consecuencias y demasiada poca a los contextos situacionales.

Sucesos que en realidad están más allá del control de la persona son vistos como responsabilidad suya. Por ejemplo; existen goles que son imparables, ya que la velocidad, fuerza y colocación que lleva el balón es imposible de detener; sin embargo, muchas veces se culpa al portero en estas situaciones.

Otro error es el de la suposición egocéntrica en la que la persona cree que sus reacciones son las objetivas, mientras que las de los demás son supuestas subjetivas.

² D. Mayers, *Psicología social*, Mexico, 1995, Pág. 76

² Ibid. Pág. 80

Cuando un suceso tiene consecuencias importantes para la autoestima de la persona, su parte en el suceso puede ser pasada por alto en la percepción; la percepción de los hechos en los que está personalmente comprometido o implicado está muy sujeta a desviaciones subjetivas.

Por ejemplo, el anotar un gol, o participar en el triunfo del equipo, aumenta la autoestima de cualquier jugador, de ahí la importancia que tiene para él, si resalta su participación o no.

TEORÍA DE LA ATRIBUCIÓN

El deseo de saber porqué suceden las cosas y porqué la gente hace las cosas que hace, parece ser una parte esencial del ser humano.

Los teóricos de la atribución (Kelley, 1967; Heider, 1958) asumen en general que la gente actúa como los científicos, tratando constantemente de dar sentido a sus mundos, formando teorías y haciéndose preguntas. Sus respuestas incluyen percepciones, pensamientos y sentimientos, así como acciones; por lo tanto, no se responde directamente a los acontecimientos que nos rodean sino al significado o interpretación que damos a estos acontecimientos, los cuales son provistos en parte por las atribuciones que nos formamos de ellos.

La investigación sobre el fenómeno de la atribución se convirtió en un área importante de la Psicología Social en la década de 1970.

Los teóricos de la atribución (Kelley, 1967; Heider, 1958) también han comenzado a entender las formas en que la mente de la gente trabaja en lo que considera cuestiones causales.

Un ejemplo hipotético de la forma en que algunos fenómenos de atribución pueden operar en un equipo de fútbol es la que se describe a continuación:

El equipo ha tenido un partido de fútbol; como todos esperaban Antonio y Jorge jugaron muy bien y ambos consiguieron que el equipo ganara. Cuando se les preguntó a sus compañeros porqué Antonio y Jorge habían jugado tan bien, contestaron que porque ellos eran hábiles e inteligentes y siempre lo hacían bien; Antonio confirmó esto cuando se le preguntó sin

embargo, Jorge dijo que él practicó mucho para ese partido y por eso lo hizo tan bien.

Quizás la atribución más realista para los dos podría haber sido, que jugaron bien debido a su esfuerzo y alta capacidad.

Se asume que la causa de la atribución hecha por cualquier individuo en particular refleja su visión del mundo y tiene consecuencias importantes para su conducta o reacciones hacia los demás. Así, el hecho de que Antonio se enfoque más a su capacidad como causa de su buen nivel de juego probablemente refuerce su confianza en sí mismo, en tanto que Jorge tendría menos confianza acerca del futuro y sentiría que el único camino por el que él puede continuar bien, sería manteniéndose practicando tanto o más de como lo hizo para ese partido.

Dado el caso particular de obtener un buen nivel de juego en el partido, a la gente puede parecerle natural interpretar al caso con referencia a causas plausibles.

Sin embargo, la atribución específica que se hace depende no sólo del caso en sí, sino también de que se conozca el contexto del mismo, del conocimiento acerca de casos pasados importantes y de la personalidad o factores motivacionales que afectan la atribución.

Tanto Antonio como Jorge obtuvieron un alto nivel de juego aun cuando atribuyeron su logro a diferentes factores, debido a que Antonio confía en su alta capacidad, en tanto que Jorge carece de esta confianza y cree que su esfuerzo de práctica fue crucial, mientras que otros compañeros conocedores del alto desarrollo constante de Jorge, creen que él es muy hábil.

Los hechos tendrán diferentes efectos dependiendo de las atribuciones que se hagan acerca de los acontecimientos. El éxito de Antonio se ha atribuido a su alta capacidad, por lo que él se sentirá confiado en su próximo partido, en tanto que el éxito de Jorge se ha atribuido al esfuerzo de práctica y por lo tanto estará menos confiado que Antonio acerca de su futuro desarrollo y podría rehuir a las tareas que implican jugar en esa posición.

En ambas situaciones las atribuciones para lo que nominalmente es el mismo caso afectan el autoconcepto y las oportunidades futuras de estos jugadores de manera diferente.

Una de las razones para hacer una atribución es responder a una pregunta específica. En general, se tiende a dar crédito a los éxitos y evitar responsabilidades por los fracasos; también se tiende a percibir las causas de los acontecimientos que benefician o dañan a la gente, de manera que hagan al mundo menos amenazante.

Perder un partido de fútbol podría atribuirse a factores como: no tener mucha habilidad para jugarlo, no haber jugado con suficiente dureza, no estar interesado en jugar o haber tenido un arbitraje desafortunado o no estar de acuerdo con el contrato.

En una situación deportiva hay numerosas atribuciones empleadas comúnmente, como que el otro equipo fue mejor, no estar bien en el juego o tener la ventaja de jugar en casa (Frieze, Mc Hugh y Duguin, 1976).

Heider (1958) diferenció entre fuerzas internas y externas como causas de los acontecimientos. Según Heider, cuando alguien tiene una actividad su logro es una función de su fuerza personal ante la fuerza ambiental; esta distinción entre las causas personales internas del actor y causas ambientales externas al actor constituye la dicotomía causal fundamental que han explorado los investigadores de la atribución.

Kelley (1967) definió el consenso como el grado en el cual una conducta es similar entre la gente; si otros se conducen de igual manera el acto tiene alto consenso, si otros se conducen en forma diferente, el acto tiene bajo consenso. Un alto consenso sugiere un estímulo a la atribución (retomando el ejemplo anterior, si todos consiguen un alto nivel de juego en un partido, el partido pudo haber sido fácil). Un consenso bajo es una clave más vaga que podría implicar la atribución hacia la persona (Antonio fue el único que obtuvo un alto nivel de juego, debido a su habilidad o motivación).

Kelley, afirmó que los estudiosos de la atribución encuentran que la afirmación acerca de la conducta pasada de un actor es muy clara para

interpretar su conducta actual; propuso que si se desea determinar porqué ocurre algo en particular y se tiene la información acerca de la conducta pasada, entonces se pueden analizar sistemáticamente tres fuentes de información: consistencia, distinción y consenso.

Kelley (1972)² ; considera que hacemos suposiciones acerca de cómo opera el mundo y las empleamos además de nuestro conocimiento acerca de los hechos y sus causas probables, para hacer atribuciones rápida y eficientemente sobre las bases de información incompleta .

Las expectativas que se sostienen acerca de los resultados de otros pueden guiarnos a una conducta en formas que inspiren sutilmente nuestras expectativas hacia la verdad. Por ejemplo; cuando un equipo con bajo puntaje en la tabla de posición, espera calificar, aún cuando otro equipo tenga malos resultados también.

² Idem. Pag.82-83

TENDENCIAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA INFORMACIÓN EN LA FORMACIÓN DE LAS ATRIBUCIONES CAUSALES

Kelley (1967)², denominó los defectos del que atribuye como tendencias, errores e ilusiones.

Si las atribuciones están basadas en diferentes procesos que no se derivan de modelos racionales, entonces las tendencias, podrían reflejar aspectos del procedimiento real de atribución más que de un problema o error. Por ejemplo; cuando un jugador es "catalogado malo", por los medios de comunicación y/o público; y dentro del campo de juego, sus compañeros de equipo lo consideran "bueno"; las atribuciones de éstos últimos son reales ya que no se están dejando llevar por lo que dicen los demás, sino por lo que realmente están percibiendo.

TENDENCIAS O PREJUICIOS

Proteger la autoestima :- Heider (1958) fué el primero en reconocer que los observadores protegen su autoestima al idear excusas para acontecimientos que desean ignorar. Ejemplo: ¿Cómo podría alguien explicar los éxitos de aquéllos que detesta?; la gente tiende a aumentar su autoestima al tener más responsabilidad de los acontecimientos buenos o éxitos que de los acontecimientos malos o fracasos.

Sobreatribución a las personas :- En la gente hay una fuerte tendencia a atribuir la causalidad a las demás personas (Heider 1958)²; cuando se observa la conducta de una persona se tiende a creer que ésta fue libre al escoger e intentar la conducta.

Heider señaló ésto en su comentario "La conducta engloba al campo", al referirse a los procesos perceptuales de enfoque sobre la persona y la conducta, en tanto que las fuerzas ambientales se desvanecen en el fondo.

² Ibidem. Pag. 84-85

² Ibidem. Pag. 90-99

ERRORES DE ATRIBUCIÓN

El pensamiento ilusorio con frecuencia es un producto secundario de las estrategias de la mente para simplificar información compleja; esto se compara con los mecanismos perceptuales, los cuales por lo general proporcionan una imagen útil del mundo, aunque en ocasiones vayan por mal camino.

El error fundamental de atribución.- En cualquier momento nuestro estado interno y por consiguiente lo que decimos y hacemos depende de la situación, al igual que de lo que introducimos a la situación cuando explicamos la conducta de alguien, subestimamos el impacto de la situación y sobreestimamos el grado en que refleja los rasgos y actitudes del individuo.

El error de atribución es tan irresistible aun cuando las personas saben qué está causando la conducta de otra persona y subestiman las influencias externas (Gilbert y Jones, 1986)¹.

Cometemos el error fundamental de atribución cuando explicamos la conducta de otras personas, en términos de la situación, mientras sostenemos que los demás son responsables de su conducta. Cuando nos referimos a nosotros mismos, por lo general utilizamos verbos que describen nuestras acciones y reacciones y cuando nos referimos a alguien más, con mayor frecuencia describimos lo que esa persona es (Fiedler 1991; McGuire, 1986; White y Younger, 1988)³. Por ejemplo; un jugador del mismo equipo puede atribuir el error de fallar un gol, a la falta de habilidad de su compañero, mientras que él, encontrándose en una misma situación falla, puede justificarse con las condiciones del campo, el equipo contrario, etc.

En la vida real, quienes tienen poder social, por lo general inician y controlan las acciones, lo que a menudo conduce a los subordinados a sobreestimar su conocimiento e inteligencia (Fincham y Jaspars, 1980)³.

¹ Papalia D. E. : Psicología, México, 1990. Pg. 649

² Ibid. Pag. 649

³ Idem. Pag. 650

DIFERENCIA DE PERSPECTIVA

Los teóricos de la atribución señalan que tenemos una perspectiva diferente cuando observamos y cuando actuamos (Jones y Nisbett, 1971; Jones, 1976)³. Cuando actuamos, el ambiente domina nuestra atención; cuando observamos actuar a otra persona, esa persona ocupa el centro de nuestra atención.

Para usar la analogía perceptual de figura y fondo, la persona es la figura que sobresale del fondo ambiental que lo rodea de tal modo que la persona parece causar cualquier cosa que suceda.

El error de atribución es fundamental para explicar y algunas veces predecir las actitudes hacia los demás.

RESUMEN

En este capítulo, hemos tratado los temas de percepción y atribución; dando ejemplos de cómo funcionan estos procesos en los equipos de fútbol.

En el siguiente capítulo, se explicará un proceso más complejo: "La psicodinámica de grupos", que incluye factores de muchos tipos en las relaciones interpersonales, partiendo desde las categorías en dinámica de grupos, hasta la revisión de artículos de cohesión en equipos deportivos.

³ Ibidem. Pag. 651-652

PSICODINAMICA DE GRUPOS



CAPÍTULO DOS

PSICODINÁMICA DE GRUPOS

En la elaboración de teorías sobre dinámica de grupos se investigan temas como: cohesión, comunicación, cambio, resistencia al cambio, procesos de interacción, liderazgo, influencia social, afectividad y vínculos colectivos.

Estos términos se refieren a los aspectos dinámicos de los grupos y algunos de ellos serán mencionados constantemente a lo largo de la tesis.

Las categorías hechas por Bales (1969) en la dinámica de grupos son:

a) Área socio-afectiva positiva :

- 1-Da pruebas de solidaridad
- 2-Se muestra moderado
- 3-Aprueba.

b) Área de las tareas socio-operativas:

- 4-Ofrece una orientación o sugestión
- 5-Da una opinión
- 6-Da una información
- 7-Pide una información
- 8- Pide una opinión
- 9-Pide una orientación.

c) Área socio-afectiva negativa:

- 10-Desaprueba
- 11-Manifiesta una tensión, molestia.
- 12-Agresividad.

Estas doce categorías resumen la experiencia como observador de los fenómenos de grupo.

El conocimiento y comprensión de estos fenómenos sociales que se dan dentro de cualquier equipo de fútbol, son una herramienta más para el psicólogo, cuyo objetivo es intervenir en situaciones de conflicto tanto en nivel diagnóstico como en aplicación de estrategias para su solución.

Al considerar cualquier equipo, es evidente que existen entre los jugadores diversas relaciones; el jugador puede depender del equipo en cierto grado para obtener cosas que él valora, también puede considerar atractiva o no la perspectiva de ser un miembro del equipo; y éste a su vez puede aceptarlo o rechazarlo: puede o no haber compatibilidad entre ellos. Cualquier jugador perteneciente a un equipo queda afectado por la membresía.

MEMBRESÍA

La membresía describe la cualidad de estar dentro o fuera de un grupo (Napier, 1972). En un equipo, un jugador que es miembro de éste, está "en" el equipo y se localiza dentro de sus límites; la membresía se puede considerar definida y los miembros saben quién pertenece y quién no, pues los integrantes piensan en sí mismos como componentes de un equipo y tienen una imagen definida de éste en conjunto y de sus miembros individuales.

En un equipo de fútbol, la membresía puede hacer que algún jugador dependa del equipo en muchas de las cosas que necesita, como seguridad y afecto.

Tipos de membresía

La membresía de un individuo hacia un grupo puede ser de tres formas:

- a) **Atracción positiva**- Si el grupo motiva al sujeto a convertirse en miembro o a seguir siéndolo.
- b) **Atracción negativa** - Si no desea pertenecer definitivamente.

c) **Atracción neutral** - Si el tener esa membresía le es indiferente (Jackson, 1979)⁴ ; señala que la relación de atracción con la de aceptación, identifican relaciones más complejas, que existen entre persona y grupo.

Tipos de aceptación

Aceptación: Grado en que el grupo emplea prescripciones de papeles para influir sobre la conducta del individuo.

Aceptación positiva - Cuando los miembros de un grupo consideran al individuo sujeto a las sanciones o normas existentes en el grupo.

Aceptación neutra - Los miembros sienten indiferencia o toleran la conformidad de los demás miembros del grupo a las normas que lo rigen.

Aceptación negativa - Los miembros tratan al individuo como no perteneciente al grupo, lo excluyen de la membresía.

Una persona obtiene membresía psicológica, cuando queda atraída positivamente por el grupo y es positivamente aceptada por éste. La atracción neutral unida a la aceptación neutral caracterizan a la "no membresía psicológica".

La membresía marginal - Es cuando una persona aceptada como miembro siente indiferencia hacia la membresía .

Relación rebelde - Es cuando un individuo aceptado no desea pertenecer al grupo. En otra clasificación se considera a la **membresía no involuntaria**. Cuando se excluye a una persona del grupo al que desea pertenecer, este rechazo del grupo puede ocasionar consecuencias negativas en la persona rechazada, por ello la persona es capaz de llegar a extremos de conducta para tratar de evitarlo.

La membresía involuntaria - Se observa cuando la persona forma parte de un grupo al cual no decidió pertenecer.

⁴ Napier, Grupo, teoría y experiencia, México, 1975, Pág. 59-64

Factores que aumentan el atractivo de la membresía

Para que un jugador considere atractivo a un equipo, es decir para que quiera pertenecer a éste es necesario que tenga ciertas propiedades, algunas de estas son:

El medio - Si el medio en el que se desenvuelven los jugadores del equipo, es un ambiente de colaboración y amistad, el jugador se sentirá mejor y será más productivo que en una situación de competencia interna.

El prestigio - Cuanto más prestigio obtenga el jugador dentro del equipo o cuanto más crea, él que puede obtenerlo, se sentirá más atraído hacia éste.

Grado de interacción entre los miembros - Éste puede influir de manera determinante para que el jugador se sienta atraído por el equipo.

El éxito - Los miembros de un equipo se muestran más tendientes a incorporarse a equipos o a continuar en éstos, cuando han tenido éxito o son equipos prestigiosos.

Factores que hacen disminuir el atractivo de la membresía

La disminución del interés por pertenecer a un equipo puede deberse a diversos factores, en donde la atracción decrece o es negativa, o cuando las necesidades del jugador se ven poco satisfechas por el equipo; algunos de estos factores son:

- a) Falta de acuerdo acerca de la solución de un problema del equipo.
- b) La imposición por parte del equipo de demandas irracionales o excesivas que el jugador no puede cumplir.
- c) Cuando en un equipo existen miembros con conductas dominantes o desagradables, casos de jugadores que no tienen la madurez para manejar su éxito.
- d) Cuando existen jugadores que dominan cualquier discusión del equipo, por lo tanto restringen las oportunidades de participación de los demás.

- e) Cuando las membrestas limitan las satisfacciones que el jugador puede disfrutar fuera del equipo.
- f) Cuando personas ajenas a al membrestá del equipo evalúan al equipo negativamente.
- g) Cuando el jugador cree que otro posible equipo puede satisfacer mejor sus necesidades que el equipo al que pertenece.

Consecuencias del atractivo de la membrestá

La consecuencia de que en un equipo sea atractivo para un jugador hace que éste acepte responsabilidades dentro del equipo, tenga más capacidad para participar positivamente, sea más perseverante y pueda ser más fácilmente influido por los demás, además de estar dispuesto a escuchar a los demás y ser más flexible. Al aceptar opiniones ajenas, acerca de su conducta en general, el miembro atraído por un equipo cambiará su manera de pensar más a menudo para adoptar el punto de vista de sus compañeros. Existe también un efecto de productividad, cuando a los miembros les atrae el equipo, se apegan más firmemente a las normas que rigen al equipo, se concede mayor valor al objetivo y se valora especialmente la productividad del equipo.

