



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

**LIDERAZGO INTERGRUPAL: EL MOTOR
OCULTO DEL ÉXITO DEPORTIVO.
REVISIÓN SISTEMÁTICA(2019-2022)**

TITULACIÓN: GRADO EN CIENCIAS DE
LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE

CURSO ACADÉMICO: 2023-2024

ALUMNO: MATÍAS TOMÁS AMAT ROSSI

TUTOR ACADÉMICO: RICARDO ZAZO
SÁNCHEZ-MATEOS

ÍNDICE

1. CONTEXTUALIZACIÓN	1
2. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN (METODOLOGÍA)	2
3. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA (DESARROLLO)	4
4. DISCUSIÓN	9
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	10
6. BIBLIOGRAFÍA	13
7. AGRADECIMIENTOS	14



1. CONTEXTUALIZACIÓN

En cualquier ámbito de la vida es importante tener un líder ya sea en el deporte, en los estudios o en tu propia familia. Según la RAE (Real academia española) define la palabra líder como: *“Persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad”*.

Por ejemplo, en el colegio se tiene como líder al profesor que te enseña el camino para conseguir los objetivos que se proponen a principio del curso académico. Te va guiando en el camino en el cual gracias a su ayuda se aprenden diferentes conceptos o nuevas formas de trabajar. Para que así finalmente se pueda conseguir los objetivos que se marcaron a principio del curso escolar.

Pero no solo puede existir un líder, sino que puede haber más de un líder. Por ejemplo, en una familia existe más de un líder. Como son los padres y las madres o si son varios hijos el o la hermana o hermano mayor. Entre todos se reparten las diferentes tareas que tienen que hacer los líderes. Al ser personas diferentes, tienen diferentes técnicas para ayudar o explicar cosas ya que cada uno aporta un punto de vistas distinto.

El líder es la persona que tiene la capacidad de motivar, inspirar y guiar a un grupo de personas para conseguir unos objetivos comunes. Es una persona que, debido a sus habilidades, conocimientos, experiencia de vida o personalidad, se gana la confianza y el respeto de los demás, que los motiva para trabajar juntos y alcanzar el objetivo común que se hayan propuesto conseguir.

En el mundo del deporte de equipo, el liderazgo de los jugadores tiene un papel muy importante en el rendimiento y en la cohesión del equipo. Hay 4 tipos de líderes: (Mertens et al., 2021)

- Líder de tareas
- Líder motivador
- Líder social
- Líder externo

Ningún capitán suele destacar en ninguno de los diferentes tipos de líder. La elección adecuada del capitán es importante para promover un clima positivo dentro del equipo y aumentar la eficacia del liderazgo. Ya que una buena elección del líder creará un liderazgo de identidad el cual le da importancia a la palabra “nosotros”, que marca una diferencia en el funcionamiento de los equipos y los atletas dentro de ellos. Consigue aumentar el rendimiento, el trabajo en equipo y la resiliencia del equipo (Mertens et al., 2021)

Sin embargo, los capitanes no suelen contar con los atributos necesarios para ser un líder ideal. Lo que puede afectar de forma negativa al rendimiento del equipo. Pero dentro de un equipo pueden existir varios líderes informales, los cuales ayudan al líder formal (el capitán) para que el rendimiento y la cohesión del equipo aumente. Esto se conoce como liderazgo compartido que consiste dividir las funciones del líder en varios miembros. (Coker et al., 2022)

Se puede observar que la elección del capitán no debe solo basarse en sus habilidades atléticas, por su posición dentro del campo o por su edad, sino que también debe observar sus competencias motivacionales, sociales y de comunicación. Si son seleccionados por tener buenas competencias son más aceptados dentro del equipo. (Butalia et al., 2021)

Se ha realizado una revisión sistemática de la literatura científica reciente sobre el liderazgo de los jugadores en deportes colectivos. Se analizará los criterios que se utilizan para elegir a los capitanes de los equipos, los atributos que debe de tener un líder ideal y la relación que existe con el rendimiento deportivo.

