

Influencia de la formación formal y no formal en las orientaciones que adoptan los entrenadores deportivos

Influence of formal and non-formal training on coaching style

Sebastián Feu Molina

Sergio José Ibáñez Godoy

Universidad de Extremadura. Facultad de Educación. Departamento de Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal. Badajoz, España.

Margarita Gozalo Delgado

Universidad de Extremadura. Facultad de Educación. Departamento de Psicología y Antropología. Badajoz, España.

Resumen

Los entrenadores deportivos presentan diversos perfiles u orientaciones a la hora de desarrollar su actividad profesional, en función de las variables contextuales que rodean al entrenamiento, de las características personales del entrenador y del proceso de formación realizado. El objetivo de este estudio es determinar cómo la enseñanza/formación (formal y no formal) condiciona las orientaciones que puede adoptar un entrenador en el desarrollo de sus funciones. En el estudio participaron 334 entrenadores españoles de balonmano. El 86,5% eran hombres y el 13,2% mujeres, con una edad media de 32.30 ± 8.9 . La investigación fue de tipo descriptivo e inferencial, y utilizó la encuesta para determinar la orientación del entrenador y su formación. A través del cuestionario de orientación de los entrenadores (COQ) se encontraron seis perfiles de entrenador con una validez y fiabilidad óptimas ($\alpha > .70$). Del análisis factorial exploratorio surgieron seis factores: orientación hacia el trabajo colectivo, orientación tecnológica, orientación innovadora, orientación al diálogo, orientación directiva y una orientación de clima social.

Los resultados indican que la formación inicial de los entrenadores es muy heterogénea, puesto que procede de diversas vías formativas: la federativa, la formación profesional y la universitaria. La formación inicial de mayor nivel se ha relacionado con conductas muy deseables en un entrenador: la orientación al trabajo en equipo, la tecnológica, la innovadora y la de clima social. El análisis estadístico determinó que, condicionantes previos, tales como haber sido jugador, la formación académica general y deportiva, los cursos de formación permanente y la experiencia como entrenador condicionaban la adopción de algunos de los perfiles señalados anteriormente.

Palabras clave: entrenador, orientación, formación formal, formación no formal, balonmano, cuestionario.

Abstract

Coaches have different profiles or orientations when it comes to their professional activity, depending on the contextual variables surrounding athletic training sessions, the personal characteristics of the coach and the educational process the coach has completed. The goal of this study was to determine how training/education (formal and non-formal) determines the direction that a coach may take in the performance of coaching functions. Three-hundred and thirty-four Spanish coaches of team handball (86.5% males and 13.2% females) an average of 32.30 ± 8.9 years of age participated in this study. The study was descriptive and inferential and used a survey to determine coach profiles and education. Through the Coach Orientation Questionnaire, six coach profiles with optimal validity and reliability ($\alpha > .70$) were found. Six factors emerged from the exploratory factorial analysis: orientation towards group work, technological orientation, innovative orientation, orientation towards dialogue, directive orientation and social climate orientation. The results indicated that the initial education of coaches is very heterogeneous, because coaches utilize diverse educational processes: federation-sponsored training, occupational training and university studies. Higher initial training/education seems to be related with features that are very desirable in a coach: orientation towards teamwork, technological orientation, innovative orientation and social climate orientation. Statistical analysis verified that determinants such as experience as a player, general academic and athletic education, continuing education and coaching experience were telling in the adoption of some coaching profiles.

Key words: coach, coaching style, formal education, non-formal education, handball, questionnaire.

Introducción

Son múltiples los trabajos que tratan de agrupar algunas conductas que caracterizan determinados estilos de entrenamiento, dando lugar a distintos perfiles adoptados por los entrenadores. Además, estos estudios se centran en discriminar aquellas variables que condicionan la adopción de cada uno de los perfiles identificados.

Las teorías del liderazgo han aportado numerosas investigaciones al estudio del perfil de los entrenadores. En concreto, se han centrado en el estudio de la relación atleta-entrenador desde diversas perspectivas (Poczwadowski, Barrott y Jowett, 2006; Shepherd, Lee y Kerr, 2006). Chelladurai y Riemer (1998), tras analizar la literatura existente, consideran que existen tres modelos en el estudio del liderazgo de los entrenadores: el *modelo medicional*, el *modelo normativo de los estilos de decisión en el entrenamiento* y el *modelo multidimensional*.

El entrenamiento deportivo depende de múltiples factores y, por lo tanto, debe ser estudiado desde una perspectiva sistémica y multifactorial. El modelo multidimensional de liderazgo ha sido utilizado para estudiar las preferencias de los deportistas sobre los estilos de decisión de sus entrenadores (Amorose y Horn, 2000; Cumming, Smith y Smoll, 2006; Modello y Janelle, 2001; Loughhead y Hardy, 2005; Riemer y Toon, 2001), así como para medir la percepción de los entrenadores sobre su propio estilo de liderazgo (Huang, Chen, Chen y Chiu, 2003; Ipinmoroti, 2002; Laughlin y Laughlin, 1994; Salminen y Liukkonen, 1994; Salminen y Liukkonen, 1996; Sullivan y Kent, 2003). Algunas investigaciones ponen de manifiesto la falta de representatividad e importancia de los problemas de entrenamiento seleccionados para confeccionar el cuestionario utilizado (Chelladurai, 1993; Chelladurai y Reimer, 1998).

La perspectiva multidimensional del análisis del entrenamiento deportivo ha continuado en otras investigaciones (Coté, Salmela, Trudel, Baria y Russel, 1995; Ibáñez, 1996; Feu, 2004; Feu, Ibáñez, Graça y Sampaio, 2007). El *Modelo Dinámico de Entrenamiento* (Dynamic Model of Coaching) de Coté et al. (1995) intenta integrar en un único modelo las variables del proceso de entrenamiento deportivo. Para ello, sitúa como componentes centrales al modelo mental del entrenador y los deportistas para la competición, junto con el entrenamiento y la organización. Por otro lado, este modelo establece como componentes periféricos las características personales del entrenador, las

características personales del deportista y su nivel de desarrollo, así como los factores contextuales.

