

# *Relaciones entre los entrenadores y los jugadores y los jugadores titulares y suplentes \**

Tripel, D., Brocks, L.

## **1. Introducción**

Aparte de los componentes físico, técnico y táctico de los jugadores individuales, el rendimiento en el fútbol depende altamente de varios aspectos de la dinámica del grupo. El entrenador, el capitán del equipo, los jugadores titulares y los jugadores suplentes tienen por misión desempeñar ciertos papeles establecidos de una manera relativamente firme.

Las características fundamentales del entrenador las dan TUTKO & RICHARDS (1971) y HAHN (1977). Según TUTKO & RICHARDS (1971), es posible diferenciar cinco estilos diferentes de jefe: el severo e inflexible, el entrenador autoritario, el entrenador escrupuloso y exigente y el entrenador metódico y práctico. HAHN (1977) menciona los siguientes rasgos de personalidad de un entrenador que tiene éxito: orientación de actuación, flexibilidad, creatividad, estabilidad, persistencia, confianza en sí mismo, credibilidad, sentido de responsabilidad y aptitudes de planificación y de establecer contactos. El tipo de dotes de mando y formas características de conducta del entrenador afectan, lo mismo negativa que positivamente,

las actitudes y acciones de sus jugadores. Así, ejerce directamente su influencia sobre la estructura formal y desenvuelta del equipo, esto es, sobre el rendimiento y la orientación socio-emocional de los jugadores individuales y de los diferentes subgrupos (véase KLEIN & CHRISTIANSEN, 1966; LENK, 1970; VEIT, 1971).

Dentro de la estructura del equipo, la relación entre los entrenadores y los jugadores titulares y suplentes es de la máxima importancia. Al parecer, la definición de jugadores titulares y suplentes ofrece dificultades con respecto a ciertos aspectos relacionados con el tiempo o el rendimiento. Por lo general, los jugadores titulares se conciben como aquellos jugadores que, en una temporada, intervienen en más de la mitad de los partidos. Por contraste, los jugadores suplentes son aquellos jugadores que frecuentemente y durante largos periodos de tiempo están sentados en el banco y que, globalmente, juegan menos de la mitad de los partidos en toda una temporada (ESSING, 1977; BERGMANN, 1978). BERGMANN (1978) distingue 3 tipos de jugadores suplentes o de reserva: los jugadores más jóvenes sin experien-

cia intensiva en el juego; los jugadores que han perdido la forma debido a lesión, enfermedad y razones personales o de carácter profesional; los jugadores más antiguos después del climax de su carrera. Estos tres tipos están caracterizados por diferentes condiciones físicas, técnicas, tácticas y de motivación. UEBERLE (1971) puntualiza que el entrenador debe manejar cuidadosamente los jugadores suplentes e intentar estimularlos para que se conviertan en miembros valiosos del equipo (véase también CACHAY, 1978, HAGEDORN, 1979).

ESSING (1977) y ALLMER (1978) realizaron investigaciones detalladas acerca de las relaciones entre los jugadores titulares y los suplentes. ESSING (1977) investigó las relaciones entre 121 jugadores titulares y 62 jugadores suplentes sobre la base de cuestiones sociométricas concernientes al rendimiento y al liderato emocional. Los jugadores sustitutos se definieron como aquellos jugadores que intervienen en menos de la mitad de los partidos durante una temporada y que sus entrenadores designaron como reservas. Los jugadores titulares obtuvie-

\* Ponencia presentada en el I Congreso Mundial de Ciencias Biológicas aplicadas al Fútbol.

ron categorías más elevadas que los jugadores suplentes tanto por lo que respecta a la jerarquía orientada al rendimiento como por lo que atañe a la jerarquía orientada al aspecto socio-emocional.

Por lo general, los jugadores titulares, para la actuación y la interacción emocional, eligieron otros jugadores titulares en vez de jugadores suplentes. Por otro lado, los jugadores sustitutos tenían tendencia a elegir jugadores titulares por lo que se refiere a la interacción de rendimiento, pero, evidentemente, no con respecto a la interacción emocional.

ALLMER (1979) analizó la satisfacción y perspectiva de rendimiento en 19 jugadores titulares y otros 19 jugadores sustitutos en cuanto a nivel profesional y a nivel amateur elevado. Halló que los jugadores titulares de su muestra, con una excepción, estaban satisfechos de su actuación, pero los jugadores suplentes se dividían por igual en dos grupos, uno de jugadores satisfechos y otro de jugadores descontentos. Sobre la base de la diferenciación entre jugadores satisfechos e insatisfechos, se computaron los análisis de grupo y clasificación. Se podrían clasificar 4 grupos diferentes, compuestos todos ellos tanto de jugadores titulares como de jugadores suplentes, pero en números diferentes. Evidentemente, en función de esta clasificación, no queda demostrado que la diferenciación formal entre jugadores titulares y suplentes sea suficientemente selectiva.