Un jugador adquiere sentimientos de bienestar dentro del equipo debido a la seguridad que éste le proporciona al aceptarlo, al compartir metas y fines, así como responsabilidades.

La cohesión es uno de los conceptos más importantes dentro del tema de la dinámica de grupos. Una manera de definir la cohesión se refiere a lo atractivo del grupo para los miembros. Festinger, Schachter y Back (1957), definen la cohesión como la fuerza promedio resultante que actúa sobre los miembros en dirección del grupo.

Si se considera la "productividad" del grupo como función o parte del éxito del grupo para influir sobre sus miembros, la cohesión debe ser una determinante de la productividad. Si el grupo intenta influir sobre sus miembros para que aumente la producción, los grupos de cohesión alta deberán ser más productivos que los de cohesión baja.

Hansen; (1981)⁵ y otros investigadores definen a la cohesión como el sentimiento compartido por todos los miembros del grupo, en el que cada persona dentro de él tiene un lugar que ocupar. Cartwright (1970), dice que la cohesión de grupo se refiere al grado en que los miembros de un grupo desean permanecer en él; así, los miembros de un grupo sumamente cohesivo, en contraste con uno de bajo nivel de cohesión se preocupan más de la membresía y por consiguiente están más motivados para contribuir al bienestar del grupo, a lograr los objetivos de éste y a participar en las actividades del mismo.

La cohesión contribuye a la potencia y vitalidad de un grupo y aumenta la significación de la membresía para querer pertenecer a él. Dentro de la cohesión existen factores socio-afectivos y socio-operativos llamados igual a los ya descritos por Bales, pero descritos de otra manera:

a) FACTORES SOCIO-AFECTIVOS

Engloban ciertas motivaciones, emociones y valores comunes. Los factores socio-afectivos comprenden:

- 1) La atracción hacia un objetivo común - Su fuerza atractiva depende, no sólo de su claridad sino además de su adecuación al nivel medio de aspiración de los miembros del grupo.
- 2) La atracción de la pertenencia al grupo - Combina diversos afectos en los cuales pueden dominar los sentimientos de poderío (prestigio) o de seguridad.

El conjunto de estos factores determina el proceso de identificación de los miembros con su grupo y la intensidad del sentimiento del "nosotros". Esta identificación tiende a concretarse por medio de expresiones simbólicas tangibles: nombres específicos, jugadas, etc.

- 3) Juego de afinidades personales - La adhesión de una persona a un grupo, puede deberse a simpatías selectivas hacia tales o cuales miembros,

⁵ D. Anzieu, La dinámica de los grupos pequeños, Buenos Aires 1980. Pag. 105-120

con los cuales dicha persona estableció o trata de establecer relaciones de amistad.

4) La satisfacción de ciertas necesidades personales - La participación en un equipo puede permitir al individuo satisfacer ciertas necesidades que exigen la presencia de los demás del equipo. En este caso aparece como un medio más que como un fin. Entre tales necesidades cuya intensidad varía en grado según los objetivos, se destacan:

Los polos de dominación o dependencia, las pulsiones agresivas, el deseo de prestigio o de ser reconocido o aceptado; denominadas necesidades catárticas, que van del simple deseo de expresar los propios sentimientos ante los demás, el de relatarse en forma complaciente y hasta ciertas formas acentuadas de exhibicionismo afectivo.

Estos dos últimos factores pueden ser un refuerzo y una amenaza para la cohesión. Un equipo que no les asignara lugar alguno tendría pocas posibilidades de subsistir y en los equipos en los cuales los vínculos de intimidad privados predominan sobre los colectivos resultan comprometidos en su unidad; sucede igual cuando los miembros hacen del equipo el medio de sacar las tendencias o intereses personales.

b) FACTORES SOCIO-OPERATIVOS

Se refieren a la organización propia del grupo al permitirle satisfacer sus necesidades y perseguir sus metas y son:

1) La distribución y articulación de los roles - Dependen de las actividades realizadas y de las aptitudes de los diversos miembros, conciernen a individuos o subgrupos afectados en una misma función; para la función de un equipo es importante el sistema de roles interdependiente y articulado.

2) Conducta de equipo y modo de liderazgo - Cada miembro ejerce sobre la conducta del equipo una influencia, diferente en intensidad y calidad; ninguna operación de productividad puede efectuarse sin un rol preminente del entrenador o conductor del equipo pero la relación del entrenador con los jugadores debe ser encarada en una perspectiva de complementariedad, pues no depende sólo de la actitud del entrenador, sino de las exigencias variables

de la situación total (meta, necesidades de los miembros, posición del equipo, etc.); el rol del entrenador no está vinculado sólo a la singularidad de una persona, también a la pertenencia de coordinación y de estimulación.

El liderazgo muchas veces puede ser compartido o delegado, la función del liderazgo, en algunos casos se concentra por entero en la persona de un jefe o se difunde en el grupo, que entonces puede llegar a un estado de autorregulación.

CONSECUENCIAS DE LA COHESIÓN

Son cuatro las más importantes :

1) **Habilidad del grupo para retener a sus miembros** - Si las restricciones para abandonar el grupo son bastante débiles, la tasa de remplazo de membresía para el grupo estará negativamente correlacionada con el atractivo de éste y positivamente relacionada con el atractivo de las membresías alternativas. La atracción no necesariamente se relaciona con la tendencia de una persona a mantener su membresía en el grupo, también se relaciona con el nivel de comparación de alternativas, es decir el nivel de resultados que la persona cree poder recibir de la mejor alternativa de membresía disponible. (Thibaut y Kelley, 1959).

2) **Poder del grupo para influir sobre sus miembros** - Los miembros del grupo de mayor cohesión ejercen influencia con mayor facilidad entre sí y más rápidamente aceptan las influencias; también los miembros del grupo más cohesivo aceptan con mayor rapidez las metas, decisiones y asignaciones de tareas y papeles. La dependencia de la persona en un grupo es mayor, cuanto más exceda al nivel de resultados esperados de la membresía, del nivel de comparación de alternativas y del poder de un grupo sobre un miembro; esto depende del nivel de resultados que espera recibir de la mejor membresía alternativa disponible (Thibaut y Kelley, 1959)¹.

¹ Ibid. Pg. 64-66

3) Grado de participación y lealtad de los miembros - Al aumentar la cohesión, existe una comunicación más frecuente entre los miembros, un mayor grado de participación en las actividades del equipo y una frecuencia menor de ausencias (Thibaut y Kelley, 1959).

4) Sentimientos de seguridad por parte de los miembros - Bishop y Fielder (1960) señalan que las relaciones interpersonales mejoradas implican el aumento de cohesión, provocan una mayor aceptación, fe y confianza entre los miembros y en consecuencia cada miembro desarrolla un sentimiento de seguridad y valor personal. Al aumentar la cohesión, aumenta la capacidad de grupo para retener a los miembros y el grado de participación; a mayor cohesión, mayor poder de éste para lograr conformidad hacia sus normas y aceptar sus metas; los grupos sumamente cohesivos proporcionan una fuente de seguridad a los miembros, que sirve para reducir la ansiedad y elevar el autoestima (Bishop y Fielder, 1969)¹.

METAS

Las metas guían al equipo hacia el objetivo, ubicación deseada, lo sacan de una dificultad o de una situación indeseada; es la ubicación en donde al equipo le gustaría estar.

Los objetivos son los medios específicos y a plazo más corto de alcanzar la meta.

Metas individuales y de grupo

Las metas individuales- Son metas personales, se refieren a los participantes individuales con la esperanza de entender las metas de grupo.

Las metas de grupo- Se presentan en la mente de los sujetos, como el resultado deseado para el equipo, estas metas conducen al equipo a una ubicación dada y el progreso hacia tal ubicación influye mucho en las actividades y las relaciones de grupo; la diferencia de contenido de las metas producirá una diferencia de las relaciones entre los miembros, y a su vez una diferencia de actividades.

¹ Idem, Pg. 98

Si un miembro se identifica a fondo con la meta del grupo, es de esperar que reciba satisfacciones al tener éxito el grupo y se disgustará al fracasar el mismo; al no lograr un grupo alcanzar su meta, pudiera resultar en ciertas condiciones un aumento en el atractivo del grupo; tal resultado es de lo más probable cuando los miembros consideran al fracaso como impuesto arbitrariamente por alguna fuente externa (Lott y Lott, 1960)¹.

Zeigarnik (1927), Morrow (1938)²; señalan que cuando una persona se impone una meta a sí misma; surge un sistema de tensión interna que continúa motivando a la persona hasta que alcanza dicha meta; un sistema de tensión ligado a una meta y su toque de atención de tarea inconclusa pesa poderosamente en la mente de todos.

Los miembros de un equipo, tienen metas para el equipo y motivos individuales que son:

a) **Orientados hacia la persona** - Existen principalmente para satisfacer las metas personales del individuo, tratando de satisfacer sus metas a través de la actividad del equipo.

b) **Motivos orientados hacia el equipo** - Lo aceptan y se conforman a sus objetivos, aun cuando alcanzarlos no supone para ellos ningún beneficio especial como individuos, la persona está satisfecha con los resultados favorables para el equipo como unidad.

Cuando los miembros de un grupo aceptan una meta común y están de acuerdo en las acciones necesarias para alcanzarlas se vuelven cooperativamente interdependientes, cada miembro obtiene satisfacción de las contribuciones hechas por otros para lograr la meta común.

El individuo cuyo interés primordial es el motivo orientado hacia la persona probablemente considere una meta de grupo en función de las alternativas que ofrezca para sí mismo.

El individuo cuyo interés primordial reside en un motivo orientado hacia el equipo considerará que de alcanzar la meta beneficiará al equipo a pesar de que las consecuencias de ésta no lo beneficien a él. En un partido de fútbol, cuando un jugador es cambiado por otro en un partido, el jugador debe aceptar este cambio en beneficio de su equipo.

¹ Ibidem. Pg.100

² Ibidem. Pg.100

Dentro de las limitaciones de los equipos se establecen metas basadas en los criterios de equidad o eficacia o en alguna combinación de ambos. Un método de solución de problemas aplicado para llegar a metas de grupo, supone discutir las alternativas posibles para examinar los recursos de los miembros para aprovechar cada opción, considerar el factor tiempo para realizarlas y ponderar la probabilidad de éxito; si los motivos orientados hacia la tarea predominan, es más probable que los miembros lleguen a metas de grupo a través de técnicas de solución de problemas, es decir mediante intercambio de información, opiniones y evaluaciones.

El progreso hacia las metas puede provenir del programa visible o del oculto; desde el punto de vista de los miembros de un grupo las metas pueden ser: claras y confusas.

Las metas claras - Deben ser vistas como operacionales.

Las metas confusas - Van encaminadas de acuerdo a los intereses personales de los miembros y cada uno tendrá sus propias ideas sobre la manera de alcanzar esas metas; cuanto más tiempo emplee un equipo en concordar con objetivos claros, mayor será la probabilidad de que las contribuciones de los miembros converjan hacia la solución común.

LIDERAZGO

En todos los equipos existe un líder, este líder puede ser identificado por los miembros del equipo, por los aficionados y/o por el entrenador como tal.

Según Napier (1974), el liderazgo es la frecuencia con que un individuo es identificado como influyente o dirigente de los demás miembros de un grupo o también como la ejecución de aquellos actos que contribuyan a que un grupo logre sus metas.

Stodgill (1948)¹, señaló que el liderazgo parece basarse en una relación de trabajo entre los miembros de un grupo en el cual el líder adquiere un status especial a través de la participación activa y la demostración de su capacidad para llevar a cabo determinadas tareas.

¹ Ibidem. Pg. 126

Los rasgos de un líder que son necesarios en un equipo, pueden ser completamente diferentes en otro; apoyándonos en esto se puede decir que la elección de líderes debe tomar en cuenta la adaptación de la persona al tipo de necesidades que se le pide que cubra en una situación determinada. Barnard (1938) y Cattell (1951)¹, señalaron que el liderazgo está en función de la situación inmediata antes que en función de la persona o de lo que ésta hace .

Liderazgo como posición - Una persona es líder si mantiene una posición particular dentro de una organización.

Abrahamson y Smith (1970)¹, afirman que el líder radica en la posición y no en la persona, es lo que la persona hace en la posición y no en la persona; la conducta del líder resulta influida por su posición y por la forma en que los demás definen ésta. Es importante reconocer que una situación de liderazgo significa capacidad de influir de alguna manera sobre otras personas, el líder siempre afecta el curso de los acontecimientos en el grupo.

French y Raven (1960)¹, señalaron que existen cinco clases diferentes de poder en el liderazgo:

- 1) **Poder referente** - Es el poder que ejerce una persona sobre los demás, cuando éstos se identifican con esa persona en ciertas áreas e influye, sin que se sientan manipulados .
- 2) **Poder legítimo** - Relación de autoridad en que una persona por su posición, recibe el derecho de tomar decisiones que afectan a otros.
- 3) **Poder de recompensa** - En la situación de recompensa la persona con poder da a quienes ameritan premios; este poder es relativo a la situación, es decir, está determinado por la posición. En los equipos de fútbol, el entrenador recompensa al jugador utilizándolo en la alineación titular, poniéndolo como capitán, etc.; la recompensa significa aceptación de reglas y puede ser ejercido este tipo de poder cuando el receptor aprecia mucho la recompensa.

¹ Ibidem. Pg. 143

¹ Ibidem. Pg. 146

¹ Ibidem. Pg. 147-148

4) Poder coercitivo - En una situación de coerción, el individuo trata primero de escapar de algún castigo a diferencia de la recompensa que hace que el individuo haga lo que la persona con poder desea con la esperanza de lograr dicha recompensa.

Existen cinco enfoques que se han utilizado para medir la cohesión; todos se relacionan con la definición de cohesión y cada uno de ellos ha producido relaciones significativas entre su tipo de medición y otras propiedades de los grupos que podrían asociarse con la cohesión. A continuación se dará una breve explicación de cada uno de estos enfoques.

ENFOQUES PARA MEDIR LA COHESIÓN

- a) **Atracción interpersonal entre los miembros:** un equipo será más atractivo, cuanto más se atraigan entre sí sus miembros.
- b) **Evaluación del grupo como un todo:** Enfoca al equipo como entidad y desarrolla índices conforme a la evaluación del equipo hecho por los miembros.
- c) **Cercanía o identificación con el equipo:** Se usan preguntas planeadas para revelar qué tanto se identifican los miembros con el equipo o hasta dónde se sienten implicados en él.
- d) **Deseo expresado de permanecer en el equipo:** Pide a los miembros indicar el grado en que desean permanecer en el equipo.
- e) **Índices compuestos:** Se utilizan los cuatro enfoques, ya que cada uno de éstos ha probado tener relaciones con otros fenómenos de modo consistente con las expectativas derivadas de concepciones teóricas sobre la cohesión de grupo.

NECESIDADES DE REAFIRMACIÓN

La posibilidad de la oportunidad de expresar los temores propios en un ambiente de grupo permisivo y la oportunidad de escuchar a miembros del grupo formular miedos similares a los propios puede tener un efecto profiláctico de largo alcance; es decir, el compartir los temores propios con otros puede facilitar el desarrollo de defensas adaptativas y por consiguiente reducir las oportunidades de trauma o frustración.

RELACIÓN ENTRE COHESIÓN Y PRODUCTIVIDAD

Si los miembros del grupo emplean su tiempo estrictamente en sus ocupaciones y pasan por alto las relaciones interpersonales, pueden aumentar las malas interpretaciones y limitarse la comunicación; cada quien hace su actividad, pero aparentemente sin interesarse por los demás como personas. Mucha entrega a la tarea puede significar alta productividad pero posibles dificultades futuras por problemas personales no resueltos; mucha participación puede significar alta moral pero pocos esfuerzos en actividades de la tarea y consecuentemente baja productividad.

Si inicialmente el grupo invierte más tiempo en que los miembros se conozcan y discutan sus metas personales, constituirán un marco de referencia común, una "disposición a resolver problemas", aprenderán con el tiempo a evitar algunos problemas. Los miembros adquieren una visión más clara de sus papeles y de su lugar en el grupo. Parece haber una relación circular entre solidaridad y eficacia de grupo; conforme los miembros trabajan juntos y se ven mutuamente son más competentes, se unifican más y esta relación aumenta la probabilidad de ejecuciones de éxito. El incremento de cohesión significa que los miembros son capaces de influir unos a otros, si desean emplear esta influencia para aumentar la productividad, pueden ser potencialmente muy eficaces.

Cuando un grupo parece detenerse en su progreso hacia las metas, las razones de falta de productividad podrían entenderse mediante el examen de las relaciones entre tareas y las conductas de mantenimiento; es decir, por medio del estudio de las relaciones entre eficacia y eficiencia (Berkowitz, 1954; Thelen, 1954)¹.

RELACIÓN ENTRE PRODUCTIVIDAD Y ESTILO INTERPERSONAL

La relación interpersonal de proximidad-distancia en los hallazgos de investigaciones al respecto señalan que los grupos que prefieren relaciones más formales cuando trabajan en una tarea son más productivos (Berkowitz; 1954)¹, pero los grupos que prefieren más relaciones informales e íntimas también fueron más productivos que los grupos mixtos; estos últimos se caracterizaron por choques de personalidad entre los que deseaban estar más próximos a sus asociados y en los que no querían esto, el resultado fue una productividad menor (Roethlisberger y Dickson, 1939)¹. Esto indica la necesidad de entender la productividad tanto al nivel de la tarea, como al nivel socio-emotivo.

CONSECUENCIAS DE LA PRODUCTIVIDAD DE GRUPO

Los grupos trabajan conjuntamente en determinar sus metas e integrar las metas personales en una meta de grupo, sincronizar series de actividades con papeles especializados para sus miembros, en reevaluar las metas y en modificar o cambiarlas por otras. Son los grupos que tienen más conocimiento de sus propios recursos; después de que han trabajado juntos los miembros de un grupo, se conocen mutuamente más, ejemplo:

El que nunca asiste, el que juega muy bien pero no se le puede confiar ninguna responsabilidad, el que sabe realmente coordinar las actividades, el que está muy comprometido con la meta de grupo, etc.