Con posterioridad, Ibáñez (1996) establece una agrupación de conductas del entrenador que se agrupan y dan lugar a una serie de perfiles teóricos: *tradicional, tecnológico, innovador, colaborativo, dialogador y crítico*. Estos perfiles se ven sujetos a la influencia de cuatro variables: *la actitud ante el entrenamiento, la formación del entrenador, el proceso de planificación y la implicación del entrenador*. Por otra parte, los seis perfiles no deben considerarse como puros o rígidos, pues el entrenador tiende a situarse entre varios e incluso a evolucionar a otros en función del contexto, la formación, etc. Para establecer las características de cada perfil, Ibáñez (1996) se basa en seis dimensiones: *la filosofía del entrenamiento, el estilo del entrenamiento, los medios y recursos materiales que emplean, el clima de entrenamiento, la relaciones con sus ayudantes o colaboradores y la relación con sus jugadores*.

En el año 2004, Feu retomó el estudio de estas conductas del entrenador y estableció ocho dimensiones para definir los perfiles de éste, lo que complementó así la propuesta de Ibáñez (1996). Se introdujeron tres nuevas dimensiones: *los métodos y técnicas de entrenamiento, la planificación del entrenamiento y la evaluación del entrenamiento*. Por otro lado, se eliminó la dimensión *filosofía del entrenamiento*.

Las variables que condicionan la actuación del entrenador son muy diversas. De esta forma, y con el objetivo de comprender los perfiles que adoptan los entrenadores, debemos entender el entrenamiento como un sistema donde multitud de variables condicionan directa o indirectamente al entrenador (Feu, 2004). Estas variables pueden ser agrupadas en cinco grandes dimensiones: *sociodemográficas del entrenador* (edad, género...), *el grupo de jugadores*, *los aspectos del contexto de entrenamiento*, *las características personales del entrenador* y *la formación el entrenador*.

Puesto que el objetivo de la formación es el de promover las actuaciones más adecuadas del entrenador, es necesario estudiar qué variables relacionadas con la formación condicionan la adopción de las conductas más deseables en el entrenador. El objetivo final debería centrarse en favorecer la adopción de los estilos de actuación más deseables en un entrenador a través de la formación inicial y permanente.

La formación de los entrenadores

El objeto de estudio de las investigaciones centradas en el entrenador se ha dirigido a los siguientes tópicos (Gilbert y Trudel, 2004):

- El análisis del comportamiento del entrenador.
- El análisis de los pensamientos y reflexiones del entrenador.
- El análisis de las características del entrenador.
- El estudio de su desarrollo profesional.

La formación es un elemento esencial para favorecer el desarrollo profesional de los entrenadores y el acceso al nivel de experto en su profesión. La formación de las personas no sólo culmina en aquello que se ha venido a denominar la *formación formal* o *formación en el ámbito académico*, sino que también contribuyen las experiencias y aprendizajes adquiridos fuera del sistema escolar, es decir, la *educación no formal* (Colom, 2005). Además, estos últimos aprendizajes se consideran tan importantes como los formales (Ortega, 2005).

En la formación del entrenador, la formación formal es aquella que está sujeta a una regulación jurídica del sistema educativo o deportivo. Para este trabajo vamos a considerar la formación inicial, tanto la federativa como la del sistema educativo, la formación permanente y la experiencia como entrenador, ya que todas ellas aportan competencias que pueden condicionar la adopción de los perfiles de entrenador.

El sistema de formación inicial de los entrenadores ha variado mucho en los últimos 20 años. Tradicionalmente, ha planteado diferencias en función de las federaciones deportivas que impartían el título. Antes del Real Decreto 594/1994, la formación de los entrenadores se localizaba fuera del sistema educativo y estaba regulada por las federaciones deportivas. La aparición del Real Decreto 594/1994 organizó los títulos deportivos en tres niveles, además decerestableció el ámbito competencial de cada uno, así como los requisitos de acceso, las competencias y el número de horas del plan de estudios. A continuación, el Real Decreto 1913/1997 reguló las titulaciones deportivas como titulaciones académicas de régimen especial. Con tal fin, organizó en dos grados los títulos deportivos y se estableció, además, la organización del plan de estudios en diversos bloques de contenidos (comunes a todos los deportes, específicos del deporte, complementarios y de

formación práctica), así como con un aumento notable de las horas formativas del programa y unas exigencias en cuanto a los centros formativos y a los profesionales que impartían el título. Tras este Real Decreto, para cada deporte debía fijarse un currículo acorde con las exigencias establecidas. En el caso del balonmano, en el año 2004 se publicó el Real Decreto 361/2004, de 5 de marzo, *por el que se establecen los títulos de Técnico Deportivo y Técnico Superior en Balonmano*. La tardanza en publicar los Reales Decretos para cada deporte llevó en 2002 a regular, mediante la Orden ECD/3310/2002, los aspectos curriculares, los requisitos legales y los efectos de la formación deportiva a los que se refiere la disposición transitoria primera del Real Decreto 1913/1997. Este proceso legislativo ha dado lugar a una disparidad formativa que se encuentra en fase de homologación. En la actualidad, no ha dado tiempo a poner en marcha en todo el Estado Español los nuevos títulos que, excepcionalmente, continúan impartándose en diversos lugares a través de la regulación de la Orden ECD/3310/2002.

En el ámbito de la formación formal, no podemos olvidar a los técnicos deportivos que ha aportado el sistema educativo deportivo, unos con rango universitario, (los Licenciados en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte junto con los Maestros de Educación Física) y otros con rango de formación profesional, (los Técnicos Superiores en Animación de Actividades Físicas y Deportivas, y los Técnicos en Conducción de Actividades Físico-Deportivas en el Medio Natural). En la formación no formal del técnico deportivo destacamos tres aspectos a tener en cuenta: los *años de experiencia adquiridos como deportista*, la *experiencia deportiva como entrenador* y la *formación permanente*.