El objetivo de la revisión que se presenta a continuación es investigar en profundidad la importancia del liderazgo en los deportes de equipo y proponer una intervención para mejorar la elección del capitán del equipo. Así el rendimiento del equipo pueda mejorar.

2. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN (METODOLOGÍA)

Se ha realizado un diagrama de flujo de toda la información, siguiendo la guía PRISMA.

Se ha buscado información en diferentes bases de datos como son: WOS, Scopus, SPORTDiscus y PsycINFO. La estrategia de búsqueda utilizada ha sido: ((*"Team sports"*) AND (*"Leadership skill"*) AND (*"Leadership"*) AND (*"Leaders"*) AND (*"Sports performance"*)). La fecha de búsqueda fue 09/04/2024. Todos los artículos de la búsqueda fueron redactados en inglés.

La elección o descarte de los artículos se ha basado en los criterios de inclusión y criterios de exclusión.

Criterios de inclusión:

- 1) Liderazgo del jugador
- 2) Deportes colectivos
- 3) Artículos del 2019 en adelante

Criterios de exclusión:

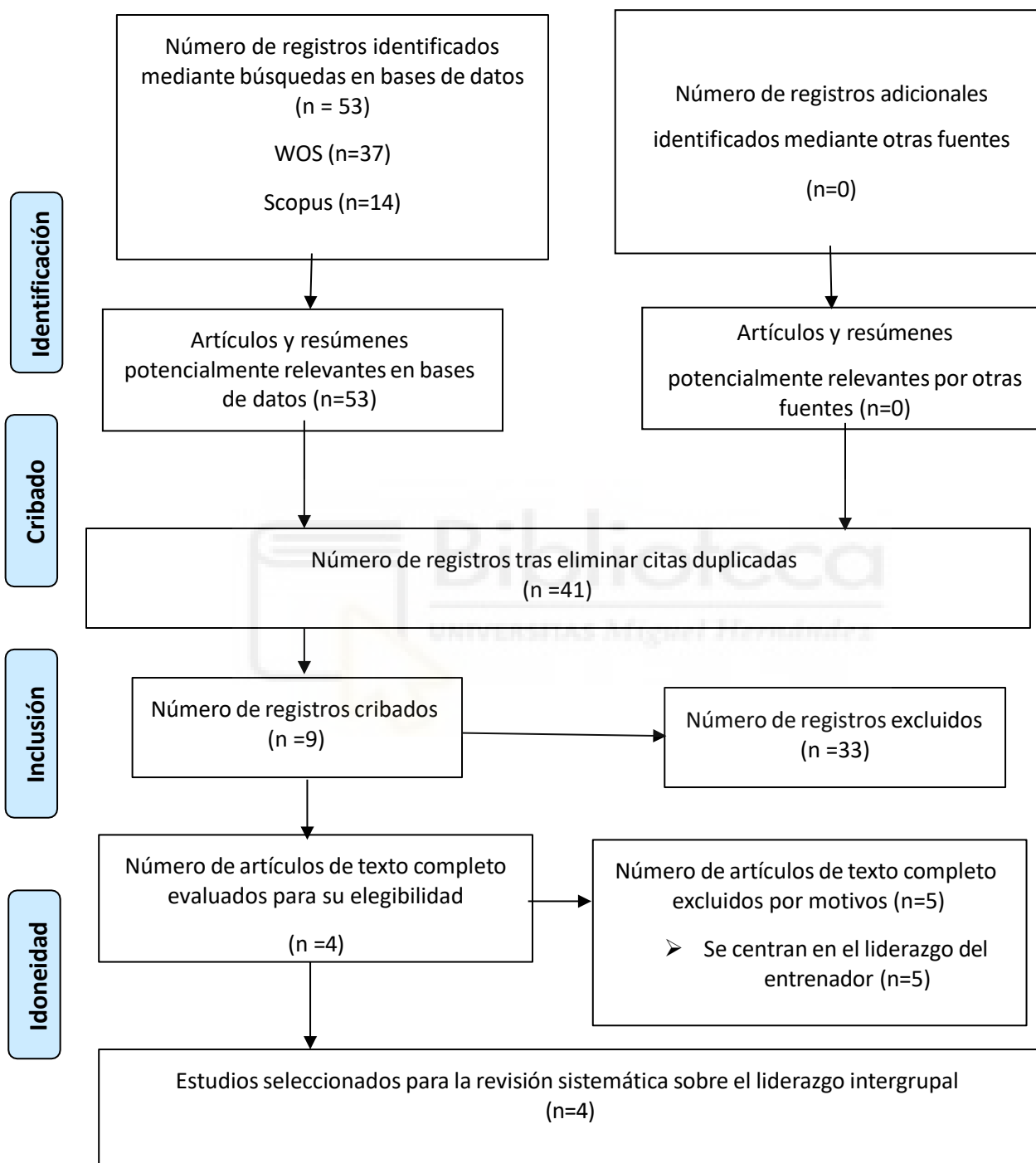
- 1) Liderazgo del entrenador
- 2) Deportes individuales
- 3) Artículos más antiguos del 2019