Tienen más experiencia en el trabajo de grupo, adquieren experiencia en la manera de determinar una meta, en obtener la información necesaria y en las destrezas que son necesarias para ejecutar una tarea, aparte de que tienen más confianza en los recursos de grupo.

¹ Ibidem. Pg. 149

¹ Ibidem. Pg. 150

¹ Ibidem. Pg. 151

Los tropiezos, la indecisión, la falta de conocimiento y la inexperiencia iniciales decrecen cada vez más; los distintos miembros pueden comenzar a moverse con más libertad y claridad.

Quizá, haya el surgimiento de nuevas pautas; el trabajo de conjunto hace que se penetre más en los problemas a ser superados, en los recursos adicionales que se precisan. En la realidad del nivel de aspiración, puede haber nuevas normas de grupo para establecer las metas, nuevos métodos para evaluar las actividades de grupo y nuevos criterios de éxito y fracaso.

De esta forma cambia el nivel emocional del grupo; la inicial cortesía superficial desaparece, los miembros se conocen unos a otros y pueden sentirse más amistosos, puede haber mayor flexibilidad en las conductas relativas a cada función. Esto puede significar que se requiera menos tiempo para que los miembros digan lo que realmente piensan, para que respondan con más honestidad y menos cautela.

Los grupos de más éxito comparados con los de menos éxito parecen hacer un compromiso más completo con la meta de grupo, comunicarse más abiertamente, coordinar las actividades destinadas más específicamente hacia la meta y alcanzar más armonía personal.

El trabajo en una tarea influye en la siguiente y hay mayor probabilidad de éxito en la persecución de metas durante cada tarea subsiguiente.

PROPIEDADES DE INCENTIVO DE LOS GRUPOS

Ciertas propiedades de los grupos tienen una significación motivacional potencial, de este modo al preguntar qué propiedades del grupo afectan su atractivo es necesario referirse a las características motivacionales de la gente implicada.

SIMILITUDES ENTRE LOS MIEMBROS

La teoría del equilibrio cognitivo propuesta por Heider (1958) y elaborada por Newcomb (1965)¹, afirma que dos personas se sentirán más atraídas entre sí, cuanto más similares sean sus evaluaciones de objetos del ambiente común. Las pruebas en conjunto indican que la similitud respecto a valores, intereses, actitudes y creencias que son importantes para los miembros del grupo comúnmente elevan la atracción hacia los miembros del grupo.

ACTIVIDADES DE GRUPO

Hasta donde la membresía en el grupo involucre a la persona en ciertas actividades su evaluación de tales actividades debe afectar su atracción por el grupo.

El resultado natural de la vida, pedir a un miembro que asuma responsabilidades, para las que no se siente adecuadamente preparado, puede reducir el atractivo del grupo por ser fuente de turbación.

PROPIEDADES ESTRUCTURALES

La estructura de comunicación del grupo puede afectar la satisfacción de los miembros que participan en él.

Kelley (1967)¹, encontró que el trabajo del status elevado con amenaza de descenso y el puesto de status bajo sin posibilidad de promoción resultaban claramente las posiciones menos deseadas; también notó que las personas seguras en su status y las que creían poder elevar el suyo se sentían más atraídas hacia el resto de los miembros del grupo.

DESEO DE EVITAR EL FRACASO DE GRUPO

Los miembros desearios de evitar el fracaso del grupo están atentos a la probabilidad de fracaso y a las consecuencias negativas que provocaría fracasar; el descontento es por lo general mayor tras fracasar en una tarea

¹ Ibidem. Pg. 152-154

¹ Ibidem. Pg. 154-156

fácil que tras fracasar en una tarea difícil. Se deduce entonces que los miembros con un intenso deseo de evitar el fracaso, preferirán una tarea fácil, pues es difícil que el grupo fracase en tal nivel, o en una tarea muy difícil, pues fracasar en tal nivel es menos desalentador.

Ciertas condiciones pueden fortalecer el deseo de evitar el fracaso, como saber que el grupo ha fracasado a menudo en el pasado, que los compañeros de grupo desean evitar las consecuencias del fracaso, que los miembros no se sienten atraídos por el grupo, que tienen un papel periférico en el grupo, que se sienten personalmente ansiosos por el fracaso y que agentes externos proporcionarán los castigos si se fracasa.

DESEO DE QUE EL GRUPO TENGA ÉXITO

Mientras más deseen los miembros que el grupo tenga éxito más atentos estarán a las probabilidades de éxito y a las consecuencias de éste. Así, los miembros con un gran deseo de triunfo para el grupo no se sentirán atraídos por un nivel de aspiración sumamente difícil, pues el grupo no podría tener éxito y éste es importante; así, no se sentirán atraídos por un nivel muy bajo, aunque así se asegurara el éxito del grupo, como resultado de esto se sentirán atraídos por metas de grupo de mediana dificultad.

ACTITUDES DE LOS MIEMBROS TRAS EL ÉXITO O FRACASO DEL GRUPO

Los miembros del grupo que obtienen éxito disfrutan las consecuencias deseables de ese éxito, consistentes en un sentimiento de satisfacción, una autovaloración favorable y recompensas más tangibles. Los miembros del grupo fracasado reciben consecuencias opuestas y menos deseables; es de suponer que los participantes de grupos de éxito buscarán que el grupo continúe, mantenga o busque la actividad del grupo en que tan bien se ha desempeñado. En cambio los miembros de grupos fracasados evitarán, suspenderán o devaluarán la actividad de grupo.

Cuando el grupo tiene éxito los miembros aceptan mejor que la puntuación del grupo sea un indicador confiable de la capacidad del grupo, que es importante obtener una buena puntuación y que están dispuestos a realizar más trabajos en la tarea de grupo. Por otra parte cuando el grupo fracasa, los

miembros se sienten inclinados a suprimir la confiabilidad de la puntuación o la importancia de trabajar bien y les disgusta la idea de repetir esa actividad.

COHESIÓN EN EQUIPOS DEPORTIVOS

Brawley, Carrón y Widmeyer (1987)⁶, discutieron el proceso de validación de un instrumento desarrollado para asignar percepciones de cohesión en equipos.

El GEQ, es un cuestionario de medio ambiente de grupo diseñado para medir la cohesión en equipos deportivos; algunos aspectos de validación fueron examinados a través de 3 estudios concernientes a la validez del GEQ: concurrente, predictiva y validez de constructo.

- En el primero el GEQ exhibió la correlación correspondiente con medidas similares de cohesión y no fue significativa la correlación con medidas de otras construcciones.

En el segundo, el GEQ discriminó satisfactoriamente entre el equipo y lo individual, su asociación de grupo en base a los resultados de la cohesión, también a los atletas clasificados como nuevos y los de largo tiempo en el equipo fueron clasificados correctamente con base en los resultados de cohesión social.

Finalmente, en el tercero, fue obtenida para predecir diferencias en responsabilidad atribuidas entre la validez de constructo, habilidades de cohesión altas y bajas en atletas de equipos deportivos. Considerando los resultados de los tres estudios, con la evidencia previa de contenido y validación factorial, la conclusión fue que el GEQ es válido, contiene validez factorial, concurrente y predictiva, así como validez de construcción.

⁶R. Lawrence Carron, Widmeyer *Journal Psychology of Sport*, V.9, No.3

COHESION DE GRUPO Y ADHERENCIA INDIVIDUAL EN ACTIVIDAD FÍSICA

Brawley, Carrón y Widmeyer (1988)⁷, examinaron las relaciones de la cohesión de grupo con la adherencia a la actividad física. Se llevaron a cabo dos estudios independientes, usando a los participantes iniciales de programas de deporte organizado, programas de recreación física y de ejercicio físico.

El propósito general del primer estudio fue determinar la cohesión relacionada a la conducta de adherencia a los ejercicios de un deporte organizado.

En el estudio dos, se exploraron las relaciones de las percepciones individuales, de la cohesión de grupo, el ausentismo y la tardanza de los participantes en los deportes de recreación.

La conclusión fue que existe una relación entre la cohesión y la adherencia en los diferentes tipos de grupos; sin embargo, tanto la forma y aspectos numerosos de esta cohesión, se relacionaron con la adherencia, moderada por el tipo de grupo.

Se concluyó que, hubo diferencias entre los deportistas adherentes y los deportistas de clase selecta, que contribuyeron a una función que clasificó a los miembros de la clase selecta, los adherentes y los no adherentes de manera adecuada.

Las diferencias entre los sujetos de las clases de buena condición adherentes y no adherentes contribuyeron a un mejor desarrollo del grupo como unidad cohesiva.

Yukelson, Weinberg y Jackson (1984), desarrollaron un instrumento válido y confiable que medía tanto habilidades de desempeño, como de habilidad social, que presumiblemente existen en la interrelación de un grupo deportivo.

Hombres y mujeres de un equipo colegial de basketbol (N=196), completaron un instrumento de cohesión de equipo, de 41 reactivos con dos técnicas de análisis factorial, revelando 4 factores comunes, que acumulan más del 80 %

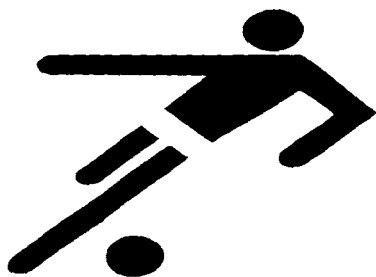
⁷ R. Lawrence, Carrón y Widmeyer, *Journal of Psychology of Sport*, 1988, Vol. 10 No. 2

de la varianza total. Los cuatro factores comunes derivados fueron etiquetados como:

Atracción hacia el grupo, propósito de unidad, calidad de trabajo en equipo y valoración de roles. En resumen la confiabilidad de consistencia interna del instrumento de 22 reactivos ajustados fue de 0.93.

Los hallazgos sugieren que la cohesión en equipos de basketbol es de naturaleza multidimensional, consistiendo en metas comunes, valoración de roles, trabajo en equipo que es complementario a las metas de grupo, seguido de logros y sentimientos de satisfacción y/o identificación con la membresía del equipo.

PSICOLOGIA EN EL EQUIPO DEPORTIVO



CAPÍTULO TRES

PSICOLOGÍA EN EL EQUIPO DEPORTIVO

EL EQUIPO DEPORTIVO

Los equipos deportivos son grupos humanos restringidos, con un número reducido de individuos, con interacciones más intensas entre sus miembros, que las que tienen lugar en un grupo más numeroso. Los miembros de estos grupos se conocen, poseen todos ellos una imagen de cada uno de los otros miembros, no existe anonimato, puede haber subgrupos de afinidad. El equipo persigue objetivos comunes a todos sus miembros, éstos comparten objetivos y valores, existe en el seno del grupo una diferenciación de los roles, tanto en las tareas que haya que desempeñar como en el nivel del mantenimiento de su cohesión (Chappuis y Thomas, 1989). Como responsables de un equipo se ha comprendido que las fuerzas colectivas desempeñan un papel fundamental en el éxito y por lo tanto conviene comprender la dinámica del campo psicosocial.

El éxito de un equipo, es decir su clasificación depende de tres tipos de factores: individuales, colectivos y del entorno.

El equipo está compuesto por jugadores que actúan en función de su personalidad, pero deben articular sus acciones; estos tres factores tienen una relación con el éxito.

I. FACTORES INDIVIDUALES

Las capacidades físicas y motivaciones de los jugadores condicionan la actuación del equipo; se encuentran aquí también los determinantes del éxito individual: como la morfología, que varía dependiendo de la disciplina. Los factores psicológicos individuales influyen en la motivación de cada jugador, y están en relación con las variables colectivas como son el número de miembros del equipo, el nivel de juego general o la red intercomunicación; la motivación individual está también en función del ambiente afectivo reinante en el seno del equipo, y por lo tanto de manera especial de las relaciones interpersonales. A menudo se considera la cohesión una función de las simpatías y antipatías existentes dentro del grupo.

II. FACTORES COLECTIVOS.

Estos factores son muchos y su acción se entremezcla; el primero está formado por características objetivas del grupo; el segundo por aspectos estratégico-tácticos; el tercero por elementos psicológicos interpersonales y el último por factores de la diferenciación de roles.

Los elementos psicológicos interpersonales tienen gran importancia en el éxito e influyen en gran medida en el ambiente del equipo, en su cohesión y en su nivel de actuación; ésta a su vez, en el clima afectivo. Se han consagrado numerosos trabajos a la conexión entre las relaciones afectivas interpersonales y los resultados que consigue el equipo. En muchos casos, (Landers Loy, 1960) los investigadores defienden la idea de que el estado de aquellas refleja el grado de la cohesión del equipo, mientras que ésta está vinculada de manera lineal al éxito. De todo lo anterior conviene señalar que se ha partido de la base de que la cohesión está esencialmente en función de las relaciones interpersonales.

La cohesión es un concepto multidimensional del que los factores socio-afectivos sólo constituyen una parte. Así, el Sports Cohesiveness Questionnaire (Martens, Landers y Loy, 1960) aprecia siete dimensiones: Atracción interpersonal, influencia personal; modo de adhesión al grupo, sentido de pertenencia al equipo (placer de ser miembro de él), trabajo de equipo y la intimidad general en el seno del grupo.

III. FACTORES DEL ENTORNO

Es importante el papel que desempeña el lugar de competición; presentándose devastanzas, tales como: los viajes, el público, ya que presiona apoyando al equipo local y la mayoría de las veces, presionando al equipo visitante y también, en algunas ocasiones los arbitros y el equipo contrario.

¹ R. Chappuis, R. Thomas, *El equipo deportivo*, España, 1989, Pg. 13-42

LO INDIVIDUAL Y LO COLECTIVO

La dialéctica individuo-colectivo está presente en todos los momentos de la vida del equipo. Cuando esta dialéctica funciona normalmente, el acceso a la identidad de cada uno no es obstáculo para la aparición de la identidad del equipo; Cuando el equipo es una realidad orgánica, su equilibrio interno necesita de salud física, moral y material de sus miembros. Tal es el caso de un equipo cooperativo cuya actividad concierne al bienestar de todos y cada uno de sus miembros.

Una de las condiciones para la autonomía del jugador y del equipo es la "supercomplejidad" en el sentido de crecimiento de la riqueza de las interrelaciones. Un equipo sólo accede a la categoría de célula social y a la de instrumento de producción (material y psicológico) cuando sus redes de comunicación internas - red afectiva y técnica- le permiten adaptarse a las exigencias de la competición y de la vida social; la supercomplejidad protege al jugador y al equipo del encasillamiento en un rol único y arbitrario.

EL RESPETO DEL SER HUMANO COMO VALOR FUNDAMENTAL EN EL EQUIPO

El respeto al ser humano es la base de la democracia que asegura a todos los ciudadanos la libertad de expresión. Esta realidad existencial, asumida por los jugadores, dirigentes y público unifica afectiva y moralmente a los jugadores entre sí, a éstos con el equipo, anula las oposiciones ideológicas y espirituales.

El respeto del ser humano es inseparable del amor por lo humano, esta unión de orden moral y afectivo queda reflejada en el acto de la solidaridad; la solidaridad que une a los jugadores entre sí favorece la superación de todos los obstáculos, ya sean de tipo material, técnico o relativos al campo social y psicológico.

La realidad del equipo que no se limita al rendimiento operativo, implica la existencia de relaciones más o menos estrechas entre sus miembros. El equilibrio afectivo del jugador depende de las relaciones que lo unen a sus compañeros de equipo.

ACTITUDES DE LOS JUGADORES HACIA LOS COMPAÑEROS DE EQUIPO

La calidad de los lazos que unen a cada miembro del equipo con los demás constituye una fuerza de integración de las energías individuales puestas en práctica en beneficio de la acción. En la medida en que los jugadores están satisfechos de la calidad del clima afectivo solicitan por parte del entrenador un refuerzo del potencial técnico; y a la inversa, cuando este clima está deteriorado, manifiestan una mayor necesidad de mejora en las relaciones humanas.

La necesidad de libertad y de responsabilidad, sólo pueden vivirse adecuadamente en un clima de confianza.

Existe en el fondo del ser humano un sentimiento de dignidad que se impone y guía las conductas. Toda transgresión se paga con el fracaso; sin los vínculos de la amistad y estima recíprocas, las gratificaciones materiales engendran dependencia.

Un jugador considera legítimas estas gratificaciones en la medida en que las percibe y siente como ventajas para la colectividad a los vínculos afectivos que unen a los jugadores.

En el seno del equipo existen notables diferencias entre los niveles de madurez psicológica; a algunos jugadores les cuesta soportar las críticas que se les hacen. La madurez psicológica favorece los procesos de refuerzo técnico; estos procesos son siempre personales, según las vivencias de cada individuo en particular.

Esta diferencia en el nivel de madurez se traduce en ciertos comportamientos en los entrenamientos y en el curso de los partidos; los fracasos del jugador inmaduro pueden tener consecuencias dramáticas sobre sus actitudes respecto a aquellos que tienen éxito; a la inversa, sus éxitos pueden ocasionar una hipertrofia del yo. El carácter de los vínculos que une a los jugadores es frágil, basta a veces con que haya una sola oveja negra para que se hundan equipos por lo demás sólidos.

ESTRUCTURA AFECTIVA Y TÉCNICA

La cohesión del equipo no proviene tan sólo de la integración de las fuerzas técnicas y físicas; depende también del equilibrio de las corrientes afectivas que acercan o distancian a los jugadores.

Hay dos estructuras dentro del equipo: La estructura formal, en la que todo jugador se inserta en un lugar determinado para desempeñar un rol; y la estructura afectiva, formada por los sentimientos de atracción o rechazo de cada uno con respecto a los demás.

Estas estructuras se influyen mutuamente; la estructura afectiva tiene una de sus bases en la apreciación que cada jugador hace del valor técnico de sus compañeros; la estructura de las percepciones individuales respecto a la calidad de los compañeros de equipo, desempeña un papel importante. La adecuación o inadecuación entre esta estructura y la estructura afectiva constituyen un factor trascendental en el éxito del equipo.

El análisis de las estructuras internas del equipo y de su funcionamiento, los procesos de evolución con vistas a una mejor adaptación a las exigencias de formación y de competición, hacen evidente la importancia del rol que desempeñan los líderes. La identificación de la eficacia plantea problemas psicológicos que desbordan el marco de la técnica; la rivalidad entre los jugadores, la diversidad de intereses, y la búsqueda del poder constituyen obstáculos para el proceso de cohesión afectiva y operativa.