Las actividades deportivas constituyen las principales actividades formativas no formales que se dan en la infancia y adolescencia (Colom, 2005). En ocasiones, el éxito en las mismas da lugar a una especial motivación para convertirse en entrenador o profesor de Educación Física (Contreras, Ruiz, Zagalaz y Romero, 2002; Hutchinson, 1993; Obryant, O'Sullivan y Raudensky, 2000; Stroot y Williamson, 1993; Vizuete, 2002); es el caso de los deportistas reconvertidos a entrenador (Ibáñez, 1996). deportistas reconvertidos a entrenador. Este tipo de entrenadores se socializan en la cultura del entrenamiento deportivo y aprenden del contacto con sus entrenadores, ayudantes de entrenador e instructores cuando son jugadores (Lemyre, Trudel y Durand-Bush, 2007).

Otro tipo de formación no formal en el mundo del deporte son las actividades de formación permanente. Aunque pueden desarrollarse pueden ser desarrolladas de muy diversas formas, la más tradicional es la asistencia a

cursos de formación de diversa temática, relacionada con el deporte y otras ciencias aplicadas.

Por otra parte, las experiencias personales y profesionales van a aportar competencias profesionales a través de determinados comportamientos o conductas que se dan en el contexto de trabajo (Gilbert y Trudel, 2001; Navío, 2005). Por ello, será necesario considerar los años de ejercicio como entrenador como un elemento importante en la formación no formal. En la formación de técnicos deportivos, la experiencia práctica no ha sido aprovechada en todo su potencial, sobre todo en los títulos obtenidos por vía federativa. Las experiencias prácticas deben ir apoyadas en programas donde la tutorización facilite la reflexión sobre la propia práctica y sobre la de otros entrenadores (Cushion, Armour y Jones, 2003; Gilbert y Trudel, 2001; Lemyre et al., 2007; Nelson y Cushion, 2006).

Las orientaciones que asumen los entrenadores en los entrenamientos y la competición pueden variar en función de diversos factores, entre los que figura su formación. El objetivo de este trabajo es estudiar como la formación condiciona la adopción de las orientaciones de las conductas del entrenador.

Método

Mediante una metodología cuantitativa, se realizó un estudio descriptivo e inferencial sobre la influencia de la formación del entrenador en las orientaciones que toma en el ejercicio de sus funciones. Los datos fueron recogidos a través de una encuesta.

Participantes

La población seleccionada para este estudio fue la de los entrenadores de balonmano. La legislación sobre la protección de datos dificultó el muestreo, por lo que se optó por un muestreo por conglomerados. Para ello, se utilizó, utilizando como unidades de distribución a las Federaciones Territoriales, los clubes de categoría nacional, la Asociación de Entrenadores de Balonmano, las Facultades de Ciencias del Deporte y las Facultades de Educación. Se distribuyeron 2.500

encuestas, de las que 334 fueron devueltas debidamente cumplimentadas de forma anónima y voluntaria. 334. Entre éstas, 289 correspondieron a hombres y 44 a mujeres. La edad media de los participantes fue de 32.30 ± 8.9 y el margen de error del muestreo se situó por debajo de Se obtuvo 05 ($e = .049$).

Instrumento

Se utilizó un cuestionario compuesto de dos partes: el *cuestionario de orientación de los entrenadores*, (COQ), (Feu et al. 2007), y una *batería de preguntas sobre la formación como entrenador*. La escala COQ medía la orientación de los estilos del entrenador a través de 46 ítems que eran contestados en una escala tipo Likert, donde el 0 correspondía a «totalmente en desacuerdo» y el 100 a «totalmente de acuerdo». Para conocer cómo es la formación de los entrenadores se les preguntó por sus experiencias previas como jugador, su formación general, su formación académica relacionada con el deporte, su máxima titulación federativa obtenida en el balonmano, el número de cursos a los que asistieron en los dos últimos años y la temática de los mismos, así como los años de experiencia como entrenador.

CUADRO I. Titulaciones relacionadas con el deporte y el balonmano

Titulación federativa de balonmano	Titulación académica relacionada con el deporte
<ul style="list-style-type: none">• Dinamizador en balonmano• Monitor de balonmano (Nivel 1)• Entrenador Territorial (Nivel 2)• Entrenador Nacional (Nivel 3)	<ul style="list-style-type: none">• Módulo de Formación Deportiva de Grado Medio• Módulo de Formación Deportiva de Grado Superior• Maestros Especialista en Educación Física• Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte• Licenciado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte con aplicación específica en balonmano

Análisis estadístico

Se realizó un análisis factorial exploratorio para determinar las propiedades psicométricas del cuestionario COQ, (Biddle, Markland, Gilbourne, Chatzisarantis, y Sparkes, 2001) con rotación Varimax y autovalores mayores que 1. A continuación, se analizaron las relaciones y diferencias entre las variables. Previamente, se

analizaron los datos de cada variable, al objeto de decidir su idoneidad para el uso de pruebas paramétricas o no paramétricas.

Resultados y discusión

Para el análisis factorial, además de los criterios necesarios para aceptar la validez de la escala (Tabachnick y Fidell, 2007), se estableció como requisito fundamental que los factores obtenidos tuvieran al menos cinco ítems, de forma que cada perfil de entrenador pudiera ser definido con más precisión. En un primer análisis factorial se encontraron diez factores en los que algunos ítems saturaban por debajo de .40 y algunos factores tenían menos de tres ítems. Tras sucesivos análisis factoriales y la eliminación de ocho ítems, se encontró una matriz donde los ítems se agrupaban en seis factores. La muestra fue adecuada para realizar el análisis factorial con un índice de Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación muestral de .90. La prueba de esfericidad de Bartlett ($p < .001$) indicó que estábamos ante una matriz de puntuaciones que cumplía el supuesto de identidad.

