



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

La importancia de la Psicología en el Deporte Profesional

Presentado por: Francisco García Lacarra

Tutelado por: Emilio Benedicto Carrillo

Soria, Julio de 2017

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

Resumen

La psicología aplicada al deporte es una vertiente que ha adquirido una creciente relevancia en las últimas décadas debido a que el control de la mente humana está siendo considerado cada vez en mayor medida como una característica de las personas que al igual que la condición física o los conocimientos técnicos también se puede entrenar y mejorar.

El afán de superación del deportista profesional ha adquirido una enorme trascendencia en la actualidad ya que unos mejores resultados o marcas deportivas suponen, además de la propia satisfacción personal, un mayor reconocimiento social, mejores contratos o ser la imagen publicitaria de grandes multinacionales.

En este contexto aparece la figura del psicólogo deportivo como un elemento más de ayuda para el deportista en la consecución de sus logros, entrenando el manejo de técnicas y destrezas psicológicas que maximicen el rendimiento del deportista.

Palabras clave: Psicología, deportista profesional, afán de superación, psicólogo deportivo, maximizar el rendimiento

Abstract

The psychology applied to the sport is an aspect that has acquired a growing relevance in the last decades because the control of the human mind is being increasingly considered as a characteristic of people that just like physical condition or technical knowledge can also be trained and improved.

Professional athlete's desire to improve, has acquired an enormous importance currently due to better results or sports brands suppose, besides from personal satisfaction, a greater social recognition, better contracts or be the advertising image of large multinationals.

In this context, the figure of the sports psychologist appears as an additional element of aid for the athlete in the achievement of his goals, training the handling of techniques and psychological skills that maximize the performance of the athlete.

Key Words: Psychology, professional athlete, desire to improve, sports psychologist, maximize the performance

ÍNDICE:

| | |
|--|----|
| Justificación | 1 |
| Objetivos | 1 |
| Competencias..... | 2 |
| Metodología | 3 |
| CAPÍTULO 1..... | 7 |
| INTRODUCCIÓN E HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA DEPORTIVA | 7 |
| 1.1 Historia de la Psicología Deportiva | 8 |
| CAPÍTULO 2..... | 13 |
| CARACTERÍSTICAS DE LA PSICOLOGÍA DEPORTIVA..... | 13 |
| 2.1 Enfoques de la Psicología Deportiva | 13 |
| 2.2 Principios y normas éticas | 14 |
| 2.3 Roles y ámbitos de actuación del psicólogo deportivo | 16 |
| 2.4 Funciones del Psicólogo Deportivo | 18 |
| CAPÍTULO 3..... | 25 |
| EL DEPORTISTA PROFESIONAL..... | 25 |
| 3.1 Introducción del deportista profesional | 25 |
| 3.2 Relaciones Laborales | 27 |
| 3.3 Derechos y deberes laborales..... | 27 |
| 3.4 Relación laboral del deportista profesional | 28 |
| 3.4.1 Contrato de trabajo (art 4,5,6) | 29 |
| 3.4.4. Cesiones temporales (art. 11) | 30 |
| 3.4.5 Régimen sancionador (art. 17) | 30 |
| 3.4.6 Extinción del contrato (art 13-16) | 30 |
| CAPÍTULO 4..... | 35 |
| FACTORES DE ESTUDIO EN EL DEPORTISTA PROFESIONAL..... | 35 |
| 4.1 Introducción a la Psicología Social | 35 |
| 4.1.1. Trabajo en grupo..... | 36 |
| 4.1.2 El liderazgo..... | 37 |
| 4.1.3 Actitud | 38 |
| 4.2 Introducción a la psicología del trabajo | 39 |
| 4.2.1 Motivación Laboral..... | 40 |
| 4.2.2 Estrés en el trabajo..... | 41 |

| | |
|----------------------------------|----|
| CAPÍTULO 5..... | 45 |
| MÉTODO EMPÍRICO | 45 |
| 5.1 Contextualización..... | 45 |
| 5.2. Método | 45 |
| 5.3 Procedimiento | 46 |
| 5.4 Análisis de Resultados | 54 |
| CONCLUSIONES..... | 57 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 61 |
| Anexo 1 | 65 |
| Anexo 2 | 69 |

Justificación

Antes de comenzar con este trabajo, vamos a exponer de manera breve los motivos por los que nos hemos decidido a abordar esta temática:

Con este trabajo pretendemos conocer en que medida la psicología en el deporte puede optimizar el rendimiento de un deportista a través del entrenamiento de algunas variables que modifican la conducta de la persona cuando esta realiza una actividad deportiva.

Dentro de las diversas variantes que tiene la práctica deportiva nos centraremos en el deporte profesional, considerado como una actividad laboral como otra cualquiera. Mas concretamente nos centraremos en el tercer deporte de equipo más practicado en España, el balonmano. Me ha parecido interesante analizar cómo puede influir en el rendimiento de los jugadores debido a la cercanía que tengo con algunos de ellos y por ser un deporte dinámico y de alta intensidad donde las emociones y sentimientos están siempre a flor de piel.

El deporte profesional está en la actualidad cada vez más mediatizado por lo que cada vez más deportistas recurren, tanto de forma individual como a través de sus equipos, a especialistas en psicología del deporte que se encargan de evaluar, diagnosticar y apoyar al deportista en aquellos aspectos relacionados con la mente humana que le ayuden a estar más preparado ante situaciones reales de competición.

Objetivos

Los objetivos que nos proponemos con la realización de este trabajo son:

Principalmente, conocer la percepción que tienen los deportistas profesionales sobre la relevancia que puede tener la psicología en relación a su rendimiento deportivo. Por ello, nuestra hipótesis inicial es que la psicología tiene la capacidad de influir en la conducta, emociones, pensamientos y por lo tanto en el rendimiento del deportista profesional.

Para llevar a cabo ese propósito, también tenemos el objetivo de conocer los antecedentes de la psicología relacionada con el deporte y como nuestro estudio se realizará en deportistas profesionales, deberemos conocer cuál es la regulación que existe en nuestro país al respecto.

Una vez que contamos con los conocimientos teóricos necesarios, nuestro objetivo será realizar una investigación empírica sobre cómo influye la psicología en el deporte, sacar las conclusiones al respecto y demostrar si nuestra hipótesis inicial es verídica

Competencias

Entre las competencias que hemos desarrollado en este trabajo podemos diferenciar entre generales y específicas, debiendo complementarse ambas modalidades.

Respecto de las generales, la realización de esta investigación implica en primer lugar una capacidad de análisis y síntesis, tal y como hemos observado en el apartado de metodología, debiendo saber gestionar la enorme cantidad de información con la que nos encontramos, organizarla y tener una buena capacidad de síntesis y razonamiento crítico

Una vez que hemos recopilado la información, hemos tenido que planificar el proceso a seguir, creando nuestro propio estudio. Además, tal y como hemos expuesto en los cuestionarios, no se revelará la identidad de los encuestados por lo que tenemos que cumplir con ese compromiso ético.

En cuanto a las competencias específicas, hemos podido aplicar algunos de los conocimientos adquiridos en el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos complementándolo con la información recabada. En concreto hemos aplicado contenidos del marco normativo de las Seguridad Social y el estudio de algunos factores relacionados con la psicología del trabajo y psicología social. Estos conocimientos los hemos transmitido por escrito a través del desarrollo de este trabajo, por lo que también hemos hecho uso de nuestras capacidades en las tecnologías de la información y comunicación

Por último, hemos desarrollado nuestra capacidad de análisis estadístico con el estudio del cuestionario de Likert sobre las variables cuantitativas estudiadas. Con toda la información obtenida hemos obtenido nuestras conclusiones.

Metodología

Para llevar a cabo la realización de este trabajo, hemos utilizado una metodología basada en la revisión bibliográfica, siendo este un método en que debemos localizar y procesar información relevante para posteriormente integrarla en nuestro trabajo. Por lo tanto, es esencial contar con unas fuentes de información fiables, de las deberemos realizar una evaluación y lectura crítica para comprobar si es válida o no en nuestra investigación.

En nuestro caso ha sido principalmente Dialnet, considerada como la mayor hemeroteca de artículos científicos en castellano de internet, en la que nos hemos podido ayudar de una buena cantidad de libros, artículos o revistas científicas.

Además, también hemos utilizado varios manuales, libros y tesis doctorales relacionadas con la psicología social y del trabajo, así como los Boletines Oficiales del Estado en referencia a la relación laboral del deportista profesional en España. Como complemento a todo ello, hemos consultado revistas especializadas de psicología y otros recursos en línea con el objetivo de obtener una información fiable para nuestro estudio y que nos proporcione un buen contexto sobre el que realizar nuestro análisis.

Inicialmente hemos hecho un repaso a la historia de la psicología en el deporte que nos sirviera para conocer los antecedentes sobre nuestro tema de estudio. Posteriormente hemos pasado a revisar la legislación española en materia del deporte profesional.

Una vez que hemos conocido el rumbo y evolución que ha seguido la psicología del deporte, hemos visto que es una disciplina en constante crecimiento, especialmente en las últimas décadas por lo que nos ha parecido importante conocer más sobre que factores pueden influir en la conducta del deportista.

De esta forma, hemos analizado una serie de variables relacionadas con la psicología social (liderazgo, actitud y trabajo en grupo) y del trabajo (estrés laboral y motivación) que hemos considerado oportunas de estudiar mediante un cuestionario de escala Likert, que es uno de los métodos más utilizados en el análisis de variables cualitativas

Finalmente, con los resultados obtenidos, hemos sacado nuestras propias conclusiones tratando de ver si se han cumplido los objetivos e hipótesis que inicialmente propusimos

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN E HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA DEPORTIVA

CAPÍTULO 1.

INTRODUCCIÓN E HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA DEPORTIVA

Hablar de psicología deportiva, es hablar sobre una disciplina de reciente aparición (en comparación a otras ramas de la psicología) y como veremos, en notable desarrollo y crecimiento en los últimos años.

Desde los tiempos de la antigua Grecia, el ser humano se ha ido interesando en la imagen corporal que a su vez debía de estar en armonía con la mente. Posteriormente podemos ver un buen ejemplo de ello con la famosa frase "mens sana in corpore sano" (Décimo Julio Juvenal, S/ I d.C.) en una época en la que se le daba gran valor al desarrollo intelectual y corporal. En la actualidad, vivimos en una sociedad de culto al cuerpo en la que la gente se preocupa cada vez en mayor medida por su salud, hábitos alimenticios, preparación física, etc. Pero a su vez, existen más personas, especialmente los deportistas de alto rendimiento, que desean complementar estos factores así como sus entrenamientos diarios con una buena preparación mental que les ayude a mejorar.

Siguiendo esa línea, López (2011) apunta que la repercusión alcanzada por determinados deportes desde el punto de vista económico, social o personal ha supuesto un incremento notable las investigaciones encaminadas a mejorar el rendimiento deportivo. Uno de los factores que intervienen en dicha mejora está relacionado con el aspecto psicológico.

De esto último se encargará nuestro objeto de estudio, la psicología deportiva, que según el Colegio Oficial de Psicólogos de España, es un área aplicada cuyo pilar lo encontramos en la psicología científica y que también se nutre de otras ciencias de la actividad física y deporte. A través de ella podemos analizar una gran variedad de factores como la motivación, la confianza, el control del estrés, etc. Que según señalan López, Jaenés y Cárdenas (2013) resultan clave para comprender la diferencia de nivel entre deportistas que pueden tener las mismas características físicas y desarrollar los mismos programas de entrenamientos. El análisis de estas variables o factores supone el paso inicial en el proceso de formación deportiva siendo necesario conocer el impacto que pueden llegar a tener en el rendimiento y conducta del deportista antes de realizar una intervención psicológica más específica.

Cabe destacar también que el desarrollo de las habilidades psicológicas no puede sustituir a la preparación física o a los entrenamientos táctico-técnicos, tal y como señalan Jiménez y Vázquez (2015) ni tampoco son efectivas si se realizan de manera aislada, pero resultan efectivas cuando se complementan.

1.1 Historia de la Psicología Deportiva

Antes de entrar más en detalle, me parece interesante conocer un poco más sobre la historia de esta disciplina, para ello he tomado como referencia a Weinberg y Gould (2010) que hacen un repaso sobre los inicios y posterior desarrollo de la psicología deportiva.