Por lo menos, de conformidad parcial con los hallazgos de ESSING (1977) sobre las diferencias de rendimiento y orientación socio-emocional entre jugadores titulares y suplentes, y los resultados de ALLMER (1979) acerca de las distinciones por lo que respecta a la satisfacción de actuación entre jugadores titulares y sustitutos, en esta investigación se analizan los aspectos siguientes:

1. diferencias en la distribución de los jugadores titulares y suplentes en dependencia de su última liga,
2. análisis de los aspectos de rendimiento y de orientación socio-emocional (análisis de factor),

3. diferencias en las evaluaciones entre jugadores titulares y suplentes.

## 2. Método

### 2.1 Sujetos

En esta investigación tomaron parte 71 jugadores de fútbol masculinos. De acuerdo con sus contestaciones a la pregunta de si estaban sentados en el banco de los reservas en el momento de llenar el cuestionario al finalizar la primera temporada, fue posible identificar 36 jugadores titulares y 35 jugadores suplentes. El número de 71 jugadores comprendía 26 jugadores procedentes de la liga amateur más elevada, 25 procedentes de la segunda liga más elevada y 20 procedentes de la tercera liga amateur más elevada. Fueron 37 los jugadores que se consideraron por sí mismos como jugadores defensivos y 34 los que se consideraron como jugadores ofensivos. La edad de los jugadores oscilaba entre 18 y 33 años. El promedio de edad de los jugadores titulares ( $\bar{x}=24,02$  años) era ligeramente superior al de los jugadores suplentes ( $\bar{x}=22,65$  años).

### 2.2. Cuestionario

La primera fase de la elaboración de este cuestionario se caracterizó por un conjunto de asuntos concernientes a la relación entre el entrenador y los jugadores titulares y suplentes. Este modelo se revisó sobre la base de una población pequeña. Este modelo revisado se modificó otra vez después de otro pequeño estudio. Finalmente, aparte de los datos personales, el cuestionario estaba constituido por 80 cuestiones, debiéndose contestar todas ellas sobre una escala de 5 puntos, desde "1 = muy exacto" a "5 = inexacto". En este informe se eligieron solamente 32 cuestiones, las cuales ponen de relieve por lo menos diferencias significativas en la evaluación entre los jugadores titulares y los suplentes.

### 2.3. Procedimiento

El cuestionario final se puso en manos de 120 jugadores de fútbol y lo contestaron completamente 71

(59,16%) jugadores. Cuando se formularon algunas preguntas concernientes a su contenido, se proporcionó información adicional. El período de tiempo destinado a cumplimentar los cuestionarios se extendió desde diciembre 1981 hasta fin de enero de 1982. Este período se eligió al objeto de tener ya un equipo bastante establecido después del comienzo de la temporada y para evitar los efectos de cambios de equipos anticipados antes de finalizar la temporada.

### 2.4. Análisis estadísticos

Los programas de ordenador para distribución de las frecuencias, del análisis de factor y el análisis de desavenencia se utilizaron para el proceso de datos estadísticos (BEUTEL y otros, 1980).

## 3. Resultados

Los resultados de esta investigación pueden describirse e interpretarse con referencia a los tres aspectos del análisis.

3.1 Diferencias en la distribución de los jugadores titulares y sustitutos en relación a su última liga.

En la Tabla 1 se ilustran las frecuencias absolutas de los jugadores en sus últimas ligas y las frecuencias absolutas y relativas de sus estados actuales. Son 9 los jugadores de la muestra procedentes de equipos juveniles, uno de los cuales se convirtió en titular, pero 8 de ellos resultaron jugadores suplentes. Son 18 los jugadores que cambiaron de club a partir de las ligas bajas, 9 de los cuales pasaron a ser jugadores titulares y 9 jugadores suplentes. Los 32 jugadores procedentes del mismo nivel de liga se dividieron en 17 (53,1%) jugadores titulares y 15 (46,9%) jugadores suplentes. Los jugadores que descendieron de los niveles de liga elevados se distribuyeron en 9 jugadores titulares (75%) y 3 jugadores suplentes (25%). La prueba  $\chi^2$  para frecuencias de célula igual (CLAUSS & EBNER, 1975; calcularon  $\chi^2 = 8,52$  con referencia al valor crítico de  $\chi^2 = 7,81$  sobre la base de tres grados de libertad) de-

Ultima liga	Estado actual				
	Jugadores titulares (36)			Jugadores sustitutos (35)	
	Frec. absol.	Frec. absol.	Frec. relat.	Frec. absol.	Frec. relat.
Equipo joven	(9)	1	11,10%	8	88,90%
Liga baja	(18)	9	50,00%	9	50,00%
Misma liga	(32)	17	53,10%	15	46,90%
Liga alta	(12)	9	75,00%	3	25,00%

Tabla 1: Ultima liga y estado actual

mostró que eran significativamente ( $p < 0,05$ ) diferentes observadas en comparación con las frecuencias de célula previstas. Evidentemente, este descubrimiento se debe al hecho de que la casi totalidad de los jugadores jóvenes se convirtieron en jugadores suplentes, mientras que la mayoría de los jugadores procedentes de las ligas altas adquirieron el estado de jugadores titulares.

Este resultado confirma la suposición de que el aspecto de la experiencia en las diferentes ligas es esencial para el estado actual de los jugadores. Es probable que los jugadores de fútbol con un grado de experiencia bajo están sentados en el banco, mientras que los jugadores con casi una experiencia equivalente se dividen equitativamente y los jugadores con mucha experiencia se convertirán probablemente en jugadores titulares. Existe también una ligera indicación de esta tendencia en la muestra disponible, debido a que los jugadores titulares son casi 1,5 años más viejos y, como es de suponer, tienen más experiencia que los jugadores suplentes.

