

Aprendizaje a lo largo de la vida: relación entre la práctica deportiva y la eficacia en practicantes de deportes colectivos

Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte

2020/2021

Juan Manuel Blasco Martínez y Eduardo Manuel Cervelló-Gimeno

Universidad Miguel Hernández de Elche



ÍNDICE

1. Introducción
2. Método
3. Resultados
4. Discusión
5. Conclusiones
6. Referencias
7. Anexos



1. INTRODUCCIÓN

Una de las cuestiones que más preocupa, tanto a los investigadores como a los entrenadores relacionados con la dirección de grupos deportivos, es conocer los factores que pueden estar relacionados tanto con una mayor eficacia colectiva como un mayor compromiso actual y futuro. Factores como la relación entrenador-deportista, las necesidades psicológicas básicas, la eficacia colectiva, el compromiso deportivo y la percepción de justicia se muestran como factores relevantes en la comprensión del funcionamiento de grupos deportivos.

RELACIÓN ENTRENADOR-DEPORTISTA

La relación entrenador-deportista se desarrolla a partir de la autopercepción que tienen tanto los entrenadores como los deportistas de la otra figura (por ejemplo, confío en mi entrenador/deportista) y el conjunto de percepciones que engloban las categorías de cercanía, compromiso y complementariedad entre ellos (Jowett y N. Ntoumanis, 2004).

En la última década, la relación entrenador-deportista ha sido de interés para muchos psicólogos del deporte (Jowett, Poczwardowski, y Lavallee, 2007; Mageau y Vallerand, 2003), ya que ha sido considerado que esta relación juega un papel clave en el desarrollo general del deportista (Jowett y Cockerill, 2003).

Algunas conductas en el liderazgo del entrenador afectan de forma positiva o negativa en el deportista. Hay comportamientos del entrenador que pueden reducir la ansiedad en el deportista, aumentar la confianza de éste en sí mismo y, por tanto, el deseo de seguir participando y mejorando en el deporte que realiza (Smith y Smoll, 2007; Becker, 2009) y otros que pueden inducir a la ira, a distracciones, divisiones dentro del equipo y a desmotivación (Gearity y Murray, 2011).

A este respecto, Jowett (2005, 2009) propone un modelo de tres factores para explicar la calidad de la relación entrenador-deportista. El primero de los factores es la cercanía, la cual engloba los lazos afectivos entre entrenador y deportista, además del respeto, confianza y aprecio mutuo. El segundo factor es el de compromiso, que es definido como los pensamientos e intenciones de ambas partes por el mantenimiento y desarrollo de una asociación estrecha y duradera. Por último, el factor complementariedad es definido como un comportamiento de cooperación mutua, para conseguir los objetivos que tienen deportista y entrenador.

NECESIDADES PSICOLÓGICAS BÁSICAS

Una de las teorías motivacionales más estudiadas es la Teoría de la Autodeterminación (Ryan y Deci, 2000). Esta teoría analiza el grado en que las conductas humanas son autodeterminadas, las cuales son guiadas a partir de la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas: autonomía (deseo de elección y sentimiento de ser el iniciador/a de las propias acciones), competencia (deseo de interactuar de forma eficaz con el ambiente) y relaciones sociales (deseo de sentirse conectado con los otros y sentirse respetados por ellos); de forma que una alta satisfacción de estas necesidades provoca un incremento de la motivación intrínseca, mientras que una frustración de las mismas lleva consigo la aparición de motivos extrínsecos o amotivación (Deci y Ryan, 2000).

Basándose en la relación social Appleton et al. (2016) dicen que la teoría sostiene que el entorno social creado por una pareja como un/a entrenador/a afectaría la motivación del atleta a través

de la satisfacción o frustración de las necesidades psicológicas básicas (Sheldon, Zhaoyang, y Williams, 2013; Moreno, y Martínez, 2006).

Cuando el entorno social creado por el/la entrenador/a promueve un sentido de autonomía, competencia, relaciones sociales, es estructurado y las orientaciones son claras los/as atletas muestran motivación intrínseca y de mayor calidad (Amorose y Anderson-Butcher, 2007). Al contrario, si en el entorno se frustran, es caótico y los/as atletas no saben lo que se espera de ellos/as la motivación será más controlada y de menor calidad (Pelletier, Fortier, Vallerand y Briere, 2001).

EFICACIA COLECTIVA

Bandura (1997) la definió como el juicio de creencias que tiene un grupo de su capacidad para llevar a cabo un objetivo común o niveles de logro. Zaccaro, Blair, Peterson y Zazanis (1995) la definieron como el sentido de competencia colectiva compartida al integrar sus recursos como respuesta a una demanda situacional específica. Por lo tanto, en los deportes de equipo donde hay interacción se necesita tener eficacia grupal para lograr el éxito (Martínez, Guillén y Feltz, 2011).

La eficacia colectiva es un elemento multidimensional formado por el conjunto de la autoeficacia y la eficacia grupal, que a su vez necesita de cohesión grupal. Al ser un elemento multidimensional, Bandura (1982) dijo que la raíz es la autoeficacia, un/a jugador/a puede creer que es capaz de realizar una acción, pero no cree en la capacidad de su equipo y viceversa, creer en la capacidad grupal, pero no en la individual, de aquí que la eficacia percibida grupal sea interdependiente y pueda influir en lo que los miembros deciden hacer como grupo de manera integrada, para perseverar cuando los esfuerzos colectivos no dan resultados, o en la fuerza, recursos y estrategias que demuestran al enfrentar obstáculos (Bandura, 1997), y se deba medir desde los dos enfoques metodológicos según Bandura, 2006; Feltz, Short, y Sullivan, (2008) las interpretaciones individuales sobre sus capacidades personales dentro del equipo y las interpretaciones de los miembros sobre la capacidad del grupo y los aspectos coordinativos.

COMPROMISO DEPORTIVO

Otra variable de interés para explicar el comportamiento de los deportistas ha sido el compromiso deportivo, que es considerado como una disposición psicológica que representa la voluntad del deportista de seguir practicando y participando en el deporte que realiza (Scalan, Simons, Carpenter, Schmidt, y Keeler, 1993).

Hay investigaciones de Sousa et al., 2007; Torregrosa y Cruz, 2006; Weiss y Weiss (2007) que han afirmado que a mayor compromiso deportivo menor posibilidad de abandono, el principal objetivo de la práctica deportiva y de un/a entrenador/a.

Según Torregrosa, Sousa, Viladrich, Villamarín, y Cruz (2008) el entrenador juega un papel muy importante en cuanto a predecir el compromiso y Conroy y Coastsworth (2007) añaden que el interés del entrenador por la opinión del deportista o su implicación en la actividad y la valoración que hace el entrenador del comportamiento autónomo, decisiones y esfuerzo, son factores que pueden influir en el comportamiento de satisfacción y compromiso deportivo del/la deportista.