Una vez realizada la primera criba, en la cual se eliminan todos los artículos duplicados y aquellos que no se disponía del texto completo se queda un total de 41 artículos completos. A continuación, tras leer el "Abstract" se excluyen 33 artículos debido a que eran artículos muy antiguos. En esta revisión se utilizan artículos desde el 2019 en adelante. Lo cual deja con un total de 9 artículos.

Por último, al ver que 5 artículos se centraban en el liderazgo del entrenador (Criterio de exclusión) también fueron excluidos. Para finalizar con un total de 4 artículos. Por ello, se incluyeron 4 artículos en la revisión sistemática sobre el liderazgo intergrupal. En la figura 1 se puede observar un diagrama de flujo.

Figura 1.

Diagrama de flujo de la información a través de las diferentes fases de la revisión.



3. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA (DESARROLLO)

De los cuatro artículos seleccionados para la revisión bibliográfica se han obtenido diferentes resultados. En el primer artículo se averiguo que la participación en el 5Rs aumenta la capacidad de los líderes para crear un sentimiento compartido de “nosotros” dentro del equipo.

Se comparó ambos grupos, los que participaron mantuvieron la identificación con el equipo, aumento el apoyo social percibido por los jugadores, los niveles de motivación intrínseca se mantuvieron durante toda la temporada al igual que la confianza en las habilidades del equipo y disminuyeron los niveles de agotamiento.

También se ha observado que tanto en equipos masculinos como equipos femeninos tienen efectos similares. Y su eficacia a largo tiempo también está comprobada ya que el efecto generado durante la primera mitad de la temporada competitiva se mantuvo e incluso llegó a aumentar durante el resto de la temporada. Tiene un efecto similar cuando se realiza tanto en la primera como en la segunda parte de la temporada, aunque parcialmente mayor cuando se administra en la segunda mitad de la temporada. (Mertens et al., 2021)

En el segundo artículo se habla que para que el liderazgo de un deportista sea eficaz los pequeños jugadores creen que los comportamientos motivadores como son la positividad y la confianza son claves. También destacan que un líder debe tener buenas dotes de comunicación.

El liderazgo en el campo también lo ven como un punto importante que consiste en la toma de decisión y el compromiso con el equipo. El liderazgo eficaz fuera del campo también es destacado por los jugadores como son la positividad y el ser gracioso ya que esto transmite al resto relajación y consiguen estar más cómodos. El liderazgo eficaz puede desarrollarse aprendiendo de otros líderes.