Los orígenes de la misma los podríamos encontrar en la última década del S/XIX y comienzos del S/XX en Estados Unidos a través de los estudios de Norman Triplett. En 1897 realizó el que es considerado como el primer experimento de la psicología social y deportiva en el que analizó el incremento en la velocidad de los ciclistas cuando circulan en grupo respecto a cuando lo hacen solos.

Posteriormente fue evolucionando mediante las investigaciones realizadas principalmente en tres zonas diferentes: Antigua URSS, Alemania y Estados Unidos.

De la primera, las informaciones que se poseen son escasas, pero cabe destacar que las primeras investigaciones fueron llevadas a cabo por los investigadores estaban relacionadas con la evaluación psicológica de los deportistas en algunas variables enfocadas en el poder mental tales como el tiempo de reacción, personalidad, inteligencia, etc. Posteriormente, en los años cuarenta, Alexander Rudik y Peter Puni desarrollaron estas investigaciones enfocándolas a la preparación del deportista para la competición.

Por su parte, en Estados Unidos el pionero fue Coleman Griffith, fundando el primer laboratorio de psicología del deporte en la Universidad de Illinois en el que se centró en realizar investigaciones fisiológicas y psicológicas que eran aplicadas al deporte universitario e incluso profesional. Tras el inicio de la Segunda Guerra Mundial, las investigaciones se diversificaron en nuevos campos aparte de los deportivos como en la preparación de soldados y pilotos de guerra.

Finalmente, en Europa occidental, Alemania se sitúa como el primer país en realizar estudios de este tipo de la mano de R.Schulte, N. Sippel y F. Giesse en los años veinte y que se centraban en factores psicológicos que pudieran estar relacionados con la competitividad y rendimiento en el deporte como son los emocionales y motivacionales.

Respecto a España nos tenemos que ir hasta la década de los sesenta para ver los primeros trabajos al respecto, que vendrán de la mano de los psicólogos José María Cacigal y Josep Ferrer-Hombravella así como del pedagogo Josep Roig Ibáñez.

El primero de ellos, Cacigal, puso en funcionamiento el primer Instituto Nacional de Educación Física (INEF) en 1967 mientras que sus otros dos compañeros estuvieron dedicados en el desarrollo del primer laboratorio destinado a la psicología deportiva en España en 1964 en Barcelona (Centro de Investigación Médico-Deportiva) en el que se evaluaban las aptitudes del

deportista y otros experimentos relacionados con los tiempos de reacción o percepción.

Tras estas investigaciones iniciales, se produjo un hito histórico en el año 1965 con la celebración en Roma del Primer Congreso Mundial de Psicología en el Deporte en que se asentaron las bases de esta disciplina, se creó la 'Sociedad Internacional de Psicología del Deporte' (S.I.P.D) y se acordó la celebración de nuevos congresos cada cuatro años.

Como señala Briones-Arteaga (2016) en las décadas de los setenta y ochenta surgen nuevas vías de investigación enfocadas a aspectos más cognitivos de la mente humana incidiendo en los pensamientos y representaciones mentales del deportista y cómo pueden influir en el rendimiento del atleta. Se comienza a tener mayor conciencia tanto de deportistas de forma individual como de equipos deportivos de la importancia de la psicología en el deporte, surgen las primeras preguntas al respecto y se empieza a analizar hasta qué punto la ayuda de un profesional ajeno al cuerpo técnico-táctico podría o no mejorar sus prestaciones.

En los últimos años, podemos ver como se ha producido un gran desarrollo de esta materia, estando totalmente consolidada, reconocida y de la que se llevan a cabo cada vez más investigaciones que posteriormente son plasmadas en libros especializados o revistas.

El entrenamiento psicológico es una parte en constante evolución y que está teniendo mayor presencia e integración dentro del entrenamiento del deportista. Según Jaenes (2010) la psicología en el deporte en España comenzó a tener una mayor relevancia a partir de la celebración de los Juegos Olímpicos de Barcelona en 1992, momento a partir del cual se comenzó a hablar sobre la psicología deportiva en distintas revistas y publicaciones que iban abordando de qué formas se podría intervenir sobre el deportista para que este mejorase su rendimiento.

Siguiendo en esta línea, Jaenes propone la interacción conjunta entre los entrenadores, preparadores físicos, doctores o fisioterapeutas con la figura del psicólogo ya que está comprobado que el estado de salud mental del deportista influye en buena medida en su estado físico. Ejemplo de ello lo podemos apreciar en el riesgo a sufrir lesiones, que aumenta de forma considerable ante situaciones de estrés tales como unos resultados por debajo de las expectativas, la pérdida de un ser querido, etc.

Mientras que el primer grupo de preparadores mencionado en el párrafo anterior se centra más en desarrollar las habilidades técnicas y tácticas del deportista (como por ejemplo pasar, correr, lanzar, prevenir lesiones, etc.) el psicólogo deportivo se debe ocupar de desarrollar las habilidades estratégicas (aprender a aprovechar las reglas de su deporte en relación a sus compañeros, rivales, árbitros, aficionados.) e interpretativas (observar las características y capacidades propias para mejorar su desempeño en los entrenamientos y competiciones) de tal forma que combinando todos estos tipos de destrezas, el deportista maximice su rendimiento.

Para finalizar con este punto, debemos mencionar que existan diversas definiciones que podemos encontrar sobre la psicología en el deporte según el manual que consultemos. De entre todas ellas me gustaría destacar las siguientes dos:

"La psicología del deporte y de la actividad física es el estudio científico de los factores psicológicos que están asociados con la participación y el rendimiento en el deporte, el ejercicio y otros tipos de actividad física" (Asociación de Psicólogos Americanos (APA)).

"La psicología del deporte y el ejercicio es el estudio científico de la conducta de las personas que practican deportes y realizan ejercicios físicos, y la aplicación de los conocimientos obtenidos" (Weingberg y Gould, 2010).

En ambas vemos como nexo común que la psicología deportiva se lleva a cabo a través de estudios científicos sobre los factores que pueden llegar a influir en el estado de forma del deportista y cómo a través de su correcta aplicación podemos mejorar el rendimiento. Una vez que hemos introducido y definido el concepto de psicología deportiva y tras haber realizado un pequeño repaso histórico, pasamos a continuación a delimitar sus objetivos y características.

CAPÍTULO 2

CARACTERÍSTICAS DE LA PSICOLOGÍA DEPORTIVA

CAPÍTULO 2

CARACTERÍSTICAS DE LA PSICOLOGÍA DEPORTIVA

Como señalan Gould y Weinderberg (2010), el estudio de la psicología deportiva se realiza principalmente con dos propósitos: el primero de ellos es llegar a entender cómo afectan los factores psicológicos en el rendimiento físico, mientras que el segundo será entender de qué forma la realización de una actividad deportiva afecta al desarrollo mental y al bienestar de la persona.

2.1 Enfoques de la Psicología Deportiva

En la misma línea, estos autores apuntan que el psicólogo deportivo puede desarrollar su trabajo mediante tres tipos de enfoques u orientaciones: psicofisiológico, sociopsicológico y cognitivo-conductual.

El primer enfoque nos viene a decir que la mejor manera de realizar el estudio sobre la práctica deportiva es analizar la fisiología del cerebro y su relación con la actividad física. Para ello los psicólogos que siguen este supuesto, hacen pruebas sobre la frecuencia cardíaca, las ondas cerebrales o la potencia muscular entre otras.

Por su parte, la orientación sociopsicológica afirma que la conducta del deportista está influenciada por la interacción entre el ambiente y sus características personales. Analizan de qué forma el ambiente en su vertiente social influye sobre la conducta y viceversa.

En cuanto al enfoque cognitivo-conductual, da mayor importancia a las ideas y conductas del deportista al considerar que el pensamiento es esencial para la determinación de la conducta. Esto se traduce en que Como ejemplo de ello podemos mencionar el estudio sobre la auto confianza, la motivación o la angustia en la práctica de un ejercicio físico valorando cómo estos factores influyen en el cambio de conducta.

Cada psicólogo deportivo optará por uno de estos enfoques en sus trabajos e investigaciones, pero independientemente del que elijan, deberán seguir unos principios éticos y asumir unos roles que veremos a continuación.

2.2 Principios y normas éticas

Tomando como referencia a la Asociación Americana de Psicología (APA) existen cinco principios generales que todo psicólogo debe cumplir, así como una serie de normas éticas específicas. Estos principios fueron elaborados para guiar e inspirar la labor del psicólogo, pero nunca deben ser interpretados como una obligación y los podemos resumir en:

- Principio A: Beneficencia y no maleficencia

Nos viene a decir que en su labor debe actuar siempre pensando en el bienestar de sus pacientes o de terceras personas relacionadas sin provocarles ningún perjuicio para su salud. Además, debe evitar la influencia de factores personales (problemas familiares, pensamientos políticos o religiosos, etc.)

- Principio B: Fidelidad y Responsabilidad

Las relaciones interpersonales que se producen entre psicólogo y paciente originan para el primero unas responsabilidades profesionales y científicas con la sociedad aceptando sus obligaciones y manejando los conflictos de intereses. Para ello pueden ayudarse y cooperar con otros psicólogos e instituciones procurando que estos también cumplan con sus obligaciones.

- Principio C: Integridad

La honradez y profesionalidad de los psicólogos deportivos ha de ser demostrada en todas sus acciones sin mostrar signos de fraude ni falsos anuncios en sus servicios. El engaño estará solamente aprobado cuando pueda suponer un beneficio para el deportista pero teniendo en cuenta las posibles consecuencias adversas.

- Principio D: Justicia

La imparcialidad ha de estar siempre presente en las actividades llevadas a cabo por el psicólogo equiparando la calidad de los procedimientos utilizados y tomando las medidas necesarias para no sobrepasarse en sus competencias ni dejarse llevar por sus prejuicios.

- Principio E: Respeto por los Derechos y Dignidad de las Personas

En especial, respetar el derecho a la privacidad, a la confidencialidad y a la autodeterminación de sus pacientes. Es importante no divulgar cuáles son sus pacientes públicamente ni actuar de manera diferente por razones de raza, sexo, religión, etc.

Al mismo tiempo existe un mayor número de normas éticas que vienen a complementar los anteriores principios, las cuales podemos resumir en:

1. Resolución de cuestiones éticas: En aspectos relacionados con el conflicto que puede darse entre la ética y las leyes, la resolución informal de violaciones a la ética, el mal uso del trabajo de los psicólogos o la injusta discriminación contra demandantes y demandados.

2. En cuanto a las competencias, se establece que la labor del psicólogo no debe sobrepasar sus funciones para las que ha sido contratado pudiendo delegar tareas a terceras personas especializadas que completen su tratamiento. Además, deberán abstenerse de ofrecer sus servicios si prevén que sus problemas personales pueden interferir en su relación con el deportista.

3. Respecto a las relaciones humanas, los psicólogos velarán por la no discriminación ni el acoso sexual y tampoco podrán ejercer acciones sobre sus pacientes o personas bajo su supervisión que puedan ser consideradas como relaciones de explotación.

4. Privacidad, en cuando al deber de respetar la confidencialidad de sus pacientes. Pueden realizar grabaciones de sus sesiones siempre con el consentimiento informado y en los casos de que hagan ponencias, charlas o colaboraciones con otros psicólogos no deberán revelar datos personales si no cuentan con el permiso del paciente.

5. Publicidad. Evitando hacer declaraciones fraudulentas respecto de sus investigaciones.

6. Deberán realizar una declaración exhaustiva de sus trabajos científicos para favorecer su uso en futuras investigaciones.

7. Desarrollo y diseño de programas de educación con información actualizada, precisa y adecuada a los alumnos sobre los que se aplica dicho programa.

8. Para las funciones de investigación, deberán informar a los participantes sobre el propósito de la misma, duración, procedimientos que se llevarán a cabo, derecho a rehusar, etc.

9. Administración de las evaluaciones de sus pacientes mediante el uso de test, entrevistas u otros instrumentos, aplicando las técnicas adecuadas y asegurándose de obtener unos resultados objetivos que serán puestos en conocimiento de los pacientes.

10. Terapia. Informarán a sus clientes sobre la naturaleza, honorarios, participación de terceras personas, evolución, riesgos y tratamientos alternativos. Además, podemos diferenciar varios tipos de terapia, individual, de pareja, familiar, o en grupo.

2.3 Roles y ámbitos de actuación del psicólogo deportivo

Antes de pasar a analizar sus ámbitos de actuación, vamos a diferenciar los distintos roles que puede desempeñar la figura del psicólogo deportivo. En concreto, como apuntan Weinberg y Gould (2010) diferenciamos tres tipos de roles:

Rol de investigador. Desarrollado principalmente en el ámbito académico, la principal función que desempeña es la de ahondar en los conocimientos sobre la psicología deportiva mediante la investigación.