Un equipo eficaz exige, de cada uno de los jugadores una voluntad de participación en el esfuerzo colectivo, pero esta voluntad sólo es posible dentro de un clima de confianza (Chappuis y Thomas, 1989).

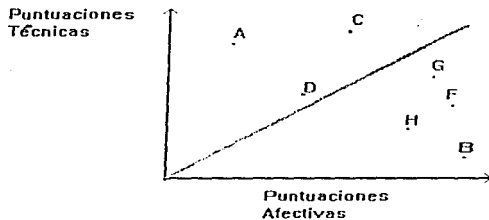
Raymond Chappuis y R. Thomas, en el libro "El equipo deportivo", exponen una investigación de equipos de fútbol soccer de la primera división (profesionales) y selección nacional de Francia, que a continuación se explicará brevemente.

Procedimiento sociométrico- Cuestionario sociométrico: consiste en interrogar a cada jugador, primero en sus preferencias en materia de amistades y después sobre sus preferencias técnicas con lo que se consiguen sociogramas y sociomatrices.

Modificaron este instrumento y se creó uno nuevo partiendo de las bases anteriores. En lugar de pedir a los sujetos nombres de aquellos a quienes elige y de aquellos a quienes rechaza, se les pide que establezcan una distancia con respecto a cada uno de los miembros del equipo; esta distancia se expresa mediante una puntuación de 0 a 20, en donde 0 representa el rechazo y 20 la afinidad perfecta. Este proceso resultó ser más matizado que la forma clásica y más preciso; permite la aplicación de diferentes técnicas estadísticas multidimensionales, como la del análisis de componentes principales, que termina en una clasificación de los individuos. Presenta asimismo ventajas en el nivel de su aplicación; además, el hecho de que la persona interrogada tenga que pasar revista de todos los miembros del grupo para clasificarlos la obliga a no olvidar ninguno. El investigador al aplicar esto debe tener la facultad de transformar las calificaciones y restablecer una misma dispersión normalizándolas y lo que es más importante, el modo de expresar las calificaciones es revelador de la personalidad del sujeto y de sus relaciones con los demás.

El análisis estadístico utilizado, proporciona múltiples informaciones: En primer lugar con las puntuaciones, cada jugador ha recibido como medida por parte de sus compañeros de equipo una puntuación de amistad o enemistad y una puntuación sobre su valor técnico. El examen de la media general de las puntuaciones en afinidad y de la media general de las puntuaciones sobre el valor técnico, informa ya sobre cómo se aprecian entre sí los jugadores.

En la segunda etapa de investigación, las dispersiones e histogramas de las puntuaciones de afinidad y dispersiones sobre el valor técnico proporcionaron informaciones interesantes por ejemplo: Un diagrama cartesiano, sobre el cual figura cada jugador situado a partir de sus dos puntuaciones donde se muestra el lugar que ocupa cada uno, se ve a los excluidos, los elegidos, a cuáles jugadores se juzga excelentes y a cuáles malos. (Fig. 1)



(Fig. 1) A- Es considerado poseedor de gran técnica pero no es querido.
 B- Es considerado malo técnicamente, pero es apreciado por sus compañeros de equipo en el plano de las relaciones humanas.

EL STATUS DE LOS JUGADORES

El status de cada jugador se sabe examinando la media de las puntuaciones recibidas y la media de las puntuaciones que ha dado, el status de un jugador depende de su posición dentro de sus zonas delimitadas:

Con ayuda de un diagrama cruzado, se pueden relacionar las notas recibidas con las notas otorgadas primero en las afinidades y luego en la técnica. (Fig.2)



(Fig. 2).

ANÁLISIS MULTIDIMENSIONALES

En el análisis de las relaciones de los sujetos, puede efectuarse el procedimiento clásico: se retienen sólo las 2 o 3 mejores puntuaciones otorgadas por cada uno, así como también las 2 o 3 peores, se obtienen así las preferencias o rechazos.

Pueden usarse otros métodos, como proceder a la aplicación de una prueba de percepción sociométrica modificado que consiste en dar a cada jugador una hoja conteniendo los nombres de todos los miembros del equipo y pedirles que adivinen la puntuación que le ha sido otorgada por cada uno de sus compañeros de equipo, en un lado anotando las afinidades y en otro su apreciación técnica.

COHESIÓN DEL EQUIPO Y EL ROL DE LOS LÍDERES

La investigación de la eficacia plantea problemas psicológicos que desbordan ampliamente el marco de la técnica. La rivalidad entre los jugadores, la diversidad de intereses, la búsqueda del poder y la necesidad de seducir constituyen obstáculos para el proceso de cohesión afectiva cooperativa.

Un equipo eficaz exige de cada uno de los jugadores una voluntad de participación en el esfuerzo colectivo, pero esta voluntad sólo es posible dentro de un clima de confianza.

Este es un problema en el reparto de roles que debe asegurar una armonía entre lo que entra dentro del orden de la razón y el orden de la sensibilidad.

LOS DIFERENTES ROLES POSIBLES DEL ENTRENADOR

La función de progreso es inseparable de la función de mantenimiento de los vínculos afectivos; Las investigaciones realizadas con equipos de alto nivel competitivo confirman la existencia de estas dos funciones complementarias (trabajos de investigación dentro del marco de cursos para entrenadores de equipos franceses).

Sin embargo, en un equipo estructurado de manera democrática, tanto la función de progreso técnico, como la función de refuerzo de los vínculos, están aseguradas por el conjunto de los jugadores que asumen una parte de responsabilidad de acuerdo con sus propias posibilidades; algunos más sensibles al problema del rendimiento se convierten en líderes operativos; otros más sensibles a la calidad del clima afectivo en reguladores de tensiones.

Tomando en cuenta que toda acción colectiva moviliza la afectividad y la razón, un equipo no reacciona de igual manera ante los acontecimientos, y según las circunstancias potencia bien sus capacidades de acción y la riqueza de sus vínculos de amistad.

La existencia de dos de las necesidades básicas del ser se imponen así a toda reflexión en materia de formación: la necesidad de autoafirmación es inseparable del intercambio.

Demostrando así: Lewin (1967), en la percepción dinámica de la personalidad elaborada, que presenta al "yo" como una estructura coherente abierta al mundo exterior y que mantiene con éste, relaciones complejas, divide tres niveles de expresión del yo: un nivel profundo situado en el núcleo de la personalidad el yo íntimo; un nivel medio, el yo social, situado en la zona intermedia entre el núcleo central y la periferia y por último, un núcleo externo: el yo público, situado en una zona más superficial de la personalidad.

Los tres niveles íntimamente unidos en la acción colectiva, explican la necesidad de progresar que refleja las exigencias del yo íntimo, que comprende los valores fundamentales del ser y la necesidad de encuentro e intercambio; explica también hasta cierto punto la necesidad de consideración de estima por parte de directivos y público.

En un deporte colectivo, los modos de expresión del yo íntimo deben inscribirse en el marco definido por las normas del equipo; es decir, la personalidad del jugador está sometida a las limitaciones del grupo que impone su propio ritmo psicológico y técnico.

La dialéctica que se establece entre la personalidad del jugador y la del equipo, puede ser percibida por este último como alienante o como una fuerza emancipadora; según la comunicación del jugador con el equipo. Con todo lo anterior se manifiesta la importancia excepcional del rol que debe desempeñar el entrenador. Bourricaud (1961), dice que debe ser un jefe realmente democrático cuando es responsable ante sus subordinados.

Los jugadores esperan el respeto asegurando la integridad de su dignidad y la satisfacción de sus necesidades de intercambio y creación. Es preciso que el entrenador sea considerado por los jugadores, como la persona idónea para facilitarles el acceso al prestigio y al bienestar; una autoridad basada en el temor a las sanciones o en el atractivo de los premios lleva en su seno el fermento de la discordia.

Las investigaciones realizadas en este campo, principalmente las de Lewin (1949) coinciden en la necesidad de existencia de un clima de confianza para el mantenimiento del rendimiento operativo. Si la larga experiencia del intercambio que hace posible la aparición de tensiones frena momentáneamente la unidad funcional, la aparición afectiva de la unidad afectiva refuerza la comprensión entre los miembros del equipo con lo que aumenta la energía global de éste.

La cohesión interna del equipo depende de la calidad de las relaciones de responsabilidad que asignan roles precisos a las personalidades clave; los jefes no deben actuar con la intención de seducir, sino de ser útiles a los demás.

La necesidad de seguridad y la necesidad de creación se ven satisfechas por una dinámica global que actúa restableciendo la cohesión interna, afectiva y operativa. Al centrarse en el individuo, la dinámica ofrece a éste una respuesta congruente a sus expectativas; al centrarse en sus objetivos arrastra al conjunto de los jugadores a la vía del progreso; esta regulación psicológica y funcional constituye el factor esencial del éxito.

Por lo regular los directivos de los equipos caen en el error de creer que las gratificaciones morales o materiales y las sanciones son suficientes para superar las resistencias que ofrecen los jugadores que ven frustradas sus necesidades fundamentales de expresión.

El proceso de desarrollo interno del equipo explicado a partir de la concepción lewiniana toma la forma de un movimiento en espiral, en el que cada unidad dinámica comprende dos fases complementarias: una de progresión técnica y otra de mantenimiento. En la práctica, los modos de expresión del equipo utilizan las riquezas de su experiencia pasada para afirmar sus nuevas potencialidades. Por otro lado, la eliminación de los conflictos permite a los jugadores una mejor percepción de sí mismos, lo que facilita el intercambio, mientras éste a su vez engendra la aparición del proyecto y el deseo de llevarlo a buen fin.

Por lo que respecta al equipo propio de un deporte colectivo, la necesidad de superación y la necesidad de amistad sólo pueden realizarse por la intermediación de los otros jugadores, los compañeros de equipo. Esta relación dual adquiere una dimensión unificadora gracias a los proyectos comunes, que desempeñan el papel de mediadores.

Es evidente la importancia del papel que desempeña la trascendencia del movimiento que obliga a cada jugador a ver a los otros compañeros de equipo como los medios más eficaces para alcanzar cierto objetivo y al mismo tiempo, lo obliga a verse a sí mismo como instrumento del equipo en la búsqueda de ese mismo objetivo que entonces se puede calificar como común.

El proceso de progresión sólo es posible si cada jugador se siente útil a los demás y si los demás le son necesarios para el logro de su propio proyecto.

Los jugadores situados en un clima psicológico favorable aprenden a ser responsables de sí mismos y de la colectividad. La participación de las responsabilidades no es sólo un hecho que corresponda unilateralmente al entrenador; se convierte en una necesidad dentro de un equipo coherente, pues constituye una respuesta a las necesidades naturales de autoafirmación y de libertad.

Cuando el rendimiento en el equipo es bueno se logran triunfos, se engendra la alegría y ésta favorece el refuerzo de los lazos afectivos, la cohesión.

Los sentimientos que embargan a la mayoría de los jugadores antes de las grandes competencias, están invadidos por el miedo a perder. La importancia del fracaso hace evidente la desaparición del sentido atribuido al juego colectivo. El fracaso se vive como una verdadera frustración, introduce la angustia que provoca la aparición de una necesidad de seguridad y coloca al conjunto de los jugadores en situación de dependencia con respecto al entrenador al que muchas veces ven como "padre protector".

La armonía aparece cuando cada individuo se siente útil y respetado, la armonía de un equipo liberado de limitaciones del rendimiento es el modo de expresión más auténtico de la necesidad de "estar con"; aquí la amistad conlleva una participación que permite a cada cual vivir el encuentro libre de toda explotación manipuladora, el conflicto de intereses queda superado, ya que la acción colectiva tiene por objeto la realización de proyectos que abarcan el conjunto de las necesidades fundamentales del ego y del yo social.

La cohesión, consecuencia de una comunidad de sentimientos basada en el respeto, permite a cada uno aprender a considerarse necesario para la existencia de los demás y a ver a los demás como indispensables para él.

Esta concepción de la formación exige de cada jugador una revisión total de sus hábitos mentales y afectivos; no se trata ya de considerar al adversario como un obstáculo para nuestro propio éxito, ni de buscar los honores o gratificaciones olvidando que el significado profundo de la acción colectiva sigue siendo el intercambio mutuo.

Algunos trabajos de Deutsch y Krauss (1962), prueban la existencia de un peligro exterior que puede provocar en ciertos grupos reacciones de hostilidad por parte de los miembros que se sienten amenazados. A continuación se menciona un ejemplo en donde un guardameta de un equipo francés expresa su punto de vista sobre los cambios en el estado de ánimo de los jugadores:

"Tanto nuestras mejores actuaciones, como ese nuevo ímpetu que permite a cada cual expresar mejor lo que vale son consecuencia de un cambio en el estado de ánimo. Hace un tiempo, antes de cada encuentro, teníamos un miedo atroz a la derrota; hoy ya no nos ocurre eso. Ahora, antes de cada partido estamos todos relajados y contentos, el entrenador ha hecho un gran trabajo en ese sentido, ha sabido hacerse querer por todos nosotros, nos ha devuelto la confianza en nosotros mismos; no dejaba de decirnos en cada encuentro que una derrota no era una catástrofe, que no ponía en entredicho la valía de los jugadores. Sabemos que cuando estemos en una mala forma evidente, no seremos eliminados por "x" equipo. Si es realmente un equipo que se va creando como en un club y acabamos jugando como en un club porque nos conocemos bien".

Este punto de vista muestra que el otro es percibido como "mi semejante", no es el muro contra el que choca mi libertad, es mi libertad en la medida en que yo soy la suya.

El carácter de la relación que une al entrenador y a los jugadores y la que une a los jugadores entre sí, esta relación está caracterizada por amistad y respeto.

"El nosotros", constituye la realidad más profunda de nuestro ser y este testimonio se mezcla con la acción que une lo individual a lo colectivo, lo singular a lo universal. "Actuar con" es en última instancia crear el nosotros dentro de la libertad. El juego colectivo puede concebirse como una solidaridad compartida en el plano humano y social.

PERSONALIDAD DEL EQUIPO

La personalidad de un equipo es el fruto de una interacción cognoscitiva y afectiva de sus miembros; se define en un estilo propio. En el sentido psicológico es una relación que tiende a oponer la voluntad de un jugador a los deseos o a la otra intención de los otros jugadores. Esta relación de oposición, sólo puede superarse en una situación de armonía afectiva e intelectual.

LA INTENCIONALIDAD TÁCTICA

No es sólo la educación de las capacidades de los jugadores, es el refuerzo del sentido social y un desarrollo de la sensibilidad de los jugadores con respecto a los demás. Es necesario enseñar a los jugadores a actuar conjuntamente para que aprendan poco a poco a pensar conjuntamente .

En el mecanismo psicológico que interviene en esta forma de aprendizaje, hay tres elementos que deben estar en interacción :

- Autor de la intencionalidad táctica.
- La finalidad de la intención.
- Los otros entes de sensibilidad y de inteligencia.

En el plano práctico, el aprendizaje táctico sólo puede desarrollarse de manera eficaz en situaciones afectivamente vinculantes .

En el plano del juego colectivo; la imaginación creativa debe adecuarse a las realidades del terreno. Hay jugadores cuya imaginación desbordante se adapta mal al rigor del juego colectivo; hay otros que son incapaces de sustraerse a esos mismos rigores. Así, una intención táctica en el marco del juego colectivo, supone la adhesión colectiva respecto a las finalidades de la acción.

Los jugadores del mismo equipo ven de manera diferente la dinámica del juego colectivo. Cuando se trata de acción colectiva, existe el problema de la educación de la intencionalidad táctica, que moviliza a la vez las capacidades intelectuales y afectivas; las exigencias de la acción colectiva requieren cierta armonía en el despliegue de las energías individuales.

El carácter particular del deporte colectivo está en el hecho de que los jugadores deben estar animados por un "espíritu colectivo"; el individualismo debe dar paso a la solidaridad (Harris, 1990).

INFLUENCIA DE LA INTENCIONALIDAD TÁCTICA SOBRE LA PERCEPCIÓN DEL JUEGO

Los jugadores de un equipo, frente a una situación de juego determinada perciben de diferente manera las señales que emanan de esta situación. Cada jugador percibe dentro del campo visual sólo las señales que tengan sentido para él; esta realidad psicológica explica porqué la percepción de un atacante es diferente de la de un defensa, y esto explica porqué algunos atacantes y algunos defensas, pueden fijar su atención en personas y otros en estructuras dinámicas.

La eficacia de una acción colectiva depende en cierta medida de la homogeneidad y de la rapidez de percepción de los jugadores; un desnivel demasiado acentuado en la adquisición personal de información hace difícil la elaboración de intenciones tácticas (Harris, 1990)⁸.

PENSAMIENTOS DE LOS EQUIPOS GANADORES EN CONTRAPOSICIÓN A LOS PERDEDORES

El diálogo interno del ganador difiere considerablemente del diálogo del perdedor. Antes durante y después de la competencia, los pensamientos internos expresan diferentes percepciones y sentimientos, que a su vez acostumbra a convertirse en profecías autorrealizadas. La mayoría de los jugadores no se dan cuenta de cuán irrelevantes son sus pensamientos antes de la actuación o cuán autoorientados pueden llegar a ser.

⁸ Ibid. Pg. 51-81

"Cómo aprender a decir lo que realmente pensamos o pensar lo que realmente decimos"

COMUNICACIÓN

Cada entrenador y jugador saben cual es la importancia, así como el valor de contar con conocimientos de comunicación eficientes y efectivos. Esto significa establecer unas conductas y conocimientos comunicativos que puedan ser explicados y comprendidos claramente.

La comunicación es dinámica y debe contemplarse como un proceso de doble dirección, es decir un procedimiento que implica enviar, así como recibir e interpretar mensajes. Procede destacar, que otros aspectos vinculados a la actuación, tal como esperanzas respecto a objetivos y actuación, no son fáciles de comunicar. En el deporte existe una necesidad de desarrollar capacidades de comunicación que van más allá del proceso de adquisición de conocimientos y estrategias; estos conocimientos deben cubrir la comprensión de las esperanzas y los objetivos que los deportistas y los entrenadores mantienen unos respecto a otros, al equipo y al deporte. Cuando la comunicación se considera de esta forma, el deportista se contempla, como persona individual no simplemente como un ejecutor de conocimientos deportivos. A menos que existan unas líneas abiertas de comunicación en los que cada persona transmita mensajes claros acerca de esperanzas y objetivos que cada uno alberga, respecto al otro, no sólo la comunicación se hallará ausente, sino que las relaciones y la motivación en el equipo se verán afectadas, junto con la actuación a nivel competencia.