La edad, la posición y el nivel de habilidad no son los atributos por el cual debería ser elegido un líder deportivo. Algunos opinan que la experiencia es importante en cambio otros no opinan lo mismo. En lo que sí están todos de acuerdo es que el capitán no es el único líder y pueden existir varios líderes en un equipo lo que conocemos como liderazgo compartido. (Coker et al., 2022)

En el tercer artículo se comenta que los capitanes tienen mayor aceptación dentro de su equipo cuando son seleccionados por tener buenas competencias motivacionales y sociales. En cambio, si el capitán es elegido por ser una extensión del entrenador, jugar en una posición central o tener excelentes habilidades atléticas son menos aceptados por su equipo. (Butalia et al., 2021)

Finalmente, en el último artículo tanto los entrenadores como los jugadores coinciden en que los mejores jugadores con mayor experiencia suelen ser elegidos capitán del equipo. Los entrenadores y jugadores creen que los atributos de liderazgo son más importantes que los atributos no relacionados con el liderazgo para el capitán ideal del equipo, lo más destacado es la capacidad de motivar y animar a los miembros del equipo. La elección del capitán se produce de igual forma en equipos masculinos y femeninos.

Tanto en el nivel alto como el nivel bajo, la experiencia y las habilidades específicas del deporte son decisivas para nombrar al capitán y en juvenil se centran en las habilidades específicas para elegir al capitán. Todos los niveles coinciden que las cualidades motivacionales y de liderazgo social son las más importantes en los atributos del capitán ideal. (Fransen et al., 2019)

Podemos observar la muestra, los instrumentos de medida, los resultados y las conclusiones de los artículos seleccionados para la revisión sistemática en la Tabla 1.

TABLA 1.

Artículos seleccionados para la revisión sistemática.

AUTORES	MUESTRA	INSTRUMENTOS	RESULTADOS	CONCLUSIONES
Mertens. N, Boen. F, Steffens. N, Haslam. S, Bruner. M, Barker. J, Slater. M & Fransen. K. (2021)	-170 jugadores de baloncesto. - <u>Edad media</u> : 24,98 años. - <u>Años jugando</u> en el equipo: 8,42. 16 equipos semi-élites de la región de Flandes- -8 equipos <u>masculinos</u> -8 equipos <u>femeninos</u>	Inventario de Liderazgo Identitario de 15 ítems(Steffens, Haslam,Reicher,et al.,2014) -Cuestionario de Identidad Social para el Deporte de nueve ítems(Bruner y Benson,2018) -Medida de apoyo social 4 ítems (Haslam et al., 2018) -Subescala de motivación intrínseca del Cuestionario de Regulación Conductual en el Deporte(Lonsdale et al., 2008) -Escala de Eficacia Colectiva Observacional para Deportes de 5 ítems (Fransen,Kleinert,et al.,2014) -Escala de compromiso de objetivos de 5 ítems(Klein et al., 2001) -Escala de rendimiento del equipo de un solo ítem.	-La participación en el 5Rs aumento la capacidad de los líderes para crear un sentimiento compartido de “nosotros” dentro del equipo, en comparación al otro grupo. -La participación en el 5Rs tiene un efecto similar en equipos masculinos y femeninos. -El efecto generado durante la primera mitad de la temporada competitiva se mantuvo e incluso aumentó durante el resto de la temporada. -El 5Rs tiene un efecto similar sin importar el momento en el cual se inicie el programa, aunque parcialmente mayor cuando se administra en la segunda mitad de la temporada.	-El programa de liderazgo compartido 5Rs es beneficioso no sólo para desarrollar un liderazgo de alta calidad en los equipos deportivos sino también para mejorar el funcionamiento del equipo y fomentar la salud de los jugadores. El programa 5Rs parece lograr estos beneficios independientemente del momento de la intervención durante la temporada y el género del equipo.

