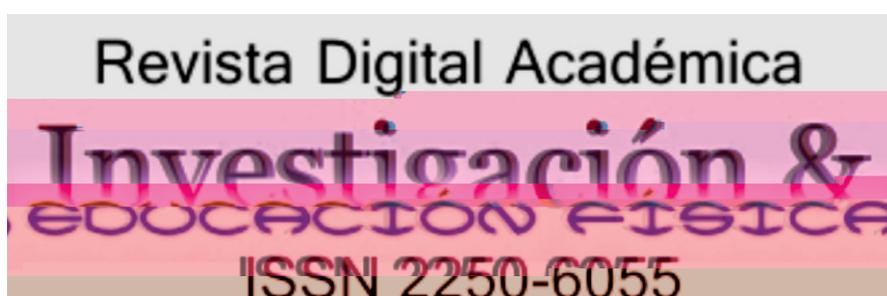


Instituto Cultural Argentino
Villa Mercedes - San Luis - Argentina

Gobernador Alric N° 374
Tel: 02657: 426855 - www.ica.edu.ar



Investigación y Educación Física es una Revista Digital de corte científico que tiene como misión la comunicación y la divulgación de material científico de la educación, la educación física y la investigación, ofreciendo un espacio de diversidad a la producción intelectual de profesionales y académicos.

Comité Científico

Dra. **Heidi Trujillo Fernandez** Coordinadora Oficina de Colaboración Internacional Dri. Cujae. La Habana. Cuba
Dr. **Jesús Castañon Rodriguez** (España)
Dr. **Miguel Vicente Pedraz** (España)
Dra **Graciela Baldi** Icaes- UNSL - Argentina
Dra. **Ana Marcia Silva** - Universidade Federal De Goiás - Brasil.
Prof. **Moleire Yomaira Aguilar** - Venezuela.
Lic. **Alejandro Bazan** - ICAES - Argentina
Profa. Dra. **Sara Q. Matthiesne** - Brasil
Mgter. **Sonia Pereyra** - ICAES | UNSL - Argentina
Mag. **Juan Manuel Negrelli**, IPEF - Córdoba, Argentina
Lic. **Maria Laura Gonzalez** - Universidad De Tucumán - Argentina
Dra. **Silvia Avila** - ICAES - Argentina

Director Editor: Esp. Sergio Ricardo QUIROGA
<icaefinv@yahoo.com.ar>

Rectora General : Dra. Silvia AVILA
Director Académico Icaef: Lic Alejandro BAZÁN
Director Capacitación y Extensión: Lic. José Luis BARROSO

Cohesión y ambiente de equipo en un grupo de deportistas de fútbol profesional de la ciudad de San Luis (Argentina)¹.

Team cohesion and environment in a San Luis soccer professional team

Autoras: Lic. María Laura Sabbadini², Dra. Graciela Baldi López³ y Mgter. María Teresa Fiorentino⁴.

Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de San Luis.

Desarrollo Teórico

García Ucha (1998) considera que un equipo deportivo está compuesto por un conjunto de personas que se agrupan por objetivos generales en una actividad deportiva que ejecutan bajo el control del entrenador o instructor. Esta actividad se caracteriza tanto por los esfuerzos individuales como por los esfuerzos físicos conjuntos que van dirigidos a lograr elevados resultados personales y/o colectivos. Además se reglamentan por el tiempo, el sexo, la edad, las reglas y las normas. Este autor sostiene que una serie de categorías participan de la dinámica del grupo deportivo: rango, jerarquía, desempeño de papeles, comunicación, interacción, identidad colectiva, subordinación en las relaciones interpersonales en forma vertical (entrenador-deportista) y en forma horizontal (deportista-deportista) y cohesión y coordinación, las cuales hay que considerarlas como formando parte de un sistema, en el cual cada una de ellas se van a manifestar tanto en su estructura formal como informal. La estructura formal tiene lugar

¹ El presente trabajo forma parte de una Tesis de Licenciatura para alcanzar el grado de Licenciada en Psicología realizada por María Laura Sabbadini.

² Licenciada en Psicología. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de San Luis. Argentina.