### 3.2. Análisis de los aspectos de rendimiento y de orientación socio-emocional

En la Tabla 2 se mencionan los resultados de los análisis de factor. Se calculó un análisis de factor de eje principal con iteraciones de comunidades (BEUTEL y otros, 1980) sobre la base de 32 cuestiones. Se

eligieron 4 factores teniendo en cuenta las razones estadísticas siguientes: Valor eigen  $> 5\%$  por factor, prueba scree, suma de cuestiones de marcado  $> 1$  ( $\sum a^2 > 1$ ) y por lo menos 3 cuestiones de marcado  $> 0,50$ .

En la Tabla 2, aquellas cuestiones que muestran solamente una carga baja sobre un factor (0,30) se ponen entre paréntesis y, por tanto, no se considera que contribuyan de una manera significativa a la aclaración de la desavenencia.

Así, el análisis de factor pone de relieve cuatro factores diferentes. El primer factor se caracteriza por 9 cuestiones significativas concernientes a la satisfacción de actuación y buena inteligencia del personal y a la valoración de la actuación del entrenador. La cuestión 1 "Estoy satisfecho con la frecuencia de mis juegos durante la temporada" indica la carga más elevada (0,70). La cuestión 5 "Mi actuación es suficientemente apreciada" (0,59) y la cuestión 7 "En mi opinión el entrenador organiza el equipo de una manera adecuada" (0,52) demuestran las buenas relaciones entre el entrenador y los jugadores. Las otras cuestiones, (2, 4, 6) también subrayan un alto grado de evaluación uniforme del rendimiento. Las cuestiones 10 y 11 exhiben cargas demasiado bajas y no tienen un valor significativo.

El factor 2 puede considerarse un factor ambivalente con 4 cuestiones de relación emocional positiva, pero también con 4 cuestiones que discre-

pan fundamentalmente en cuanto a la evaluación del rendimiento entre entrenador y jugadores. Las cuestiones 12 "Estoy en buenas relaciones con el entrenador" (0,73) y 13 "El entrenador tiene el aprecio del equipo" (0,72) muestran las cargas más elevadas en este factor y respaldan la relación emocional positiva. En la cuestión 14 "El entrenador debe intentar la motivación más intensiva de los jugadores durante las prácticas" (0,67) pone especialmente de manifiesto una indicación de crítica. La cuestión 18 "El entrenador no siempre organiza el equipo de conformidad con el rendimiento real" (0,45) y la cuestión 19 "El entrenador permite frecuentemente la permanencia de jugadores rutinarios en el equipo a pesar de su inferior rendimiento durante un largo periodo" (0,44) ponen en evidencia distintos indicios de discrepancias.

El factor 3 puede también considerarse como un factor ambivalente con 2 cuestiones de descontento por lo que respecta a la valoración del rendimiento efectuada por el entrenador, y 2 cuestiones de entendimientos competitivos. La cuestión 21 "Por mi mismo, noto que estoy apoyado por otras personas (p.e., presidente, espectadores) en cuanto a que mi rendimiento es mejor que el valorado por el entrenador" presenta con mucho la carga más elevada (0,71). Tal como se desprende de la cuestión 22 ("Algunas veces se me sustituye, a pesar de que no juego de un modo insuficiente" (0,58), la

evaluación individual del rendimiento es muy diferente de la que realiza el entrenador. En la cuestión 24 "Algunas veces deseo que mi equipo juegue de una manera insuficiente al objeto de demostrar más afirmativamente mis facultades" (0,39) y la cuestión 25 "Sería para mí una noticia grata, si el rival en mi posición dejase el equipo" (0,36) ponen de manifiesto conatos de rivalidad y pensamientos competitivos.

En el factor 4, puede detectarse, en la totalidad de las 7 cuestiones, una evaluación positiva de la propia concepción y del rendimiento personal. Las cuestiones 26, 27 y 28, que

son las tres que presentan las cargas más elevadas, muestran la firme convicción de ser y de seguir siendo un jugador titular y un miembro valioso del equipo, como se deduce, por ejemplo, de la cuestión 26 "En este momento mi rendimiento es suficiente para ser un jugador titular" (0,70) y la cuestión 27 "Creo que puedo seguir siendo o pasar a ser un jugador titular la próxima vez" (0,69). Las cuestiones 29 y 30 respaldan las nociones de evaluación elevada de las aptitudes del jugador efectuada por el entrenador y el efecto de motivación de una multitud de espectadores. La carga más baja se

encuentra en la cuestión 32 "Voy a cambiar de clubs porque creo que soy capaz de una liga más elevada" (0,30).

Como resulta evidente, el análisis de factor presenta dos factores más bien homogéneos (Factores 1 y 4) y dos factores más bien heterogéneos o ambivalentes (factores 2 y 3). De esta manera, los resultados del análisis de factor pueden considerarse como una validación factorial del cuestionario en términos de un instrumento útil para analizar los diversos entendimientos y evaluaciones de las relaciones entre entrenadores y jugadores titulares y sustitutos.