Dicho esto, un clima que considere al deportista, le permita participar en la toma de decisiones, y se tenga en cuenta su opinión, es determinante para su compromiso futuro

(Moreno, Cervelló, Marcos, y Martín, 2010), en resumen, un clima de apoyo a la autonomía, una de las necesidades psicológicas básicas que se deben cumplir según la teoría de la autodeterminación, como dicen Deci y Ryan, (2000); Ryan y Deci, (2000) debe ser cubierto en el contexto social.

Se debe sumar también el clima motivacional que juega un papel importante en el compromiso deportivo, porque tener motivación intrínseca, realizar la actividad por disfrute viene dada por ser cubiertas las necesidades psicológicas básicas (Cervelló, 1996; Nicholls, 1989; Standage, Duda, y Ntoumanis, 2006, Smith, Ntoumanis, y Duda, 2007).

Standage et al. (2006) y Vallerand (2007), resumen muy bien por qué se consigue un aumento del compromiso relacionado con el contexto social que le rodea. Si se le ofrece por parte del entrenador/a un entorno de apoyo a la autonomía, con relaciones positivas tanto con el/la entrenador/a como con los/las compañeros/as, de disfrute y satisfacción desarrollándose la motivación intrínseca, tiene asegurado un aumento del compromiso actual y futuro.

PERCEPCIÓN DE JUSTICIA

Por último, los estudios más recientes se centran en la justicia percibida por los deportistas en base a las acciones del entrenador a la hora de dirigir al grupo y como estas interacciones se relacionan con la satisfacción, el compromiso y el esfuerzo de los deportistas, y también con la unión del equipo (Nikbin, Sean, Albooveh, y Foroughi, 2014).

La percepción de justicia dentro de un grupo se asocia a la evaluación que el/la jugador/a hace sobre su inversión (proceso motivacional cognitivo) en el resultado, si la evaluación es equilibrada según dicen Price y Mueller (1986) y si el resultado coincide con el nivel de esfuerzo, la consideran justa, pero si es desequilibrada y no cumple con sus expectativas la evaluación es injusta (Greenberg, J., 1990).

La justicia estudiada se denomina justicia organizacional, conceptualizada como una teoría que explica la equidad en un lugar de trabajo y el trato justo que reciben los/las deportistas que conlleva a ciertas actitudes y comportamientos por su parte en función de la justicia que perciban (Nikbin, Hyun, Iranmanesh y Foroughi, 2014).

Existen cuatro tipos de justicia, la justicia procedimental, la justicia distributiva, la justicia interpersonal y la justicia informativa.

JUSTICIA DISTRIBUTIVA

Smith, Bolton y Wagner (1999) la definen como la asignación de beneficios y costes para lograr relaciones de intercambio equitativas, centrándose en el resultado del intercambio, es decir, un/una atleta puede sentir según su esfuerzo o contribución al equipo que debe tener una posición titular, mayor tiempo de juego o mayores responsabilidades. Evalúa sus resultados individuales en función de la percepción que tiene de lo que ha realizado a nivel de equipo. Si el resultado coincide con el nivel de esfuerzo sentirá satisfacción (Price, y Mueller, 1896).

JUSTICIA PROCEDIMENTAL

Definida por Blodgett, Hill y Tax, (1997) como la justicia percibida de los procedimientos y criterios utilizados para tomar decisiones. Un/a deportista puede estar insatisfecho/a con la elección del capitán del equipo, pero si el procedimiento se percibe como justo es probable que el/la deportista acepte esa decisión final y es menos probable que muestren comportamientos

y actitudes negativas si lo interpretan justo y a la vez crea confianza en el entrenador (Jordan, Gillentine y Hunt, 2004).

JUSTICIA INTERPERSONAL

Es la justicia percibida del trato interpersonal que reciben durante la ejecución de los procedimientos, así la definen Tax, Brown y Chandrashekar, (1998) para decir en este contexto la forma en la que el/la entrenador/a trata a los miembros del equipo. Explicar los criterios utilizados para elegir al equipo titular aumenta la probabilidad de que los miembros del equipo la acepten como justa (De Backer, Boen, Ceux, De Cuyper, Høigaard, Callens, Franssen, y Vande Broek, 2011) porque los/las deportistas a menudo definen el valor para su equipo en función del trato que reciben del entrenador/a, si es justo, sentirán mayor valor.

Si se percibe justicia y la relación es buena se puede mantener un compromiso a largo plazo, un interés por mantener la relación al sentir motivación y satisfacción por estar en ese grupo. El compromiso es un vínculo psicológico que puede producir resultados importantes y que solo existe cuando las relaciones son valiosas (Cáceres y Paparoidamis, 2007).

JUSTICIA INFORMATIVA

Se refiere a las percepciones de los deportistas de la medida en que el/la entrenador/a explican y comparten sus decisiones, los procedimientos utilizados para llegar a ellas, así como el esfuerzo realizado en materia de comunicación y explicación de estas. Cuando se describen los procedimientos que se utilizan para distribuir los resultados de una manera honesta, directa y oportuna, cuando esas explicaciones son a fondo y los deportistas perciben que dichas explicaciones son fundadas y solventes, la percepción de la justicia informativa tiende a ser alta.

EL PRESENTE ESTUDIO

De los estudios y trabajos revisados podemos apreciar que los factores citados anteriormente (relación entrenador-deportista, necesidades psicológicas básicas, eficacia colectiva, compromiso deportivo y percepción de justicia) pueden derivar en una serie de consecuencias relacionadas con el rendimiento deportivo y el bienestar de los deportistas.

Como hemos podido observar estos factores están presentes a la vez dentro de una sesión de entrenamiento y durante la competición. En este estudio el objetivo va a ser como afectan estas variables en un deporte de equipo como el fútbol.

A partir de este objetivo, se plantean las siguientes hipótesis:

- 1) Se espera que la relación entrenador-deportista, la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas y la percepción de justicia predigan la eficacia colectiva.
- 2) Creemos que a su vez la eficacia colectiva será capaz de predecir el compromiso actual.
- 3) Esperamos que la eficacia colectiva, junto con el compromiso actual sean capaces de predecir el compromiso futuro.

2. MÉTODO

PARTICIPANTES

La muestra del estudio estuvo compuesta por 157 deportistas, en este caso futbolistas, pertenecientes a diferentes clubes federados de la Comunidad Valenciana.

Los clubes que participaron en el estudio fueron Villarreal C.F., Atl. Ciudad de Benidorm y Elda Unión.