³ Dra. En Psicología. Docente e Investigadora. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de San Luis (Argentina). E mail de contacto: gibaldi@unsl.edu.ar

⁴ Magister en Psicología Clínica. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de San Luis.

tanto en las actividades de entrenamiento como en las competencias, constantemente regulada por las disposiciones e indicaciones de las instituciones deportivas y por las exigencias de los entrenadores que reglamentan el proceso de interacción e interrelación de los miembros del equipo (García Ucha, 1998). Para que funcione exitosamente una organización formal debe no sólo responder a una observancia severa de las reglas y de las instrucciones, por parte de los miembros del equipo, sino también, debe contemplar los grados de libertad de su estructura para desarrollar las relaciones que se fundamentan en la simpatía. Además la organización formal contribuye a unir a los individuos del grupo creando una base para contactos extras de la tarea formal, regula la frecuencia de estos contactos, la densidad y su esencia cualitativa. De las interrelaciones formales surge, de forma espontánea, la estructura no formal del equipo. Un ejemplo de esta última sería el “líder” que puede ser o no el capitán del equipo, el “motor”, el “director social” o el “gracioso” (Carron, 1991). Hay ocasiones en que la estructura no formal coincide con la formal o inclusive la supera, por ejemplo, puede haber una alteración de las relaciones de subordinación entrenador-deportista (la disciplina, la reducción de la valoración crítica de la conducta, la responsabilidad personal por su acción) de manera que el grupo deja de responder a las tareas encomendadas. García Ucha (1998) plantea que si bien ambas estructuras (formales-no formales) van a coexistir siempre, por lo que no es conveniente que los miembros del grupo estructuren las relaciones sólo sobre la base de las instrucciones y prescripciones de los estatutos formales, ya que, de esta manera las interacciones se vuelven tensas en un tiempo breve, debido a que la ausencia de relaciones emocionales conduce al desconocimiento y a la incomprensión de muchas cualidades personales y profesionales de unos y otros, el empeoramiento de las relaciones y el surgimiento de conflictos. También considera que

la coincidencia plena de ambas estructuras es bueno que no ocurra, ya que forma un círculo cerrado de vínculos y de comunicación, produciendo una rigidez del sistema.

Factores como la compatibilidad, el sistema de valores, la identidad de pensamiento del juego, la sintonía, la motivación y el nivel de entrenamiento pueden nivelar o compensar la influencia negativa sobre el resultado de una acción del equipo. En relación a ello, Carron (1991) sostiene que todo grupo posee características estructurales inevitables que son las normas y roles (formales-informales) grupales. Una norma es una pauta de conducta cuyo cumplimiento se requiere por los individuos del grupo, refleja el consenso grupal sobre las conductas a las que ellos consideran aceptable. En cuanto al rol, el autor lo define como un conjunto de conductas esperadas de los que ocupan posiciones específicas dentro de un grupo.

Por lo tanto, la eficacia y el ambiente del equipo mejoran cuando los miembros individuales de un grupo comprenden su rol (componente cognitivo) reflejando el grado en que existe un conocimiento y comprensión entre los miembros del equipo en relación a expectativas de ejecución y reparto de tareas, al mismo tiempo que logran aceptarlo y están satisfechos con el rol asignado (componente afectivo) e intentan llevarlo a cabo con su mejor capacidad (ejecución). Además, estos constructos se asocian con una gran cantidad de procesos grupales, como la comunicación, cohesión, relaciones interpersonales, concordancia y comportamiento dirigido a la consecución de objetivos (Carron, 1991).

Por otro lado, Gimeno, Buceta y Pérez Llantada (2001) consideran que al evaluar el rendimiento de un equipo son fundamentales las relaciones interpersonales entre los miembros del mismo, como así también, el nivel de satisfacción vivenciado al

trabajar en conjunto, las actitudes más o menos individualistas y la importancia que se le concede al “espíritu de equipo”.

Por su parte, García Ucha (1998) manifiesta que el deporte de alto rendimiento presenta exigencias elevadas en las cargas de entrenamiento y competencias, lo que, inevitablemente, influye en el estado emocional de cada deportista. Plantea que la competición de los deportistas, tanto en un deporte individual como por equipo, crea siempre rivalidad y conflictos, por ejemplo, rivalizan el intelecto y la fuerza de los músculos, la estrategia y la táctica, los diferentes puntos de vista, convicciones, las opiniones de los entrenadores sobre los medios de realización de las posibilidades del deportista. Todo esto incrementa las relaciones negativas entre los deportistas y entre entrenadores y deportistas, tanto en su estructura formal como no formal.