Tabla 2: Análisis de factor (4 factores)

Cuestión		carga del factor
<b>Factor 1: Satisfacción de actuación y concordancia en la evaluación del rendimiento por parte del personal y del entrenador</b>		
1	Estoy satisfecho con la frecuencia de mis juegos durante la temporada.	0,70
2	Mis oportunidades son buenas para seguir siendo o pasar a ser un jugador titular con este entrenador.	0,65
3	Puedo definitivamente desarrollar mis aptitudes con este entrenador.	0,61
4	Estoy satisfecho con la duración de mi intervención en los juegos.	0,60
5	Mi rendimiento es suficientemente apreciado.	0,59
6	El entrenador habla a menudo conmigo acerca de mi rendimiento.	0,55
7	En mi opinión, el entrenador organiza el equipo de una manera adecuada.	0,52
8	Si estoy en el equipo, juego a causa de mi rendimiento.	0,42
9	Como que deseo jugar, no critico al entrenador.	0,37
(10)	Significa una tensión para mí el ser sustituido por rendimiento insuficiente.	0,27)
(11)	Estoy satisfecho con mis resultados. (Desaveniencia global resumida	0,23) 4,21)
<b>Factor 2: Relación emocional positiva y discrepancia en la evaluación del rendimiento entre el jugador y el entrenador.</b>		
<b>Cuestión</b>		
12	Estoy en buenas relaciones con el entrenador.	0,73
13	El entrenador tiene el aprecio del equipo.	0,72
14	El entrenador debe intentar la motivación más intensiva de los jugadores durante las prácticas.	0,67
15	También después de los juegos, tengo un buen contacto personal con el entrenador.	0,64
16	El entrenador favorece más a los jugadores del equipo por los que tiene simpatía.	0,60
17	El entrenador parece fiable en su evaluación de mi rendimiento.	0,53
18	El entrenador no siempre organiza el equipo de conformidad con el rendimiento real.	0,45
19	El entrenador permite frecuentemente que los jugadores rutinarios permanezcan en el equipo a pesar de su rendimiento inferior durante un largo período.	0,44

(20	Si no puedo pasar a ser un jugador titular, deseo jugar en el equipo inferior durante un largo periodo. (Desaveniencia global resumida	0,23) 3,93)
-----	---	----------------

**Factor 3: Discrepancia en la evaluación del rendimiento entre el jugador y el entrenador y conatos competitivos.**

21	Por mí mismo, me siento apoyado por otras personas (p. e., presidente, espectadores) en cuanto a que mi rendimiento es mejor que el que resulta de la evaluación del entrenador.	0,71
22	Algunas veces se me sustituye a pesar de que no juego de una manera insuficiente.	0,58
23	Al objeto de evitar disgustos en el equipo, el entrenador suele sustituir los jugadores más jóvenes sin posición segura.	0,56
24	Algunas veces deseo que mi equipo juegue de un modo insuficiente al objeto de demostrar más afirmativamente mis facultades.	0,39
25	Sería grato para mí si el rival en mi posición dejase el equipo. (Desaveniencia global resumida	0,36 2,78)

**Cuestión**

**carga del factor**

**Factor 4: Evaluación positiva del rendimiento del personal**

26	En este momento mi rendimiento es suficiente para ser un jugador titular.	0,70
27	Creo que puedo seguir siendo o pasar a ser un jugador titular la próxima vez.	0,69
28	Pienso que soy un buen jugador en esta liga.	0,64
29	El entrenador tiene muy buen concepto de mí.	0,53
30	Me gusta jugar delante de muchos espectadores.	0,46
31	Significa tensión para mí el entrar en juego como sustituto.	0,37
32	Voy a cambiar de club, porque creo que soy capaz de una liga más elevada. (Desaveniencia global resumida	0,30 2,71)

**3. Diferencias de evaluación entre jugadores titulares y suplentes**

Las diferencias en las evaluaciones pueden describirse sobre la base de cuatro factores establecidos empíricamente, tal como puede verse en la Tabla 3 y la Figura 1 (con cuestiones abreviadas).

**Factor 1: Satisfacción de actuación y concordancia en la evaluación del rendimiento por el personal y por el entrenador**

Los jugadores titulares están significativamente mucho más satisfechos con su estado, la frecuencia de sus juegos y con sus resultados, que los jugadores suplentes. Especialmente, esto puede deducirse de la cuestión 1 "Estoy satisfecho con la frecuencia de mis juegos durante la temporada" con una evaluación de  $\bar{x} = 1,97$  en comparación con  $\bar{x} = 4,08$  en el lado de los jugadores de

reserva. La cuestión 11 expresa que los jugadores titulares están más satisfechos con sus resultados globales ( $\bar{x} = 3,22$ ) que los sustitutos ( $\bar{x} = 4,22$ ). Los jugadores titulares ponen de manifiesto un grado evidentemente más elevado de concordancia con la evaluación del rendimiento efectuada por el entrenador que los jugadores suplentes. En la cuestión 3 "Puedo definitivamente desarrollar mis aptitudes con este entrenador" se aprecian diferencias altamente significativas con  $\bar{x} = 3,05$  para los jugadores titulares y  $\bar{x} = 3,88$  para los jugadores suplentes.