Las edades de los participantes están comprendidas entre los 12 y los 18 años, con un promedio de 15,7 años.

PROCEDIMIENTO

Se compuso un dossier de test, en el que se utilizaron diferentes cuestionarios que medían los factores de interés. Estas variables son las anteriormente comentadas, relación entrenador-deportista, necesidades psicológicas básicas, eficacia colectiva, percepción de justicia y compromiso deportivo.

El primer paso fue ponerse en contacto con los diferentes clubes para explicarles brevemente el objetivo del trabajo y la composición del dossier. Una vez teníamos el consentimiento de los clubes pasamos a concretar un día para la realización de los cuestionarios.

El dossier tenía que ser rellenado por el propio deportista antes de su sesión de entrenamiento habitual. Una vez recogidos todos los test rellenados se trasladaron los datos a un Excel de manera manual.

A todos los participantes se les informó de la confidencialidad de los datos obtenidos, y para aquellos jugadores menores de edad se les facilitó a los padres o tutores un consentimiento informado donde se explica el procedimiento y el motivo del estudio, que debían entregarnos firmado en caso de no querer participar.

En algunos casos no se pudo acudir al entrenamiento y se les facilitó a los entrenadores el dossier para que ellos se los entregaran a los deportistas y una vez realizados nos los entregaran.

INSTRUMENTOS

Para el presente estudio se utilizaron cuestionarios con diferentes escalas cada uno, para medir las variables de interés, para ello se utilizaron los diferentes instrumentos de medida:

1.- *Relación entrenador-deportista*

Se utilizó una versión en castellano del CART-Q para medir cómo era la relación existente entre el entrenador y el deportista (Jowett y Ntoumanis, 2004). Dicho cuestionario estaba compuesto por once ítems. Los tres factores en los que se divide el cuestionario son compromiso (tres ítems) (e.g. "Estoy comprometido con mi entrenador"), cercanía (cuatro ítems) (e.g. "Confío en mi entrenador") y complementariedad (cuatro ítems) (e.g. "Cuando soy entrenado por mi entrenador, estoy a gusto"). Las respuestas a los diferentes ítems eran cerradas tipo Likert entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 7 (totalmente de acuerdo).

2.- Necesidades Psicológicas Básicas

Para valorar el grado de satisfacción de las NPB en los futbolistas utilizamos la adaptación al fútbol de la versión en castellano (Sánchez y Núñez, 2007) de la Escala de Necesidades Psicológicas Básicas en el Ejercicio (Vlachopoulos y Michailidou, 2006). Esta escala está compuesta por doce ítems. Los tres factores en los que se divide el cuestionario son competencia (cuatro ítems) (e.g. "Jugar al fútbol es una actividad que hago muy bien"), autonomía (cuatro ítems) (e.g. "Los ejercicios que realizo se ajustan a mis intereses") y relaciones sociales (cuatro ítems) (e.g. "Siento que me puedo comunicar abiertamente con mis compañeros"). Las respuestas a los diferentes ítems oscilan en un rango tipo Likert del 1 (totalmente en desacuerdo) al 6 (totalmente de acuerdo).

3.- Eficacia Colectiva

Para valorar la eficacia colectiva utilizamos una versión reducida de seis ítems del Cuestionario de Eficacia Colectiva en el Fútbol (CECF) diseñado por Leo, Sánchez-Miguel, Sánchez-Oliva, Amado y García Calvo (2011). Dicha versión está compuesta por seis ítems (e.g. "Resolver situaciones generales del juego es..."). Las respuestas eran cerradas tipo Likert entre 1 (malo) y 5 (excelente).

4.- Compromiso deportivo

Para medir el grado de compromiso deportivo utilizamos la Validación de la escala de grado de compromiso deportivo (Orlick, 2004) en el contexto español diseñada por Belando, Ferriz-Morell y Moreno-Murcia (2012). Esta validación consta de once ítems. Los dos factores en los que se divide la escala son el compromiso actual (siete ítems) (e.g. "Me preparo mentalmente para cada jugada con el fin de continuar sacando lo mejor de mí") y el compromiso futuro (cuatro ítems) (e.g. "Realmente quiero convertirme en un/a excelente competidor/a en mi deporte"). Las respuestas a los diferentes ítems eran cerradas de tipo Likert oscilando entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo).

5.- Percepción de Justicia

Para evaluar las percepciones de justicia de los jugadores empleamos la Versión española de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt. Esta versión consta de cuatro dimensiones. La justicia distributiva (DJ) (cuatro ítems) (e.g. "¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?"), la justicia procedimental (PJ) (siete ítems) (e.g. "¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?"), la justicia interpersonal (INTJ) (cuatro ítems) (e.g. "¿Te ha tratado de manera educada?") y la justicia informativa (INFJ) (cinco ítems) (e.g. "¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?"). Las respuestas a los diferentes ítems eran cerradas de tipo Likert oscilando entre 1 (falso) y 5 (verdadero).

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para realizar el análisis estadístico de los datos obtenidos se utilizó el programa SPSS statistic version 22.

En un primer lugar, se realizó a los distintos instrumentos de medida las pertinentes pruebas de fiabilidad para comprobar su validez. Se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach, considerando aquellos factores con valores por encima de .70 como fiables (Nunnally, 1978). Se calcularon también los estadísticos descriptivos de todas las variables (M y DT). A continuación,

se efectuó un análisis de correlación de Pearson entre las variables. La siguiente escala de magnitudes se utilizó para evaluar coeficientes de correlación: <0,1, trivial; 0,1-0,3, pequeño; <0,3-0,5, moderado; <0,5-0,7, grande; <0,7-0,9, muy grande; y <0,9-1,0, casi perfecto (Hopkins et al. 2009).

Para cumplimentar el segundo de los objetivos y las hipótesis asociadas, se efectuó un análisis de regresión jerárquica por pasos. Esta es una forma muy útil de probar que variables de los diferentes niveles predicen la variable dependiente (en nuestro caso, la eficacia colectiva). En un primer bloque introdujimos la calidad de la relación entrenador-deportista, en un segundo bloque las 3 NPB y por último en un tercer bloque, los 3 tipos de justicia. A partir de los resultados, podemos explorar que variables de cada bloque han predicho la VD de forma significativa.

A fin de lograr una mejor interpretación de los resultados, se ha analizado la medida de tamaño del efecto (TE), que informa sobre el grado de influencia de las variables cuantificando el porcentaje de varianza de la variable dependiente que es explicada por los predictores (Ferguson, 2009). En otros términos, mientras mayor variabilidad de la variable dependiente atribuida a los predictores, mayores son las posibilidades de interpretar teóricamente los hallazgos. Se han establecido algunos puntos de corte para calificarla: .02, .13 y .26, para pequeño, mediano, y grande, respectivamente (Ellis, 2010).