Rol de docente. Es el caso que se produce con aquellos psicólogos deportivos que además de llevar a cabo labores de investigación, desarrollan su trabajo dando clases o conferencias principalmente en las universidades sobre materias como por ejemplo psicología del ejercicio, del deporte aplicada y social del deporte.

Rol de consultor. Este tercer rol lo llevan a cabo aquellos especialistas que además de cumplir los dos anteriores, también ofrecen sus servicios a deportistas o a equipos deportivos cuya finalidad es la de aumentar su rendimiento en los entrenamientos y competiciones.

En relación a estos roles, el psicólogo deportivo los podrá desarrollar en tres ámbitos de actuación: deporte de alto rendimiento, deporte de base e iniciación y deporte de ocio, salud y tiempo libre.

Deporte de alto rendimiento

Es la modalidad sobre la que realizaré mi trabajo, pudiéndola definir como aquella actividad física cuyo propósito principal es la realización de unas determinadas marcas o resultados óptimos en una competición deportiva y que está encuadrada dentro de una organización y regulada por una normativa institucional. Esta actividad se desarrolla de forma continuada y planificada por el deportista ya sea a nivel amateur o profesional.

Como señalan Villalonga, García, de las Heras, Buceta y Smith (2015) en los deportes de equipo, la persona que mejor desarrolla las habilidades tácticas y técnicas de los jugadores será su entrenador ya que él, es quién más tiempo comparte con dichos jugadores dentro de su ámbito deportivo siendo por lo tanto esencial también su labor en aspectos psicológicos que será mayor cuanto mayor sea su implicación y colaboración con la actividad del psicólogo deportivo. Además, el entorno en el que se desenvuelve el deportista esta en muchas ocasiones influenciado por personas que les transmitan valores positivos y que les ayuden a afrontar situaciones reales que en un futuro se puedan encontrar

La labor del psicólogo deportivo aquí será la de estimular las habilidades intelectuales y psicológicas que necesita el deportista o su equipo para afrontar de una manera óptima sus entrenamientos y competiciones intentando maximizar en ellas su rendimiento.

Para desarrollar su labor, el psicólogo deportivo seguirá una serie de actividades que veremos más adelante y que podemos resumir en: evaluación, planificación, intervención, formación e investigación.

Deporte de base e iniciación

Es aquella actividad física de iniciación realizada a edades tempranas que sirve para un mejor funcionamiento de las habilidades motoras, así como un mejor desarrollo psicosocial para niños y adolescentes.

Se diferencia del anterior en que el componente competitivo es menor o incluso ni existe dando mayor importancia al desarrollo personal. Se trata por tanto de una actividad lúdica que aumenta la motivación, la interacción social o el aprendizaje.

Claver expone que es importante realizar actividades físicas en edades tempranas ya que se ha demostrado que ayuda a desarrollar habilidades psicomotrices en las personas, además el contexto deportivo permite a los adolescentes no solo aumentar su rendimiento, o impulsar un estilo de vida más saludable, sino que ayuda a evitar el abandono de la práctica deportiva que se traduce en una vida sedentaria.

El psicólogo deportivo tendrá aquí una tarea fundamental de formación para el óptimo desarrollo de conocimientos, valores y actitudes que le servirán al joven deportista en diversos ámbitos de su futura vida. Las funciones específicas serán:

- Orientación y asesoramiento a los profesores o monitores que trabajan con el deporte base.
- Educación a familiares para favorecer el deporte en el ámbito familiar
- Colaboración con las instituciones públicas en la planificación de actividades deportivas que ofertan para mejorar la promoción y desarrollo del deporte.
- Investigación sobre nuevos métodos de enseñanza, así como especialización en aquellos jóvenes con dificultades coordinativas, de adaptación, etc.
- Intervención directa en los jóvenes deportistas para mejorar sus habilidades psicológicas básicas.

Deporte de ocio, salud y tiempo libre

Cada vez exista mayor número de estudios que demuestran los efectos beneficiosos tanto a nivel físico como psicológico que tiene la realización de una actividad física de forma regular.

Como consecuencia de ello, la figura del psicólogo deportivo también resulta importante en este ámbito ya que la realización del ejercicio físico puede servir en muchas ocasiones como terapia para solucionar trastornos psicológicos e incluso actuando de forma preventiva para evitar que se produzcan casos de depresión, ansiedad, problemas con el alcohol o las drogas, etc. Esto se hace posible mediante la implantación de programas de ejercicio físico con fines terapéuticos, evitando el abandono y facilitando su realización.

Estos programas traen consigo una mejora de la satisfacción de sus pacientes haciendo más positivas las conductas laborales como por ejemplo mejorando la productividad o disminuyendo el absentismo y los días de baja por enfermedad. Finalmente, otro punto a tener en cuenta es la reducción de enfermedades cardiovasculares.

2.4 Funciones del Psicólogo Deportivo

Para finalizar este capítulo, veremos con más detalle las funciones mencionadas en el punto anterior, las cuales son más específicas del deporte de alto rendimiento, pero también pueden ser puestas en funcionamiento en los otros dos tipos de ámbitos.

El proceso se inicia siempre con una primera etapa de evaluación que se adecuará al tipo de deportista haciendo un examen inicial sobre sus características. Después se realizará una planificación sobre los pasos a seguir y finalizará con una evaluación de la misma. Como añadido a todo ello, se puede dar una formación al deportista y una futura investigación con los resultados obtenidos. Pasamos a continuación a ver este proceso más detalladamente.

1 Evaluación y diagnóstico

El objetivo central de este primer punto del proceso, que para la mayoría de especialistas es el más importante, será la de identificar la conducta del deportista, sometida a diversas variables (personales y ambientales) de respuesta. Se analizará al paciente en cuestión, pero también a su entorno físico, biológico y social, es decir, se evaluará su contexto deportivo en el que podemos encontrar a entrenadores, compañeros, familiares, aficionados, medios de comunicación, árbitros, etc.

Para ello, como señala González Fernández (2010) el psicólogo utilizará los procedimientos de evaluación más adecuados para cada caso entre los que

destacamos los test y cuestionarios, entrevistas, observación directa y registros fisiológicos cuyas aportaciones se complementarán entre si.

Los dos primeros, test y cuestionarios, son dos de los procedimientos más utilizados, tanto en la psicología general como en la deportiva. Sirven para recabar información sobre las experiencias, creencias, actitudes o motivaciones de la persona y posteriormente es recomendable completarlos con entrevistas y la observación directa. Por su parte, los registros fisiológicos son mediciones sobre la actividad fisiológica relacionadas con aspectos situacionales o psicológicos como por ejemplo podemos mencionar la actividad cardíaca o la electrodermal.

En cuanto a las dimensiones implicadas en la evaluación psicológica, Ezquerro y Gimeno (2006) en este sentido ofrece dos categorías, personales y ambientales. Las primeras se subdividen en psicológicas (conductas y tendencias), deportivas (recursos técnicos y tácticos) y orgánicas (estado de salud, nutrición, etc.) mientras que las segundas lo hacen en materiales (clima, horarios, situación económica) y sociales (relaciones personales, estudio o trabajo).

Tras recabar todos los datos, pasaríamos a realizar el análisis conductual siendo este un proceso que ayuda al psicólogo a vertebrar las relaciones que se dan entre las variables relacionadas con la conducta y su interacción con el contexto en el que se encuentra. A partir de aquí, se irán estableciendo hipótesis que traten de explicar la conducta observada del deportista para su estudio en la etapa de planificación y posteriormente en la intervención.

Hay que destacar finalmente que la evaluación es un proceso continuo que, tras su fase inicial, debe llevar un seguimiento para poder realizar un correcto diagnóstico del mismo.

2 Planificación y asesoramiento

En esta segunda etapa, el objetivo principal que debe perseguir el psicólogo será el de mostrar información y orientación al deportista y al entorno del que se rodea ya que la eficacia será mayor que si únicamente fuera un asesoramiento individualizado.

Una vez que se han analizado los resultados obtenidos en el proceso de evaluación e investigación, se puede ver que influencia pueden tener estos en distintas variables de influencia sobre la persona como es el caso de: el rendimiento deportivo, la capacidad de realizar una práctica continuada de una actividad física, el estilo profesional de los técnicos y entrenadores o la presión por obtener determinados resultados.

Por otra parte, otros aspectos a estudiar en esta etapa serán también las alternativas de intervención psicológica que mejor se adapten a cada caso, la configuración de programas y proyectos de entrenamiento, así como la promoción del deporte.

3 Intervención

Según apunta Ezquerro (2006) el objetivo de la intervención psicológica será el de diseñar y aplicar los recursos necesarios que posibiliten el control de la conducta del deportista, incrementando su bienestar y satisfacción personal, así como mejorando su competencia personal.

En esta etapa, desde una perspectiva práctica la modificación de la conducta se engloba tanto en la mejora de los recursos personales para un mejor desarrollo laboral, académico o deportivo como en el tratamiento y prevención de trastornos clínicos. Es importante una participación activa del deportista ya que mejora su autonomía y la percepción de autocontrol.

En relación a esto, se indica que el deportista de alto rendimiento no puede conformarse con un funcionamiento psicológico normal, sino que para poder maximizar su rendimiento deberá llegar a obtener o acercarse a la excelencia psicológica. Para ello deberá someterse a un entrenamiento psicológico en el que el psicólogo deportivo tendrá las siguientes funciones:

- Ajuste individual del funcionamiento psicológico del deportista que no presenta problemas para la competición de tal forma que haga una labor de prevención ante las vicisitudes que se pueda ocasionar y ofreciendo al deportista diferentes alternativas de actuación.

- Detección de alteraciones cognitivas, motivacionales o emocionales que puedan influir en el rendimiento deportivo.

- Planificación de actuaciones de urgencia para minimizar los problemas psicológicos que frecuentemente pueden aparecer de manera previa a la competición pudiendo ser perjudiciales para el rendimiento y bienestar del deportista.

- Identificación de los trastornos clínicos y valoración de la necesidad de remitir al deportista a otro especialista si dichos trastornos pudieran ir más allá de sus competencias.

A través de estas pautas, el psicólogo tratará de mejorar el funcionamiento psicológico del deportista de tal forma que este proceso de intervención debe medir su eficacia analizando en qué medida el deportista ha mejorado su control conductual y como se ha manifestado este cambio en el rendimiento.

Para finalizar este punto, debemos mencionar que la intervención se podrá realizar directamente por el propio psicólogo o de forma indirecta a través de los técnicos, familiares u otras personas que tengan influencia sobre el deportista. En este último caso, dichas personas deben seguir las directrices o consejos que ofrece el psicólogo para que el deportista vea una implicación conjunta en pro de su beneficio personal y esto le permita mejorar su rendimiento.

4 Educación y formación

Para que todo el proceso que hemos descrito sea eficaz, es importante también la función del psicólogo como educador o formador, en el sentido de que tiene la labor de transmitir contenidos sobre la actividad física y el deporte a todas las personas que rodean al deportista, lo cual podrá hacer mediante cursos, jornadas, seminarios, etc.

En lo que respecta a la formación del psicólogo, debe tener conocimientos suficientes sobre las siguientes materias:

- Historia de la psicología deportiva
- Metodología e instrumentación
- Procesos psicológicos básicos (atención, percepción, motivación, aprendizaje)
- Relaciones interpersonales y de grupo
- Técnicas de asesoramiento e intervención
- Conocimiento del código deontológico y rol profesional

De manera complementaria, también desarrollará conocimientos sobre aspectos auxiliares como las bases anatómico-estructurales y fisiológicas de la actividad física y deportiva, teorías de entrenamiento y análisis, estructura legislativa del deporte o formación específica cuando deba tratar con deportistas con necesidades especiales (minusvalía, tercera edad, etc).

5 Investigación

Para poder llevar a cabo todas las etapas anteriores es necesario tener una información de garantías que nos asegure fiabilidad sobre la conducta del deportista.

El objetivo del psicólogo como investigador será el de aplicar a las situaciones deportivas los factores que permiten entender las causas y consecuencias de sus acciones para tener una idea sobre el comportamiento del deportista en situaciones futuras.

La investigación por tanto, es una tarea de creciente relevancia que el psicólogo ha de desarrollar de forma continuada en el tiempo ya que es la principal fuente de formación e intervención.