		<p>-Athlete burnout Scale de 15 ítems(Raedeke and Smith,2001)</p> <p>-Módulo básico de uso internacional de la Health Related Quality of Life Measure de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades</p>		
<p>Coker. I, Cotterill. S & Griffin. J (2022)</p>	<p>-34 jugadores de la academia profesional masculina de un club de la Premier League inglesa</p> <p>-Rango de edad: 10-18 años.</p> <p>Se seleccionaron 5 jugadores de cada grupo de edad de forma aleatoria</p>	<p>Se realizaron 9 grupos de discusión semiestructurados para grupos de edad específico</p>	<p>-Los jugadores reconocieron que los comportamientos motivadores, son determinantes para el liderazgo eficaz de un deportista.</p> <p>-Todas las edades destacaron la importancia de que los líderes tengan buenas dotes de comunicación.</p> <p>-La edad, la posición y el nivel de habilidad del líder no son atributos que deben poseer los líderes deportistas.</p> <p>-Todos de acuerdo que el capitán no es el único líder y puede existir varios líderes en un equipo (liderazgo compartido)</p>	<p>-Los participantes estaban a favor del liderazgo compartido.</p> <p>-Destacaron que los líderes dentro del campo deben ser motivadores y comunicadores.</p> <p>Fuera del campo destacaron la capacidad de tener buen humor y buenas relaciones interpersonales.</p> <p>-Se sugirió que los líderes informales sirvieran como apoyo al líder formal (capitán)</p> <p>-Los participantes creen que las habilidades de liderazgo pueden aprenderse y desarrollarse a través de experiencias personales y aprendiendo de los demás en lugar de ser un rasgo fijo.</p>

<p>Butalia. R, Fransen. K, Coffee. P, Laenens. J & Boen. F (2021)</p>	<p>-Se reclutó en Bélgica un total de 653 participantes (455 entrenadores y 198 jugadores) <u>-Hombres=508</u> <u>-Mujeres=145</u> <u>Deportes:</u> -Fútbol=439 -Voleibol=214</p> <p><u>Nivel de competición</u> -Nivel nacional=227 -Nivel regional= 426</p> <p><u>Edad media</u> -Entrenadores = 45,05 años -Jugadores= 23,58 años</p> <p><u>Años de experiencia</u> -Entrenadores = 15,80 años -Jugadores= 14,75 años</p>	<p>-Cuestionario con 41 razones para seleccionar el capitán del equipo. Para evaluar se utilizó una escala Likert de 11 puntos. -Escala para medir la calidad de liderazgo del capitán como líder tarea. Para evaluar se utilizó una escala Likert de 11 puntos. -Escala para medir la calidad de liderazgo del capitán como líder motivacional. Para evaluar se utilizó una escala Likert de 11 puntos. -Escala para medir la calidad de liderazgo del capitán como líder social. Para evaluar se utilizó una escala Likert de 11 puntos. -Escala para medir la calidad de liderazgo del capitán como líder externo. Para evaluar se utilizó una escala Likert de 11 puntos. -Escala para medir la aceptación del capitán en su equipo. Para evaluar se utilizó una escala Likert de 11 puntos.</p>	<p>-Los capitanes son más aceptados dentro de su equipo cuando son seleccionados por tener buenas competencias motivacionales y sociales. -Los entrenadores asignaban un estatus de liderazgo más alto a los atletas que tenían habilidades atléticas superiores o por su posición en el terreno de juego.</p>	<p>-Debemos seleccionar al capitán con cuidado. Aquellas personas que están motivadas, que son buenas motivando a los demás y que tengan buenas habilidades sociales. -Los seleccionadores deben de abstenerse de seleccionar a un capitán por su posición o por su habilidad atlética superior.</p>
---	---	---	---	---