3. RESULTADOS

Para el análisis de fiabilidad se calculó el alfa de Cronbach dando como buenas aquellas variables que superasen el .70. En el caso de las variables de 3 ítems se dieron por buenas también las que rondaban el .60. Posteriormente se desecharon los ítems que bajaban la fiabilidad y se agruparon los demás para formar los diferentes factores (tabla 1). Cabe destacar que durante este proceso fueron eliminados dos ítems. Por un lado, el ítem 4 del cuestionario de justicia interpersonal, el cual había generado dudas en los deportistas y por otro lado el ítem 8 del test CART-Q ya que el Alpha de Cronbach estaba por debajo de .70 con este ítem y aumentaba a .809 al eliminarlo. Se calcularon también los descriptivos (Media y Desviación Típica).

Tabla 1. Medias, desviaciones típicas y análisis de fiabilidad de las variables

Estadísticos descriptivos

		M	DT	α
1.	Compromiso	5.88	.95	.69
2.	Complementariedad	6.20	.76	.68
3.	Cercanía	6.27	.81	.81
4.	NPB Competencia	5.30	.54	.57
5.	NPB Autonomía	4.60	.69	.51
6.	NPB Relación	5.47	.59	.71
7.	Justicia Distributiva	4.00	.74	.88
8.	Justicia Procedimental	3.92	.68	.83
9.	Justicia Informativa	4.39	.59	.81
10.	Justicia Interpersonal	4.78	.42	.79
11.	Eficacia Colectiva	4.19	.56	.74
12.	Compromiso Actual	4.67	.42	.75
13.	Compromiso Futuro	4.65	.45	.58

En referencia a las medias obtenidas, se puede percibir en los resultados que existen valores altos en la relación entrenador-deportista ya que las medias son elevadas, destacando la de *Cercanía* ($\bar{X} = 6.270$). En cuanto a las *Necesidades Psicológicas Básicas* vemos que predomina la *Relación* ($\bar{X} = 5.474$). Observamos también medias elevadas en el resto de las variables, como por ejemplo en el *Compromiso Actual* ($\bar{X} = 4.666$) y en el *Compromiso Futuro* ($\bar{X} = 4.650$). En cuanto a las justicias, observamos como la *Justicia Interpersonal* es la que obtiene una media más elevada ($\bar{X} = 4.780$).

Una vez agrupados los factores se calculó una correlación bivariada de Pearson (tabla 2).

Tabla 2. Correlaciones entre la calidad de la relación E-D, la satisfacción de las Necesidades psicológicas básicas, la Percepción de Justicia, la Eficacia Colectiva y el Compromiso.

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Compromiso	1												
2. Complementariedad	.626**	1											
3. Cercanía	.799**	.662**	1										
4. NPB Competencia	.328**	.535**	.389**	1									
5. NPB Autonomía	.364**	.329**	.256**	.305**	1								
6. NPB Relación	.221**	.433**	.286**	.378**	.172*	1							
7. Justicia Distributiva	.410**	.265**	.415**	.232**	.132	.157*	1						
8. Justicia Procedimental	.327**	.263**	.351**	.203*	.244**	.240**	.604**	1					
9. Justicia Informativa	.587**	.285**	.577**	.221**	.089	.285**	.596**	.580**	1				
10. Justicia Interpersonal	.218**	-.019	.162*	-.098	-.067	.115	.101	.123	.285**	1			
11. Eficacia Colectiva	.268**	.274**	.179*	.463**	.212**	.354**	.366**	.367**	.355**	.020	1		
12. Compromiso Actual	.195*	.488**	.348**	.572**	.108	.324**	.206**	.282**	.199*	-.124	.273**	1	
13. Compromiso Futuro	.088	.334**	.246**	.442**	.063	.264**	.203*	.198*	.095	-.135	.209**	.808**	1

** . P< 0.01; * P< .05

El objetivo del análisis de correlaciones bivariadas fue comprobar las relaciones existentes entre los diferentes factores que forman parte del estudio. En la tabla 2 se pueden observar todas las correlaciones significativas entre las que mencionaremos algunas de las más destacadas.

Observamos una correlación positiva y significativa en la mayoría de las variables, podemos destacar que la Justicia Interpersonal es la que menos relación tiene con el resto de las variables. Vemos una gran relación entre el Compromiso Actual y el Compromiso Futuro (.808), a su vez observamos como la Eficacia Colectiva correlaciona significativamente con tres tipos de justicia, la Justicia Distributiva (.366), la Justicia Procedimental (.367) y la Justicia Informativa (.355).

Podemos ver como la Justicia Informativa está correlacionada con factores como el Compromiso (.587) y la Cercanía (.577).

Sin embargo, las correlaciones más elevadas las encontramos entre los factores que conforman una misma variable. Por ejemplo, entre Cercanía y Compromiso dentro de la relación entrenador-deportista (.799). Dentro de los factores de la justicia, observamos una correlación elevada entre la Justicia Distributiva y la Justicia Procedimental (.604). Por último, entre las variables del compromiso, Actual y Futuro, vemos la correlación más elevada (.808).

Para dar respuestas a nuestras hipótesis, a continuación, se llevó a cabo una serie de análisis de regresión por pasos.

En primer lugar, se consideró la Eficacia Colectiva como variable dependiente, y las dimensiones de la relación entrenador-deportista, necesidades psicológicas básicas y percepción de justicia, como variables predictoras. Los resultados los podemos observar en la tabla 3.

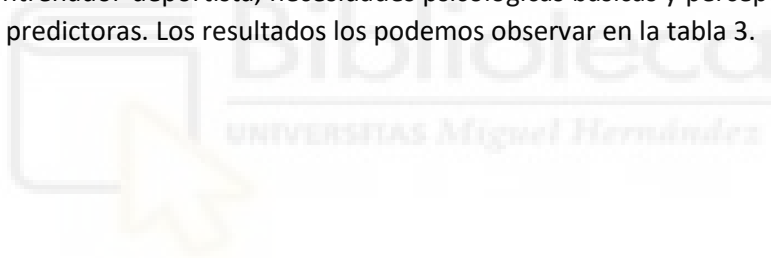


Tabla 3. Análisis de regresión jerárquica de las variables relación entrenador -deportista, necesidades psicológicas básicas y percepción de justicia sobre la eficacia colectiva