CAPÍTULO 3

EL DEPORTISTA PROFESIONAL

CAPÍTULO 3

EL DEPORTISTA PROFESIONAL

3.1 Introducción del deportista profesional

Dentro de los ámbitos de actuación de la psicología deportiva, como hemos visto anteriormente encontramos el deporte de base e iniciación, el deporte de ocio, salud y tiempo libre y por último, la modalidad en la que nos vamos a centrar, el deporte de alto rendimiento

De esta última modalidad, según el Real Decreto 971/2007 de 13 de julio, podemos diferenciar entre dos categorías que a veces pueden coincidir, pero otras no, como son los deportistas de alto nivel y deportistas de alto rendimiento. Vemos a continuación las características de cada uno de ellos.

Los primeros son aquellos que cumpliendo una serie de criterios (su rendimiento sea de los mejores del mundo o de Europa, acreditado por el Secretario de Estado o el Presidente del Comité Superior de Deportes, sean contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y no tengan su residencia en paraísos fiscales o representen a España) y teniendo licencia federativa de tipo estatal o en su caso autonómica homologada. Estarán encuadrados en alguno de los siguientes grupos:

- ✓ A. deportistas de categoría absoluta que participen en pruebas olímpicas
- ✓ B. deportistas de categoría absoluta que participen en pruebas no olímpicas organizadas por federaciones internacionales.
- ✓ C. deportistas de entre 15 y 22 años que participen en pruebas olímpicas.
- ✓ D. deportistas de entre 15 y 22 años que participen en pruebas no olímpicas organizadas por federaciones internacionales.
- ✓ E. deportistas de entre 15 y 20 años que participen en pruebas olímpicas de categoría absoluta.
- ✓ F. deportistas de entre 15 y 20 años que participen en pruebas no olímpicas de categoría absoluta organizadas por federaciones internacionales.

Por su parte, serán considerados como deportistas de alto rendimiento aquellos con licencia expedida por las federaciones españolas que cumplan con los siguientes requisitos:

- Hayan sido seleccionados por la federación española correspondiente para representar a España en competiciones absolutas internacionales en al menos uno de los últimos dos años.
- Hayan sido seleccionados por la Federación española correspondiente para representar a España em competiciones internacionales de categoría inferior a la absoluta en al menos uno de los dos últimos años.
- Que sean designados como deportistas de alto rendimiento por sus comunidades autónomas de residencia.
- Que estén en programas desarrollados por las federaciones deportivas españolas en centros de alto rendimiento.
- Que sigan programas especiales de tecnificación impulsados por el Consejo Superior de Deportes o por las federaciones deportivas.

Cabe destacar que tanto el deporte de alto nivel como el de alto rendimiento son de interés para el Estado español ya que ambos son rasgos esenciales en el marco del desarrollo deportivo debido a que ayudan a fomentar el deporte base y tienen el objetivo principal de aumentar el nivel deportivo general. Hablar de deportista profesional está asociado a éxito deportivo, tal y como nos indica Marín (2010). Pero aparte de eso, se debe tener en cuenta que este tipo de profesional es un referente para la sociedad, para sus patrocinadores o para otros deportistas, por lo tanto es imprescindible por una parte que aporte una serie de valores como por ejemplo el compañerismo, espíritu de superación, saber comportarse bien tanto en la victoria como en la derrota, etc. Y por otra que no cometa errores que perjudiquen a su carrera deportiva y personal como incurrir en discriminación hacia otras personas, utilizar sustancias no permitidas para mejorar su rendimiento (dopaje) o tener actuaciones violentas en su práctica deportiva

Además, el apoyo que reciben estos deportistas es esencial ya que son aquellas personas que representan al país en las competiciones internacionales, recayendo en las Federaciones Deportivas junto con las Comunidades Autónomas el papel de desarrollarlo.

Estas dos categorías que acabamos de resumir estarían en la cúspide de la pirámide del deporte en España. Pero por debajo de este nivel encontramos a un gran número de deportistas que realizan entrenamientos o compiten casi al mismo nivel que los deportistas de alto rendimiento si bien no tienen esa consideración. Dentro de este grupo encontramos un reducido número de deportistas que pueden ser considerados como deportistas profesionales, los cuales, como señala Marín (año)

Según Corrales (2015), solo 1 de cada 16.000 deportistas en nuestro país llegarán a ser profesionales, por lo tanto, sugiere que el deporte hay que utilizarlo como una herramienta de formación y no como una forma de vida. Además, aunque se diera el caso de llegar al profesionalismo, se debe de tener en cuenta que la vida del deportista como profesional es limitada y cuando acaba, deben de tener otras salidas profesionales por lo que es recomendable que alternen su vida deportiva con la académica.

Veremos a continuación las relaciones de trabajo en las que está encuadrado el deportista profesional, así como sus derechos y deberes para posteriormente pasar a ver una regulación más específica del deportista profesional.

3.2 Relaciones Laborales

Según el Estatuto de los Trabajadores, dentro de las relaciones laborales encontramos la relación individual de trabajo que es aquella mediante la cual una persona (trabajador) ofrece sus servicios por cuenta ajena dentro del ámbito organizativo de otra persona, física o jurídica (empresario o empleador) y a cambio de estos servicios, el empresario retribuye al trabajador.

No estarán al amparo de esta ley los funcionarios públicos ni el personal al servicio de administraciones públicas, las prestaciones personales obligatorias, trabajos realizados por amistad o benevolencia, trabajos familiares exceptuando los que demuestren la condición de asalariados y en general toda actividad laboral que difiera de la comentada en el párrafo anterior.

Por otra parte, en el artículo 2 del Estatuto, se nos habla de relaciones laborales de carácter especial entre las que podemos destacar al personal del servicio del hogar, penados en instituciones penitenciarias, artistas, personas discapacitadas que presten sus servicios en centros especiales de empleo, estibadores o la de los deportistas profesionales.

3.3 Derechos y deberes laborales

Las relaciones laborales están sujetas a una serie de derechos y deberes que según el artículo 3 del E.T vendrán regulados por:

1. Disposiciones legales y reglamentarias del Estado
2. Convenios colectivos
3. Voluntad de las partes (en el contrato de trabajo)
4. Usos y costumbres

En primer lugar, como nos indica el artículo 4 del E.T, los trabajadores tienen unos derechos básicos entre los que podemos destacar la libre elección de profesión, libre sindicación, negociación colectiva, huelga, reunión o información y participación en la empresa.

Respecto a las relaciones laborales, el trabajador tendrá derecho a:

- Trabajar y ocupación efectiva del puesto de trabajo

- Promoción y formación profesional en su trabajo incluyendo la destinada a su adaptación a las modificaciones en su puesto además de acciones formativas en favor de su empleabilidad.
- No ser discriminado por razones de sexo, edad, raza, religión, etc.
- Integridad física a través de una correcta labor de la prevención en riesgos laborales.
- Protección frente a cualquier tipo de acoso.
- Recibir el salario estipulado.

El trabajador también deberá cumplir los siguientes deberes según nos indica el artículo 5 del E.T.:

- Realizar las obligaciones concretas de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe.
- Observar las medidas aplicadas en la prevención de riesgos laborales.
- Llevar a cabo las instrucciones que el empresario le haya encomendado.
- Colaborar para incrementar la productividad de la empresa.
- Demás deberes establecidos en el contrato.

En el polo opuesto, tal y como se establece en el artículo 7 del E.T. tendrán capacidad para contratar:

- Aquellas personas con plena capacidad de obrar según lo dispuesto en el Código Civil.
- Los menores de 18 años de edad y mayores de 16 que mediante el consentimiento de sus padres o tutores vivan de forma independiente.

3.4 Relación laboral del deportista profesional

Una vez que hemos introducido la legislación general que se puede relacionar con cualquier trabajador encuadrado en el ET, pasamos a analizar las características propias del régimen especial de los deportistas profesionales, la cual encontramos en el Real Decreto 1006/85 de 26 de junio.

A través del artículo 1.2 de este Real Decreto, podemos definir al deportista profesional como aquellas personas que "en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución".

Esta definición también incluye en su ámbito de aplicación las relaciones laborales establecidas entre deportistas profesionales y empresas dedicadas a la realización de eventos deportivos o de empresas comerciales para el desarrollo de actividades deportivas.

Por el contrario, quedarán fuera de esta regulación los deportistas que solamente perciban de su club las compensaciones ocasionadas por gastos

derivados de su práctica deportiva y en los casos de que el deportista realice actuaciones para una empresa de espectáculos públicos. Además, se establece que las acciones acometidas por el deportista dentro de su ámbito jurídico deportivo estarán reguladas por la normativa específica de cada caso quedando también fuera de esta regulación las relaciones entre el deportista y la Federaciones Nacionales.

3.4.1 Contrato de trabajo (art 4,5,6)

La relación laboral del deportista profesional se realizará a través de un contrato escrito y por triplicado, siendo dos de las copias, una para cada parte contratante y la tercera para su registro en el Instituto Nacional de Empleo. En mismo deberá constar al menos el objeto y duración del contrato, identificación de las partes y la retribución acordada.

La duración de este tipo de contratos será siempre determinada pudiendo estipularse un periodo de tiempo o un número concreto de actuaciones. Se podrá prorrogar la duración a través de nuevos acuerdos cuando el contrato original haya vencido, o mediante otras fórmulas si así se estipula en convenio colectivo. Cabe destacar que existe la posibilidad de establecer un periodo de prueba no superior a tres meses y que también se deberá establecer por escrito.

3.4.2 Derechos y obligaciones (art 7)

Al igual que hemos hablado sobre los derechos y deberes de las relaciones laborales de carácter individual, en el caso de los deportistas profesional también existen unos derechos y deberes que complementan a los anteriores.

Respecto a los primeros, el deportista podrá declarar de manera libre sus opiniones y pensamientos sobre todos aquellos aspectos relacionados con su profesión y sobre las exigencias contempladas en su contrato siempre que se relacionen con razones deportivas, sin perjuicio de las limitaciones estipuladas en convenio colectivo. Tendrán derecho a su vez a la ocupación efectiva sin poder ser excluidos de entrenamientos o actividades similares salvo en el caso de sanción o lesión. En cuanto a los beneficios obtenidos de la explotación comercial de la imagen del deportista se determinarán de acuerdo al convenio colectivo o pacto individual.

Tendrá la obligación de realizar la actividad deportiva para la que fue contratado en las fechas designadas mediante la diligencia específica que se atribuya a sus características físicas y técnicas, respetando las normas de juego y las instrucciones de sus clubes o entidades deportivas.

3.4.3. Tiempo de Trabajo (art 9,10)

La jornada de trabajo estará integrada por la prestación efectiva por parte del deportista de sus servicios ante el público y mientras esté bajo las directrices de su club o entidad deportiva, el tiempo destinado a la preparación física y técnica que se estime necesaria.

Con carácter general, la duración de la jornada estará prefijada en el convenio colectivo en vigor o la estipulada en el contrato de trabajo, no computándose a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a las competiciones ni los desplazamientos hasta el lugar donde se realicen las actividades deportivas.

Como norma general respecto de los descansos, podrán disfrutar de al menos un día y medio establecido de mutuo acuerdo con el club al que pertenece y no entrará dentro del mismo día en que deba realizar ante el público el ejercicio de sus labores profesionales. En los casos especiales de que no pudiera disfrutarse dicho descanso ininterrumpidamente por razones deportivas, la parte no disfrutada se trasladará a otro día de la semana.

Respecto a las vacaciones, tendrán derecho a disfrutar de treinta días naturales retribuidos, cuyas fechas y su posible fraccionamiento vendrá establecido en el contrato de trabajo o en convenio colectivo.

3.4.4. Cesiones temporales (art. 11)

Mientras siga dándose la relación laboral entre el deportista y el club o entidad deportiva, el segundo podrá ceder a otros clubes los servicios del deportista siempre de forma temporal y con su consentimiento. En los casos que los servicios del deportista no hayan sido utilizados durante una temporada, el club estará obligado a consentir la cesión del deportista si este se la pidiera.

La duración de la cesión será como máximo el tiempo que le reste para cumplir su contrato. Tanto el club cedente como el cesionario estarán obligados en cumplir con las obligaciones laborales y de seguridad social.

3.4.5 Régimen sancionador (art. 17)

El club o entidad deportiva podrá sancionar al deportista profesional si este incumple el contrato firmado. En ningún caso las sanciones podrán estar relacionadas con reducción del tiempo de disfrute de vacaciones o descansos a los que tenga derecho el deportista. Las sanciones podrán ser recurridas ante la jurisdicción laboral.