<p>Fransen. K, Cotterill. S, Vande Broek. G, & Boen. F (2019)</p>	<p>-Participaron 398 personas. <u>-Jugadores= 226</u> <u>-Entrenadores= 172</u> <u>-Edad jugadores: 15-51 años.</u> <u>-Edad entrenadores: 22-69 años.</u></p> <p>Todos los participantes estaban activos en Flandes (Bélgica)</p> <p><u>Deportes:</u> -Baloncesto -Voleibol -Fútbol</p>	<p>-Les realizaron dos preguntas abiertas a los participantes: 1º ¿Por qué razones/ atributos/ características su equipo actual eligió a su capitán? 2º ¿Cuáles son los atributos más importantes del capitán de equipo ideal?</p>	<p>-Tanto entrenadores como jugadores coincidieron en que los mejores jugadores con mayor experiencia suelen ser seleccionados como capitanes de equipo. -Tanto entrenadores como jugadores coincidieron que los atributos de liderazgo son más importantes que los atributos no relacionados con el liderazgo para el capitán ideal del equipo. -Tanto deportes masculinos como femeninos eligen de forma similar a su capitán -Una constante en los diferentes deportes es que ser capaz de motivar y animar a los miembros del equipo se percibe como algo de mayor valor para el capitán de equipo ideal. -Todos los niveles coinciden que las cualidades motivacionales y de liderazgo social son las más importante en los atributos del capitán ideal.</p>	<p>-Los jugadores y entrenadores esperan que sus capitanes destaquen en liderazgo motivacional y social pero las razones por las cuales se eligen a los capitanes no están relacionadas con el liderazgo. Por lo tanto, los capitanes no están a la altura de las expectativas que tienen sus compañeros y el entrenador sobre ellos.</p>
---	---	--	---	---

4. DISCUSIÓN

Una vez realizada la revisión, se puede observar la importancia que tiene elegir de forma correcta el capitán del equipo. Debido a que una buena elección del capitán consigue que el rendimiento deportivo del club aumente en comparación con otros equipos que no hayan seleccionado a su capitán por los atributos que si son importantes.

Los capitanes se seleccionan de igual manera en los diferentes deportes como son el fútbol, el baloncesto o el voleibol. Sin importar el nivel del equipo que se dividían en:

- Alto: Se refiere a jugadores que compiten a nivel nacional.
- Bajo: Se refiere a jugadores que compiten a nivel provincial y regional
- Juvenil: Menores de edad.

Y el sexo de sus integrantes:

- Masculino
- Femenino

El capitán del equipo suele ser el jugador/a con más experiencia, el que se encuentra en una posición central dentro del terreno de juego o el que destaca por sus habilidades deportivas. Existen 4 tipos de líderes: (Mertens et al., 2021)

- El líder de tareas: proporciona asesoramiento táctico y técnico
- El líder motivador: anima a los compañeros de equipo
- El líder social: promueve un ambiente positivo en el equipo
- El líder externo: representa al equipo fuera del entorno deportivo (medios de comunicación, patrocinadores, etc)

El líder de tareas y el líder motivador son funciones de liderazgo “en el campo” y el líder social y líder externo son funciones de liderazgo “fuera del campo”. (Coker et al., 2022)

Los capitanes no suelen ser los mejores en ninguno de estos 4 tipos de liderazgo. Tras la revisión de artículos realizada se puede observar que tanto los entrenadores como jugadores creen que su capitán no tiene los atributos necesarios para ser el capitán ideal.

Se ha concluido que el capitán ideal debe tener buenas dotes de comunicación y buenas competencias motivacionales y sociales. Pero no solo hay que ser buen líder dentro del campo sino fuera de el también. El liderazgo eficaz fuera del campo destaca atributos como son la positividad y el ser gracioso, debido a que esto transmite tranquilidad a sus compañeros y consiguen que se encuentren más cómodos dentro del equipo.

Todos los artículos están de acuerdo en que el capitán no puede ser el único líder dentro de un equipo ya que pueden existir varios líderes dentro de un mismo equipo, esto se denomina liderazgo compartido. El liderazgo eficaz puede desarrollarse aprendiendo de otros líderes.

El capitán se considera un líder formal, pero pueden existir más líderes dentro del equipo que son líderes informales que ayudan al líder formal y lo complementan. Esto es lo que consigue crear un sentimiento de “nosotros” dentro de un equipo que es lo que se conoce como liderazgo de identidad (Mertens et al., 2021). Gracias a esto aumenta el apoyo social percibido por los

jugadores, la resiliencia del equipo y el trabajo en equipo. Los niveles de motivación intrínseca se mantienen durante toda la temporada al igual que la confianza en las habilidades del equipo y disminuye el agotamiento. Lo que produce que el rendimiento deportivo también aumente a lo largo de toda la temporada.