Variables	B	ES	Beta	t	p	ΔR^2	VIF
Eficacia colectiva							
1 (Constante)	2.951	.352		8.390	.000	.075	
Complementariedad	.201	.056	.274	3.561	.000		1.000
2 (Constante)	1.612	.413		3.902	.000	.14	
Complementariedad	.027	.062	.037	.445	.657		1.401
NPB Competencia	.455	.087	.443	5.255	.000		1.401
3 (Constante)	1.043	.454		2.299	.023	.037	
Complementariedad	-.024	.063	-.033	-.380	.704		1.534
NPB Competencia	.409	.086	.398	4.732	.000		1.455
NPB Relación	.207	.075	.218	2.763	.006		1.278
4 (Constante)	.675	.445		1.520	.131	.067	
Complementariedad	-.061	.061	-.084	-1.000	.319		1.572
NPB Competencia	.376	.083	.365	4.515	.000		1.471
NPB Relación	.199	.072	.210	2.778	.006		1.279
Justicia Distributiva	.204	.053	.271	3.888	.000		1.090

Los resultados muestran en un primer paso, que la complementariedad, por si sola, predice de forma positiva y significativa la eficacia colectiva. Observamos a su vez como al introducir la competencia, la complementariedad ya no es significativa y pasa a serlo la competencia. A continuación, observamos como al introducir la relación, la competencia continúa siendo significativa. Por último, destacamos como al evaluar las cuatro variables juntas, son la Justicia Distributiva y la Competencia las que predicen con una mayor significación.

Para continuar respondiendo a las hipótesis se efectuó un análisis de regresión para estudiar si la eficacia colectiva predecía el compromiso actual. Los resultados se pueden observar en la tabla 4.

Tabla 4. Análisis de regresión lineal de la eficacia colectiva sobre el compromiso actual

Variables	B	ES	Beta	t	p	ΔR^2	VIF
Compromiso Actual							
(Constante)	3.795	.248		15.313	<.001	.075	
Eficacia Colectiva	.208	.059	.273	3.549	<.001		1.000

Los resultados muestran que, efectivamente, la eficacia colectiva predice positiva y significativamente el compromiso actual, aunque con sólo un 7.5% de varianza explicada.

Para dar respuesta a nuestra última hipótesis efectuamos de nuevo un análisis de regresión, en este caso, en el que se quiso comprobar si la eficacia colectiva y el compromiso actual, predecían significativamente el compromiso futuro. Los resultados se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5. Análisis de regresión lineal de la eficacia colectiva y el compromiso actual sobre el compromiso futuro

Variables	B	ES	Beta	t	p	ΔR^2	VIF
Compromiso futuro							
(Constante)	.601	.238		2.531	.012	.653	
Compromiso Actual	.868	.051	.808	17.119	<.001		1.000

Los resultados mostraron que solo el compromiso actual es capaz de predecir el compromiso futuro y no así la eficacia colectiva.

4. DISCUSIÓN

El propósito de este estudio fue conocer los factores que pueden estar relacionados tanto con una mayor eficacia colectiva como un mayor compromiso actual y futuro. Los factores que formaron parte de dicho estudio fueron la relación entrenador-deportista, la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, la eficacia colectiva, la percepción de justicia y el compromiso deportivo.

La primera hipótesis buscaba mostrar que la relación entrenador-deportista, la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas y la percepción de justicia predecían la eficacia colectiva.

Los resultados han mostrado que de las variables relación entrenador-deportista, necesidades psicológicas básicas y percepción de justicia sobre la eficacia colectiva muestran como la competencia y la justicia distributiva son las variables que predicen en todo momento de manera significativa y positiva la eficacia colectiva. Esto hace ver que un entrenador que hace sentir a sus jugadores competentes y que reparte una buena justicia distributiva estará cerca de tener una buena eficacia colectiva. Estos resultados coinciden con el estudio de Nikbin et al. (2014) en el que se relaciona de manera positiva los tres tipos de justicia percibida con el compromiso, satisfacción y esfuerzo del deportista.

Los resultados verifican la hipótesis de forma parcial, ya que no todas las variables estudiadas nos dan resultados positivos y significativos.

La segunda hipótesis esperaba encontrar que la eficacia colectiva predeciría de manera significativa y positiva el compromiso actual.

Los resultados han mostrado que la eficacia colectiva predice positiva y significativamente el compromiso actual, verificando de forma total la hipótesis planteada. Los datos muestran que si los jugadores sienten que su equipo está bien preparado y es capaz de resolver aquello que se le presenta, estarán comprometidos con las funciones y tareas a desarrollar. Estos resultados concuerdan con lo planteado por Moreno, Cervelló, Marcos, y Martín (2010) acerca de que el compromiso es promovido por un clima que considera al participante, le permite participar en la toma de decisiones y se tiene en cuenta su opinión.

Por último, en tercer lugar, se propuso la hipótesis de que la eficacia colectiva, junto con el compromiso actual fueran capaces de predecir de manera significativa y positiva el compromiso futuro.

Los resultados han mostrado que, de las dos variables a estudio, la eficacia colectiva y el compromiso actual, solo el compromiso actual es capaz de predecir de manera significativa y positiva el compromiso futuro y no así la eficacia colectiva. Esto deja ver que el hecho de que el deportista sienta que su equipo es capaz de resolver los objetivos propuestos en la actualidad, no es un predictor del compromiso futuro. Esto se puede deber a que al ser deportistas que pasan por diferentes equipos, en los que muy probablemente no jueguen con los mismos compañeros, cuanto más alta sea la eficacia colectiva que perciben, el compromiso futuro del deportista hacia su deporte será menor debido a la incertidumbre sobre los compañeros que tendrá en próximas temporadas. Así, podemos decir que los resultados verifican sólo de forma parcial la hipótesis planteada.

Comentar, también que este estudio se ha llevado a cabo solo en la parte que concierne a los entrenamientos y la dirección del grupo en este contexto, se ha generalizado en cuanto a edades

y aun así hemos podido observar y comprobar resultados satisfactorios para la investigación según las hipótesis planteadas.

Las correlaciones efectuadas, han ido verificando también las hipótesis planteadas, pues se pudo observar que la justicia distributiva, justicia informativa, justicia procedimental, cercanía, complementariedad y compromiso se relacionan de manera significativa y positiva entre ellas, además de relacionarse de igual manera con el compromiso actual del deportista. Estos resultados coinciden con el estudio de Nikbin et al. (2014) en el que se relaciona de manera positiva los tres tipos de justicia percibida con el compromiso, satisfacción y esfuerzo del deportista. En cuanto al compromiso futuro del deportista, el análisis realizado nos reveló que la competencia tenía el valor de significación más alto, lo que nos lleva a pensar que, si el deportista se siente competente realizando su deporte, es decir, se siente efectivo al interactuar con el ambiente y se siente capaz de obtener los resultados deseados, esto le llevará a estar comprometido con él en el futuro.