Tipos de comunicación

Gran parte de la conducta en la comunicación resulta habitual en el sentido de que no se presta una atención consciente a la forma en que se exteriorizan las señales inherentes a ella.

Las conductas de comunicación se dividen en dos categorías : verbales y no verbales.

El canal verbal de comunicación: Sirve principalmente para transmitir contenido o información .

El canal no verbal: Se utiliza para apoyar el verbal, así como para comunicar actitudes interpersonales, las cuales se transmiten a través del aspecto, los gestos, los movimientos corporales, la expresión facial y las relaciones espaciales.

La comunicación no verbal también se utiliza para substituir el lenguaje, expresar emociones y transmitir información acerca de la persona que la efectúa. De hecho, no se necesitan los resultados de una competencia, para determinar quién ganó o quién perdió, pues las formas de conducta de los jugadores y entrenadores permiten distinguir fácilmente entre los felices y gozosos y los contrariados.

Los jugadores se muestran rápidos en señalar gestos específicos o conductas no verbales que reflejen una determinada actitud o sentimiento. Algunas veces los canales de comunicación verbal y no verbal, pueden entrar en conflicto; es decir, contradecirse. En algunos casos los jugadores pueden estar expresando estímulos verbalmente, mientras que su lenguaje corporal anuncia derrota, falta de interés o contrariedad. Cuando la comunicación se produce en el entorno deportivo, tanto los canales verbales como los no verbales deben ser examinados para determinar cuál es el mensaje que se está transmitiendo.

Algunas situaciones estimulan en mayor grado las estructuras de comunicación no verbales como en el fútbol. Sea cual fuese el canal de comunicación resulta importante que los deportistas compartan un interés en la creación de una comunicación abierta, honrada y comprensible, lo cual lleva a una mejor actuación. Otros elementos como el centro de atención, la mala interpretación, la información insuficiente, el lenguaje corporal y la comunicación negativa, contribuyen a agravar los problemas ya existentes.

Es importante que los jugadores establezcan estructuras de comunicación que sean uniformes en todas las situaciones; cada uno debe ser consciente de la forma en que la comunicación puede cambiar, según sea el nivel crítico de la situación y hacer todos los esfuerzos para mantener un intercambio uniforme.

Puede producirse una interrupción en la comunicación si los mensajes transmitidos son siempre negativos; lo que los jugadores necesitan realmente es un apoyo positivo a sus esfuerzos y una información que sea relevante respecto a la situación y que, además contribuya a la corrección de errores.

La comunicación positiva casi siempre producirá mejores resultados que los mensajes negativos y una sobrecarga de éstos contribuye muy poco a corregir o a motivar al jugador.

La mala interpretación o inadecuada asimilación de la información constituye un problema frecuente cuando se actúa bajo una tensión extrema en la competencia, y si dicha información no es interpretada correctamente la primera vez, quizá no existe una segunda oportunidad para impartirla.

Las comunicaciones no verbales son también objeto de mala interpretación; no todas las conductas son comunicativas, y por ello es posible que los jugadores interpreten como un mensaje una conducta mostrada, cuando, en realidad, éste no se percibía de estar enviando señales. Es posible que un jugador intercepte un mensaje dirigido a otro compañero. Si dicho mensaje es positivo y afianzante, no existe problema; en cambio si es negativo, el jugador puede mostrarse preocupado y tratar de esclarecer la razón por la que se ha mostrado descontento, dejando con ello de prestar atención a la jugada siguiente.

Generalmente, las "estrellas" y los miembros del grupo de cabecera obtienen señales de comunicación eficientes; mientras que los que más lo necesitan, o sea los suplentes, necesitan saber en qué posición se encuentran y de qué forma progresan, lo cual significa que necesitan una retroacción tangible, respecto a sus esfuerzos y logros.

Con excesiva frecuencia, los jugadores y entrenadores reaccionan bajo el influjo del calor emocional propio del momento y por ello deben tomarse tiempo para situar la cuestión en la debida perspectiva antes de comunicar la forma de actuar.

Es necesario que todos trabajen en técnicas de comunicación, dado que una comunicación deficiente o mala, da lugar a la mayoría de los conflictos y problemas interpersonales. Se necesita una percepción clara de nuestras señales verbales y no verbales, y asegurar lo que se quiere decir, y que se quiere decir lo que se dice.

Una buena comunicación entre todos los implicados en el ámbito deportivo, resulta esencial. Cuando este aspecto falla entre las personas se verán afectadas, la motivación, el compromiso y la actuación (Cartwright; 1982)⁹.

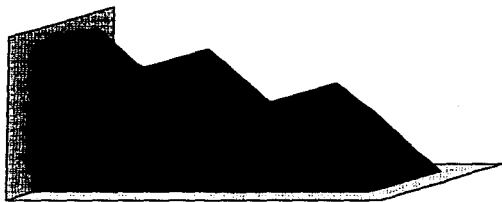
RESUMEN

En este capítulo se desarrolló el tema relacionado a la psicología del equipo deportivo, se vieron las investigaciones realizadas por psicólogos de equipos de fútbol, así como la importancia que tiene la comunicación dentro de un equipo.

En el siguiente capítulo se describirá el método, pregunta de investigación, hipótesis: conceptual y de investigación, variables, definiciones de aspectos técnicos y de personalidad, así como el procedimiento de la investigación.

⁹ G. Pouillart, *Las actividades físicas y deportivas*, España, 1989 .Pg. 23-28

METODO



CAPITULO IV

MÉTODO

El estudio científico de los grupos comienza en E.U. hacia finales del primer cuarto de siglo; los trabajos llevados a cabo en relación con los equipos deportivos, muestran un desarrollo poco acentuado. Las investigaciones sobre las organizaciones deportivas son muy raras sobre todo en países como el nuestro en donde el deporte tiene un nivel bajo comparado con países como E.U., Cuba, Alemania, etc. Estos países tienen un alto nivel competitivo, demostrándolo en Olimpiadas y campeonatos mundiales. Los deportistas participantes en estas organizaciones son denominados de alto rendimiento.

A este tipo de deportistas en los países antes mencionados se les brindan muchas facilidades y apoyo (incluyendo a Cuba) para el desarrollo óptimo del deporte, teniendo como prioridad el ser potencias mundiales y lograr los primeros lugares en cualquier competencia. Como parte del apoyo que se les brinda, está el aspecto psicológico.

El investigador J. Silva (1968), expresa que hay una exigencia por parte de los entrenadores que coloca en primer lugar del orden de sus preocupaciones el conocimiento acerca del equipo y en especial de su cohesión (refiriéndose a deportes colectivos). Esta encuesta fue realizada en E.U., de tal manera que las investigaciones psicológicas relevantes sobre el deporte se han hecho también en los países con un alto desarrollo deportivo.

Tomando en cuenta lo anterior, consideramos que es de vital importancia que en México se empiecen a tomar más seriamente los aspectos psicológicos en el deporte. Como psicólogos debemos de tratar que las organizaciones le den un lugar importante a la psicología, tanto los deportistas como los entrenadores, crear conciencia de las aportaciones psicológicas individuales y colectivas que pueden favorecer resultados en competencias nacionales e internacionales, para lograr un mejor nivel en desarrollo deportivo del país y satisfacer intereses nacionales de la sociedad.

Siendo el fútbol el deporte más popular y con mayores intereses nacionales e internacionales, en esta tesis nos enfocamos a los equipos de fútbol profesional, dentro de la dinámica psicosocial.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿La estructura de las percepciones interpersonales respecto a la calidad en aspectos técnicos y de personalidad de los miembros de un equipo constituye un factor en la productividad de éste ?

HIPÓTESIS CONCEPTUAL

-La estructura de las percepciones interpersonales respecto a la calidad en aspectos técnicos y de personalidad de los miembros de un equipo constituye un factor en la productividad de éste. (Chappuis y Thomas, 1985)

HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS

Ho- La estructura de las percepciones interpersonales respecto a la calidad en aspectos técnicos y de personalidad de los miembros de un equipo no constituye un factor en la productividad de éste.

Hi- Se constituirá una función canónica discriminante estadísticamente significativa con las variables: aspectos técnicos y de personalidad de los miembros de un equipo, que permitirá distinguir entre los miembros de un equipo de alta productividad y aquellos de un equipo de baja productividad.

VARIABLES

El diseño de investigación es un diseño correlacional, donde la variable de clasificación es la productividad del equipo y la variable discriminante es la percepción interpersonal de los aspectos técnicos y de personalidad de los miembros del equipo.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES

PERCEPCIÓN INTERPERSONAL- Se refiere al modo en que los individuos se ven y evalúan unos a otros en interacción directa (Homans y Bales , 1969).

ASPECTOS TÉCNICOS - Habilidades, gestos o ademanes inventados o aprendidos en cierto momento y luego reutilizados en una disciplina dada (fútbol) (Pouillart, 1988).

ASPECTOS DE PERSONALIDAD- Aspectos de las formas relativamente constantes de relaciones con los individuos y situaciones que hacen única a cada persona (Pouillart, 1988).

PRODUCTIVIDAD - Se refiere al hecho de optimizar el aprovechamiento de los recursos humanos, físicos y económicos que intervienen en la producción, teniendo como objetivo común un desarrollo integral y armónico de bienestar compartido entre trabajadores y empresa, es la relación entre ciertos resultados logrados y ciertos recursos empleados (Payne , 1985).

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

PERCEPCIÓN INTERPERSONAL: Se refiere al modo en que los jugadores se ven y evalúan unos a otros en interacción directa, reportado en el instrumento de percepción interpersonal

ASPECTOS TÉCNICOS: Medición de precisión, velocidad, fuerza, altura al saltar, reflejos, condición física, dominio de balón, recepción, pases, cabeceo, "dribling", conducción, golpeo de balón, "sprint", ejecución, visión de campo.

ASPECTOS DE PERSONALIDAD : Iniciativa, solidaridad, ambición, tolerancia a la frustración, simpatía, comunicación, entrega, motivación, reacción en situaciones de presión, consistencia, esfuerzo, reflexión acerca de sus capacidades y límites, inteligencia, creatividad, presencia, concentración, seguridad, cooperación, responsabilidad, sencillez, confiabilidad, actividad, disciplina y amistad.

PRODUCTIVIDAD - Jugadores de un equipo de futbol soccer de los primeros 5 lugares de la primera división temporada 94-95, a mediados de la liga regular y jugadores de un equipo de futbol soccer de los últimos lugares de la primera división temporada 94-95.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE CADA UNO DE LOS ASPECTOS TÉCNICOS Y DE PERSONALIDAD.

ASPECTOS TÉCNICOS:

1. **Precisión** - Acertar en las decisiones técnicas y tácticas, escoger la jugada adecuada.
2. **Velocidad** - Realizar movimientos en el menor tiempo posible, llegar antes que el adversario.
3. **Fuerza** - Tener buen físico (masa muscular), patear con potencia, disputar el balón y chocar con el adversario.
4. **Altura al saltar** - Tener la fuerza necesaria para ganar balones a lo alto, despegar bien y a tiempo.
5. **Reflejos** - Reaccionar rápido y acertadamente a las diferentes situaciones que se presenta en el juego o en los entrenamientos.
6. **Condición física** - Tener buen nivel de resistencia, fuerza y velocidad, soportar el esfuerzo de todo el partido y recuperarse adecuadamente.
7. **Dominio de balón** - Manejar el balón en beneficio del juego.
8. **Recepción** - Controlar bien el balón y dejarlo en posición de ser jugado.
9. **Pases** - Pasar el balón acertadamente en distancias cortas, medias, largas y altas.
10. **Cabeceo** - Rematar (hacia gol), fildear (cortar balones altos con la cabeza), pasar (el balón acertadamente con la cabeza a un compañero).
11. **Dribling** - Enfrentar y conducir el balón entre los adversarios (burlar), habilidad para esconder el balón.
12. **Conducción** - Llevar el balón en los pies sin tener que burlar.
13. **Golpeo de balón** - Dar buenos pases y tirar acertadamente a gol.
14. **Sprint** - Velocidad en los piques, alcanzar la máxima velocidad en los ejercicios sin balón.
15. **Ejecución** - Realizar con efectividad las actividades, equivocarse pocas ocasiones.
16. **Visión de campo** - Dominar las posiciones de los compañeros y contrarios, saber que hacen, tener un panorama más amplio de las jugadas.

ASPECTOS DE PERSONALIDAD :

17. **Iniciativa** - Ser el primero en todo lo que se emprende, ser creativo y propositivo de nuevas técnicas, tener el control dentro del juego.
18. **Solidaridad** - Unirse a causas que son justas, hacer grupo, compartir.
19. **Ambición** - Con deseos de ser alguien, superarse, perfeccionarse, fijar objetivos y metas, no estancarse.
20. **Tolerancia a la frustración** - Reaccionar positivamente ante la derrota, o cuando no se obtiene lo que se quiere, sacar provecho de eso.
21. **Simpatía** - Caer bien , ser alegre, nunca ofender, llevarse bien con todos, ser amigable y no buscar problemas.
22. **Comunicación** - Extrovertido; participar con sus compañeros, facilidad de entablar conversación e integrarse.
23. **Entrega** - Estar siempre dispuesto a dar su máximo esfuerzo para bien del equipo, jamás rendirse, no achicarse, dar todo y no escatimar.
24. **Motivación** - Siempre tener deseos de realizar algo, hacer las cosas convencido de lo que quiere (tener puestas las pilas, energía , movimiento).
25. **Reacción en situaciones de presión** - Solucionar situaciones difíciles, responder bien ante los problemas, fortaleza mental.
26. **Consistencia** - Regular, mantener la forma: jugar bien con regularidad, constancia en juegos y entrenamientos.
27. **Esfuerzo** - Sacrificarse, tener espíritu, dar algo extra, aportar al equipo y exigirse.
28. **Reflexión acerca de sus capacidades y límites** - Ser consciente de lo que es capaz de hacer, hasta dónde llegar, razonar, saber de sus virtudes y defectos.
29. **Inteligencia** - Saber cuándo y qué hacer, desarrollar bien el juego, aprender fácilmente, darse cuenta de lo que sucede y corregir.
30. **Creatividad** - Inventar jugadas, improvisar diferentes situaciones, ordenar el juego, desequilibrar al adversario.
31. **Presencia** - Hacerse notar, tener personalidad, imponer respeto a compañeros y contrarios, desempeñar bien sus funciones, no achicarse ante nada.
32. **Concentración** - Atender siempre a las situaciones que se pueden presentar, meterse en el juego, atender a las explicaciones, pensar sólo en lo que se está haciendo en el momento.
33. **Seguridad** - Tener confianza en sí mismo y en sus compañeros , normalmente hacer las cosas no importando mucho la presión o lo que piensen los demás, intentar, proponer, no tener miedo de fallar.

- 34. **Cooperación**- Disposición para ayudar, apoyar lo que está al alcance de sus posibilidades, tener la capacidad de dar y ser altruista.
- 35. **Responsabilidad** - Estar conciente de sus obligaciones y hacerlas bien; en la cancha no eludir sus funciones, trabajar incansablemente.
- 36. **Sencillez** - Tratar a todos de manera educada y agradable, no agrandarse ante los elogios, ser humilde (sin afectar la fama), no ser ostentoso ni presuntuoso.
- 38. **Actividad** - Siempre estar haciendo algo, no parar en la cancha, disposición para trabajar, opinar y/o ayudar.
- 39. **Disciplina** - Ser ordenado, organizado, trabajador, hacer las cosas lo mejor posible con constancia, no ser mediocre, planear, tener objetivos definidos, consciente de lo que el trabajo le puede ofrecer.
- 40. **Amistad** - Integrarse en el equipo, ser comunicativo, amable, brindar respeto y atenciones, estar de buen humor y caer bien.

SUJETOS

En total 40 sujetos, 22 del equipo Toros-Neza y 18 del equipo Pumas - U.N.A.M. equipos pertenecientes a la primera división profesional, compitiendo en la temporada regular 94-95, titulares y reservas.

MUESTREO

Para demostrar la hipótesis de que la estructura de las percepciones interpersonales respecto a la calidad en aspectos técnicos y de personalidad de los miembros de equipo constituye un factor en la productividad de éste, se hicieron comparaciones de equipos ganadores y perdedores, por lo tanto, se escogieron 2 equipos con estas características: Pumas-U.N.A.M. (de los cinco primeros lugares) y Toros- Neza (de los cinco últimos de la tabla de posiciones).

Ambos profesionales (pertenecientes a la primera división del fútbol mexicano), en la temporada 94- 95, a mediados de la liga regular. No se escogieron los extremos de la tabla de posiciones, como podrían ser el primero y último lugares, para evitar el fenómeno de regresión a la media estadística.

CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS INVESTIGADOS

"PUMAS Y TOROS"

EQUIPO	PUMAS	TOROS
	MEDIA	MEDIA
EDAD	22 AÑOS	27 AÑOS
ESCOLARIDAD	12 AÑOS	12 AÑOS
Nº DE HIJOS	0	1
NIVEL SOCIO-ECONÓMICO	MEDIO	MEDIO
ESTADO CIVIL	89 % SOLTEROS	11 % SOLTEROS
OTRA OCUPACIÓN ADEMÁS DEL FÚTBOL	55 % ESTUDIANTES	86 % NINGUNA

Como se puede observar en el cuadro anterior, las características que más diferencian a un equipo de otro son las siguientes: en el equipo <Pumas> se observa que la característica Edad tuvo diferencias ya que en éste, la edad promedio de los jugadores es de 22 años y la edad promedio de los jugadores del equipo <Toros> es de 27 años.

Otra característica predominante es el Estado Civil de los jugadores de cada equipo en donde el 89% de éstos en el equipo <Pumas> son solteros y el 60% de los jugadores en el equipo <Toros> son casados; como última característica significativa tenemos a Otra ocupación además del fútbol y se observó que el 55% de los jugadores del equipo <Pumas> son estudiantes; lo cual quiere decir que además de dedicarse al fútbol, estudian; en cambio en el equipo <Toros> el 86% de los jugadores se dedican sólo al fútbol, lo cual quiere decir que la mayoría de ellos no estudian.