De acuerdo con la opinión de los jugadores titulares, el entrenador organiza el equipo de una manera más adecuada ( $\bar{x} = 2,63$ ) que según opinión de los jugadores suplentes ( $\bar{x} = 3,48$ ). Además, resulta evidente que el entrenador habla más a menudo con los jugadores titulares que con los jugadores suplentes (cuestión 6). Ello significa más tensión para los

jugadores suplentes que deben sustituirse a causa de un rendimiento insuficiente que para los jugadores titulares (cuestión 10).

**Factor 2: Relación emocional positiva y desavenencia de la evaluación del rendimiento entre jugador y entrenador**

Por lo general, los jugadores titulares tienen unas relaciones significativamente mejores con los entrenadores que los jugadores suplentes. La evaluación de la cuestión 12: "Estoy en buenas relaciones con el entrenador" es más afirmativa ( $\bar{x} = 2,08$ ) que la de los jugadores de reserva ( $\bar{x} = 3,08$ ). Los jugadores titulares están más seguros de que el entrenador goza del aprecio del equipo (cuestión 13:  $\bar{x} = 2,08$ ) que los jugadores suplentes ( $\bar{x} = 2,65$ ). Los jugadores titulares piensan que el entrenador parece más creíble en su evaluación de rendimiento (cuestión 17:

$\bar{x} = 2,44$  en comparación con  $x = 3,37$ ). Los jugadores suplentes son de la opinión de que el entrenador debe intentar de una manera más intensiva la motivación de los jugadores durante las prácticas (cuestión 14:  $\bar{x} = 2,48$  en comparación con  $x = 3,19$ ). Por otra parte, critican en

mayor grado que los jugadores titulares el concepto de equipo del entrenador, por ejemplo, en la cuestión 19:

“El entrenador permite frecuentemente que los jugadores rutinarios permanezcan en el equipo a pesar de su rendimiento inferior durante un

largo periodo” ( $\bar{x} = 1,97$  en comparación con  $\bar{x} = 2,72$ ). En opinión de los sustitutos, los entrenadores suelen favorecer más a los jugadores del equipo por los que sienten simpatía y no siempre organizan el equipo de conformidad con el rendimiento real (cuestiones 16 y 17).

**Tabla 3: Diferencias en las evaluaciones entre jugadores titulares y suplentes**  
 (“1 = muy exacto” a “5 = inexacto”)

**Factor 1: Satisfacción de actuación y concordancia en la evaluación del rendimiento por parte del personal y del entrenador**

	titulares		Suplentes		Valor F. Sig.	
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s		
1. Estoy satisfecho con la frecuencia de mis juegos durante la temporada.	1,97	1,44	4,08	1,37	39,71	0,0000
2. Mis oportunidades son buenas para seguir siendo o pasar a ser un jugador titular.	1,69	0,85	3,45	1,31	45,11	0,0000
3. Puedo desarrollar definitivamente mis aptitudes con este entrenador.	3,05	1,14	3,88	1,23	8,66	0,0044
4. Estoy satisfecho con la duración de mi participación en los juegos.	2,11	1,50	4,02	1,46	29,51	0,0000
5. Mi rendimiento es suficientemente apreciado.	2,47	1,02	3,08	1,19	5,37	0,0234
6. El entrenador habla a menudo conmigo acerca de mi rendimiento.	3,33	1,21	4,00	1,18	5,44	0,0226
7. En mi opinión, el entrenador organiza el equipo de una manera adecuada.	2,63	1,01	3,48	1,09	11,38	0,0012
8. Si estoy en el equipo, juego por motivo de mi rendimiento.	1,61	0,90	2,34	1,32	7,41	0,0082
9. Como que deseo jugar, no critico al entrenador.	4,44	0,93	3,91	1,24	4,11	0,0464
10. Significa tensión para mí el hecho de que se me sustituya por rendimiento insuficiente.	2,91	1,48	2,22	1,30	4,29	0,0419
11. Estoy satisfecho con mis resultados.	3,22	1,41	4,22	1,08	11,23	0,0013

**Factor 2: Relación emocional positiva y discrepancia en la evaluación del rendimiento entre jugador y entrenador**

	titulares		Suplentes		Valor F. Sig.	
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s		
12. Estoy en buenas relaciones con el entrenador.	2,08	1,07	3,08	1,26	12,88	0,0006
13. El entrenador tiene el aprecio del equipo.	2,08	0,93	2,65	1,23	4,87	0,0305
14. El entrenador debe intentar la motivación más intensiva de los jugadores durante las prácticas.	3,19	1,45	2,48	1,29	4,71	0,0333
15. Incluso después de los juegos, tengo un buen contacto personal con el entrenador.	2,63	1,17	3,40	1,35	6,40	0,0136
16. El entrenador favorece más a los jugadores del equipo que tienen su simpatía.	3,66	1,47	2,80	1,32	6,78	0,0113