Para los casos de conductas extradeportivas no podrán imponerse sanciones por parte del club siempre y cuando dichas conductas no influyan en el rendimiento del deportista o dañen la imagen del club

3.4.6 Extinción del contrato (art 13-16)

La relación laboral quedará extinguida por una de estas causas:

- Mutuo acuerdo de las partes
- Expiración del tiempo estipulado en el contrato sin renovación. En el supuesto de que con posterioridad el deportista suscriba un nuevo contrato con otra entidad deportiva podrá pactarse que dicha entidad abone un complemento en concepto de formación.
- Muerte o lesión que ocasione en el deportista una incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez. En estos casos, el deportista o sus familiares tendrán derecho a recibir una indemnización de al menos seis meses si se hubiera producido en el ejercicio de su actividad

deportiva y sin perjuicio de las prestaciones de la Seguridad Social a que también tuviese derecho.

- Disolución de la entidad deportiva.
- Causas estipuladas en el contrato.
- Despido del deportista. Si el despido se declara procedente, el deportista no tendrá derecho a indemnización, pero por el contrario la Justicia podrá decretar una indemnización al club por parte del deportista por los daños y perjuicios que hubiera causado. Si se declara improcedente, la entidad deportiva indemnizará con dos meses de salario al deportista más la parte que proporcionalmente correspondiera al complemento de cantidad y calidad del último año. Otra opción será la del despido nulo que, en el caso de darse, se deberá readmitir al deportista abonándole el salario que hubiese dejado de percibir.
- Voluntad del deportista.

CAPÍTULO 4

FACTORES DE ESTUDIO EN EL DEPORTISTA PROFESIONAL

CAPÍTULO 4

FACTORES DE ESTUDIO EN EL DEPORTISTA PROFESIONAL

Una vez analizada tanto la historia de la psicología deportiva como la regulación normativa del deportista profesional pasamos a ver una parte más práctica sobre los factores que pueden influir en el rendimiento del deportista enfocándolos desde una perspectiva psicológica. En concreto trataremos de analizar que factores relacionados con la psicología social y la del trabajo pueden modificar la conducta del deportista profesional.

4.1 Introducción a la Psicología Social

Según apunta Cruz (2004), Allport definió la psicología social como la intención de comprender como los sentimientos, pensamientos y conductas de las personas se ven modificados por la presencia de otras personas.

Respecto a la psicología social del deporte Escartín (2000) señala que podemos establecer dos vías de estudio: los factores psicológicos y sociales relacionados con la práctica deportiva y por otra parte, los efectos que dicha práctica deportiva ejerce en el funcionamiento psicosocial de las personas.

En esta misma línea, esta autora también nos habla sobre la importancia de la psicología social en el deporte argumentando que puede ser una herramienta de gran relevancia tanto en la práctica profesional como en la investigación. Algunas de las ventajas que nos ofrece la psicología social respecto al deporte son por ejemplo la facilidad para analizar al individuo en su interacción con otras personas y con el medio con el que se rodea o ampliar los límites del conocimiento y desarrollar nuevas teorías al someterse a situaciones tales como la conducta de los espectadores, los prejuicios en un terreno de juego, etc.

Respecto a la labor del psicólogo social, resulta de gran relevancia en el deporte profesional ya que puede enseñar habilidades sociales a los entrenadores del deportista, analizar las características educativas del deportista para actuar en situaciones de falta de motivación y deseo de abandono de una competición, realizar planes para el desarrollo deportivo o lo que a nosotros nos interesa en este caso, planear estrategias de intervención para mejorar las experiencias deportivas así como la conducta del deportista.

Al igual que la psicología deportiva, la psicología social orientada al deporte puede ser considerada como una disciplina nueva y que por lo tanto está aún en fase de experimentación. Sin embargo, estudiaremos una serie de parámetros que nos ayudaran a comprender la importancia que puede llegar a tener.

En especial nos vamos a centrar en analizar la influencia que tiene el liderazgo, el trabajo en grupo y la actitud:

4.1.1. Trabajo en grupo

Como nuestro estudio lo realizaremos en deportistas profesionales que participan en deportes de equipo, uno de los factores a analizar será la dinámica de grupos, sobre la cual encontramos diferentes teorías desarrolladas a lo largo del siglo XX. Entre todas ellas, encontramos algunos elementos en común como por ejemplo que los grupos poseen una estructura conformada de acuerdo unos estatus o roles, normas sociales, una cohesión grupal y liderazgo.

Esta estructura ofrece una identidad y consistencia al grupo, cuyas principales funciones encontramos que son una más emocional o expresiva (satisfacción de necesidades emocionales de los miembros) y otra más de carácter instrumental (ayudar a los miembros a conseguir los objetivos propuestos).

Una de las definiciones de grupo es la que nos ofrecen Vivas, Rojas y Torras (2009), tomando como referencia a Merton, afirmando que un grupo está formado por un conjunto de personas que interactúan entre ellas siguiendo una serie de esquemas establecidos, que persiste durante un periodo de tiempo con unos objetivos comunes.

Por lo tanto, en cualquier organización es importante que los trabajadores realicen sus funciones en equipo. Como sostiene García (2014) el trabajo en equipo eficaz hace que aparezcan sinergias en el grupo lo que supone que los esfuerzos de cada miembro se incrementen traduciéndose en un aumento de la eficiencia en los resultados.

Este autor también señala que para conseguir esas sinergias es necesaria una buena comunicación, coordinación, confianza y compromiso. Además, ofrece multitud de ventajas entre las que enumera:

- Incremento de la creatividad ya que se cuenta con diferentes puntos de vista de forma que se estimula el aprendizaje tanto individual como grupal.
- Combina fortalezas complementarias de cada individuo en beneficio final del grupo.
- El reparto de tareas y responsabilidades entre varias personas supone una reducción del estrés

- El trabajo en equipo hace que cada individuo sepa las tareas específicas que tiene que realizar realizando un proceso de especialización lo que aumenta la eficiencia y la productividad.

Finalmente, con el trabajo en equipo ofrece una serie de consejos como el establecimiento de objetivos comunes, propiciar una buena comunicación, generar un sentimiento de pertenencia o celebrar los logros obtenidos.

4.1.2 El liderazgo

Según Barra (1998) el término líder puede ser estudiado desde varias perspectivas:

- Como una posición dentro del grupo, es decir, diferenciándose de aquellos que no son líderes que son conocidos como seguidores erigiéndose como la figura más alta y de mayor poder. Podemos diferenciar entre líderes formales e informales dependiendo del carácter del grupo al que nos referimos.
- Como un rol. La posición de líder aquí se relaciona con el comportamiento y actitudes que muestra, esperando que lleve a cabo acciones para dirigir u orientar a los demás siendo por lo tanto un ejemplo y modelo a seguir pero que se le reconozca como un integrante más del grupo.
- Como un conjunto de funciones. Su posición implica que debe de asumir una serie de funciones relacionadas con la coordinación y dirección de los otros miembros para que mediante su acción conjunta puedan llegar a conseguir los objetivos marcados.
- Como una persona. En este último punto, la figura del líder se enfoca desde el punto de vista de sus atributos y personalidad.

Una vez vistas las diferentes perspectivas, estos autores definen al líder como "alguien que ocupa una posición en un grupo, influencia a los otros de acuerdo con las expectativas de rol para esa posición, y que coordina y dirige al grupo para mantener su integridad y alcanzar sus metas" Raven & Rubin, 1983, p. 490, citado en Barra. E (1998)

A través de los estudios de Lewin, Lippitt y White (1939) citados también por Barra, E. (1998) se definieron tres tipos de liderazgo:

- Autoritario. El poder y la toma de decisiones se concentra en la figura del líder cuyas directrices son obedecidas por los súbditos.
- Democrático. La base de este estilo es la colaboración y participación de todos los miembros del grupo actuando todos como una unidad.
- Dejar hacer. El líder no actúa como tal no responsabilizándose del grupo, siendo totalmente opuesto al autoritario y dejando actuar a sus subordinados con total autonomía interviniendo en casos puntuales.

Sobre los cuales se obtuvieron las siguientes consecuencias:

1. El liderazgo autoritario puede provocar hostilidad y mal ambiente en el grupo, por lo tanto, es el menos adecuado.
2. El liderazgo "dejar hacer" resultó menos eficiente y satisfactorio que el democrático, obteniendo resultados de menor calidad y mayor desorganización.
3. El estilo más eficiente resultó ser el democrático y el trabajo obtenido tiene mayor originalidad. Se produce una mayor atención hacia el grupo y mejores relaciones interpersonales.

4.1.3 Actitud

El último factor que estudiaremos relacionado con la psicología social serán las actitudes sociales, que ya comenzaron a ser estudiadas en el siglo XIX. El término lo podemos definir según Allport (1935) como un estado mental organizado a través de la experiencia y que interviene en las respuestas del individuo, o dicho de otra manera puede ser considerada como una predisposición a reaccionar ante un estímulo social de manera estable y predecible, citado por Morales, Gaviria, Moya y Cuadrado. (2007)

Posteriormente, a través de la evolución en los estudios de Allport, vemos algunos elementos comunes como señala. Ejemplo de ello son que se dirigen a un objeto social concreto (personas, hechos o fenómenos sociales), suelen ser persistentes a lo largo del tiempo implicando una organización estable de creencias, pueden expresarse con el lenguaje y tienen capacidad para influir en las motivaciones. Por lo tanto, las actitudes presentan un componente cognitivo (capaz de conocer o comprender), otro afectivo (sentimientos) y comportamental (conducta):

1. Cognitivo. Hace referencia al conjunto de creencias de cada persona, siendo la información que se percibe sobre un objeto social. La forma de influir en este componente será aportando nuevos conocimientos o ideas.
2. Afectivo. Conjunto de sentimientos del sujeto pudiendo ser estos tanto positivos como negativos cuya forma de influencia es aumentar o disminuir las valoraciones personales hacia un objeto social.
3. Comportamental. Predisposición del sujeto a adoptar una conducta que podrá verse influida por refuerzos y sanciones.

En definitiva, tanto el trabajo en grupo, el liderazgo y las actitudes son tres factores psicológicos que pueden tener una gran influencia en el deportista profesional y por ello pienso que es importante analizarlos.

4.2 Introducción a la psicología del trabajo

Respecto a la otra rama de la psicología de la que nos ayudaremos para realizar nuestro estudio, podemos definirla siguiendo las teorías de varios autores como el conjunto de tareas que se interesan por el estudio de la conducta de las personas en el lugar de trabajo y de la práctica en las organizaciones de trabajo (Drenth, Thierry, Willems y De Wolff, 1984; Saal y Knight, 1988; Hollway, 1991; Arnold, Cooper y Robertson, 1995) citado por Diaz (2002)

Otra definición de la psicología del trabajo nos la dan Lawler y Hackman (1975) refiriéndose a la misma como el estudio científico de las relaciones que se producen entre las personas y el entorno de trabajo en el que se desenvuelven.

De ambas definiciones podemos definir los objetivos que tiene esta disciplina, que no serán otros que analizar la conducta de las personas (trabajadores) dentro de la organización en la que trabajan desde una doble perspectiva, a nivel individual y a nivel de interacción con el entorno laboral.

Por lo tanto, la figura del psicólogo del trabajo (en nuestro caso deportivo) cobra gran relevancia ya que tendrá las funciones de estudiar, analizar y gestionar el comportamiento de los trabajadores (deportistas). Iniciará el proceso mediante la selección del personal más adecuado según las características de la organización, planificará las necesidades que tenga dicha organización en relación a sus objetivos, realizará posteriormente tareas encaminadas a evaluar el desempeño laboral de los trabajadores y medir su eficacia, se encargará de mediar en las interacciones entre los trabajadores y de estos con los directivos o promoverán medidas para el desarrollo organizacional.

Debemos hacer referencia además a la importancia que tiene en la actualidad el trabajo en la sociedad. Según Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró (2001) realizar una actividad laboral cumple una serie de funciones entre las que podemos destacar:

- Integración, en cuanto a la posibilidad que se da al trabajador para realizarse a sí mismo, aumentando su autoestima y dándole una identidad y prestigio o estatus que mostrar al resto de la sociedad.
- Económica, en el entorno actual en el que nos encontramos caracterizado por ser una sociedad consumista, el poder adquisitivo juega un papel fundamental.
- Interacción, ya que el trabajo de la posibilidad de hacer nuevas amistades y ofrecen un mayor número de relaciones sociales.
- Desarrollo de habilidades y destrezas propias de cada persona

Al igual que en la psicología social, aquí también analizaremos unos parámetros que nos ayuden en nuestro estudio sobre la importancia de la psicología. En concreto estos serán la motivación laboral y el estrés en el trabajo.