TIPO DE ESTUDIO

Investigación confirmatoria , ex post facto estático y de campo.

DISEÑO

De dos muestras independientes, un equipo de futbol con 18 jugadores (Pumas- U.N.A.M) y el otro equipo con 22 jugadores (Toros-Neza); Ambos con titulares y reservas, asignados de acuerdo a sus posiciones en la tabla general del futbol mexicano temporada 94-95.

INSTRUMENTO

Se diseñó una escala de percepción interpersonal que incluye: objetivo, datos personales: edad, estado civil, escolaridad, nivel socio-económico, número de hijos y si tienen otra ocupación además del futbol, instrucciones y 40 reactivos, los que se responden en una escala del 5 al 1.

ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE FRECUENCIAS

Para determinar la validez y la confiabilidad del instrumento empleado se siguieron los siguientes pasos: En primer lugar- De las respuestas dadas por los dos equipos (769), se seleccionaron aquellos reactivos, para ser tomados en cuenta en el análisis factorial, considerando en cada uno la Kurtosis y el sesgo. De estos reactivos se eligieron 29 de un total de 40, en virtud de que los otros presentaron distribuciones muy sesgadas y/o alejándose de la normalidad, éstos fueron:

TOTAL DE REACTIVOS

REACTIVO	CARACTERÍSTICA	REACTIVO	CARACTERÍSTICA
1.-	Precisión.	18.-	Ambición.
2.-	Velocidad.	19.-	Tolerancia a la frustr.
3.-	Condición física.	20.-	Simpatía.
4.-	Fuerza.	22.-	Entrega.
5.-	Domina de balón.	24.-	Reacción favorable en sit de presión.
6.-	Recepción.	26.-	Esfuerzo.
7.-	Pases.	29.-	Creatividad.
8.-	Buen cabeceo.	30.-	Visión de campo.
9.-	Dribling.	32.-	Concentración.
10.-	Conducción.	34.-	Cooperación.
11.-	Golpeo de balón.	36.-	Sensillez.
12.-	Altura al saltar.	38.-	Actividad.
14.-	Sprint.	39.-	Disciplina.
16.-	Solidaridad.	40.-	Amistad.
17.-	Ejecución.		

Quedaron fuera 11 reactivos, por no cumplir con los criterios de normalidad y fueron:

REACTIVO.	CARACTERÍSTICA.	REACTIVO.	CARACTERÍSTICA.
13.-	Reflejos.	28.-	Inteligencia.
15.-	Iniciativa.	31.-	Presencia.
21.-	Comunicación.	33.-	Seguridad.
23.-	Motivación.	35.-	Responsabilidad.
25.-	Consistencia.	37.-	Confiableidad.
27.-	Reflexión.		

ANÁLISIS FACTORIAL.

En segundo lugar, se pidió una extracción de componentes principales con rotación varimax de 29 reactivos, obteniéndose seis factores de los cuales cinco tuvieron claridad conceptual, quedando :

FACTOR.	VALOR EIGEN.	VARIANZA EXPLICADA.
1.	7.8	26.9 %
2.	2.4	8.4 %
3.	1.5	5.3 %
4.	1.3	4.5 %
5.	1.2	4.2 %

REACTIVO.	CARACTERÍSTICA.	FACT. 1	FACT. 2	FACT. 3	FACT. 4	FACT. 5
9	Dribling.	.77				
7	Paseo.	.71				
10	Conducción.	.67				
6	Recepción.	.66				
5	Dominio de balón.	.65				
11	Golpeo de balón.	.64				
1	Precisión.	.58				
16	Solidaridad.		.70			
18	Ambición.		.68			
22	Entrega.		.59			
20	Simpatía.		.58			
17	Ejecución.		.50			
4	Fuerza.		.48			
26	Esfuerzos.		.46			
24	Reacción fav. en sit. de presión		.44			
2	Velocidad.		.39			
39	Disciplina.			.74		
40	Amistad.			.70		
36	Sencillez.			.65		
38	Actividad.			.60		
34	Cooperación.			.45		
32	Concentración.				.64	
30	Visión de campo.				.62	
29	Creatividad.				.54	
8	Buen cabeceo.					.78
12	Altura al saltar.					.72
19	Tolerancia a la frustración.					.46
14	Sprint.					.40

ANÁLISIS FACTORIAL.

Descripción de los cinco factores:

FACTOR 1

Con 7 reactivos.- Habilidades aprendidas que pueden perfeccionarse con la práctica : Dribling, pase, conducción, recepción, dominio de balón, golpeo de balón y precisión.

FACTOR 2

Con 9 reactivos.- **Habilidades técnico-afectivas:** Solidaridad, ambición entrega (amor a la camiseta), simpatía, ejecución, fuerza, esfuerzo, reacción favorable en situaciones de presión y velocidad.

FACTOR 3

Con 5 reactivos.- **Habilidades socio-afectivas:** Disciplina, amistad, sencillez, actividad y cooperación.

FACTOR 4

Con 3 reactivos.- **Habilidades mentales:** concentración, visión de campo y creatividad.

FACTOR 5

Con 4 reactivos.- **Habilidades necesarias para aprender y/o perfeccionar otras:** Buen cabeceo, altura al saltar, tolerancia a la frustración y sprint.

CONFIABILIDAD POR FACTORES

FACTOR	NOMBRE	VALOR		
		EIGEN.	VARIANZA.	CONFIAB.
1	Habilidades aprendidas que pueden perfeccionarse con la práctica.	7.80	26.9 %	.84
2	Habilidades técnico-afectivas.	2.44	8.4 %	.80
3	Habilidades socio-afectivas.	1.53	5.3 %	.76
4	Habilidades mentales.	1.30	4.5 %	.71
5	Habilidades para aprender y/o perfeccionar otras.	1.20	4.2 %	.60

La confiabilidad de los primeros cuatro factores fue óptima, ya que fue mayor a 0.7; el quinto factor, tuvo una confiabilidad adecuada aunque no óptima, pero sí estadísticamente significativa.

PROCEDIMIENTO

Diseño del instrumento: Se diseñó el instrumento de percepción interpersonal en equipos deportivos; tomando en cuenta características ideales, como habilidades técnicas necesarias para cualquier futbolista y cualidades de personalidad y su contraparte características indeseables como jugador y como persona. Para la realización de este instrumento fue necesario determinar la muestra con dos equipos de fútbol soccer, uno de los primeros cinco lugares y otro de los últimos cinco de la tabla general, ambos profesionales, las posiciones que ocuparon fueron importantes para efecto de la hipótesis.

Se acudió a los campos de entrenamiento solicitando el permiso pertinente para lograr el diseño del instrumento y su posterior aplicación con los equipos Pumas- U.N.A.M y Toros-Neza. Se habló con los entrenadores y preparadores físicos obteniendo el permiso. Primero se les preguntó a los jugadores de estos equipos, qué características desearían que tuvieran sus compañeros de equipo, tanto de habilidades técnicas, como de personalidad y qué características no soportarían en ellos.

Se elaboró el formato de la escala de percepción interpersonal; sacando una lista con las características indicadas por los jugadores, poniendo a cada una su contraparte positiva o negativa. En esta escala se pusieron las características alternando las positivas con las negativas y su correspondiente contraparte; en medio se colocó una numeración del 5 al 1 en donde cada número tiene un peso en la característica indicada. En el instrumento se tomaron en cuenta variables como: edad, escolaridad, estado civil, hijos, nivel socio-económico y otra ocupación además de ser jugador de fútbol.

Elaboración del formato del instrumento: Del formato de este instrumento se sacaron 769 fotocopias con dos hojas cada formato. A ambos equipos (titulares y reservas); se les repartió un instrumento por cada uno de sus compañeros, para la evaluación de su percepción respecto a todos y cada uno de sus compañeros individualmente.

Aplicación del instrumento: Regresamos a los campos de entrenamiento (Ubicados en el estadio de C.U. C.H.C.A.P. y estadio Neza 86), de ambos equipos, con las escalas de percepción interpersonal para su aplicación. Se explicó a los jugadores y entrenadores brevemente el objetivo y las instrucciones para contestar el instrumento:

Objetivo- Conocer la forma en que cada jugador percibe a sus compañeros dentro del equipo.

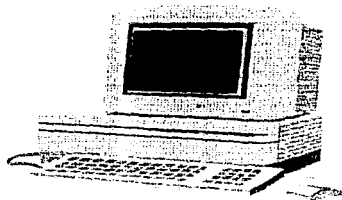
Instrucciones:

1. Anote sus datos personales antes de comenzar a contestar acerca de su compañero.
 2. A continuación se presentan algunas características de jugadores de fútbol; lea cada una de ellas, indicando cómo percibe a la persona correspondiente dentro del equipo en este momento. No emplee mucho tiempo en cada característica, tratando de dar la respuesta que mejor describa sus percepciones.
 3. Se resolvieron las dudas acerca de la forma de responder el instrumento.
 4. Se hizo notar a los jugadores que los resultados iban a ser generales, por lo que podían mantener su anonimato.
- Se definieron el lugar y horarios de aplicación, en el caso del equipo Pumas, las aplicaciones se llevaron a cabo en el estadio C.U. al término de sus entrenamientos; se repartían entre 5 y 6 pruebas a cada jugador, siendo cuatro sesiones de aplicación por cada jugador; en el caso del equipo Toros; las aplicaciones se llevaron a cabo en el centro de capacitación del estadio azteca y en el estadio Neza, al término de los entrenamientos se repartían entre 5 y 6 pruebas a cada jugador, siendo por cada jugador cuatro sesiones de aplicación; debido a la cantidad de pruebas (769) y considerando que algunos jugadores extraviaron algunas que se les tuvieron que reponer; en ambos equipos, los jugadores considerados fueron titulares y reservas.

Se llevó un registro en lista de los jugadores para evitar problemas de que calificaran a compañeros repetidos.

Análisis de datos: Para poner a prueba la hipótesis la cual dice: que la estructura de las percepciones interpersonales respecto a la calidad en aspectos técnicos y de personalidad de los miembros de un equipo constituye un factor trascendental en la productividad de éste; se compararon de las medias de cada reactivo y de cada factor a través de la prueba *t* de Student; se compararon de los perfiles de los equipos con análisis de discriminantes tipo Wilk's de dos formas; por cada reactivo y por cada factor; obteniendo finalmente la clasificación de los jugadores.

ANALISIS ESTADISTICO



CAPITULO V

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

COMPARACIÓN DE MEDIAS EN CADA REACTIVO

PRUEBA T

REACTIVO.	CARACTERÍSTICA.	PUMAS TOROS			
		$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	t.	p.
1.	Precisión.	3.99	3.89	1.89	.769
2.	Velocidad.	4.11	3.86	4.41	.767
3.	Conducción física.	4.13	3.90	4.60	.767
4.	Fuerza.	4.29	4.04	4.62	.725
5.	Domina de balón.	4.05	3.79	5.82	.723
6.	Recepción.	4.18	4.03	2.94	.728
7.	Paseo.	4.08	3.92	3.49	.756
8.	Cabeceo.	4.16	3.70	7.95	.760
9.	Dribbling.	4.05	3.80	5.32	.733
10.	Conducción.	4.20	4.05	2.79	.767
11.	Golpes de balón.	4.14	3.94	4.48	.710
12.	Altura al saltar.	4.27	3.73	8.96	.740
13.	Reflejos.	4.14	3.91	5.00	.706
14.	Sprint.	4.33	3.98	6.98	.767
15.	Iniciativa.	4.14	3.74	7.60	.759
16.	Solidaridad.	4.21	4.11	1.90	.700
17.	Ejecución.	4.14	3.76	8.02	.721
18.	Ambición.	4.30	4.03	4.80	.767
19.	Tolerancia a la frustración	3.91	3.15	13.9	.700
20.	Simpatía.	4.35	4.00	6.45	.723
21.	Comunicación.	4.01	3.60	8.06	.729
22.	Entrega.	4.30	4.03	5.40	.741
23.	Motivación.	4.18	3.87	6.63	.737
24.	Reacción favorable en situaciones de presión.	4.22	3.83	7.09	.727
25.	Consistencia.	4.16	3.80	7.11	.767
26.	Esfuerzo.	4.22	3.93	5.55	.731
27.	Reflexión.	4.02	3.86	3.28	.767
28.	Inteligencia.	4.34	4.20	2.73	.767
29.	Creatividad.	4.18	3.80	7.07	.767
30.	Visión de campo.	4.29	3.99	5.83	.709
31.	Presencia.	4.16	3.82	7.44	.767
32.	Concentración.	4.20	3.99	3.88	.704
33.	Seguridad.	4.20	3.87	7.02	.738
34.	Cooperación.	4.32	4.02	5.90	.733
35.	Responsabilidad.	4.24	4.03	4.34	.767
36.	Simplez.	4.41	4.19	4.40	.739
37.	Confiabilidad.	4.33	4.00	7.52	.741
38.	Actividad.	4.47	4.09	7.93	.760
39.	Disciplina.	4.35	4.09	5.51	.767
40.	Amistad.	4.56	4.16	8.41	.747

COMPARACIÓN DE MEDIAS EN CADA FACTOR

PRUEBA T

FACTOR	NOMBRE	PUMAS TOROS				
		$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	t.	gl.	p.
1.	Habilidades aprendidas que pueden perfeccionarse con la práctica.	4.09	3.91	5.50	756	.000
2.	Habilidades técnico-afectivas.	4.24	3.95	8.68	767	.000
3.	Habilidades socio-afectivas.	4.42	4.11	8.88	767	.000
4.	Habilidades mentales.	4.23	3.93	7.28	737	.000
5.	Habilidades necesarias para aprender y/o perfeccionar otras.	4.17	3.64	14.95	735	.000

PERFIL DE REACTIVOS Y FACTORES

Para poner a prueba la hipótesis, que dice: "La estructura de las percepciones interpersonales respecto a la calidad en aspectos técnicos y de personalidad de los compañeros de equipo constituye un factor en la productividad de éste", se procedió en el análisis de dos maneras:

a) Se comparó el perfil de respuestas dadas a los 40 reactivos iniciales que constituyeron el instrumento.

b) Se comparó el perfil de respuestas dadas a los factores que midió el instrumento.

En ambos casos, primero se sometieron a prueba por medio de la prueba t de Student a todos los reactivos de la escala y a los factores por separado, con aquellos que arrojaron diferencias significativas, se procedió a hacer un análisis de discriminantes entre los grupos estudiados.

DISCRIMINANTES POR REACTIVOS

Partiendo de los resultados de la prueba T, utilizando el método Wilks se procedió a hacer un análisis de discriminantes, con 38 reactivos; quedando fuera dos debido a que no hubo diferencia significativa en estos reactivos (1- precisión y 16- solidaridad).

FUNCIÓN CANÓNICA DISCRIMINANTE

VALOR EIGEN : 50
VARIANZA : 100
CUM. PCT : 100
CORRELACIÓN CANÓNICA : 58
AFTER PCN : 0
WILK'S LAMBDA : 68
CHI SQUARE : 305.6
DF : 25
SIG : .000

COEFICIENTES ESTANDARIZADOS DE LA FUNCIÓN CANÓNICA DISCRIMINANTE

REACTIVO.	CARACTERÍSTICA.	FUNCIÓN	PUMAS	TOROS
			MEDIA	MEDIA
19.	Tolerancia a la frustración.	.50	3.91	3.15
24.	Reacción favorable en sit. de presión.	.32	4.22	3.83
40.	Amistad.	.28	4.50	4.16
17.	Ejecución.	.33	4.14	3.76
27.	Reflexión de capacidades y límites	.23	4.02	3.86
28.	Inteligencia.	.23	4.34	4.20
8.	Calbeco.	.21	4.16	3.70
14.	Sprint.	.20	4.35	3.98
6.	Recepción.	.20	4.18	4.03
12.	Altura al saltar.	.14	4.27	3.73
34.	Cooperación	.14	4.32	4.02
36.	Seneciler.	.14	4.41	4.19
20.	Simpatía.	.13	4.35	4.00
9.	Dribling.	.13	4.05	3.80
18.	Ambición.	.13	4.30	4.03
5.	Domnio de balón.	.12	4.05	3.79
2.	Velocidad.	.12	4.11	3.86
21.	Comunicación.	.11	4.01	3.60
25.	Consistencia.	.11	4.16	3.80
38.	Actividad.	.09	4.47	4.09
29.	Creatividad.	.09	4.18	3.80
39.	Disciplina.	.09	4.35	4.09
4.	Fuerza.	.08	4.29	4.04
32.	Concentración	.08	4.20	3.99

De los 38 reactivos que entraron al análisis 25 de ellos constituyeron la función.

En el cuadro anterior se puede observar que en primer lugar, en los reactivos 19 y 24 se muestra que en el equipo <Pumas>, se distinguen por ser más tolerantes a la frustración y reaccionan favorablemente en situaciones de presión que el equipo <Toros>, debido a que la media es superior en el equipo <Pumas>; en segundo lugar se observa que en el reactivo 17(ejecución), fue más alta la media en el equipo <Pumas> que en comparación al equipo <Toros>, lo cual quiere decir que el equipo <Pumas> muestra mayor ejecución con el balón que el equipo <Toros>.

En tercer lugar se observa que el equipo <Pumas> se distingue por tener más ejecución, reflexión de capacidades y límites, inteligencia que el equipo <Toros>, ya que la puntuación de su media es mayor en el equipo <Pumas> que la del equipo <Toros>; en cuarto lugar, muestra que en el equipo <Pumas> muestran tener mejor cabeceo, "sprint" y recepción que el equipo <Toros>, la que la media del equipo <Pumas> es superior a la del equipo <Toros>.

En quinto lugar se puede observar que las características como: Altura al saltar, cooperación, "dribbling", dominio del balón, velocidad, comunicación y consistencia; se distinguen más en el equipo <Pumas>, ya que el valor de la media es superior al valor de la media del equipo <Toros>.