17. El entrenador parece creíble en su evaluación de mi rendimiento.	2,44	1,13	3,37	1,11	12,08	0,0009
18. El entrenador no siempre organiza el equipo de conformidad con el rendimiento real.	3,30	1,32	2,60	1,19	5,53	0,0214
19. El entrenador permite frecuentemente que los jugadores rutinarios permanezcan en el equipo a pesar de su rendimiento inferior durante un largo periodo.	2,72	1,38	1,97	0,92	7,17	0,0092
20. Si no puedo pasar a ser un jugador titular, deseo jugar en el equipo más inferior durante un largo periodo.	3,16	1,57	3,91	1,44	4,33	0,0410

**Factor 3: Discrepancia de la valoración del rendimiento entre el jugador y el entrenador y entendimientos competitivos.**

	titulares		Suplentes		Valor F. Sig.	
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s		
21. Me siento apoyado por otras personas (p. e., presidente, espectadores) por lo que respecta a que mi rendimiento es mejor del que resulta de la evaluación del entrenador.	4,11	1,30	3,25	1,37	7,18	0,0092
22. Algunas veces se me sustituye, a pesar de que no juego de un modo insuficiente.	4,13	1,33	3,34	1,47	5,69	0,0197
23. Al objeto de evitar disgustos en el equipo, el entrenador sustituye principalmente los jugadores más jóvenes sin posición segura.	3,58	1,42	2,94	1,25	4,03	0,0486
24. Algunas veces deseo que mi equipo juegue de un modo insuficiente al objeto de demostrar más afirmativamente mis aptitudes.	4,77	0,54	4,25	1,09	6,51	0,0129
25. Sería grato para mí que el rival en mi posición dejara el equipo.	4,75	0,55	4,22	1,28	4,57	0,0290

**Factor 4: Evaluación positiva del rendimiento personal**

26. En este momento mi rendimiento es suficiente para ser un jugador titular.	1,55	0,65	2,97	1,46	27,93	0,0000
27. Pienso que puedo seguir siendo o pasar a ser un jugador titular para la próxima vez.	1,55	0,65	2,51	1,22	17,14	0,0001
28. Pienso que soy un buen jugador en esta liga.	2,13	0,68	2,85	1,03	12,01	0,0009
29. El entrenador tiene un concepto elevado de mis aptitudes.	2,41	0,64	3,74	1,01	43,56	0,0000
30. Me gusta jugar delante de muchos espectadores.	1,47	0,69	2,02	1,22	5,57	0,0210
31. Significa tensión para mí entrar en juego como sustituto.	4,08	1,36	3,08	1,33	9,71	0,0027
32. Voy a cambiar de clubs porque creo que soy capaz de una liga más elevada.	3,97	1,29	4,57	0,77	5,52	0,0216

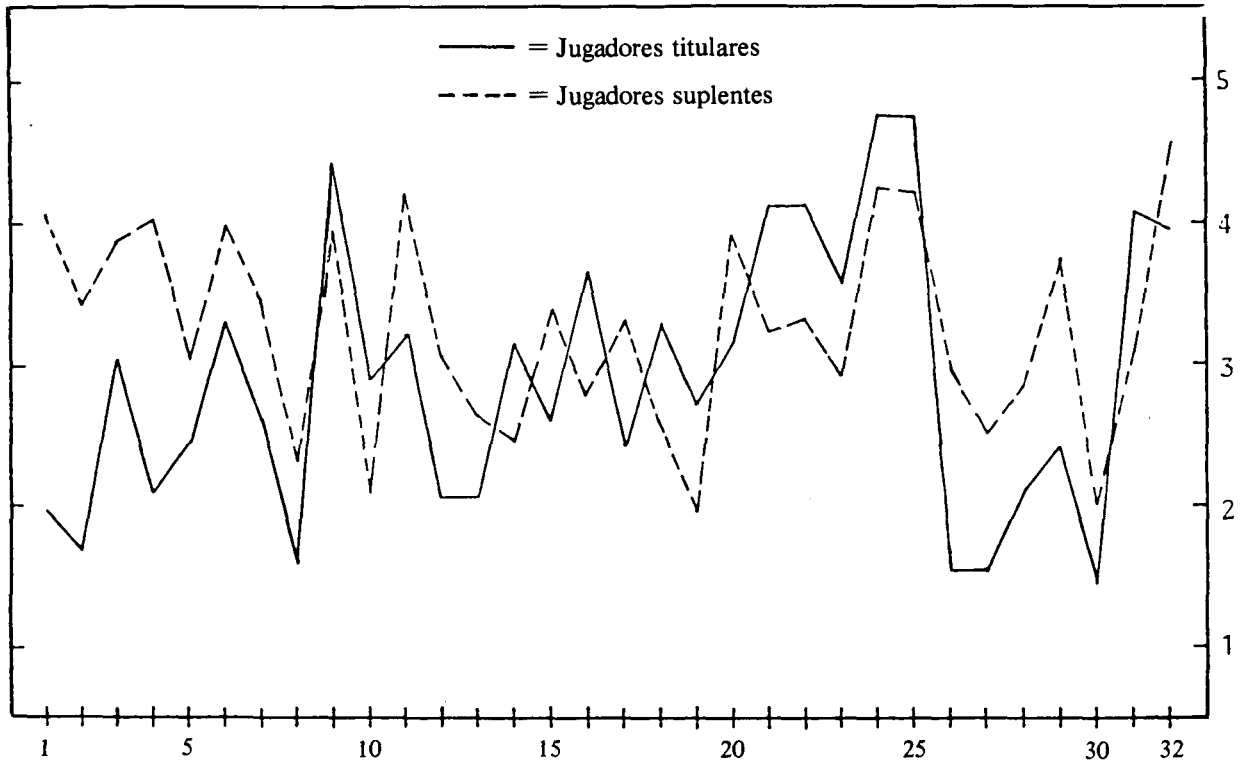


Figura 1: Diferencias en las evaluaciones entre jugadores titulares y sustitutos ("1 = muy exacto" a "5 = inexacto")