4.2.1 Motivación Laboral

Uno de los factores que en mi opinión más influencia tienen en la conducta humana tanto en el plano personal como en el profesional es la motivación ya que es aquello que nos impulsa en nuestras decisiones diarias para cumplir los objetivos que nos marcamos o para satisfacer nuestras necesidades.

En relación a la psicología del trabajo, la motivación laboral ha sido un tema ampliamente tratado por un gran número de especialistas y la podemos definir según Robbins (1994) como la intención para realizar un esfuerzo con el que podamos llegar a cumplir los objetivos de la organización supeditado por la capacidad del esfuerzo para complacer alguna necesidad personal, citado por Atalaya (1999). Como complemento a ello encontramos tres dimensiones interrelacionadas entre sí:

- Dirección. Actividades a las que se destina el esfuerzo.
- Intensidad. Cantidad de motivación empleada para llevar a cabo las actividades.
- Persistencia. Capacidad para mantener la intensidad a lo largo del tiempo.

En relación a los elementos que pueden favorecer o entorpecer la motivación laboral encontramos la 'Teoría de los dos factores' de Herzberg que trató de explicar el comportamiento de las personas en su trabajo. Este autor presentaba dos factores que podía dirigir dicho comportamiento:

1. Factores de higiene. Relacionados con el entorno laboral, tienen carácter extrínseco ya que tiende a satisfacer aspectos externos a la tarea desarrollada.

Entre ellos podemos destacar los siguientes ejemplos:

- Salario y beneficios. Salario base, vacaciones, incentivos económicos, etc.
- Seguridad laboral. Confianza del trabajador de continuar en su puesto.
- Promoción. Probabilidades de mejorar su posición laboral y social.
- Condiciones de trabajo. Horario, características del centro de trabajo, materiales disponibles, etc.
- Supervisión. Estilo de control de la organización por parte de sus mandatarios.
- Ambiente social.

2. Factores de motivación. Hacen alusión al contenido del trabajo y tienen carácter intrínseco, es decir, a partir de las características del contenido y ejecución del propio trabajo.

Entre los elementos motivadores para el trabajador que encontramos aquí podemos distinguir:

- Logros. Llegar a conseguir los objetivos marcados por la organización es el elemento motivador de mayor importancia.
- Tarea. Las características a valorar del propio trabajo suelen ser el interés que despierta en el trabajador, la variedad, la posibilidad de ver el recorrido completo o la importancia de la tarea en el contexto social.
- Autonomía. Independencia que puede tener el trabajador a la hora de desarrollar su trabajo.
- Dificultad. El hecho de que su tarea requiera que el trabajador tenga que aplicar sus conocimientos y habilidades suele ser más reconfortante para él.
- Reconocimiento. Por parte de sus superiores.

4.2.2 Estrés en el trabajo

El otro elemento relacionado con la psicología del trabajo sobre el que nos ocuparemos será el estrés laboral. Podemos definir el estrés como una respuesta inespecífica del organismo ante un determinado estímulo. Diferenciamos entre estrés positivo y negativo, el primero nos ayuda a resistir ante situaciones adversas y a reaccionar frente a las demandas del entorno, mientras que el segundo se origina cuando nuestro organismo no puede adaptarse a una determinada situación no pudiendo responder a las demandas del entorno.

Existen una serie de síntomas, como apunta Peiró (2009) en los que podemos ver la existencia del estrés a distintos niveles:

1. Fisiológicos. Aumento de la presión arterial, de los niveles de azúcar en sangre, tensión muscular, boca seca, problemas gastrointestinales, etc.
2. Cognitivos. Dificultad para mantener la concentración, tomar decisiones, bloqueo mental.
3. Subjetivos. Nerviosismo, frustración, sentirse exhausto.
4. Conductuales. Consumo de alcohol, tabaco, drogas, mal humor, comportamientos impulsivos, insomnio.

Dentro del ámbito laboral, observamos que se producen situaciones de estrés cuando se rompe el equilibrio entre la persona, el puesto de trabajo y la organización, percibiendo el propio trabajador ineficacia en su actividad.

Estas situaciones pueden venir provocadas por factores relacionados con el ambiente físico (mala iluminación, exceso de ruido, temperaturas inadecuadas, etc.), con el contenido de la actividad (elevada carga mental o excesivo control sobre su tarea) y con relación a la propia organización (conflicto

de intereses, excesivas jornadas de trabajo, malas relaciones interpersonales o una mala gestión en la política de promoción de la empresa).

Como medidas preventivas se recomienda llevar a cabo el uso de una serie de factores de protección como por ejemplo el diseño de horarios compatibles con la vida personal del trabajador, fomentar la participación y el aporte de ideas por parte del trabajador, estar abierto a comunicarse activamente con los empleados, generar un ambiente laboral positivo, que en aplicación conjunta evitarán el estrés y la insatisfacción laboral.

También cabe destacar que, para una correcta gestión del estrés es necesario que los trabajadores estén mentalmente preparados para enfrentarse a situaciones desfavorables en su puesto de trabajo y por lo tanto es recomendable preparar a dichos trabajadores para que desarrollen una personalidad resistente a la adversidad, comprometida con la organización, capaz de afrontar los problemas, que actúen con autonomía y tengan una mentalidad abierta y flexible.

CAPÍTULO 5

METODO EMPÍRICO

CAPÍTULO 5

MÉTODO EMPÍRICO

5.1 Contextualización

Tal y como hemos expuesto en el punto 2.4, las funciones del psicólogo deportivo se resumen en la evaluación y diagnóstico inicial, pasando a una etapa de planificación que se hará efectiva con una intervención que realmente mida la eficacia de todo el proceso sin olvidarnos de las labores de investigación, educación y formación de forma complementaria.

En la parte que nos toca, intentaremos realizar una labor de investigación cuyo objetivo principal será ver la importancia e influencia que pueden tener en el deporte profesional las cinco variables anteriormente descritas (trabajo en grupo, liderazgo, actitud, motivación y estrés laboral). Más concretamente, debido a la relación que me une con el mundo del balonmano, realizaré mi investigación en jugadores profesionales que han militado durante la temporada 2016/2017 en equipos de Liga Asobal y División de Honor (las dos máximas categorías masculinas del balonmano español) así como la Liga Loterías (máxima categoría del balonmano femenino español)

Actualmente, gracias a la constante evolución en las investigaciones sobre psicología del deporte existe una gran variedad de métodos que ayudan al psicólogo en sus análisis. En nuestro caso utilizaremos los cuestionarios, que será necesario que en los mismo se establezcan factores específicos que respondan a situaciones concretas que se deseen analizar tal y como apuntan Gimeno, Buceta y Pérez (2007) ya que su validez vendrá determinada por la utilidad para comprender los aspectos que influyen en la conducta.

5.2. Método

La muestra utilizada ha estado compuesta por 126 jugadores/as de balonmano. El 77% de la muestra eran varones y el 23% mujeres cuyas edades están comprendidas entre los 18 y los 40 años, todos ellos deportistas profesionales.

Tomaremos como referencia el cuestionario Psychological Skills Inventory for Sport (PSIS) desarrollado por Michael Mahoney (1987) que está compuesto por seis escalas que son ansiedad, autoconfianza, concentración, motivación, preparación mental y cohesión de equipo. Dicho cuestionario fue posteriormente adaptado al español por Jeanette López Valle en 2002 realizando en el mismo ciertas modificaciones a la versión original.

Con el mencionado cuestionario de referencia, procedemos a realizar el nuestro propio, el cual estará formado por 6 preguntas o ítems de cada factor a analizar, es decir, un total de 30. (Ver anexo 1)

Utilizaremos el método de escalamiento de Likert ya que es uno de los más utilizados en psicología en la medición de actitudes citado por Méndez y Peña (2006). Fue propuesto por Rensis Likert en 1932 con el objetivo de desarrollar un método de medición de actitudes.

Los pasos a seguir en su elaboración son resumidos brevemente, los siguientes:

1. Establecer una serie de preguntas a través de enunciados afirmativos y negativos sobre el factor que se desea analizar.
2. Reunir una muestra representativa para que contesten el cuestionario solicitando su grado de acuerdo con los ítems expuestos
3. Asignar puntuación a los ítems
4. Asignar puntuaciones a cada persona analizada siendo el resultado final la suma de las puntuaciones de cada ítem.
5. Análisis estadístico y obtención de conclusiones.

5.3 Procedimiento

Nos ponemos en contacto con los entrenadores y responsables técnicos de los equipos explicándoles nuestro trabajo y pidiendo su colaboración, a lo cual acceden sin ningún problema.

Les enviamos nuestro cuestionario para que lo repartan entre sus jugadores solicitando que lo respondan con sinceridad y asegurando su anonimato. Además, les informamos sobre el procedimiento de cumplimentación y nos ofrecemos a aclarar las dudas que les pudieran surgir.

Una vez que todos los equipos me envían de vuelta los cuestionarios rellenos, procedemos a su análisis. (Ver anexo 2)

Según Ospina y Sandoval (2003) cuanto mayor sea el grado de acuerdo con la variable analizada mayor será la importancia que percibe de dicha variable el sujeto encuestado, afirmando además que la acumulación de información mediante la suma de respuestas permite ver con mayor claridad la actitud de una persona sobre la variable, siempre que la escala cumpla con unos requisitos de fiabilidad y validez. Hacen referencia a que con las escalas de tipo Likert no podemos medir con exactitud las actitudes, pero sí que nos sirve de gran ayuda para ver la tendencia predominante que siguen.

Con los datos obtenidos elaboramos la siguiente tabla de puntuaciones de cada variable, en la que, debido al gran número de datos, hemos agrupado dichas puntuaciones en intervalos y en la que podemos ver también su distribución en los percentiles correspondientes.

| Percentiles | Motivación | T. Grupo | Liderazgo | Estrés | Actitud |
|-------------|------------|----------|-----------|--------|---------|
| 99 | 28-30 | 27-30 | 26-30 | 25-30 | 24-30 |
| 75 | 26 | 25 | 24 | 22 | 20 |
| 65 | 24 | 21 | 20 | 19 | 16 |
| 50 | 22 | 19 | 18 | 14 | 12 |
| 35 | 17 | 15 | 13 | 11 | 10 |
| 25 | 13 | 12 | 10 | 9 | 8 |
| 1 | 6-9 | 6-8 | 6-7 | 6-7 | 6 |
| N | 126 | 126 | 126 | 126 | 126 |
| \bar{x} | 22'14 | 19'03 | 18'24 | 14'33 | 12'02 |
| S | 6'39 | 5'23 | 4'94 | 4'37 | 4'10 |

Tabla 1. Elaboración propia

Una vez recabados y ordenados los datos vemos que el orden de importancia (de mayor a menor) para los jugadores de balonmano consultados de las variables a analizar es el siguiente:

1. Motivación
2. Grupo
3. Liderazgo
4. Estrés
5. Actitud social

Esto lo podemos explicar con el valor de la media aritmética y de la desviación típica que viendo la tabla 1 comprobamos que sigue el orden que acabamos de detallar.

Pero para ver si este análisis es válido y fiable debemos seguir el procedimiento denominado por Likert "criterio de consistencia interna" en el que debemos comprobar las puntuaciones en un ítem del grupo a analizar que tiene mayores puntuaciones y por lo tanto una actitud más favorable, con las puntuaciones en el ítem del grupo con las puntuaciones más bajas o más desfavorables

Estos dos grupos estarán compuestos por el 25% de los encuestados con las puntuaciones más altas y con el 25% con las puntuaciones más bajas (posteriormente también utilizó el 10%). La explicación al respecto que daba Likert, es que los dos grupos supuestamente tienen medias diferentes en los ítems analizados y por lo tanto dicho ítem será un buen indicador de la actitud medida, ya que es de esperar que los grupos con actitudes diferentes tengan puntuaciones medias diferentes en el ítem a estudiar.