El conjunto de los factores obtenidos explica el 58,53% de la varianza. Entre ellos, el primer factor es el que más varianza explica (29,78%), seguido del segundo, con una varianza del 8,83%, y del tercero, con una varianza de 6,74%. Los tres primeros factores (*orientaciones al trabajo en equipo, tecnológico e innovador*) presentan una fiabilidad muy alta, por encima de .84. Los factores cuatro y cinco, *orientaciones dialogadora y directiva* presentan una fiabilidad por encima de .75. Por último, el sexto factor, entrenador con una *orientación al clima social*, presenta una fiabilidad de .73 (ver Tabla I). La escala COQ obtuvo una fiabilidad óptima, $\alpha > .70$ (Nunnally y Bernstein, 1994; Feu et al., 2007).

Los estadísticos descriptivos de la escala COQ indican que el factor seis, orientación al clima social, obtuvo el mayor grado de acuerdo, ($M = 79.39 \pm 11.51$), seguido del factor denominado dialogador ($M = 75.60 \pm 15.25$). A continuación se sitúa el factor denominado trabajo en equipo ($M = 74.65 \pm 16.28$), después los factores innovador ($M = 72.06 \pm 15.25$), y directivo ($M = 65.68 \pm 15.98$), y, por último, el factor denominado tecnológico ($M = 64.13 \pm 21.11$).

De los seis factores encontrados, sólo dos reproducen la estructura del instrumento original y se forman con ítems de los factores teóricos iniciales, *tecnológico y dialogador*. Otros dos perfiles se forman con cinco ítems de un perfil, *innovador o tradicional*, más otro ítem del perfil *entrenador crítico*. Por

último, los otros dos factores se forman con ítems de tres o más perfiles de los planteados en nuestro modelo teórico, *entrenador colaborador-reflexivo* y *crítico-climático* (ver Cuadro II).

CUADRO II. Descripción de los perfiles de entrenador

Orientación	Descripción
Trabajo en equipo	Coordina con sus ayudantes la planificación, el método de trabajo y la selección de medios, y delega funciones en sus ayudantes. Le gusta tener ayudantes innovadores y creativos pero que, a su vez, sean críticos con el trabajo que se realiza.
Tecnológico	Planifica, controla, evalúa y utiliza métodos y técnicas de entrenamiento procedentes o relacionadas con la tecnología. Utiliza medios e instrumentos tecnológicos en el entrenamiento y prefiere que sus ayudantes sean especialistas en el empleo de estos medios.
Innovador	Prefiere innovar, busca nuevas alternativas en los métodos y evaluación, y utiliza medios y recursos novedosos en sus entrenamientos. Le gusta innovar en la planificación, aunque es crítico con todo el proceso de la planificación.
Dialogador	Utiliza el diálogo y la palabra como eje para conducir todo el proceso de entrenamiento. Intenta convencer a ayudantes, entrenadores, directivos, padres... de la utilidad de sus métodos, de su planificación y de su proyecto deportivo.
Directivo	Prefiere dirigir y planificar personalmente todo el proceso de entrenamiento y sólo utiliza métodos de eficacia reconocida. Se muestra crítico con los métodos a seleccionar, puesto que busca la perfección. Prefiere trabajar con jugadores que sigan fielmente sus instrucciones.
Clima social	Le preocupa tener un clima de entrenamiento donde los jugadores se impliquen en las alternativas que se proponen y acepten trabajar con las nuevas tecnologías. Es crítico en sus planteamientos, busca medios y recursos que mejoren el entrenamiento y desecha aquellos que no le valen. Prefiere que sus jugadores tengan una actitud crítica con su trabajo y analicen sus actitudes. Para suavizar las posibles tensiones y mantener un buen clima a la hora de conducir el entrenamiento utiliza el diálogo y la palabra.

La experiencia como jugador

El análisis de las orientaciones de los perfiles de entrenador en función de los años de experiencia como jugador de balonmano mostró únicamente una relación significativa con el estilo de orientación al *clima social* ($r_s = .110$; $p < .05$). Cuanto mayor es el número de temporadas como jugador, mayor la orientación al clima social.

El nivel formativo inicial general y los perfiles de entrenador

Para analizar la influencia de la *formación inicial general* en el perfil de *entrenador directivo* se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, aunque no se obtuvieron relaciones significativas. A través del coeficiente de correlación de Spearman, empleado en el estudio de aquellas orientaciones que no reunían las condiciones para utilizar pruebas paramétricas, se comprobó que existían relaciones significativas entre la formación general y los estilos con una orientación de *trabajo en equipo* ($r_s = -.199$; $p < .01$), *tecnológica* ($r_s = -.160$; $p < .01$), *innovadora* ($r_s = -.166$; $p < .01$) y *de clima social* ($r_s = -.170$; $p < .01$). Los resultados indicaron que cuanto mayor era el nivel formativo general, mayores eran los valores en los perfiles de *entrenador con una orientación al trabajo en equipo, tecnológica, innovadora y de clima social*.

A través de la prueba h de Kruskal-Wallis, se encontraron diferencias significativas para los estilos con una orientación al *trabajo en equipo* ($\chi^2 = 16.54$; $p < .01$), *tecnológica* ($\chi^2 = 16.81$; $p < .01$), *innovadora* ($\chi^2 = 14.84$; $p < .05$) y *de clima social* ($\chi^2 = 11.17$; $p < .05$). Los resultados de las pruebas *post hoc* indican que los entrenadores con una titulación universitaria superior presentan valores más elevados hacia una orientación al *trabajo en equipo, tecnológica, innovadora y de clima social* que los que tienen una titulación de Bachillerato o equivalente. Además, los entrenadores que poseen una titulación universitaria superior muestran una orientación *tecnológica* más elevada que aquellos que tienen una titulación universitaria de ciclo medio (ver Tabla I).