Y por último, en sexto lugar, se observa que en el equipo <Pumas>, muestran ser superiores en actividad, creatividad, disciplina, fuerza y concentración que el equipo <Toros>, debido a que la media es mayor; por lo tanto podemos decir que el equipo *Pumas* se distingue en forma positiva del equipo <Toros>, debido a que la media es superior.

EVALUACIÓN DE LAS MEDIAS DE LA FUNCIÓN CANÓNICA DISCRIMINANTE EN LOS EQUIPOS

EQUIPO.	NOMBRE.	FUNC. L.
1.	PUMAS.	.87
2.	TOROS.	-.58

Como se observa en el cuadro anterior, la valoración promedio fue en cada equipo efectiva de sus jugadores, señala que el equipo <Pumas> se encuentra a casi una unidad de desviación estándar a la derecha (0.87) y el equipo <Toros> a un poco más de media desviación estándar a la izquierda (-0.58); es decir, la diferencia entre ellos es de casi 1.5 unidades de desviación estándar; siendo más positiva la percepción del equipo <Pumas>.

EVALUACION DE MEDIAS DE FUNCION CANONICA DISCRIMINANTE



CLASIFICACIÓN DE RESULTADOS

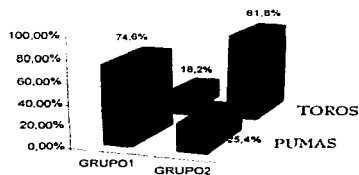
	EQUIPO	Nº DE CASOS	GRUPO PREDICHO 1	GRUPO PREDICHO 2
PUMAS :	1.	307	229 74.6 %	78 25.4 %
TOROS :	2.	462	84 18.2 %	378 81.8 %

Porcentaje de casos agrupados correctamente clasificados: 78.93 % en Reactivos.

El cuadro anterior explica que en el equipo <Pumas>, dentro del grupo predicho 1 existe 74.6% jugadores que se perciben positivamente, en contraparte al grupo predicho 2 que es un 25.4%.

En cuanto al equipo de <Toros>, dentro del grupo predicho 1, se encuentra un 18.2% que se perciben positivamente, en contraparte a los jugadores que se perciben como un equipo de baja productividad; dentro del grupo predicho 2 que es 81.8%.

CLASIFICACION DE RESULTADOS



DISCRIMINANTES POR FACTORES

Utilizando el método Wilks para comparar el perfil de los cinco factores, se obtuvo lo siguiente.

FUNCIÓN CANÓNICA DISCRIMINANTE.

VALOR EIGN : .31

VARIANZA : 100

CUM PCT : 100

CORRELACIÓN CANÓNICA : .48

AFTER FCN : 0

WILK'S LAMBDA : .76

CHISQUARE : 204

DF : 2

SIG : .000

COEFICIENTES DE LA FUNCIÓN CANÓNICA DISCRIMINANTE ESTANDARIZADA

FACTOR	NOMBRE	FUNC 1	PUMAS MEDIA	TOROS MEDIA
3.	Habilidades socio-afectivas.	.36	4.42	4.1
5.	Habilidades necesarias para aprender y/o perfeccionar otras.	.84	4.17	3.64

De los cinco factores constituyeron la función dos: el 3, habilidades socio-afectivas y el 5, habilidades necesarias para aprender y/o perfeccionar otras, siendo estos los que más pesan, es decir los que hacen más diferente a un equipo del otro.

En el cuadro anterior, se observa que en primer lugar, muestra tener más habilidades necesarias para aprender y/o perfeccionar otras el equipo de <Pumas>, debido a que la media es superior a la del equipo de <Toros>. En segundo lugar se muestra que se tienen más habilidades socio-afectivas en el equipo <Pumas> que en el equipo <Toros>, ya que la media es mayor en el equipo <Pumas>.

FUNCIÓN CANÓNICA DISCRIMINANTE EN LA MEDIA DE LOS EQUIPOS

EQUIPO	NOMBRE	FUNC 1
1.	PUMAS.	.68
2.	TOROS.	-.45

En el cuadro anterior se puede observar, cómo la valoración promedio fue efectiva en cada equipo, señalando que en el equipo <Pumas>, se encuentra a más de la mitad de desviación estándar a la derecha (.68) y el equipo <Toros> a casi media desviación estándar a la izquierda (-.45), es decir la diferencia entre ellos es de casi 1.13 unidades de desviación estándar; siendo más positiva la percepción en el equipo <Pumas>.

FUNCION CANONICA DISCRIMINANTE



CLASIFICACIÓN DE RESULTADOS

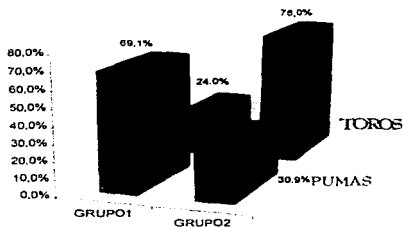
	EQUIPO	Nº DE CASOS	GRUPO PREDICHO 1	GRUPO PREDICHO 2
PUMAS .	1.	307	212 69.1 %	95 30.9%
TOROS.	2.	462	111 24.0 %	351 76.0 %

Porcentaje de casos agrupados correctamente clasificados: 73.21 % en Factores.

El cuadro anterior explica que en el equipo <Pumas> dentro del grupo predicho 1 existe 69.1% jugadores que se perciben positivamente, en contraparte a los que se perciben como un equipo de baja productividad dentro del grupo predicho 2, que son 30% de jugadores.

En cuanto al equipo <Toros> dentro del grupo predicho 1, se encuentra un 24.0% que se perciben positivamente, en contraparte a los que se perciben como un equipo de baja productividad; dentro del grupo predicho 2 que es un 76.0%.

CLASIFICACION DE RESULTADOS



DISCUSION

El tema que nos propusimos sobre la relación de las percepciones interpersonales con la productividad en los miembros de equipos de futbol, abarca sólo un poco de él, ya que el campo de la psicología deportiva es muy amplio.

De acuerdo con nuestras observaciones, considerando los resultados, y el marco teórico pudimos comprobar nuestra hipótesis, apoyada principalmente en la investigación hecha por R. Chappuis y R. Thomas (1989), quienes en los resultados de su investigación en equipos de futbol soccer y selección nacional de Francia concluyen que; la estructura de las percepciones individuales respecto a la calidad de los compañeros de equipo desempeña un papel importante en la adecuación o inadecuación entre la estructura afectiva y constituye un factor trascendental en el éxito del equipo.

Nuestra hipótesis estuvo basada en esta teoría, pero con ciertas modificaciones, tratando de hacerla más objetiva ; hicimos los siguientes cambios: referente a lo que mencionan los autores como "La estructura de las percepciones individuales respecto a la calidad de los miembros de equipo", en nuestra hipótesis fué : "La estructura de las **percepciones interpersonales** (de esta forma se hace más explícita y entendible la oración, ya que las percepciones individuales de los compañeros de equipo, implican una percepción interpersonal) respecto a la calidad en **aspectos técnicos y de personalidad** (hicimos hincapié al especificar aspectos técnicos y de personalidad, ya que de esto partió la elaboración del instrumento; los jugadores basándose en estos aspectos mencionaron las características ideales para sus compañeros).

La última modificación fue en donde los autores mencionan como " factor trascendental en el éxito del equipo", el cambio fue en la palabra **productividad** en lugar de **éxito** siendo esta más objetiva ; Debido a que el éxito es relativo varia de un equipo a otro dependiendo de sus objetivos y metas.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

La productividad en cambio es el común desarrollo integral y armónico de bienestar compartido entre trabajadores y empresa, es la relación entre ciertos resultados logrados y ciertos recursos empleados (R. Payne, 1985).

Los resultados logrados estuvieron en la tabla general de posiciones, que ubica a los equipos de acuerdo a sus puntuaciones.

En el marco teórico mencionamos a diversos autores que relacionan a la productividad con la cohesión y con el estilo interpersonal, gracias a esta y otras teorías se lograron los resultados esperados por la hipótesis alterna.

En esta investigación se obtuvieron resultados no esperados por la hipótesis, pero importantes para los equipos de fútbol, como los factores que fueron 5 con claridad conceptual:

1. Habilidades aprendidas que pueden perfeccionarse con la práctica.
2. Habilidades técnico-afectivas.
3. Habilidades socio-afectivas.
4. Habilidades mentales.
5. Habilidades necesarias para aprender y/o perfeccionar otras.

Hubo un factor; "Condición física", que no tuvo claridad conceptual puesto que sólo era un reactivo.

Los factores más discriminantes entre un equipo y otro fueron:

- Factor 3 "Habilidades socio-afectivas"
- Factor 5 "Habilidades necesarias para aprender y/o perfeccionar otras".

Estos marcan las diferencias más grandes entre uno y otro equipo.

En el equipo Pumas, los jugadores comienzan a entrenar desde los 15 años, por lo que se conocen entre sí desde esa edad, hasta llegar a ser profesionales, y debutar en la primera división aproximadamente a los 18 años; esta interacción hace que las percepciones interpersonales sean más exactas y de mayor calidad, los jugadores llegan a la primera división después de aproximadamente 3 años de conocerse y de convivir, de participar en competencias nacionales e internacionales (torneos de Italia), por lo que al debutar tienen éxito y logran que el equipo se encuentre siempre en la liguilla final, con jugadores que en promedio tienen 22 años, y que logran cotizarse nacional e internacionalmente.

Todo esto gracias a la política del equipo; que da oportunidad a adolescentes de lograr todo el proceso que requiere cualquier grupo para una dinámica positiva y buena producción , así como los jugadores debutan a tan corta edad, también tienen un ciclo final dentro del equipo para dar oportunidad a nuevas generaciones.

Los jugadores consagrados en Pumas, son muy cotizados por otros equipos que se forman comprando jugadores, como Toros -Neza, en donde algunos jugadores no se conocen bien y aunque el clima afectivo se ve que es agradable y destacan estrellas, las percepciones no son tan exactas y buenas como en el equipo Pumas, pues el proceso de la dinámica de grupos y todo lo que conlleva es difícil que se pueda lograr en equipos que son formados de esta manera.

CONCLUSIONES.

En esta investigación llegamos a la conclusión de que la estructura de las percepciones interpersonales respecto a la calidad en aspectos técnicos y de personalidad de los compañeros de equipo sí constituye un factor en la productividad de éste, la comparación hecha entre los equipos: Pumas - U.N.A.M. y Toros - Neza, demuestra que en el equipo Pumas U.N.A.M. ubicado dentro de los cinco primeros lugares; la percepción interpersonal fue considerada de mayor calidad por sus integrantes que en el equipo Toros - Neza ubicado en los últimos lugares.

De acuerdo a los resultados obtenidos la H_0 (hipótesis nula) se rechaza, aceptando la H_1 (hipótesis alterna); ya que estadísticamente comprobamos que sí existen diferencias significativas entre ambos equipos.

1. SUGERENCIAS

Con los datos de los jugadores en el SPSS (paquete estadístico), se pueden obtener muchos resultados como:

- 1.- Perfil de cada jugador - Es decir como fue percibido "X" jugador por todos sus compañeros, o por alguno en particular.
- 2.- Estilo de percepción del jugador - Como "X" jugador tiende a percibir a todos sus compañeros o a alguno en particular.
- 3.- Perfil de percepciones por posición - Como fueron percibidos los jugadores que tienen cierta posición por los jugadores que tienen otra.
- 4.- Perfil de las reservas y titulares - Como fueron percibidas las reservas por los titulares y viceversa.
- 5.- Perfil de los extranjeros - Como fueron percibidos por el resto del equipo.
- 6.- Estilo de percepción de los extranjeros- Como los jugadores extranjeros tienden a percibir a sus compañeros de equipo.

Todo lo anterior en base a las necesidades del equipo , del entrenador y de los jugadores, al tener estos resultados se pueden hacer reportes en los cuales se explique, el nivel actual de habilidades , se den recomendaciones de desarrollo dependiendo de las habilidades afectadas y recursos psicológicos para mejorarlas. (Como puede observarse en el Anexo C)

2. LIMITACIONES

Es importante mencionar que debido al tipo de estudio "*Expost- facto, estático y de campo*", el instrumento en esta investigación no puede tomarse como predictivo; pero si se hace otro tipo de estudio como podría ser antes de iniciar la temporada de fútbol (aunque esto implique no haber una psicodinámica ideal para una percepción "exacta"), se pueden obtener resultados que se cotejen con la producción final.

Estos reportes pueden ser grupales o individuales, de esta forma nosotras tenemos acceso a estos resultados, encontrándose en el archivo de datos, pero no los analizamos porque abarcarían varios capítulos más y se profundizaría más en el tema, nos limitamos a obtener los resultados que respondían a la pregunta de investigación y de estos se derivaron otros resultados interesantes que mencionaremos a continuación en las aportaciones.

ANEXOS



ANEXO A

CONCEPTOS BASICOS

Equipo: Grupo de personas que realizan una obra en común e implica un vínculo, un objetivo en común y una organización (Payne, 1979).

Equipo de trabajo: Es una entidad social; altamente organizada y orientada hacia la consecución de una tarea común, lo compone un número reducido de personas que adoptan e intercambian roles y funciones; disponen de habilidades para manejar un proceso socio-afectivo, en un ambiente de respeto y confianza (Payne, 1979).

Percepción: Es la organización e interpretación casi inmediata de la experiencia que sigue a los estímulos sensoriales (John, Lawther, 1978).

Percepción interpersonal: Se refiere al modo en que los individuos se ven y evalúan unos a otros en interacción directa (Homans y Bales , 1969).

La percepción social, explica cómo afectan nuestra percepción las relaciones e interacciones con los otros.

ANEXO B

ESCALA DE PERCEPCIÓN INTERPERSONAL.

OBJETIVO: Conocer la forma en que cada jugador percibe a sus compañeros dentro del equipo.

DATOS PERSONALES

EDAD: _____

ESCOLARIDAD: _____

ESTADO CIVIL: _____

HIJOS: _____

CUANTOS: _____

NIVEL SOCIO-ECONÓMICO: _____

OTRA OCUPACIÓN ADEMÁS DEL FUTBOL : _____

INSTRUCCIONES

A continuación se presentan algunas características de jugadores de futbol, lea cada una de ellas, indicando cómo percibe a la persona correspondiente dentro del equipo en este momento. No emplee mucho tiempo en cada característica, tratando de dar la respuesta que mejor describa sus percepciones.

EJEMPLO: Característica MALO _____ BUENO

5 4 3 2 1

En donde: 5 indica que tiene **MUCHO** de esa característica.

4 indica que tiene **BASTANTE** de esa característica.

3 indica que no tiene **NI MUCHO NI POCO** de esa característica.

2 indica que tiene **POCO** de esa característica.

1 indica que no tiene **NADA** de esa característica.

En el ejemplo anterior el jugador percibe a su compañero como **"BASTANTE MALO"**. Después de haber entendido las instrucciones puede comenzar.

	5	4	3	2	1	
• PRECISO.	_____	_____	_____	_____	_____	IMPRECISO
• LENTO.	_____	_____	_____	_____	_____	VELOZ.
• BUENA CONDICIÓN FÍSICA	_____	_____	_____	_____	_____	MALA CONDICIÓN FÍSICA.
• DÉBIL.	_____	_____	_____	_____	_____	FUERTE
• BUEN DOMINIO DE BALÓN.	_____	_____	_____	_____	_____	MAL DOMINIO DE BALÓN.
• MALA RECEPCIÓN.	_____	_____	_____	_____	_____	BUENA RECEPCIÓN.
• BUENOS PASES.	_____	_____	_____	_____	_____	MALOS PASES.
• MAL CABECEO.	_____	_____	_____	_____	_____	BUEN CABECEO.
• BUEN DRIBLING.	_____	_____	_____	_____	_____	MAL DRIBLING.
• MALA CONDUCCIÓN.	_____	_____	_____	_____	_____	BUENA CONDUCCIÓN.
• BUEN GOLPEO DE BALÓN.	_____	_____	_____	_____	_____	MAL GOLPEO DE BALÓN.
• MALA ALTURA AL SALTAR.	_____	_____	_____	_____	_____	BUENA ALTURA AL SALTAR.
• BUENOS REFLEJOS.	_____	_____	_____	_____	_____	MALOS REFLEJOS.
• MAL SPRINT.	_____	_____	_____	_____	_____	BUEN SPRINT.
• INICIATIVA.	_____	_____	_____	_____	_____	APÁTICO.
• EGOÍSTA.	_____	_____	_____	_____	_____	SOLIDARIO
• CON EJECUCIÓN.	_____	_____	_____	_____	_____	INEFICAZ.
• CONFORMISTA.	_____	_____	_____	_____	_____	AMBICIOSO.
• TOLERANTE A LA FRUSTRACIÓN	_____	_____	_____	_____	_____	INTOLERANTE A LA FRUSTRACIÓN.
• ANTIPÁTICO.	_____	_____	_____	_____	_____	SIMPÁTICO.
• COMUNICATIVO.	_____	_____	_____	_____	_____	NO COMUNICATIVO.
• RENUENTE.	_____	_____	_____	_____	_____	ENTREGADO.
• MOTIVADO.	_____	_____	_____	_____	_____	DESMOTIVADO.
• REACCIONA DESFAVORABLEMENTE	_____	_____	_____	_____	_____	REACCIONA FAVORABLEMENTE
EN SITUACIONES DE PRESIÓN.	_____	_____	_____	_____	_____	EN SITUACIONES DE PRESIÓN.
• CONSISTENTE.	_____	_____	_____	_____	_____	INCONSISTENTE.
• APACIBLE.	_____	_____	_____	_____	_____	ESFORZADO.
• REFLEXIONA ACERCA DE SUS LÍMITES.	_____	_____	_____	_____	_____	NO REFLEXIONA ACERCA DE SUS CAPACIDADES Y CAPACIDADES Y LÍMITES.

• TORPE.	_____	_____	_____	_____	_____	INTELIGENTE.
• CREATIVO.	_____	_____	_____	_____	_____	LIMITADO
• MALA VISIÓN DE CAMPO.	_____	_____	_____	_____	_____	BUENA VISIÓN DE CAMPO.
• CON PRESENCIA	_____	_____	_____	_____	_____	INHIBIDO.
• DESCONCENTRADO.	_____	_____	_____	_____	_____	CONCENTRADO.
• SEGURO.	_____	_____	_____	_____	_____	INSEGURO.
• REBELDE.	_____	_____	_____	_____	_____	COOPERATIVO.
• RESPONSABLE.	_____	_____	_____	_____	_____	IRRESPONSABLE.
• PEDANTE.	_____	_____	_____	_____	_____	SENCILLO.
• CONFIABLE.	_____	_____	_____	_____	_____	DESCONFIABLE.
• PASIVO.	_____	_____	_____	_____	_____	ACTIVO.
• DISCIPLINADO.	_____	_____	_____	_____	_____	INDISCIPLINADO.
• HOSTIL.	_____	_____	_____	_____	_____	AMIGABLE.