Como método de evaluación de la diferencia entre las medias se utilizó el estadístico t de student con $(n_A + n_B - 2)$ grados de libertad, siendo n el tamaño del grupo y los subíndices A y B respectivamente los grupos con las puntuaciones más altas y bajas. El cálculo lo realizamos a través de la siguiente fórmula:

$$t = \frac{\bar{X}_A - \bar{X}_B}{\sqrt{\frac{(n_A - 1)S_A^2 + (n_B - 1)S_B^2}{n_A + n_B - 2} \times \left(\frac{1}{n_A} + \frac{1}{n_B}\right)}}$$

En la que el numerador se calcula restando las medias de A y B y la S^2 nos viene dada por el valor de la varianza en el ítem del grupo correspondiente.

Aplicándolo en nuestro caso, escogemos uno de los equipos al azar, compuesto por 12 jugadores y seleccionamos también de manera aleatoria uno de los factores a analizar del cuestionario, el liderazgo (ítems 7-12). Dentro del mismo escogemos el ítem 7 como ejemplo para analizar.

En la siguiente tabla vemos las puntuaciones de los 12 jugadores elegidos, ordenados de forma decreciente en relación con la puntuación total que han dado en el factor 'liderazgo'.

Una vez ordenados, elegimos a los 3 jugadores (25%) con mayores puntuaciones (jugadores 4, 6 y 11) como integrantes del grupo A y los tres con las menores (jugadores 2, 9 y 3) para el grupo B.

| Jugador | Ítem 7 | Ítem 8 | Ítem 9 | Ítem 10 | Ítem 11 | Ítem12 | Total |
|---------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|-------|
| 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 6 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 22 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 20 |
| 1 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 18 |
| 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 16 |
| 12 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 15 |
| 8 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 13 |
| 7 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 12 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 10 |
| 9 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 8 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 |

Tabla 2. Elaboración propia

Media A: $(5+5+4) / 3 = 4'66$

Media B: $(2+2+1) / 3 = 1'66$

Desviación típica de A= 0'47

Desviación típica de B= 0'47

Si el ítem diferencia entre los dos grupos, se cumple que:

$$\bar{X}_A > \bar{X}_B$$

Podemos entonces exponer una hipótesis inicial y otra alternativa respecto a la diferencia de medias:

$$H_0 : \mu_A \leq \mu_B$$

$$H_1 : \mu_A > \mu_B$$

Conociendo las medias y las desviaciones típicas que los dos grupos presentan en el ítem 1, vamos a calcular el estadístico t.

$$t = \frac{4'66 - 1'66}{\sqrt{((3-1)*0'47^2 + (3-1)*0'47^2) * (2/3)}} = 7'82$$

Asumiendo un nivel de significación de $\alpha = 0'05$, buscamos en una tabla de distribución de probabilidad t de student (ver anexo 2) el valor de t para $1-\alpha$ y 4 grados de libertad es= 2'132

$$7'82 > 2,132$$

Al compararlo con el valor que hemos obtenido vemos que es menor y por lo tanto rechazamos la hipótesis inicial y aceptamos la alternativa, es decir, existe diferencia de medias entre los grupos A y B y podemos afirmar que el ítem 7 es buen indicador de la actitud medida.

El siguiente paso será comprobar y evaluar la fiabilidad y validez del cuestionario en su conjunto. La fiabilidad la podemos definir como el grado de precisión que tienen las medidas obtenidas y la forma que utilizaremos para estimarla será a través del cálculo del coeficiente alfa de Cronbach. Su fórmula es:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_x^2} \right)$$

En la que:

- n es el número de preguntas o ítems del test
- S_i^2 es la varianza del ítem
- S_x^2 es la varianza total
- El coeficiente ha de ser igual o mayor que 0'70 para declarar la fiabilidad del test.

En nuestro caso, para calcular el coeficiente del cuestionario utilizamos los datos de las desviaciones típicas de cada uno de los factores analizados que aparecen en la tabla 1.

$$\alpha = \frac{30}{29} * \left(1 - \frac{6'39^2 + 5'23^2 + 4'94^2 + 4,37^2 + 4'10^2}{25'03^2} \right) = 0'81$$

$$0'81 > 0'70$$

- El resultado obtenido indica que la escala es fiable

El siguiente paso será estudiar la validez, es decir, el grado en que el cuestionario mide lo que se quiere medir. Su estudio se lleva a cabo mediante la verificación de las hipótesis de validación, que son las relaciones que presentará el cuestionario con otras variables en el supuesto de que mida lo que pretenda medir.

Existen diversos métodos de medición de la validez, nosotros vamos a utilizar el coeficiente de correlación de Pearson.

Para mayor facilidad de cálculo, escogemos 5 jugadores aleatoriamente y le pedimos a sus entrenadores que hagan una valoración sobre el rendimiento de sus jugadores en una escala de 0 a 100, siendo 0 la mínima y 100 la máxima. A cada jugador le asignamos una puntuación también de forma aleatoria (Y)

Comprobaremos la validez del cuestionario relacionando el rendimiento deportivo con los factores estudiados, asignando cada uno de los valores de la escala Likert a los factores analizados en relación con la importancia que han recibido quedando dichas puntuaciones (X) de la siguiente manera:

- Actitud - Muy en desacuerdo → 1
- Estrés - en desacuerdo → 2
- Liderazgo - indeciso → 3
- Trabajo en equipo - de acuerdo → 4
- Motivación - muy de acuerdo → 5

- Como hipótesis inicial consideramos que el rendimiento deportivo no está relacionado con los factores psicológicos estudiados.
- La hipótesis alternativa será la afirmación contraria, rendimiento deportivo y los factores psicológicos estudiados sí que están relacionados.

Los datos obtenidos los representamos en la siguiente tabla:

| | Y | Y ² | X | X ² | X*Y |
|---------|----|----------------|-----|----------------|------|
| | 5 | 25 | 75 | 5625 | 375 |
| | 4 | 16 | 60 | 3600 | 240 |
| | 3 | 9 | 90 | 8100 | 270 |
| | 2 | 4 | 85 | 7225 | 170 |
| | 1 | 1 | 70 | 4900 | 70 |
| TOTALES | 15 | 55 | 380 | 29450 | 1125 |

Tabla 3. Elaboración propia

Aplicando las siguientes fórmulas obtenemos:

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N} = \frac{380}{5} = 76$$

$$\bar{Y} = \frac{15}{5} = 3$$

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum x^2}{N} - \bar{x}^2} = \sqrt{\frac{29450}{5} - 76^2} = 13170'2$$

$$S_y = 24'41$$

Y con la siguiente fórmula obtenemos el coeficiente de Correlación de Pearson:

$$r_{xy} = \frac{\frac{\sum xy}{N} - \bar{x} * \bar{y}}{S_x * S_y} = \frac{\frac{1125}{5} - 76 * 3}{13,170'2 * 24'41} = 0'7974$$

Una vez que tenemos el valor del coeficiente r, comprobamos si se encuentra dentro de una distribución muestral especificada por la hipótesis inicial. Para ello utilizamos la siguiente fórmula:

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} = \frac{0'7974}{0'2598} = 3'06$$

Buscamos ahora en la tabla t de student (ver anexo 2) para $\alpha = 0'05$ y 3 grados de libertad y el valor que encontramos es 2'35.

$$3'06 > 2'35$$

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula con un nivel de confianza del 95% y rechazamos la hipótesis alternativa, el rendimiento y los factores psicológicos estudiados están relacionados y por lo tanto el cuestionario también es fiable.

5.4 Análisis de Resultados

Tras obtener y analizar los resultados del cuestionario, debemos mencionar que al tratarse de una escala de tipo Likert, los resultados se forman de manera sumativa.

Los datos reflejan, hablando en términos medios que el orden de preferencia para los jugadores de balonmano sobre las variables que han sido consultadas, que los dos principales factores que ellos piensan que tienen más influencia en su rendimiento deportivo son la motivación y el trabajo en grupo. Posteriormente encontramos el liderazgo y finalmente como categorías menos valoradas, el estrés laboral y la actitud social.

A raíz de estos datos podemos observar que los deportistas consultados valoran sobre todo aspectos relacionados con la motivación como por ejemplo el establecimiento de metas, el interés por progresar y superarse en su día a día, cumplir sus objetivos, etc. Además, como segunda y tercera variable han señalado el trabajo en equipo y las labores de liderazgo dando por tanto una gran importancia a contenidos como las relaciones interpersonales, el anteponer el grupo a las individuales o el mantener una buena química entre los compañeros por una parte y el tener o ser un referente tanto dentro como fuera del terreno de juego para el resto de compañeros.

Por otra parte, otros aspectos a los que se les ha dado menos valoración, pero no por ello menos importantes han sido por ejemplo las condiciones de su puesto de trabajo o de su mayor o menor importancia dentro del equipo.

Como visión de conjunto, podemos decir que el deportista valora en mayor medida su afán de superación y el poder conseguir los mejores resultados teniendo en cuenta que para ello debe tener una buena sintonía con el resto de sus compañeros, cuyo proyecto debe de tener una visión de conjunto, no individual y en el que se premian labores de liderazgo democráticas y participativas más que las características propias de su puesto de trabajo.

Finalmente, para comprobar que nuestro cuestionario era un método útil, hemos realizado las pertinentes pruebas a través del 'criterio de consistencia interna' y el coeficiente de correlación de Pearson con resultados satisfactorios por lo que podemos concluir que el cuestionario propuesto ha sido una herramienta fiable y válida en nuestra investigación.

CONCLUSIONES

El propósito inicial de nuestro trabajo era conocer la influencia que tiene la psicología deportiva en el rendimiento del deportista profesional. Dicha disciplina, pese a haber sido estudiada en menor medida que otras ramas de la psicología, ha ido adquiriendo mayor relevancia en las últimas décadas a la par del crecimiento de la profesionalización del deporte en España.

El deportista profesional es una relación laboral de carácter especial que por lo tanto tiene una regulación propia, pero su regulación es en muchas ocasiones escasa ya que, en el caso de los deportes más minoritarios, donde es más difícil la profesionalización debido principalmente a una menor disponibilidad de recursos económicos, los deportistas se sienten menos amparados ante posibles despidos, lesiones, impagos, etc. Es por ello por lo que pensamos que se debería ampliar el rango de acción ya que se trata una actividad laboral como cualquier otra.

El número de equipos o de personas a título individual que solicitan los servicios de un psicólogo deportivo se ha incrementado en los últimos años, si bien los aspectos más valorados o estudiados son las condiciones físicas o técnicas cada vez se tienen más en cuenta otros factores. Debido a ello, en la actualidad se recurre a todo tipo de especialistas como médicos, nutricionistas, preparadores físicos o psicólogos ya que tiene la percepción de que para ser el mejor en un deporte hay abarcar todos los ámbitos que le puedan ayudar al deportista a mejorar su rendimiento.

En consecuencia, nos decidimos a comprobar la percepción que tienen los deportistas profesionales sobre la psicología. Teniendo en cuenta la dificultad que ello conlleva, nos centramos en el caso del balonmano encuestando a varios equipos para saber su grado de acuerdo con la importancia de algunos factores estudiados por la psicología.

Concretamente, tres de los factores elegidos (trabajo en equipo, liderazgo y actitud) estaban relacionados con la psicología social ya que la base de cualquier equipo es la relación de cada individuo con sus compañeros siendo necesario un buen funcionamiento conjunto para una buena marcha deportiva. Los otros dos factores (motivación y estrés laboral) han sido estudiados ampliamente por la psicología del trabajo y pensamos que serían interesantes de analizar al tratarse el deporte profesional como una actividad laboral que debido a sus características pueden verse bien representados ambos conceptos.

A través de un cuestionario de escala tipo Likert hemos obtenido que el orden de importancia que los jugadores profesionales de balonmano dieron fue, de mayor a menor el siguiente: Motivación, trabajo en grupo, liderazgo, estrés laboral y actitud. Además, hemos comprobado la fiabilidad y validez del cuestionario con resultados positivos lo que nos hace pensar que es un elemento efectivo para el análisis de estas variables de carácter cuantitativo.

En definitiva, ante la colaboración mostrada y los datos obtenidos pensamos que nuestra hipótesis inicial es acertada y por lo tanto los deportistas profesionales ven que la introducción de la psicología en el mundo del deporte de forma positiva y que es un acierto ya que tener un mejor control de las emociones o pensamientos que pueden tener tanto en el terreno de juego como en su vida personal, les puede suponer mediante la combinación de una buena preparación física y táctica, maximizar su rendimiento.

Para finalizar, hablando sobre el futuro y evolución de esta temática, nos parece interesante a la par que importante que se sigan llevando investigaciones sobre psicología en el deporte que desarrollen e incrementen la labor de esta disciplina. De esta forma, tanto en el deporte como en la vida misma se creará una mayor concepción sobre la importancia que ejercen los aspectos psicológicos en nuestro comportamiento.