Es importante que la elección del capitán se base en la percepción de los miembros del equipo más que en la percepción del entrenador ya que de esta manera el capitán contará con una base de apoyo legítima para maximizar su eficacia (Mertens et al., 2021). Debido a que su elección es producida por sus compañeros los cuales se sentirán partícipes y le tendrán una mayor aceptación a su capitán.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Tras el estudio de la revisión bibliográfica, la propuesta de intervención se centra en la elección correcta del capitán del equipo. Ya que se ha observado que los deportistas y el entrenador creen que sus capitanes no son los líderes ideales. Creemos que la elección del capitán debe realizarse teniendo en cuenta la opinión de los deportistas y no solo la del entrenador. Ya que si los deportistas están de acuerdo con la elección de su capitán su compromiso por el equipo será mayor y eso llevará a una mejora del rendimiento deportivo.

Por lo tanto, nuestra propuesta sería que el entrenador durante la pretemporada antes de comenzar la competición tuviera reuniones individuales con todos los integrantes del equipo para saber sus fortalezas, debilidades y que atributos debe tener su capitán ideal. En los diferentes artículos se ha observado que un buen líder dentro del campo debe destacar en tareas y motivación y un buen líder fuera del campo debe destacar en lo social y externo. (Coker et al., 2022)

Para ello todos los integrantes del equipo realizarán los mismos cuestionarios donde se calificarán a sus compañeros en los diferentes tipos de líder (Líder de tareas, Líder motivador, Líder social y Líder externo) (Mertens et al., 2021). Los cuestionarios a realizar son:

- Inventario de Liderazgo Identitario de 15 ítems (Steffens, Haslam, Reicher, et al., 2014)
- Cuestionario de Identidad Social para el Deporte de nueve ítems (Bruner y Benson, 2018)
- Medida de apoyo social 4 ítems (Haslam et al., 2018)
- Subescala de motivación intrínseca del Cuestionario de Regulación Conductual en el Deporte (Lonsdale et al., 2008)
- Escala de Eficacia Colectiva Observacional para Deportes de 5 ítems (Fransen, Kleinert, et al., 2014)
- Escala de compromiso de objetivos de 5 ítems (Klein et al., 2001)

Realizaremos la versión castellana de todos los cuestionarios.

También se realizarán varias actividades las cuales se van a llevar a cabo en el ámbito del fútbol. Con la ayuda de estas actividades sacaremos conclusiones cualitativas que poseen un enfoque subjetivo. Para esas conclusiones cualitativas se va a observar la iniciativa de los participantes, si se comunican de manera clara, concisa y persuasiva, si es buen oyente y anima a la participación, si identifica y analiza el problema, etc.

Durante la primera parte de las sesiones de entrenamiento una vez finalizado el calentamiento llevaremos a cabo las diferentes actividades de cooperación para observar como trabajan en

grupos y quien o quienes son los participantes que expresan sus ideas para conseguir el objetivo que se les ha marcado.

1º Actividad

Consistirá en formar dos grupos dentro del mismo equipo. Cada equipo contará con un balón de fútbol y su objetivo es llevarlo de una banda a la otra sin que este toque el suelo en la zona limitada por los conos. A medida que vayan completando el objetivo se irán agregando variantes: Ir agarrado de la mano de tus compañeros, solo se puede tocar el balón 2 veces seguidas, solo se puede tocar el balón con la cabeza, etc. Aquí se podrá observar que jugadores son los que toman la iniciativa y proponen un plan para conseguir dichos objetivos. Ver en la figura 2.

Figura 2.