TABLA I. Comparaciones *post hoc* en los perfiles de entrenador en función de la titulación académica general

Variable dependiente	(I) Titulación académica			Error típico	Sig.
Trabajo en equipo	Universitaria ciclo superior	Bachillerato/equivalentes	53.4708	18.43	.048*
Tecnológico	Universitaria ciclo superior	(J) Titulación académica	Diferencia de medias (I-J)	19.51	.007**
		Bachillerato/equivalentes	55.9832	17.97	.032*
Innovador	Universitaria ciclo superior	Bachillerato/equivalentes	42.8542	14.08	.040*
Clima social	Universitaria ciclo superior	Bachillerato/equivalentes	36.9408	11.62	.026*
(*) $p < .05$, (**) $p < .01$					

La formación deportiva inicial y los perfiles de entrenador

A través del coeficiente de correlación de Pearson se encontraron relaciones significativas positivas con la *orientación tecnológica* ($r = .195$; $p < .01$), no así con el resto de perfiles. Estos datos indican que una titulación federativa de mayor nivel favorece una mayor orientación al estilo de *entrenador tecnológico*.

El análisis de las relaciones entre las titulaciones deportivas del sistema educativo y los estilos de entrenador no mostró ninguna relación significativa. A través de una tabla de contingencia se pudo comprobar que muchos entrenadores tenían una formación inicial obtenida por varias vías, la *federativa* y la *académica*.

La formación inicial de los entrenadores de balonmano no es homogénea. Se emplean, utilizando en diversas vías de formación que en ocasiones se solapan, y mientras que en otras pueden ser complementarias (Giménez, 2003; Ibáñez, 1996; Viciano y Zabala, 2004). Hay que destacar el bagaje psicopedagógico que aportan los Licenciados de Ciencias de la Actividad Física del Deporte y de los Maestros de Educación Física al incorporarse al entrenamiento deportivo (Giménez, 2003; Ibáñez, 1996). No obstante, la primera salida profesional de estos colectivos es la docencia (Pérez, Requena y Zubiaur, 2005; Sánchez y Rebollo,

2000). En la formación del Maestro Especialista en Educación Física hay deficiencias en el campo del entrenamiento deportivo (Sánchez y Rebollo, 2000) que pueden solventarse con la complementariedad con alguna titulación federativa.

Para contemplar esta diversidad formativa, optamos por realizar una clasificación de estas titulaciones en niveles (ver Tabla II)2, a partir de los siguientes criterios:

- No diversificar demasiado las titulaciones.
- La relación de los contenidos de la titulación con el balonmano.
- La relación de los contenidos de la titulación con el entrenamiento deportivo.
- La agrupación de las titulaciones que solapan contenidos.

TABLA II. Niveles de formación inicial de los participantes

Nivel	Títulos oficiales de los participantes	N	N´
-	No contestan.	2	2
0	Ninguna titulación oficial.	20	20
1	Dinamizador en balonmano. Módulo de Formación profesional relacionado con actividades deportivas.	6 1	7
2	Maestro especialista en Educación Física. Dinamizador + Maestro EF.	8 2	10
3	Monitor (Nivel I).	40	40
4	Monitor + Maestro especialista en Educación Física. Monitor + Módulo de Formación profesional.	21 4	25
5	Entrenador Territorial (Nivel II).	61	61
6	Entrenador Territorial (Nivel II) + Maestro especialista en Educación Física. Entrenador Territorial (Nivel II) + Módulo de Formación Profesional.	5 2	7
7	Ldo. en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (CAFD). Monitor + Ldo. en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Entrenador Territorial (Nivel II) + Ldo. CAFD.	2 2 1	5
8	Entrenador Nacional (Nivel III).	75	75
9	Entrenador Nacional (Nivel III) + Maestro especialista en Educación Física. Entrenador Nacional (Nivel III) + Módulo de Formación profesional.	25 3	28
10	Ldo. en CAFD con aplicación específica en Bm. Entrenador Territorial (Nivel II) + Ldo. CAFD con formación específica en Bm.	10 8	18
11	Entrenador Nacional (Nivel III) + Ldo. CAFD. Entrenador Nacional (Nivel III) + Ldo. CAFD con formación específica en Bm.	5 31	36
		Total	334

El análisis de las relaciones mostró que existían relaciones significativas entre la formación deportiva inicial de los entrenadores y los perfiles con una *orientación tecnológica* ($r = .251$; $p < .01$) y de *trabajo en equipo* ($r = .171$; $p < .01$). Estos resultados indican que cuanto mayor es la titulación, tanto en la formación académica como en la federativa, mayor es la orientación del entrenador hacia los perfiles de *trabajo en equipo* y *tecnológico*. Por otro lado, se encontraron diferencias significativas en los perfiles con una orientación al *trabajo en equipo* ($F_{(11)} = 2.424$; $p < .01$), *tecnológica* ($F_{(11)} = 3.569$; $p < .01$) e *innovadora* ($F_{(11)} = 1.847$; $p < .01$) en función de la titulación deportiva de los entrenadores. Los entrenadores que son Licenciados en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (CAFD), con o sin formación específica en balonmano, más la titulación de Entrenador Nacional (niveles 10 y 11) poseen una orientación mayor al perfil de *trabajo en equipo* que los Monitores, Entrenadores Territoriales y Entrenadores Nacionales de balonmano (ver Tabla III).

TABLA III. Comparaciones múltiples en función de las combinaciones de las titulaciones

Variable dependiente	(I) Combinaciones titulación	(J) Combinaciones Titulación	Diferencia de medias (I-J)	Error Típico	Sig.
Trabajo en equipo	Ninguna titulación	Nivel 3	83.92	36.25	.021*
	Nivel 2	Nivel 3	104.47	45.03	.021*
	Nivel 3	Nivel 8	-70.28	25.29	.006**
		Nivel 9	-69.83	31.56	.028*
		Nivel 10	-82.60	37.76	.029*
	Nivel 4	Nivel 11	-128.92	29.47	.000**
	Nivel 5	Nivel 11	-111.24	32.99	.001**
	Nivel 8	Nivel 11	-86.44	26.71	.001**
Nivel 8	Nivel 11	-58.63	25.75	.023*	

(*) $p < .05$, (**) $p < .01$

Los Entrenadores Territoriales y Nacionales (nivel 5 y 8) presentan una mayor orientación al *perfil tecnológico* que los que tienen una titulación inferior a la de Entrenador Territorial (nivel 4, 3, 2, y 1). Asimismo, los licenciados en CAFD con formación específica en balonmano y los licenciados en CAFD con formación específica en balonmano más la titulación de Entrenador Territorial o Entrenador Nacional (niveles 10 y 11) presentan una *orientación más tecnológica* que los que tienen una titulación inferior a de Entrenador Territorial (nivel 4, 3, 2, y 1) (Ver Tabla IV).