BIBLIOGRAFÍA

ARISTAZABAL, C.A., SANDOVAL, J., OSPINA, B.E. Y RAMÍREZ, M.C. (2005) "La escala de Likert en la valoración de los conocimientos y las actitudes de los profesionales de enfermería en el cuidado de la salud". Investigación y estudio en enfermería. (Volumen 23, número 1).

ATALAYA, M.C (1999) "Satisfacción laboral y productividad". Revista de Psicología. (volumen 3, número 5)

BARRA, E. (1998) *Psicología social*. Vicerrectoría Académica, Dirección de Docencia. Santiago de Chile.

BRIONES, E. (2016) "Psicología en el Deporte". Dominio de las Ciencias (Volumen 2, número 3)

CLAVER, F (2017). *Análisis de las variables cognitivas, motivacionales y de rendimiento en jóvenes deportistas*. (Tesis doctoral) Universidad de Extremadura, Cáceres.

CRUZ, J.L. (2004) "Apuntes sobre una historia del paradigma dominante de la psicología social". Revista de Estudios Sociales. (Volumen 18)

DIAZ, L. (2002) *Psicología del trabajo y las Organizaciones. Concepto, Historia y Método*. Resma. Madrid

ESCARTÍN, A. (2000) "Psicología social del deporte: ámbitos de estudio e intervención". Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. (número 75)

ESPAÑA. Real Decreto 971/2007, de 13 de julio sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento. Boletín Oficial del Estado, 25 de julio de 2007. Páginas 32240 a 32247.

ESPAÑA. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015.

ESPAÑA. Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. Boletín Oficial del Estado, 27 de junio de 1985.

GARCÍA, J. (2014) Los cinco beneficios del trabajo en equipo. En: <https://psicologiymente.net/organizaciones/beneficios-trabajo-en-equipo>

GIMENO, F. Y EZQUERRO, M. (2006) "Intervención psicológica en un caso de evitación interoceptiva en el deporte". Revista de psicopatología y psicología clínica. (Volumen 11, número 2)

ESTADOS UNIDOS. Asociación de Psicólogos Americana (Normas éticas)

GIMENO, F. BUCETA, J.M. Y PÉREZ, M.C. (2007) "Influencia de las variables psicológicas en el deporte de competición: evaluación mediante el cuestionario características psicológicas relacionadas con el rendimiento deportivo". Psicothema. (volumen 19, número 4)

GONZÁLEZ, M.D. (2010) "La evaluación psicológica del deportista". Papeles del Psicólogo. (Volumen 31, número 3)

GRACIA, F.J., MARTÍN, P., RODRIGUEZ, I. Y PEIRÓ, J.M. (2001) "Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo". Anales de Psicología (volumen 17, número 2).

JAENES, J.C. (2010) "La atención psicológica al deportista en el Centro andaluz de Medicina Deportiva (CAMD)". Apuntes de psicología (Volumen 28, número 2)

JIMÉNEZ, A. Y VAZQUEZ, F (2016) *Manual de ejercicios en psicología del deporte. Cinco habilidades psicológicas para el éxito deportivo.* Dykinson. Madrid.

LÓPEZ, I., JAENES, J.C. Y CÁRDENAS, D. (2013) "Adaptación para futbolistas (CPRD-F) del cuestionario (características psicológicas relacionadas con el rendimiento deportivo)". Cuadernos de Psicología del Deporte (Volumen 13, Número 2)

LÓPEZ-LÓPEZ, I (2011). *La evaluación de variables psicológicas relacionadas con el rendimiento en fútbol: habilidades psicológicas para competir y personalidad resistente.* (Tesis doctoral). Universidad de Granada, Granada.

MARÍN, J. (2010) "Valores mediáticos del deportista profesional en la publicidad. Análisis comparativo entre Rafa Nadal y Gemma Mengual." Revista comunicación. (Volumen 1, número 8)

MÉNDEZ, L.M. Y PEÑA, J.A. (2006) *Manual práctico para el diseño de la escala Likert.* Trillas. México D.F.

MORALES, J.F., GAVIRIA, E., MOYA, M.C. Y CUADRADO, M.I. (2009) *Psicología Social.* Macgraw Hill. Madrid

PEIRÓ, J.M. (2009) *Estrés laboral y riesgos psicosociales.* Valencia.

UNIVERSIA. (2015) Entrevista a Gonzalo Corrales. En:
<http://noticias.universia.es/cultura/entrevista/2015/04/21/1123661/1-cada-16-000-deportistas-llega-vivir-profesionalmente-deporte.html>

VIVAS, P., ROJAS, J., TORRAS, M.E. (2009) *Dinámica de grupos*. Eureka Media. Barcelona.

WEINBERG, R. Y GOULD, D. (2010) *Fundamentos de Psicología del Deporte y del Ejercicio Físico*. Médica Panamericana. Madrid

VILLALONGA, T., GARCÍA, A., DE LAS HERAS, R., BUCETA, C. Y SMITH, R. (2015) "Instauración y tareas de un servicio de psicología del deporte en un club de fútbol profesional". *Revista de Psicología del Deporte*. (Volumen 24, número 2)

Anexo 1

Instrucciones

Estimado deportista, nos dirigimos a usted debido a que estamos realizando un estudio sobre cómo puede influir la psicología en el deporte profesional. Es por ello por lo que nos gustaría que contestase a cada una de las cuestiones que se presentan a continuación, indicando su grado de acuerdo con las mismas.

Existen cinco opciones de respuesta:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Elija la opción con la que esté más conforme marcando con una cruz en el espacio correspondiente.

El cuestionario es confidencial, por lo que deseamos que conteste con la máxima sinceridad posible.

Muchas gracias

| Preguntas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Considero buena mi relación con los compañeros de equipo y el staff técnico | | | | | |
| 2. Recrimino a un compañero cuando comete un fallo en vez de apoyarle | | | | | |
| 3. Prefiero tener un buen rendimiento a nivel individual pese a que mi equipo no consiga la victoria | | | | | |
| 4. Considero que hay una buena química para trabajar en equipo | | | | | |
| 5. Pienso que el espíritu de equipo es importante para lograr los objetivos | | | | | |
| 6. Estoy abierto a escuchar las sugerencias técnicas que me pueda hacer un compañero o entrenador | | | | | |
| 7. No tengo problema en asumir el control cuando un partido está igualado | | | | | |
| 8. Te consideras una persona popular entre tus compañeros | | | | | |
| 9. Me considero una persona fiel a sus ideas y principios actuando con coherencia a los mismos | | | | | |
| 10. Me intereso por conocer los puntos fuertes y débiles de mis compañeros | | | | | |

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 11. Te consideras preparado si fueras designado como uno de los capitanes del equipo | | | | | |
| 12. Mis compañeros aceptan mis ideas y opiniones | | | | | |
| 13. Acepto las correcciones y observaciones que me hace el entrenador e intento corregir mis fallos | | | | | |
| 14. Trato de hacer todo lo posible por ganar los partidos incluso cuando el equipo va perdiendo | | | | | |
| 15. Acepto la decisión del entrenador cuando juego poco tiempo | | | | | |
| 16. Entiendo que cuando cometo varios errores en el terreno de juego, el entrenador decida sustituirme | | | | | |
| 17. Soy consciente de que si mi compañero de posición entrena con más intensidad que yo durante la semana, él/ella juegue como titular | | | | | |
| 18. Mantengo una actitud de respeto hacia mis compañeros, rivales, árbitros, afición | | | | | |
| 19. Te gusta ir a entrenar cada día | | | | | |
| 20. Tienes las mismas ganas de jugar partidos que al principio de temporada | | | | | |

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 21. Te sientes una pieza importante en el equipo | | | | | |
| 22. Me gustaría que mi trabajo fuese reconocido más a menudo | | | | | |
| 23. Pienso que merezco seguir en este equipo la temporada que viene | | | | | |
| 24. Considero que según mi rendimiento, debería tener un sueldo mayor | | | | | |
| 25. Me encuentro a gusto en las instalaciones en las que entrenamos y jugamos | | | | | |
| 26. Pienso que entrenamos demasiadas horas a la semana | | | | | |
| 27. Considero que realizamos ejercicios repetitivos en los entrenamientos | | | | | |
| 28. Tengo claras mis funciones dentro del terreno de juego | | | | | |
| 29. Considero que existe una carga elevada de partidos durante el año | | | | | |
| 30. Tengo facilidad para comunicarme con el staff técnico y la directiva | | | | | |

Anexo 2

Tabla t de student utilizada en el desarrollo de nuestra investigación para comprobar la fiabilidad y validez del cuestionario

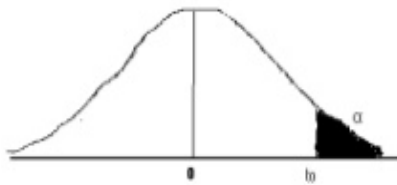


TABLA 2: DISTRIBUCIONES t DE STUDENT

La siguiente tabla contiene los valores de t_0 que corresponden a un área α de cola superior dada y un número especificado de grados de libertad. Por ejemplo, para un área de cola superior de .05 y 9 grados de libertad, el valor de $t_0 = 1.833$

| Grados de Libertad | Áreas de cola crítica (= α para prueba de una cola, = $\alpha/2$ para prueba de dos colas) | | | | | | | | | |
|--------------------|--|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | .4 | .25 | .1 | .05 | .025 | .01 | .005 | .0025 | .001 | .0005 |
| 1 | 0.325 | 1.000 | 3.078 | 6.314 | 12.706 | 31.821 | 63.657 | 127.32 | 318.31 | 636.62 |
| 2 | .289 | .816 | 1.886 | 2.920 | 4.303 | 6.965 | 9.925 | 14.089 | 22.327 | 31.598 |
| 3 | .277 | .765 | 1.638 | 2.353 | 3.182 | 4.541 | 5.841 | 7.453 | 10.214 | 12.924 |
| 4 | .271 | .741 | 1.533 | 2.132 | 2.776 | 3.747 | 4.604 | 5.598 | 7.173 | 8.610 |
| 5 | 0.267 | 0.727 | 1.476 | 2.015 | 2.571 | 3.365 | 4.032 | 4.773 | 5.893 | 6.869 |
| 6 | .265 | .718 | 1.440 | 1.943 | 2.447 | 3.143 | 3.707 | 4.317 | 5.208 | 5.959 |
| 7 | .263 | .711 | 1.415 | 1.895 | 2.365 | 2.998 | 3.499 | 4.029 | 4.785 | 5.408 |
| 8 | .262 | .706 | 1.397 | 1.860 | 2.306 | 2.896 | 3.355 | 3.833 | 4.501 | 5.041 |
| 9 | .261 | .703 | 1.383 | 1.833 | 2.262 | 2.821 | 3.250 | 3.690 | 4.297 | 4.781 |
| 10 | 0.260 | 0.700 | 1.372 | 1.812 | 2.228 | 2.764 | 3.169 | 3.581 | 4.144 | 4.587 |
| 11 | .260 | .697 | 1.363 | 1.796 | 2.201 | 2.718 | 3.106 | 3.497 | 4.025 | 4.437 |
| 12 | .259 | .695 | 1.356 | 1.782 | 2.179 | 2.681 | 3.055 | 3.428 | 3.930 | 4.318 |
| 13 | .259 | .694 | 1.350 | 1.771 | 2.160 | 2.650 | 3.012 | 3.372 | 3.852 | 4.221 |
| 14 | .258 | .692 | 1.345 | 1.761 | 2.145 | 2.624 | 2.977 | 3.326 | 3.787 | 4.140 |
| 15 | 0.258 | 0.691 | 1.341 | 1.753 | 2.131 | 2.602 | 2.947 | 3.286 | 3.733 | 4.073 |
| 16 | .258 | .690 | 1.337 | 1.746 | 2.120 | 2.583 | 2.921 | 3.252 | 3.686 | 4.015 |
| 17 | .257 | .689 | 1.333 | 1.740 | 2.110 | 2.567 | 2.898 | 3.222 | 3.646 | 3.965 |
| 18 | .257 | .688 | 1.330 | 1.734 | 2.101 | 2.552 | 2.878 | 3.197 | 3.610 | 3.922 |
| 19 | .257 | .688 | 1.328 | 1.729 | 2.093 | 2.539 | 2.861 | 3.174 | 3.579 | 3.883 |