En un equipo deportivo, se pueden mencionar dos sistemas complejos de relaciones interpersonales (García Ucha, 1998). Por un lado, el sistema entrenador-deportista: un conflicto prolongado en este nivel, conduciría a una insatisfacción emocional de la actividad, una tensión psicológica e insatisfacción en algunos casos como consecuencia de la disminución constante de los resultados deportivos. Para ciertos entrenadores, especialmente los principiantes, las relaciones informales representan frecuentemente dificultades significativas, ya que en esta situación la frontera entre entrenador y deportista puede resultar imprecisa, lo que reduce la disciplina y viola el régimen. Por otro lado, el sistema deportista-deportista: aquí también existe alteración de las interrelaciones que influyen de manera negativa en relación con la actividad principal del grupo. La observación de un equipo deportivo lleva a la idea de que todos los miembros son iguales, sin embargo, la posición que ocupa cada uno de ellos en el grupo y su estructura jerárquica no es la misma. Esto se

deriva de la división de las tareas que se realizan y del grado de habilidad de los jugadores. Es por esto que en todos los equipos hay dos grandes categorías de deportistas: los que ocupan un lugar de líderes y los que no gozan de gran prestigio; además, están los que ocupan una posición intermedia, es decir, no gozan de la popularidad de los líderes, pero no son ignorados como los que ocupan posiciones negativas. En este nivel los conflictos que surgen entre los miembros del equipo se compensan con la comunicación con otras personas (alianza con otros compañeros o con el entrenador).

En un estudio realizado en la ciudad de San Luis (Argentina) Sabbadini, Florentino y Baldi López (2010) exploraron, en 26 jugadores de fútbol profesional pertenecientes al Club Atlético Juventud Unida Universitaria, la percepción de cohesión y ambiente de equipo que poseían durante el Torneo Argentino A, jugado durante el año 2009.

Se utilizó el *Cuestionario sobre "Ambiente de Equipo"* de Carron y Grand (1982), el cual está conformado por tres dimensiones: claridad del rol, aceptación del rol y percepción del rol.

Los resultados mostraron que la mayoría de los jugadores de ese equipo (n=23) comprendían y estaban de acuerdo (claridad del rol) tanto con los roles a desempeñar en un partido como con su contribución en el rendimiento grupal, indicando un buen diálogo entre los jugadores y su entrenador. Además, veintiuno de esos jugadores se manifestaron conformes con el rol a desempeñar dentro del grupo y satisfechos con las consignas tácticas encomendadas por el entrenador (aceptación del rol), lo cual posibilitaba un mejor desempeño de las diferentes funciones que tenía que realizar. Por último, y con respecto a la percepción de la ejecución del rol, la mayoría de los

jugadores profesionales (n=23) informaron tener una adecuada conformidad en cuanto al desempeño particular y las responsabilidades asignadas dentro del grupo, pudiendo poner en práctica, sin mayores dificultades, las consignas tácticas y estratégicas establecidas por el director técnico. En definitiva, mostraron un mayor ajuste al estilo de juego propuesto por el entrenador.

En cuanto a la dimensión *Claridad de rol* (Tabla 1) la mayoría de los jugadores de este equipo obtuvieron puntuaciones medias (n = 19) y elevadas (n = 4) con una media grupal de 57.04 y una desviación estándar de 7.81. La respuesta principal más significativa para el plantel reflejó que comprendían y estaban de acuerdo tanto con los roles a desempeñar en un partido como con su contribución en el rendimiento grupal, indicando también la presencia de un buen diálogo entre los jugadores y su entrenador. Los 4 individuos que obtuvieron puntajes elevados mostraron mayor confianza y seguridad en cuanto a su desempeño dentro del equipo, debido a que existía un conocimiento claro de lo que el entrenador esperaba de ellos en una competencia. Es importante destacar que tres de ellos jugaban como titulares, desempeñándose en puestos de defensa y medio-campo. Además, tres individuos presentaron puntajes por debajo de la media, lo que indicaría que estos jugadores presentaban dificultades para comprender su función dentro del equipo, mostrando cierta disconformidad con las indicaciones del entrenador e inseguridad al desempeñar el rol asignado.

Tabla 1. Dimensión Claridad de rol en los jugadores (N = 26).

Frecuencia	Puntaje bruto	Frecuencia	Puntaje bruto
1	33	2	59

1	43	2	60
1	48	1	61
1	50	2	62
1	51	2	63
1	52	1	65
1	53	2	66
3	55	1	69
1	57		

En relación a la dimensión *Aceptación del rol* (Tabla 2) la media fue de 58.04 y la desviación estándar de 8.83. La respuesta más frecuente en el 81% de los miembros del equipo (n = 21) demostró que estaban conformes con el rol a desempeñar dentro del grupo y satisfechos con las consignas tácticas encomendadas por el entrenador. Aquellos jugadores que obtuvieron puntajes altos (n = 6) mostraron una mayor aprobación del rol asignado, sintiéndose más cómodos en el mismo, lo cual posibilitaba un mejor desempeño de las diferentes funciones. Cabe destacar que estos jugadores integraban el plantel de los defensores. Sin embargo, existió cierto descontento, en cuanto a la aprobación y satisfacción por el rol asignado en 5 de los individuos, de los cuales 3 de ellos se desempeñaban como delanteros.