**Factor 1**

1. Satisfacción con los juegos
2. Buenas oportunidades como jugador titular
3. Desarrollo de aptitudes
4. Satisfacción con la duración
5. Apreciación de rendimiento
6. Hablar con el entrenador
7. Organización adecuada del equipo
8. Juego debido al rendimiento
9. Sin críticas del entrenador
10. Sustituido por mal rendimiento
11. Satisfacción con los resultados

**Factor 2**

12. Buenas relaciones con el entrenador
13. El entrenador goza del aprecio del equipo
14. El entrenador estimula más
15. Buen contacto con el entrenador
16. El entrenador favorece a los jugadores preferidos
17. El entrenador es creíble
18. El entrenador organiza de una manera inadecuada
19. El entrenador prefiere los jugadores rutinarios
20. Jugar en un equipo inferior

**Factor 3**

21. Reforzado por otros
22. Sustituido a pesar de que juego bien
23. Sustitución de los jugadores jóvenes
24. El equipo juega de un modo insuficiente
25. El rival deja el equipo

**Factor 4**

26. Rendimiento suficiente
27. Jugador titular la próxima vez
28. Buen jugador en la liga
29. El entrenador me tiene muy bien conceptuado
30. Juego delante de espectadores
31. Tensión para entrar en juego
32. Capaz de una liga superior



**Factor 3: Discrepancia en la evaluación del rendimiento entre jugadores y entrenador y entendimientos competitivos**

Los jugadores suplentes se dan cuenta por sí mismos de que están apoyados por otras personas en un grado significativamente elevado por lo que respecta a que su rendimiento es mejor del que resulta de la evaluación del entrenador (cuestión 21:  $\bar{x} = 3.25$  en comparación con  $\bar{x} = 4.11$ ). Los reservas no están satisfechos con la manera según la cual se efectúa su sustitución. En su mayor parte, creen que algunas veces se les sustituye a pesar de que no juegan de un modo insuficiente (cuestión 22). Por lo general, son en alto grado de la opinión de que, al objeto de evitar disgustos en el equipo, el entrenador sustituye sobre todo por jugadores titulares los jugadores más jóvenes sin posición segura (cuestión 23). Como que su motivación estriba en tomar parte en los juegos, desean, en mucha mayor proporción que los jugadores titulares, que el equipo juegue de un modo insuficiente a fin de demostrar más afirmativamente sus aptitudes (cuestión 24). Los suplentes se alegrarían también de un modo más decidido que los jugadores titulares, si los rivales en sus posiciones dejasen el equipo (cuestión 25).

**Factor 4: Evaluación positiva del rendimiento del personal**

Los jugadores titulares están, de una manera altamente significativa, más seguros de que su rendimiento es suficiente para ser jugadores titulares (cuestión 26:  $\bar{x} = 1.55$ ) que los jugadores sustitutos ( $\bar{x} = 2.97$ ). Además, sin ningún género de dudas, están más convencidos de que pueden seguir siendo o pasar a ser jugadores titulares para la próxima vez (cuestión 27:  $\bar{x} = 1.55$ ) que los jugadores suplentes ( $\bar{x} = 2.51$ ). En su mayor parte, los jugadores titulares son más de la opinión de que los entrenadores tienen un concepto elevado de sus aptitudes que los jugado-

res de reserva (cuestión 29). Los jugadores titulares también piensan que son buenos jugadores en sus ligas de una manera más afirmativa que los sustitutos (cuestión 28). Lo que es más, los jugadores titulares desearían incluso cambiar de clubs porque creen que son capaces de una liga más elevada, estando convencidos de ello en mayor grado que los jugadores sustitutos (cuestión 32).

**4. Resumen**

Los resultados de este estudio de exploración sobre las relaciones entre entrenadores y jugadores titulares y sustitutos pueden resumirse en términos de los tres aspectos de análisis siguientes:

1. Existe una distribución significativa de jugadores titulares y sustitutos en dependencia de su última liga. Con una excepción, todos los jugadores procedentes de equipos juveniles pasan a ser jugadores suplentes. Los jugadores procedentes de ligas inferiores o iguales se distribuyen, casi uniformemente, en jugadores regulares y suplentes. Los jugadores procedentes de ligas más elevadas tienen más probabilidades de pasar a ser jugadores titulares. Aparentemente, los diferentes grados de experiencia son la causa de esta tendencia distributiva.