TABLA IV. Comparaciones múltiples en función de las combinaciones de las titulaciones

Variable dependiente	(I) Combinaciones titulación	(J) Combinaciones titulación	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Tecnológico	Nivel 1	Ninguna titulación	-122.03	53.71	.024*
		Nivel 5	-121.29	48.47	.013*
		Nivel 7	-161.71	71.13	.024*
		Nivel 8	-157.88	48.03	.001**
		Nivel 9	-123.21	51.33	.017*
		Nivel 10	-154.04	54.11	.005**
		Nivel 11	-163.49	50.18	.001**
	Nivel 2	Nivel 5	-82.57	41.44	.047*
		Nivel 8	-119.16	40.93	.004**
		Nivel 10	-115.33	47.91	.017*
		Nivel 11	-124.78	43.42	.004**
	Nivel 3	Nivel 5	-56.63	25.10	.025*
		Nivel 8	-93.21	24.24	.000**
		Nivel 10	-89.38	34.77	.011*
		Nivel 11	-98.83	28.25	.001**
	Nivel 4	Nivel 5	-63.07	29.27	.032*
		Nivel 8	-99.66	28.53	.001**
		Nivel 10	-95.83	37.87	.012*
		Nivel 11	-105.28	32.01	.001**

(*) $p < .05$; (**) $p < .01$

Por último, los entrenadores con titulación de Monitor de balonmano tienen una menor orientación al *estilo innovador* que aquellos que están en posesión de la titulación de Licenciados en CAFD con formación específica en balonmano, y los Licenciados en CAFD con formación específica en balonmano más la titulación de entrenador Territorial o Nacional (niveles 10 y 11) o Entrenadores Nacionales (nivel 8), así como los que no tienen ninguna titulación. Además, los Dinamizadores, junto con los Entrenadores Territoriales y Nacionales, tienen una menor orientación al *estilo innovador* que los Licenciados en CAFD con formación específica en balonmano y los Licenciados en CAFD con formación específica en balonmano más la titulación de Entrenador Territorial (nivel 10) (ver Tabla V).

TABLA V. Comparaciones múltiples en función de las combinaciones de las titulaciones

Variable dependiente	(I) Combinaciones titulación	(J) Combinaciones titulación	Diferencia de medias (I-J)	Error Típico	Sig.
Innovador	Nivel 1	Ninguna titulación	-94.64	39.55	.017*
		Nivel 10	-103.02	40.44	.011*
		Nivel 11	-87.14	37.20	.020*
	Nivel 3	Ninguna titulación	-66.71	24.88	.008**
		Nivel 8	-36.68	17.93	.042*
		Nivel 10	-75.09	26.28	.005**
		Nivel 11	-59.21	20.94	.005**
	Nivel 5	Nivel 10	-51.45	24.70	.038*
	Nivel 8	Nivel 3	36.67	17.93	.042*
	Nivel 9	Nivel 10	-57.31	27.69	.039*
(*) $p < .05$; (**) $p < .01$					

Los cursos de formación permanente

El 79.1% de los entrenadores manifiesta haber asistido, al menos, a un curso de entrenadores en los dos últimos años. El 36,2% afirma haberlo hecho a dos o tres cursos, el 19,2% dice haber realizado un curso y el 15% refiere que ha asistido a cuatro o cinco cursos. Mediante la prueba *anova de un factor* se buscaron diferencias en la orientación al *estilo directivo* en función del número de cursos asistidos durante los dos últimos años, aunque no se obtuvieron relaciones significativas. En el caso de los perfiles que no reunían las condiciones para utilizar pruebas paramétricas, se empleó la prueba *h* de Kruskal Wallis. Como resultado se obtuvieron diferencias significativas en los perfiles con una orientación al *trabajo en equipo* ($\chi^2 = 12.026$; $p < .01$), *tecnológica* ($\chi^2 = 11.962$; $p < .01$) y *dialogadora* ($\chi^2 = 17.378$; $p < .01$).

Los resultados de las pruebas *post hoc* (ver Tabla VI) indican que los entrenadores que realizaron entre seis y siete cursos de formación en los últimos dos años presentan una mayor orientación al *estilo de trabajo en equipo* que los que asisten a menos de cuatro cursos. Por otra parte, los entrenadores que realizaron entre seis y siete cursos de formación en los últimos dos años presentan una tendencia a una mayor orientación al *estilo tecnológico* que los que no realizaron ninguno. Finalmente, los entrenadores que realizaron siete o

más cursos presentan una orientación mayor hacia al *estilo dialogador* que los que realizaron menos de seis.

TABLA VI. Comparaciones múltiples *post hoc* colaborador–reflexivo en función de la titulación académica deportiva