Tabla 2. Dimensión Aceptación del rol asignado en los jugadores (N = 26)

Frecuencia	Puntaje bruto	Frecuencia	Puntaje bruto
1	35	3	60
2	43	3	61
1	47	1	62
1	48	1	65
1	54	3	67

Frecuencia	Puntaje bruto	Frecuencia	Puntaje bruta
1	28	4	60
1	45	2	61
1	59		

Por último y con respecto a la dimensión *Percepción de la ejecución del rol* (Tabla 3) los datos mostraron una puntuación media en 18 (69%) jugadores, elevada en 5 (19%) y baja solamente en 3 (12%) de ellos. En el grupo total se obtuvo una media de 58.38 y una desviación estándar de 9.19. La respuesta principal obtenida por el 88% de los sujetos evaluados (n = 23) indicaría que el equipo, en general, mantenía una adecuada conformidad en cuanto al desempeño particular y las responsabilidades asignadas dentro del grupo, pudiendo poner en práctica, sin mayores dificultades, las consignas tácticas y estratégicas establecidas por el director técnico.

1	47	1	63
1	51	1	64
1	52	1	65
2	53	1	66
1	54	3	68
1	56	1	69
2	58	1	70

Tabla 3. Dimensión Percepción del rol en los jugadores (N= 26)

Los jugadores que registraron altos puntajes mostraron un mayor ajuste al estilo de juego propuesto por el entrenador (n = 5). Por el contrario, en los sujetos con puntuaciones bajas (n = 3) se observó una disconformidad con el sistema de juego propuesto.

Conclusiones

La cohesión y el ambiente de equipo es uno de los factores psicológicos que influyen en el rendimiento del deportista, por lo que es necesario que el entrenador dirija la atención sobre la calidad de las relaciones entre los individuos, haciendo sentir a los deportistas la necesidad de su presencia en el grupo. En este sentido, la conformación de los equipos debe realizarse sobre la base de la cantidad de integrantes

de diferente nivel de entrenamiento y prestigio, para compensar los posibles conflictos, lo cual se reflejará en un mejoramiento de su nivel de entrenamiento y en la competencia (García Ucha, 1998).

Además, es importante tener en cuenta que en los equipos deportivos las relaciones que se establecen no son inmutables sino que cambian ininterrumpidamente, tales modificaciones se producen en respuesta a cualquier acontecimiento externo o bajo la influencia de factores de orden subjetivo. El cambio que se produce a veces es de utilidad, en otras ocasiones, por el contrario, la efectividad de la actividad de determinados miembros e incluso de todo el equipo decae.

Los resultados obtenidos en la investigación realizada en la ciudad de San Luis señalaron que, pese a los momentos difíciles que debieron afrontar, la totalidad del grupo de futbolistas tenía una adecuada comprensión de sus roles dentro de un partido y conformidad tanto con las consignas y tácticas encomendadas por el entrenador como con el desempeño particular dentro del equipo. Estas características favorecieron la dinámica, la cohesión e integración entre los jugadores promoviendo un adecuado ambiente de equipo que se manifestó en un alto rendimiento deportivo, concediéndole gran importancia al “espíritu” del equipo.

Referencias Bibliográficas

- Carron, A. V. (1991): “El equipo deportivo como grupo eficaz”. En Williams, J.M.: *Psicología aplicada al deporte*. Ed. Biblioteca Nueva, Madrid.
- Carron, A.V. y Grand, R. R. (1982): *Team climate questionnaire*. Faculty of Physical Education, University of Western Ontario, London

- García Ucha, F. E. (Diciembre, 1998): “El equipo deportivo”. En *Revista Digital Buenos Aires*, N° 12. Recuperado el 10 de octubre de 2009, <http://www.efdeportes.com/efd12/gucha.htm>
- Gimeno, F., Buceta, J. M. y Pérez- Llantada, M. (2001): “El cuestionario “Características Psicológicas Relacionadas con el Rendimiento Deportivo” (C.P.R.D): Características psicométricas”. En *Análise Psicológica, Vol 1 (XX)*, pp. 93-133.
- Sabbadini, M.L., Fiorentino, M.T. y Baldi López, G. (2010). Características psicológicas relacionadas con el rendimiento deportivo en un equipo de fútbol de la provincia de San Luis. Tesis de grado no publicada, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de San Luis, Argentina.