Por otro lado, los resultados del análisis de regresión de las variables relación entrenador-deportista, necesidades psicológicas básicas y percepción de justicia sobre la eficacia colectiva muestran como la competencia y la justicia distributiva son las variables que predicen en todo momento de manera significativa y positiva la eficacia colectiva. Esto hace ver que un entrenador que hace sentir a sus jugadores competentes y que reparte una buena justicia distributiva estará cerca de tener una buena eficacia colectiva.

En el análisis de regresión lineal de la eficacia colectiva sobre el compromiso actual se pudo observar que, como se planteaba en las hipótesis iniciales, la eficacia colectiva predice positiva y significativamente el compromiso actual. Esto nos quiere decir que si los jugadores sienten que su equipo está bien preparado y es capaz de resolver aquello que se le presenta, estarán comprometidos con las funciones y tareas a desarrollar.

Por último, en el análisis de regresión lineal de la eficacia colectiva y el compromiso actual sobre el compromiso futuro muestra que solo el compromiso actual es capaz de predecir de manera significativa y positiva el compromiso futuro y no así la eficacia colectiva. Esto deja ver que el hecho de que el deportista sienta que su equipo es capaz de resolver los objetivos propuestos en la actualidad, no es un predictor del compromiso futuro. Esto se puede deber a que al ser deportistas que pasan por diferentes equipos, en los que muy probablemente no jueguen con los mismos compañeros, cuanto más alta sea la eficacia colectiva que perciben, el compromiso futuro del deportista hacia su deporte será menor debido a la incertidumbre sobre los compañeros que tendrá en próximas temporadas.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

A partir de los resultados obtenidos, podemos plantearnos, algunas estrategias de intervención:

A nivel práctico los/las entrenadores/as deberían plantearse entrenamientos que fomenten la relación entrenador-deportista, la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas y la percepción de justicia, para así favorecer la eficacia colectiva. Ejemplos de ello serían darle autonomía para decidir aspectos sobre los entrenamientos, que se va a entrenar, de qué manera o en qué orden. Se deberían proponer tareas que les supongan un reto, sin dejar que lleguen al fracaso, incentivando que prueben cosas nuevas para que comprueben que son capaces. Así mismo deben mostrarse abiertos a que el equipo pueda hablar y preguntar en cualquier ocasión,

mostrándose ante esto, empático y amable explicando en todo momento el porqué de la tarea y el objetivo de esta. También darles importancia a los jugadores, haciendo que se sientan partícipes del proceso y del éxito del equipo, en resumen, comportamientos pedagógicos eficaces (Garza-Adame, Tristán, Tomás, Hernández-Mendo y López-Walle, 2017).

Garza-Adame et al, (2017) muestran como a través de la explicación de la tarea se puede conseguir satisfacer las necesidades psicológicas básicas. Cuando se expone la instrucción de tarea a través de comunicación verbal, seleccionando bien la información, combinada con la comunicación no verbal, exponiendo con una demostración de calidad la tarea hace que los jugadores se sientan capaces de participar sintiendo eficacia y por lo tanto competencia, mostrando interés en ese momento de explicación y ejemplificación se promueve la relación.

Dentro del grupo hay que procurar que todos los miembros perciban justicia, tanto en el trato que reciben por parte del/la entrenador/a como en las decisiones que se toman (Nikbin, Hyun, Albooyeh, y Foroughi, 2014), para ello una buena relación y la valoración y la recompensa del esfuerzo por ser el objetivo principal la misma meta para todos va a crear comportamientos positivos que pueden mejorar el desempeño individual y grupal al sentir justicia (Jordan, Gillentine, y Hunt, 2004).

De igual manera conocer el compromiso actual y predecir el compromiso futuro pueden ser herramientas muy útiles para comprobar el funcionamiento del grupo y el clima que hay en él. Para conseguir compromiso también se debe conocer el grado de compromiso de los practicantes y analizar los motivos de inicio y mantenimiento para seguir, así como, los factores motivacionales determinantes en la conducta de adherencia, qué necesita para quedarse (Belando, Ferriz-Morell, Moreno-Murcia, 2012).

Para poder llevar a cabo lo propuesto anteriormente, los/las entrenadores/as deben familiarizarse con los términos propuestos y con su importancia a la hora de gestionar un grupo. Se podrían llevar a cabo formaciones para explicar detalladamente cada uno de los términos, así como para familiarizarse con el cuestionario, en caso de que se vaya a utilizar.

5. CONCLUSIONES

El conocimiento sobre qué determina el éxito en un equipo, objetivo de todo/a entrenador/a deportivo es la clave para conseguirlo, por lo que estudios como éste hacen salir a la luz cómo debe ser, qué debe trabajar, incentivar y qué estrategias debe priorizar en la dirección del equipo para conseguir los objetivos de la mejor manera.

- 1) Conseguir que un equipo presente todas las variables positivas es un trabajo exclusivamente del/la entrenador/a. Ya que cubriendo las necesidades psicológicas básicas y teniendo una buena relación entrenador-deportista provocas que los deportistas experimenten y perciban justicia, presenten eficacia colectiva en las diversas situaciones que enfrentan a un equipo conjuntamente y, por último, que deseen quedarse en ese grupo.
- 2) Se ha podido observar en el estudio como hacer sentir al deportista competente y repartir una buena justicia distributiva nos acercará a la eficacia colectiva, así como conseguir esta eficacia colectiva nos puede garantizar el compromiso actual del deportista. Por último, hemos comprobado que dicho compromiso actual es el factor más importante para conseguir que el deportista quiera quedarse durante más tiempo.
- 3) Cabe destacar que pueden llegar a ser muy diferentes las reacciones o estados de ánimo dependiendo del momento de la temporada en el que se realice el estudio, el rendimiento en ese momento del equipo a nivel de resultados o el tiempo que llevan trabajando con su entrenador/a, por lo que sería recomendable hacer un seguimiento a lo largo de una temporada o al menos durante un periodo de tiempo más largo.
- 4) Para finalizar, cabe destacar que a nivel de investigación han quedado resueltas las preguntas planteadas y se ha demostrado como la metodología empleada y los instrumentos han dado resultados positivos y satisfactorios para un mayor conocimiento tanto teórico como práctico del contexto.

AGRADECIMIENTOS

Me gustaría agradecer la colaboración a los clubs, entrenadores y jugadores que han participados en el desarrollo de la investigación y en último lugar agradecer a mis abuelos, padres y mi hermana Claudia todo el apoyo depositado durante estos años, sin el cual no habría sido posible la realización del grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte y por ende este trabajo. Gracias.