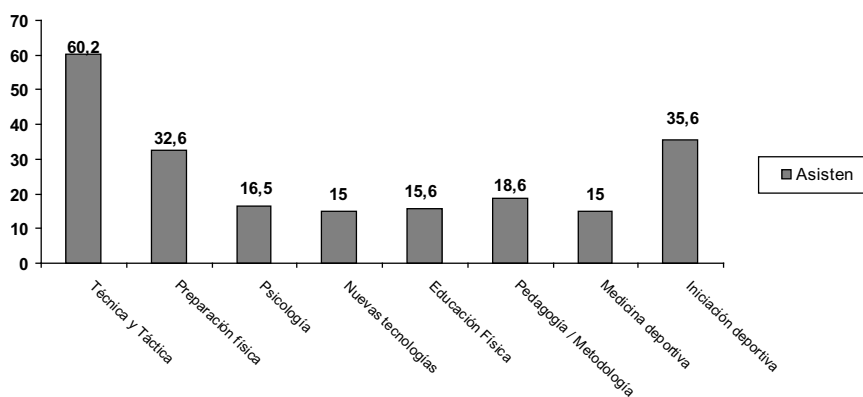
Variable dependiente	(I) Cursos asistidos en dos últimos años	(J) Cursos asistidos en dos últimos años	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Trabajo en equipo	Entre 6 y 7 cursos	Un curso	98.24	23.76	.003**
		Entre 2 y 3 cursos	74.85	21.54	.029*
		Ninguno	79.76	24.88	.047*
Tecnológico	Entre 6 y 7 cursos	Ninguno	96.82	27.81	.025*
Dialogador	Más de 7 cursos	Un curso	65.52	14.97	.002**
		Entre 2 y 3 cursos	75.23	12.74	.000**
		Entre 4 y 5 cursos	69.95	15.28	.001**
		Ninguno	76.31	14.17	.000**

(*) $p < .05$; (**) $p < 0.1$

Los resultados obtenidos parecen indicar una tendencia consistente en que los entrenadores que realizan más de seis o siete cursos de formación permanente tienen una mayor orientación hacia los estilos de *trabajo en equipo*, *tecnológico* y *dialogador* que los entrenadores que realizan menos cursos.

El análisis de la temática de los cursos de formación permanente adquirida en los dos últimos años (ver Gráfico I) mostró que los entrenadores prefieren los cursos relacionados con la técnica y táctica del balonmano antes que otro tipo de cursos, seguido de los cursos de iniciación deportiva y de preparación de la condición física.

GRÁFICO I. Porcentaje de asistencia a los cursos de formación permanente en función de la temática del curso



El análisis de diferencias entre los perfiles de entrenador y la temática de los cursos mostró que existían diferencias significativas en las *orientaciones tecnológica, innovadora y directiva*. Los resultados indican que los entrenadores que no asisten a los cursos relacionados con la Educación Física ($t_{(328)} = 4.17; p < .001; M_{\text{asisten}} = 344.23 / M_{\text{no asisten}} = 403.24$) y la Pedagogía ($t_{(328)} = 2.90; p < .01; M_{\text{asisten}} = 362.42 / M_{\text{no asisten}} = 401.34$) presentan una mayor orientación al *estilo directivo*.

Por otra parte, los entrenadores con una orientación *tecnológica* ($U = 10797.50; p < .05$) e *innovadora* ($U = 10188.00; p < .05$) asisten de forma significativa a cursos de técnica y táctica, y preparación física, respectivamente (ver Tabla VII).

TABLA VII. Análisis de diferencias entre el perfil tecnológico e innovador y la temática de los cursos

Perfil	Tipo curso	U	Z	sig.	No asisten	Asisten
					Rango	Rango
Tecnológico	Técnica y Táctica	10797.50	- 2.57	.010*	148.42	175.97
Innovador	Preparación física	10188.00	-2.28	.023*	157.10	182.53

(*) $p < .05$

La experiencia del entrenador

A través del coeficiente de correlación de Pearson, se encontró una relación significativa entre el *estilo directivo* y los años de experiencia como entrenador ($r = .178; p < .01$). El coeficiente de correlación de Spearman determinó que existía una relación significativa entre la *orientación al dialogo* y los años de experiencia como entrenador ($r_s = .111; p < .05$). La mayor experiencia como entrenador favorece la tendencia a ser más *dialogador* y *directivo*. Esto se puede interpretar como que el paso de los años favorece la acomodación de los entrenadores en sus conocimientos y experiencias. De esta manera, prefieren utilizar lo que ellos consideran más eficaz y convencer a sus jugadores de que eso es lo mejor.

Las experiencias previas como jugador

Los resultados confirman que las experiencias como jugador influyen en las tendencias de actuación del entrenador, confirmando confirmándolo que viene a confirmar que la formación no formal recibida en las experiencias previas influye en el entrenador o educador deportivo (Ibáñez, 1996; Obryant, et al, 2000; Vizuite, 2002). El entrenador, al igual que otros profesionales, se inicia en la cultura de su profesión en su infancia y adolescencia (Lemyre, et al., 2007; Ortega, 2005). Por eso es imprescindible ofrecer unas experiencias y modelos formativos adecuados en estas etapas.

La formación inicial

Los resultados obtenidos confirman que la formación inicial condiciona los estilos que adoptan los entrenadores de balonmano. Viciano y Zabala (2004) encontraron resultados similares en los que la titulación deportiva, los años de experiencia y el nivel cultural influían en la conducta de los entrenadores a

la hora de dirigir a los deportistas en competición. Algunas de las orientaciones del entrenador que subyacen al análisis factorial (*trabajo en equipo, tecnológica, innovadora y clima social*), son deseables en un entrenador. Estas categorías se asocian con las respuestas más eficaces ante las dificultades que se presentan en la dirección y entrenamiento de un grupo deportivo (Ibáñez, 1996; García-Mas y Vicens, 1995; Vales y Areces, 2000). La formación inicial de mayor nivel parece condicionar una mayor orientación en algunos de estos perfiles.

Es necesario adecuar los planes de estudios conducentes a la formación de técnicos deportivos para favorecer los estilos más adecuados de entrenador. Los nuevos planes de estudios para las titulaciones de técnicos deportivos deberían fomentar el acceso y utilización de las nuevas tecnologías en el entrenamiento y la competición, así como el trabajo en equipo con los colaboradores: preparador físico, ayudante de entrenador, fisiólogos, ..., según sea el contexto y posibilidades del equipo. Además, es esencial una adecuada formación del entrenador para ejercer el liderazgo del grupo deportivo y favorecer un clima de entrenamiento adecuado. Para ello, tomaráadquirirán una especial importancia las asignaturas relacionadas con la psicología y los periodos de prácticas tuteladas. En nuestra opinión, al igual que el docente, el entrenador debe ser un investigador del entrenamiento. Con el fin de para conseguir este objetivo, será necesario fomentar la inquietud por investigar e innovar en el entrenamiento, desde una postura responsable con el proyecto de vida deportiva de los deportistas y los objetivos de equipo.