1º Juego de cooperación



2º Actividad

Se dividirá el equipo en grupos de 4 integrantes, cada grupo contará con un balón de fútbol. Cada equipo tendrá sus dos conos de colores que les indica el inicio y el fin del recorrido. (El recorrido implica ir del 1º cono al 2º cono y volver al 1º cono) El juego consiste en transportar el balón de fútbol de la manera que indique el entrenador: El balón solo se puede tocar con el pie, todos los integrantes tienen que tocar el balón mínimo en dos ocasiones, solo puede haber 4 apoyos en el suelo, solo se puede tocar el balón con la mano, etc. La única premisa que siempre está en toda la sesión es que todos los integrantes del grupo tienen que salir al mismo tiempo. Ver en la figura 3.

Figura 3.

2º Juego de cooperación



3º Actividad

Se dividirá al equipo en dos grupos. Estos equipos competirán entre si para ver que equipo consigue más puntos. El juego consiste en disparar a la portería desde el borde del área y cada zona de la portería tendrá una puntuación:

- Gol por la escuadra: 100 puntos
- Cruceta (Colocaremos un peto para marcar la zona): 75 puntos
- Palo: 50 puntos
- Gol en miniporterías: 25 puntos
- Gol: 10 puntos

Cada equipo contará con 1 minuto para realizar la máxima cantidad de puntos posibles. Al finalizar ambos equipos se hará un recuento de que equipo realizó más puntos para elegir a un ganador.

En este juego veremos que estrategias utilizan para conseguir la mayor cantidad de puntos posible. Ver en la figura 4

Figura 4.

3º Juego de cooperación



Una vez se obtengan los resultados de los cuestionarios y se hayan realizado los juegos cooperativos se reunirá a todo el equipo y se pondrán en común los resultados para que todos puedan observarlos. Los entrenadores también dirán los aspectos que destacan ellos de algunos jugadores que han ido observando a medida que iban realizando los diferentes juegos para que así cuenten con más información a la hora de decidir su elección.

Decidirán de forma democrática quien será el capitán. Esto consigue que aumente la importancia de la palabra “nosotros” que marca una gran diferencia en el funcionamiento del equipo y en los atletas dentro de ellos. Consigue que aumente el rendimiento, el trabajo en equipo y la resiliencia del equipo (Liderazgo de identidad) (Mertens et al., 2021)

Una vez se haya nombrado al capitán, dentro del equipo pueden existir más líderes. El capitán es conocido como el líder formal pero también hay líderes informales que complementan a el capitán (Liderazgo compartido). Por lo tanto, las funciones que tiene un líder se dividen en varios miembros. (Coker et al., 2022) Es muy importante que el capitán ideal sea aceptado por sus compañeros ya que contará con una base de apoyo para maximizar su eficacia. (Mertens et al., 2021)

6. BIBLIOGRAFÍA

Butalia, R., Fransen, K., Coffee, P., Laenens, J., & Boen, F. (2021). Why the Chosen Ones May Not Always Be the Best Leadership Quality and Acceptance. *Frontiers In Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.616966>

Coker, I., Cotterill, S.T. & Griffin, J. (2022). Player perceptions of athlete leadership and leadership development in an English Premier League football academy. *Asian Journal Of Sport and Exercise Psychology*, 2(3), 182-189. <https://doi.org/10.1016/j.ajsep.2021.12.001>

Fransen, K., Cotterill, S.T., Broek, G.V., & Boen, F. (2019). Unpicking the Emperor's New Clothes: Perceived Attributes of the Captain in Sports Teams. *Frontiers In Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02212>

Mertens, N., Boen, F., Steffens, N.K., Haslam, S. A., Bruner, M., Barker, J.B., Slater, M.J., & Fransen, K. (2021). Harnessing the power of "us": A randomized wait-list controlled trial of the 5R shared leadership development program (5RS) in basketball teams. *Psychology Of Sport And Exercise*, 54, 101936. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2021.101936>

7. AGRADECIMIENTOS

Doy las gracias al profesor Ricardo Zazo Sánchez-Mateos por la ayuda y el interés demostrado durante todo el desarrollo de esta revisión sistemática.

También me gustaría agradecer al Elche C.F. y a los padres del Benjamín Celtic "A" por darme permiso para realizar imágenes de sus hijos durante la propuesta de intervención.