6. REFERENCIAS

- Appleton, P. R., Ntoumanis, N., Quested, E., Viladrich, C., y Duda, J. L. (2016). Initial validation of the coach-created Empowering and Disempowering Motivational Climate Questionnaire (EDMCQ-C). *Psychology of Sport and Exercise, 22*, 53-65.
- Becker, A. J. (2009). It's not what they do, it's how they do it: athlete experiences of great coaching. *International Journal of Sport Science and Coaching, 4(1)*, 93- 118.
- Belando, N., Ferriz-Morell, R., y Moreno-Murcia, J. A. (2012). Validación de la escala de grado de compromiso deportivo en el contexto español. Motricidad. *European Journal of Human Movement, 28*, 111-124.
- Blodgett, J. G., Hill, D. J., y Tax, S. S. (1997). The effects of distributive, procedural, and interactional justice on postcomplaint behavior. *Journal of retailing, 73(2)*, 185-210.
- Cervelló, E. (1996). La motivación y el abandono deportivo desde la perspectiva de las metas de logro [tesis doctoral]. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice. A construct validation of the measure. *Journal of Applied Psychology, 83(3)*, 386-400.
- Conroy, D., y Coatsworth, J. (2007). Assessing autonomy-supportive coaching strategies in youth sport. *Psychology of Sport and Exercise, 8*, 671-684.
- De Backer, M., Boen, F., Ceux, T., De Cuyper, B., Høigaard, R., Callens, F., ... y Broek, G. V. (2011). Do perceived justice and need support of the coach predict team identification and cohesion? Testing their relative importance among top volleyball and handball players in Belgium and Norway. *Psychology of Sport and Exercise, 12(2)*, 192-201.
- Garza-Adame, O., Tristán, J. L., Tomás, I., Hernández-Mendo, A., y López-Walle, J. M. (2017). Presentación de las tareas, satisfacción de las necesidades psicológicas básicas y bienestar en atletas universitarios. *Journal of behavior, health y social issues, 9(1)*, 13-20.
- Gearity, B. T., y Murray, M. A. (2011). Athletes's experiences of psychological effects of poor coaching. *Psychology of Sport Science, 12*, 213-221.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management, 16(2)*, 399-432.
- Jordan, J. S., Gillentine, J. A., y Hunt, B. P. (2004). The influence of fairness: The application of organizational justice in a team sport setting. *International Sports Journal, 8*, 139-149.
- Jowett, S., y Cockerill, I. M. (2003). Olympic medallists' perspective of the athlete- coach relationship. *Psychology of Sport and Exercise, 4(4)*, 313-331.
- Jowett, S., y Ntoumanis, N. (2004). The coach-athlete relationship questionnaire (CART-Q): development and initial validation. *Scandinavian Journal of Medicine y Science in Sports, 14*, 245-257.
- Jowett, S. (2009). Validating coach-athlete relationship measures with the nomological network. *Measurement in Physical Education and Exercise Science, 13*, 34-51.

- López-Gajardo, M. Á., González-Ponce, I., García-Calvo, T., Ponce-Bordón, J. C., y Leo, F. M. (2020). Adaptation and Validation of the Resilience Characteristics Scale in Spanish Sports Teams in different Cultures. *Journal of Sport Psychology*, 29(4), 256-265.
- Leo, F. M., Sánchez-Miguel, P. A., Sánchez-Oliva, D., Amado, D., y García-Calvo, T. (2013). El liderazgo y el clima motivacional del entrenador como antecedentes de la cohesión y el rol percibido en futbolistas semiprofesionales. *Journal of Sport Psychology*, 22(2), 361-370.
- Mageau, G. A., y Vallerand, R. J. (2003). The coach–athlete relationship: A motivational model. *Journal of sports science*, 21(11), 883-904.
- Marcos, F. M. L., Sánchez-Miguel, P. A., Sánchez-Oliva, D., Alonso, D. A., y Calvo, T. G. (2013). El liderazgo y el clima motivacional del entrenador como antecedentes de la cohesión y el rol percibido en futbolistas semiprofesionales. *Journal of Sport Psychology*, 22(2), 361-370.
- Nicholls, J. G. (1989). *The competitive ethos and democratic education*. Harvard University Press.
- Nikbin, D., Hyun, S. S., Iranmanesh, M., y Foroughi, B. (2014). Effects of perceived justice for coaches on athletes' trust, commitment, and perceived performance: A study of futsal and volleyball players. *International Journal of Sports Science y Coaching*, 9(4), 561-578.
- Nikbin, D., Hyun, S. S., Albooyeh, A., y Foroughi, B. (2014). Effects of perceived justice for coaches on athletes' satisfaction, commitment, effort, and team unity. *International Journal of Sport Psychology*, 45(2), 100-120.
- Orlick, T. (2004). *Entrenamiento mental: Cómo vencer en el deporte y en la vida gracias al entrenamiento mental*. Barcelona: Paidotribo.
- Smith, N., Quested, E., Appleton, P. R., y Duda, J. L. (2017). Observing the coach-created motivational environment across training and competition in youth sport. *Journal of sports sciences*, 35(2), 149-158.
- Smith, N., Tessier, D., Tzioumakis, Y., Fabra, P., Quested, E., Appleton, P., ... y Duda, J. L. (2016). The relationship between observed and perceived assessments of the coach-created motivational environment and links to athlete motivation. *Psychology of Sport and Exercise*, 23, 51-63.
- Sousa, C., Torregrosa, M., Viladrich, C., Villamarín, F., y Cruz, J. (2007). The commitment of young soccer players. *Psicothema*, 256-262.
- Tessier, D., Smith, N., Tzioumakis, Y., Quested, E., Sarrazin, P., Papaioannou, A., ... y Duda, J. L. (2013). Comparing the objective motivational climate created by grassroots soccer coaches in England, Greece and France. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11(4), 365-383.
- Torregrosa, M., y Cruz, J. (2006). El deporte infantil como base de la carrera deportiva de adultos activos y deportistas de élite. *Psicología y deporte*, 585-602.

Torregrosa, M., Sousa, C., Viladrich, C., Villamarín, F., y Cruz, J. (2008). El clima motivacional y el estilo de comunicación del entrenador como predictores del compromiso en futbolistas jóvenes. *Psicothema*, 254-259.

Zaccaro, S. J., Blair, V., Peterson, C., y Zazanis, M. (1995). Collective efficacy. Self-efficacy, adaptation, and adjustment. *Theory, research, and application*, 305-328.