2. Los diversos aspectos de las relaciones entre entrenadores y jugadores titulares y suplentes pueden agruparse en 4 factores. Al parecer, los factores 1 a 4 son más bien homogéneos con respecto a la satisfacción de rendimiento personal. Los factores 2 y 3 pueden calificarse como comparativamente más heterogéneos y ambivalentes. El factor 2 incorpora las relaciones emocionales positivas y una discrepancia en la evolución del rendimiento entre jugador y entrenador, y el factor 3, comprende la discrepancia de evaluación de rendimiento y los entendimientos competitivos. Por lo general, estos 4 factores subrayan la validez factorial del cuestionario.

3. Por lo que se refiere a los 4 factores, pueden detectarse diferencias inconfundibles en las evaluacio-

nes entre jugadores titulares y suplentes. Los jugadores titulares están significativamente más satisfechos con la frecuencia de sus juegos, su estado, su rendimiento y sus resultados, que los jugadores suplentes. Tienen una relación mucho más estrecha y positiva con el entrenador que los jugadores suplentes. También tienen un concepto más positivo de sus propias aptitudes y perspectivas que los suplentes. Por otro lado, los jugadores suplentes critican al entrenador de una manera más categórica por lo que respecta a la evaluación de rendimiento tendenciosa y a la organización inadecuada del equipo, que los jugadores titulares. Por otra parte, los jugadores suplentes presentan más deseos enérgicos que los jugadores titulares de que el equipo juegue de un modo insuficiente y el rival lo abandone.

Evidentemente, en esta muestra pueden hallarse claras diferencias de evaluación de las relaciones entre el entrenador y los jugadores titulares y sustitutos. Estos resultados confirman considerablemente los hallazgos de ALLMER (1979) de diferentes evaluaciones de satisfacción de rendimiento y perspectiva. Además, ponen de manifiesto un alto grado de concordancia con los resultados de ESSING (1977) en lo que concierne a las diferencias en la valoración del rendimiento y de los aspectos socio-emocionales entre jugadores titulares y sustitutos. Puede suponerse que las diferencias de evaluaciones entre jugadores titulares y sustitutos a nivel profesional son incluso más patentes y significativas que a nivel amateur elevado.

Considerando estos resultados, parece necesario hacer que los entrenadores sean más sensibles a los procesos dinámicos de sus equipos, al objeto de reconocer los atletas con problemas (OGILVIE & TUTKO, 1966) tan pronto como sea posible y de anticipar y conducir adecuadamente los conflictos. Esto también significa hacer que ellos sean más conscientes de su clase de mando y de su efecto sobre los jugadores individuales y sobre todo el equipo.

## Bibliografia

ALLMER, H.: *Leistungszufriedenheit und Leistungsperspektive bei Stammspielern und Ersatzspielern im Fussballsport*. In: ALBRECHT, D. (Hrsg.): *Fussballsport. Ergebnisse sportwissenschaftlicher Forschung*. Berlin: Bartels & Wernitz, 1979, 65-85.

BERGMANN, W.: *Probleme der Bank- und Kadernspieler*. Leistungssport, 1978, 2, 124-129.

BEUTEL, A., KÜFFNER, H., & SCHUBÖ, W.: *SPSS 8. Statistikprogramm für die Sozialwissenschaften*. Stuttgart: Fischer, 1980.

CACHAY, K.: *Sportspiel und Sozialisation. System- und rollentheoretische Analysen am Beispiel des Hallenhandballspiels*. Schorndorf: Hofmann, 1978.

CLAUSS, G., & EBNER, H.: *Grundlagen der Statistik für Psychologen, Pädagogen und Soziologen*. Frankfurt: Deutsch, 1970.

ESSING, W.: *Sozialpsychologische Aspekte der Beziehungen zwischen Stamm- und Ersatzspielern in Fussballmannschaften*. In: VANEK, M. (Hrsg.): *Das Sammelbuch der Arbeiten. 4. Weltkongress für Sportpsychologie*. Praga: 1977, 148-151.

HAGEDORN, G.: *Struktur und Dynamik von Sportspielmannschaften*. In: GABLER, H. et al.

(Hrsg.): *Praxis der Psychologie im Leistungssport*. Berlin: Bartels & Wernitz, 1979, 373-394.

HAHN, E.: *Psychologie des Trainers*. In: DSB (Hrsg.): *Psychologie in Training und Wettkampf*. Berlin: Bartels & Wernitz, 1977, 129-139.

KLEIN, M., & CHRISTIANSEN, G.: *Gruppenkomposition, Gruppenstruktur und Effektivität von Basketballmannschaften*. In: LÜSCHEN, G. (Hrsg.): *Kleingruppenforschung und Gruppe im Sport*. Colonia: Westdeutscher Verlag, 1966, 180-191.

LENK, H.: *Leistungsmotivation und Mannschaftsdynamik*. Schorndorf: Hofmann, 1970.

OGILVIE, B., & TUTKO, T.: *Problem athletes and how to handle them*. Londres: Pelham, 1966.

TUTKO, T.A., & RICHARDS, J. W.: *Psychology of coaching*. Boston: Allyn & Bacon, 1971.

UEBERLE, H.: *Trainingsleitung und Mannschaftsführung in den Sportspielen*. Schorndorf: Hofmann, 1971.

VEIT, H.: *Untersuchungen zur Gruppendynamik von Ballspielmannschaften*. Schorndorf: Hofmann, 1971.