REPORTES EQUIPOS



ANEXO C

APORTACIONES

Los cinco factores, resultado del análisis estadístico de los reactivos, fueron muy importantes, ya que éstos engloban a los reactivos en categorías de diversas habilidades de esta forma es más fácil hacer comparaciones, sacar conclusiones y reportes; A continuación se harán los reportes de los equipos Pumas - U.N.A.M y Toros -Neza, en base a los factores antes mencionados.

REPORTE

EQUIPO : PUMAS - U.N.A.M.

TEMPORADA : 94 -95

FACTOR 1 - HABILIDADES APRENDIDAS QUE PUEDEN PERFECCIONARSE CON LA PRÁCTICA

El poseer estas habilidades implica un nivel secundario , pues sólo con la práctica constante y la combinación de otras habilidades se logran niveles óptimos.

NIVEL ACTUAL DE PERCEPCIÓN EN ESTE FACTOR

El equipo tiene una $m = 4.00$, encontrándose aproximadamente al mismo nivel de lo que se considera productivo en este factor, sin embargo, esto no garantiza el éxito como equipo significa que en relación a este factor específico las habilidades están en un nivel aceptable.

Trabajando a partir de este y otros factores de competencia se incrementará sustancialmente el potencial para la productividad.

FACTOR 2 - HABILIDADES TÉCNICO - AFECTIVAS

Trabajando efectivamente con los compañeros de equipo, contribuyendo con ideas, sugerencias , lealtad , esfuerzo al mejoramiento del equipo, estimular y apoyar las ideas y esfuerzo de otros miembros del equipo en todas las prácticas y partidos en los que se participa.

NIVEL ACTUAL DE PERCEPCIÓN EN ESTE FACTOR

El equipo tiene una $m=4.2$, las habilidades en este factor fueron evaluadas como superiores a lo que típicamente se requiere para la productividad como equipo, sin embargo, esto no garantiza que el equipo sea productivo. Lo que realmente significa es que de manera clara el equipo tiene una fortaleza en este factor; mediante el desarrollo de este y de otros factores de fortaleza - competencia, el equipo incrementará en gran medida su potencial de productividad.

FACTOR 3 - HABILIDADES SOCIO-AFECTIVAS

Este factor implica ser sensitivo al punto de vista de los demás, invirtiendo dedicación y aproximación hacia los compañeros, dando un poco más de "sí" en cualquier situación, principalmente fuera de los entrenamientos y partidos, en la convivencia diaria.

NIVEL ACTUAL DE PERCEPCIÓN EN ESTE FACTOR

El equipo tiene una $m= 4.4$, las habilidades en este factor, fueron evaluadas como superiores a lo que típicamente se requiere para la productividad y superiores a todos los demás factores del mismo equipo; esto significa que de manera clara el equipo tiene una gran fortaleza en este factor y que se puede potenciar aún más.

FACTOR 4 - HABILIDADES MENTALES

Obtener información de una o múltiples fuentes y darle un significado, identificar y entender las conexiones y relaciones causa - efecto entre las diferentes partes de la información, crear alternativas para vencer obstáculos, lograr buenas jugadas y atender a las situaciones que se puedan presentar.

NIVEL ACTUAL DE PERCEPCIÓN EN ESTE FACTOR

El equipo tiene una $m=4.2$, las habilidades en este factor fueron superiores a lo que típicamente se requiere para la productividad, sin embargo, esto no garantiza que el equipo será productivo, lo que realmente significa es que de forma clara el equipo es fuerte en este factor mediante el desarrollo de este y otros factores el equipo logrará un incremento en su productividad.

FACTOR 5 - HABILIDADES NECESARIAS PARA APRENDER Y/O PERFECCIONAR OTRAS

Estas habilidades son primordiales para cualquier persona que quiera ser jugador de fútbol, y que quiera lograr un nivel secundario en su actuación en el campo de juego.

NIVEL DE PERCEPCIÓN EN ESTE FACTOR

El equipo tiene una $m=4.2$, las habilidades en este factor al igual que en la mayoría fueron evaluadas superiores a lo que generalmente se requiere para la productividad; es clara la fortaleza en este factor lo que contribuye de forma directa a la potencia de otros.

REPORTE.

EQUIPO : TOROS - NEZA

TEMPORADA : 94-95

FACTOR 1 - HABILIDADES APRENDIDAS QUE PUEDEN PERFECCIONARSE CON LA PRÁCTICA

El poseer estas habilidades implica un nivel secundario, ya que sólo con la práctica constante y la combinación de otras habilidades, se logran niveles óptimos.

NIVEL DE PERCEPCIÓN EN ESTE FACTOR

El equipo tiene una $m=3.9$, las habilidades en este factor se encuentran aproximadamente al nivel normal, que generalmente se requiere para tener actuaciones aceptables en los partidos, lo que significa que en relación a este factor las habilidades están en un nivel aceptable; trabajando a partir de este y otros factores se podrá incrementar gradualmente la productividad.

FACTOR 2 - HABILIDADES TÉCNICO-AFECTIVAS

Trabajar efectivamente con los compañeros de equipo, contribuyendo con ideas, sugerencias, lealtad, esfuerzo al mejoramiento del equipo, estimular y apoyar las ideas y esfuerzo de otros miembros del equipo en todas las prácticas y partidos en los que se participa.

NIVEL ACTUAL DE PERCEPCIÓN EN ESTE FACTOR

El equipo tiene una $m=3.9$; las habilidades en este factor se encuentran aproximadamente al nivel normal que generalmente se requiere para tener actuaciones aceptables en los partidos, lo que significa que en relación a este factor las habilidades están en un nivel aceptable. Pudiéndose mejorar trabajando más este factor junto con otros.

FACTOR 3 - HABILIDADES SOCIO - AFECTIVAS.

Este factor implica ser sensitivo al punto de vista de los demás invirtiendo dedicación y aproximación hacia los compañeros, dando un poco más de "sí" en cualquier situación, principalmente fuera de los entrenamientos y partidos, en la convivencia diaria.

NIVEL DE PERCEPCION EN ESTE FACTOR.

El equipo en este factor tiene una $m=4.1$, las habilidades en este factor fueron evaluadas como superiores a lo que típicamente se requiere para la productividad y superiores a todos los demás factores del mismo equipo, lo que significa que de manera clara el equipo es potencialmente fuerte en este factor y puede aprovechar esto canalizándolo hacia otros factores, para lograr un desarrollo armónico.

FACTOR 4 - HABILIDADES MENTALES .

Obtener información de una o múltiples fuentes y darle un significado, identificar y entender las conexiones y relaciones causa-efecto entre las diferentes partes de la información. crear alternativas para lograr buenas jugadas, y atender a las situaciones que se puedan presentar.

NIVEL ACTUAL DE PERCEPCION EN ESTE FACTOR.

En este factor el equipo tiene una $m=3.9$; sus habilidades están ubicadas aproximadamente en el nivel de las que típicamente se necesitan en la productividad del equipo. Significa que en este factor el nivel es aceptable. Trabajando a partir de éste y de otros factores de competencia, el equipo incrementará sustancialmente su potencial de desarrollo.

FACTOR 5 - HABILIDADES NECESARIAS PARA APRENDER Y/O PERFECCIONAR OTRAS.

Estas habilidades son primordiales para cualquier persona que quiera ser jugador de fútbol, y que quiera lograr un nivel secundario en su actuación en el campo de juego.

NIVEL ACTUAL DE PERCEPCION EN ESTE FACTOR

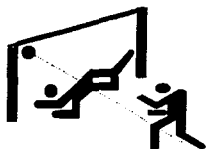
El equipo tiene una $m = 3.6$, lo cual indica que sus habilidades están ubicadas en un término medio, en el nivel de las que generalmente son necesarias para un rendimiento aceptable en la productividad del equipo. Sin embargo, las habilidades en este factor fueron evaluadas como las más bajas en comparación con todos los otros factores del equipo siendo este un factor básico para lograr perfeccionar otras habilidades. Es de primordial importancia trabajar y desarrollarlo, ya que su potencial se verá reflejado gradualmente en la productividad de los factores a los que afecta directamente.

Estos reportes son importantes para los jugadores y entrenadores, ya que para los entrenadores es necesario buscar soluciones a los problemas del equipo y para los jugadores siempre es importante una retroalimentación de las percepciones de sus compañeros. Al reporte también se le pueden añadir: recomendaciones para el desarrollo y recursos de aprendizaje en el aspecto psicológico de acuerdo al factor afectado.

ANEXO D

EJEMPLOS ILUSTRADOS DE LOS ASPECTOS TÉCNICOS Y DE PERSONALIDAD

Precisión



Velocidad



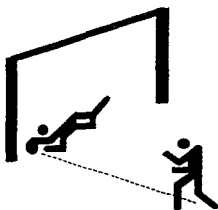
Fuerza



Altura al saltar



Reflejos



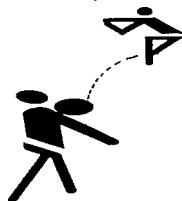
Condición física



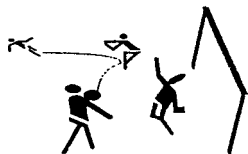
Domínio del balón



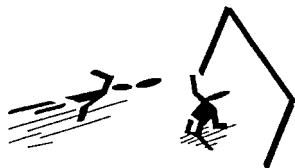
Recepción



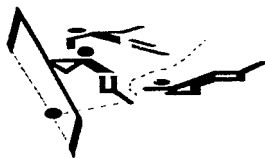
Pases



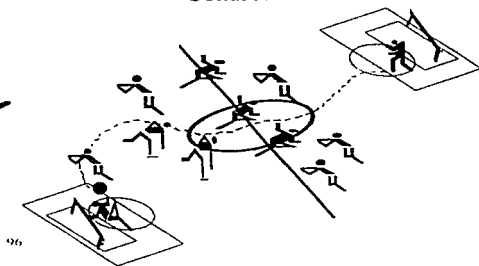
Cabeceo



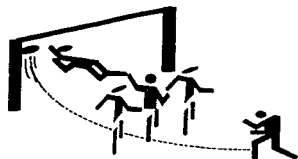
Dribling



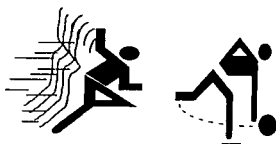
Conducción



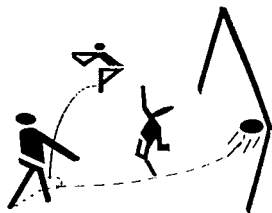
Golpeo de balón



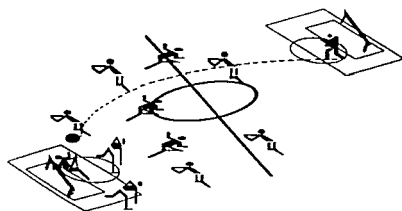
Sprint



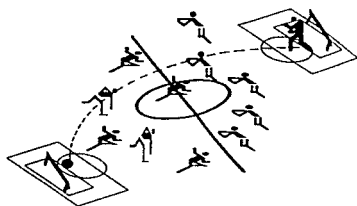
Ejecución



Visión de campo



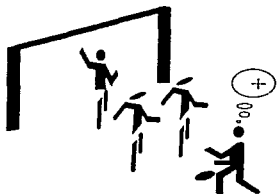
Iniciativa



Solidaridad



Ambición



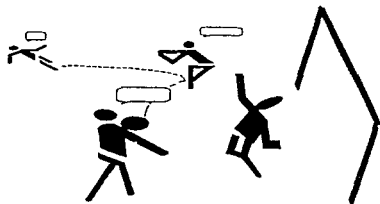
Tolerancia a la frustración



Simpatía



Comunicación



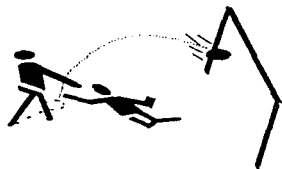
Entrega



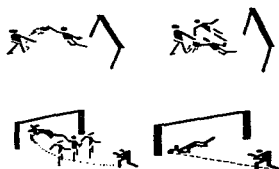
Motivación



Reacción en situaciones de presión



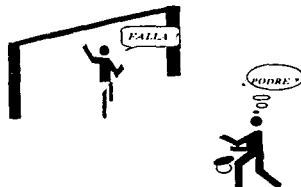
Consistencia



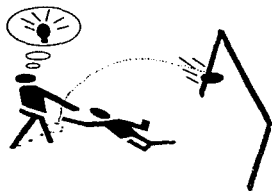
Esfuerzo



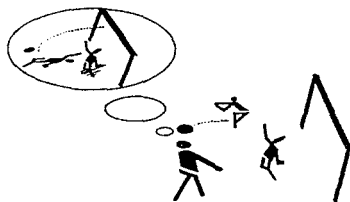
Reflexión acerca de sus capacidades y límites

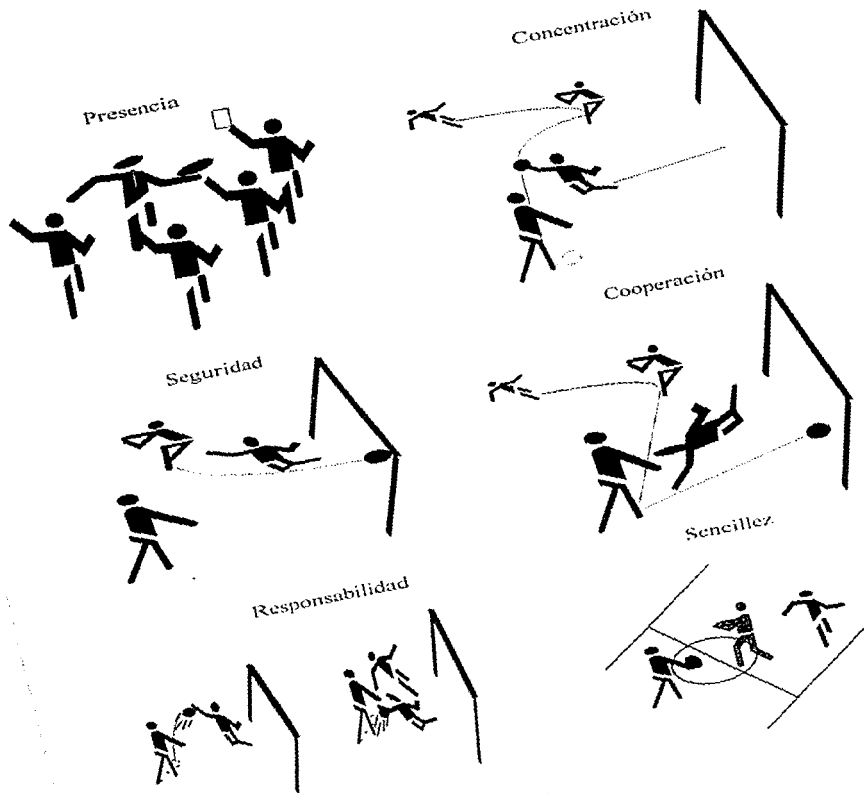


Inteligencia



Creatividad

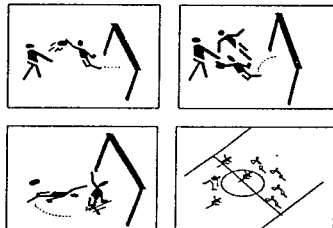




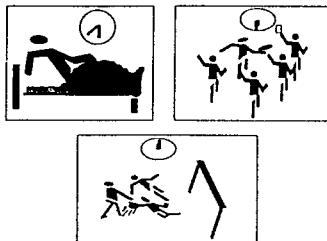
Confiabilidad



Actividad



Disciplina



Amistad



BIBLIOGRAFÍA

- D. Anzieu.(1980) La dinámica de los grupos pequeños. Buenos Aires:Kapeluz Pp. 105-120.
- D. Cartwright. (1982) Dinámica de grupos investigación y teoría. México: Trillas, Biblioteca técnica de psicología , Pp. 24 , 64 -66, 98 , 100 ,126 ,145-156.
- D. Harris (1990) Psicología del deporte integración mente-cuerpo. Barcelona España : Hispano-Europea S.A , Pp. 189-194 , 148-150 , 169-182.
- D.Myers (1995) Psicología social . México: McGraw-Hill, Pp. 76-99.
- D. Yukelson. R Weinberg. Jackson, (1984): Un instrumento multidimensional para la cohesión de grupo en equipos de basketbol intercolegiales, *Journal of Sport Psychology* , volumen 6, No1.
- G. Pouillart. (1989) Las actividades físicas y deportivas. España : Paidós , Pp. 23-28
- J. P. Leyens (1982) Psicología social. Barcelona: Herder, Pp. 139-143.
- Moscovici. (1975) Introducción a la psicología social. Barcelona: Planeta, 1975 Pp 135-146.
- Napier. (1975) Grupo , teoría y experiencia . México: Trillas, Pp. 59-64.
- C. Klineberg . (1963) Psicología social . México: Fondo de cultura económica, Pp 437-440.
- Papalia D.E, Osos. S.W. (1990) Psicología. México : Edit. McGraw-Hill , Pp. 649-652.
- R. Chappuis, R. Thomas. (1989) El equipo deportivo . España: Paidós, Pp 13, 17 23-33 , 35, 36 ,38, 41, 42 , 51-53 , 61 , 67 , 81.
- R. Lawrence. Carron. Widmeyer, (1987): Validación del cuestionario medio ambiente de grupo, *Journal Psychology of Sport*, volumen 9, No. 3.
- R. Lawrence.Carron. Widmeyer, (1988): Cohesión de grupos y adherencia individual en actividad física. *Journal Psychology of Sport* , volumen 10, No. 2.
- R. Payne. C. Cooper. (1986) Grupos de trabajo en organizaciones. México: Limusa , Pp.41-43.