7. ANEXOS

The Coach – Athlete Relationship Questionnaire (CART-Q)

	Desacuerdo			Moderado		Acuerdo	
	1	2	3	4	5	6	7
1. Me siento cercano a mi entrenador	1	2	3	4	5	6	7
2. Estoy comprometido con mi entrenador	1	2	3	4	5	6	7
3. Me gusta mi entrenador	1	2	3	4	5	6	7
4. Cuando soy entrenado por mi entrenador, estoy a gusto	1	2	3	4	5	6	7
5. Confío en mi entrenador	1	2	3	4	5	6	7
6. Siento que mi carrera deportiva es prometedora con mi entrenador	1	2	3	4	5	6	7
7. Cuando estoy entrenado por mi entrenador, soy sensible a sus esfuerzos	1	2	3	4	5	6	7
8. Respeto a mi entrenador	1	2	3	4	5	6	7
9. Aprecio los sacrificios que hace mi entrenador para que mejor mi rendimiento	1	2	3	4	5	6	7
10. Cuando trabajo con mi entrenador estoy dispuesto a dar lo mejor de mi mismo	1	2	3	4	5	6	7
11. Cuando practico con mi entrenador, suelo ser amistoso con él	1	2	3	4	5	6	7

Adaptación al Fútbol de la Escala de Necesidades

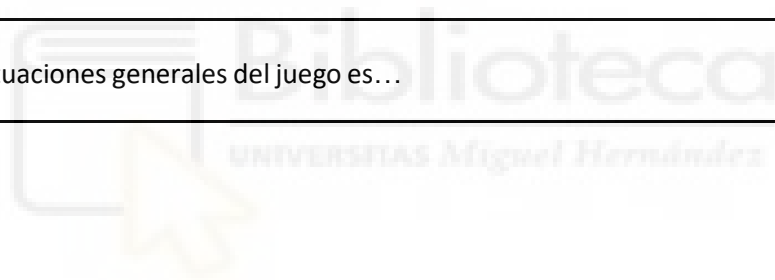
Psicológicas Básicas en el Ejercicio (ENPBF)

En la práctica del fútbol...						
1. Los ejercicios que realizo se ajustan a mis intereses	1	2	3	4	5	6
2. Siento que he tenido una gran progresión con respecto al objetivo final que me he propuesto	1	2	3	4	5	6
3. Me siento muy cómodo cuando juego a fútbol con los demás compañeros.	1	2	3	4	5	6
4. La forma de realizar los ejercicios coincide perfectamente con la forma en que yo quiero hacerlos.	1	2	3	4	5	6
5. Realizo los ejercicios eficazmente.	1	2	3	4	5	6
6. Me relaciono de forma muy amistosa con el resto de compañeros.	1	2	3	4	5	6
7. La forma de realizar los ejercicios responde a mis deseos.	1	2	3	4	5	6
8. Jugar al fútbol es una actividad que hago muy bien.	1	2	3	4	5	6
9. Siento que me puedo comunicar abiertamente con mis compañeros	1	2	3	4	5	6
10. Tengo la oportunidad de elegir cómo realizar los ejercicios.	1	2	3	4	5	6
11. Pienso que puedo cumplir con las exigencias de los entrenamientos.	1	2	3	4	5	6
12. Me siento muy cómodo con los compañeros.	1	2	3	4	5	6

1 FALSO; 2 BASTANTE FALSO; 3 ALGO FALSO; 4 ALGO VERDADERO; 5 BASTANTE VERDADERO; 6 VERDADERO

Cuestionario de Eficacia Colectiva (CEC) en fútbol

La confianza del equipo en nuestra capacidad para... 1: Malo; 2: Regular; 3: Aceptable; 4: Bueno; 5: Excelente.	Valoración				
1. Resolver situaciones en fase de ataque es...	1	2	3	4	5
2. Resolver situaciones en fase de defensa es...	1	2	3	4	5
3. Resolver situaciones relacionadas con aspectos físicos del juego es...	1	2	3	4	5
4. Resolver situaciones sobre aspectos técnico- tácticos del juego es...	1	2	3	4	5
5. Resolver situaciones relacionadas con aspectos mentales y psicológicos es...	1	2	3	4	5
6. Resolver situaciones generales del juego es...	1	2	3	4	5



Escala de Grado de Compromiso Deportivo (Orlick, 2004)

En mis entrenamientos...					
1. Estoy dispuesto a dejar otras cosas (amigos/as, estudios, tiempo de ocio, etc.) para destacar en fútbol como jugador	1	2	3	4	5
2. Realmente quiero convertirme en un/a excelente competidor/a en mi deporte	1	2	3	4	5
3. Me preparo mentalmente para cada jugada con el fin de continuar sacando lo mejor de mi	1	2	3	4	5
4. Asisto siempre a los entrenamientos	1	2	3	4	5
5. He tomado la determinación de no abandonar aunque aparezcan obstáculos (derrotas, lesiones, suspensos, etc.)	1	2	3	4	5
6. Acepto mi responsabilidad personal en los errores y trabajo duro para corregirlos	1	2	3	4	5
7. Pongo el 100% de mi concentración y esfuerzo en los entrenamientos, vayan bien o no	1	2	3	4	5
8. Pongo el 100% de mi concentración y esfuerzo en las competiciones, vayan bien o mal	1	2	3	4	5
9. Doy todo lo que puedo, incluso cuando el desafío parece inalcanzable o más allá de mis posibilidades	1	2	3	4	5
10. Me siento más comprometido/a con progresar en mi deporte que con cualquier otra cosa	1	2	3	4	5
11. Encuentro una gran diversión y realización personal jugando al fútbol	1	2	3	4	5

Spanish version of Colquitt's Organizational Justice Scale

JUSTICIA DISTRIBUTIVA [DJ]					
1. ¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	1	2	3	4	5
2. ¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?	1	2	3	4	5
3. ¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?	1	2	3	4	5
4. ¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?	1	2	3	4	5

JUSTICIA PROCEDIMENTAL [PJ]					
1. ¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?	1	2	3	4	5
2. ¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?	1	2	3	4	5
3. ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente (de la misma manera a todos los jugadores)?	1	2	3	4	5
4. ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?	1	2	3	4	5
5. ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?	1	2	3	4	5
6. ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?	1	2	3	4	5
7. ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?	1	2	3	4	5

JUSTICIA INTERPERSONAL [INTJ]					
1. ¿Te ha tratado de manera educada?	1	2	3	4	5

2. ¿Te ha tratado con dignidad?	1	2	3	4	5
---------------------------------	---	---	---	---	---

3. ¿Te ha tratado con respeto?	1	2	3	4	5
4. ¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?	1	2	3	4	5

JUSTICIA INFORMATIVA [INFJ]					
1. ¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?	1	2	3	4	5
2. ¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?	1	2	3	4	5
3. ¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?	1	2	3	4	5
4. ¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?	1	2	3	4	5
5. ¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los jugadores para comunicarse con ellos?	1	2	3	4	5

1 FALSO; 2 ALGO FALSO; 3 NEUTRO; 4 ALGO VERDADERO; 5 VERDADERO