En la formación formal, las experiencias de instrucción deben centrarse en una mezcla de desafío personal, con un apoyo externo para encaminado a reconstruir el proceso de la propia enseñanza (Tang, 2003). Una de las fases pendientes en la formación del entrenador es el periodo de prácticas, el cual debería evolucionar hacia unas prácticas tuteladas bajo un paradigma de formación crítico-reflexivo, donde el entrenador reflexione sobre su propia práctica y sobre la de otros entrenadores (Cushion et al., 2003; Gilbert y Trudel, 2001; Lemyre, et al., 2007; Nelson y Cushion, 2006; Rodríguez, Yagüe y Fraile, 2004). La formación inicial de los entrenadores debería apoyarse en las aportaciones y experiencias de la investigación educativa y de las ciencias de la educación y del deporte, sobre todo en los prácticas de los docentes (Ibáñez y Medina, 1999; Giménez, 2003).

No obstante, en algunos trabajos se detecta que los entrenadores perciben la existencia de una desconexión entre la formación recibida y la realidad de las funciones y tareas a desarrollar en los entrenamientos, (Fajardo, 2002; Fuentes,

2001; Giménez, 2000; Ibáñez, 1996). Para evitar esto, es necesario establecer cuáles son los requerimientos de los perfiles de entrenador en diferentes situaciones contextuales de entrenamiento.

La formación permanente

Los cursos para entrenadores son constituyen una parte de la formación permanente muy arraigada en el ámbito deportivo (Ibáñez, 1996, Giménez, 2000). Los resultados ponen de manifiesto una cierta preferencia, por parte de los entrenadores, por los cursos relacionados con la técnica y táctica del deporte, la iniciación deportiva y la preparación física. La asistencia de los entrenadores a un elevado número de cursos de formación permanente (, más de cinco en los dos últimos años), favorece una mayor *orientación al trabajo en equipo, tecnológica y dialogadora*. Los entrenadores con una mayor *orientación directiva* son los que menos interés tienen por los cursos sobre Educación Física y la Pedagogía del deporte.

Habitualmente Por lo general, los entrenadores demandan una formación permanente sin el incentivo previo de las instituciones y entidades deportivas (Ibáñez, 1996). E; y en el caso de los entrenadores del deporte base, al no existir un incentivo institucional, la participación en cursos de formación permanente es menor (Giménez, 2000). Esta situación debería reconducirse; la propia institución, entidad o empresa deportiva debería asumir la responsabilidad de formar a técnicos deportivos mediante la propuesta de las temáticas más idóneas para el desarrollo profesional y evitar así ese interés reduccionista por los contenidos técnicos y tácticos.

Otro elemento formativo muy importante son las experiencias que adquieren los entrenadores en la vida profesional (Viciano y Zabala, 2004). Los entrenadores, a medida que van adquiriendo acumulando experiencia con el paso de los años, con los años de experiencia son más *directivos* en la forma de conducir los entrenamientos y la competición. Utilizan, utilizando el *diálogo* para convencer a sus jugadores de lo que ellos consideran más idóneo. Sin embargo, los entrenadores parecen correr el riesgo de acomodarse en sus conocimientos y experiencias.

Para evitarlo, esto, es necesario que la experiencia vaya acompañada de un proceso de reflexión sobre la propia práctica (Cushion et al., 2003).

Conclusiones

Los resultados de esta investigación confirman que la formación, tanto formal como no formal, condiciona la orientación que adoptan los entrenadores. La etapa formativa como jugador debe ser cuidada y afrontada con los modelos formativos más idóneos para este periodo. Además, en la formación inicial deberá trabajarse sobre las experiencias e ideas preconcebidas. Por otro lado, la formación inicial del mejor nivel favorece la adopción de los estilos más adecuados. Esto debería motivar a los gestores deportivos para contratar a profesionales con una formación de mayor calidad y para proponer incentivos a sus trabajadores o colaboradores para con el fin de que continúen su formación permanente. Con esto se evitará que se centre, evitando centrarla exclusivamente que la formación se centre, de manera exclusiva, en los contenidos técnico-tácticos. La formación esconstituye uno de los pilares básicos para favorecer cualquier intento de renovación y avance en el entrenamiento deportivo. De ello se deduce el hecho de que los entrenadores mejor formados sonserán aquellos que podrán afrontar con mayores garantías sus funciones como entrenador.

Referencias bibliográficas

- AMOROSE, A. J. & HORN, T. S. (2000). Intrinsic motivation: Relationships with collegiate athletes' gender, scholarship status and perceptions of their coaches' behavior. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 22(1), 63-84.
- BIDDLE, S., MARKLAND, D., GILBOURNE, D., CHATZISARANTIS, N. & SPARKES, A. C. (2001). Research methods in sport and exercise psychology: Quantitative and qualitative issues. *Journal of Sports Sciences*, 19(10), 777-809.

- CHELLADURAI, P. (1993). Leadership. En R. N. SINGER, M. MURPHEY & L. K. TENNANT (Eds.), *Handbook of research on Sport Psychology* (pp. 647-671). New York: Macmillan.
- CHELLADURAI, P. & RIEMER, H. A. (1998). Measurement of leadership in sport. En J. L. DUDA (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 227-253). Morgantown, W. V.: Fitness Information Technology, Inc.
- COLOM, A. J. (2005). Continuidad y complementariedad entre la formación formal y no formal. *Revista de Educación*, 338, 9-22.
- CONTRERAS, R. O., RUÍZ, L., ZAGALAZ, M. L. Y ROMERO, S. (2002). Creencias en la Formación del Profesorado de Educación Física. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 45, 131-149.
- COTÉ, J., SALMELA, J., TRUDEL, P., BARIA, A., & RUSSEL, S. (1995). The coaching model: A grounded assessment of expert gymnastic coaches' knowledge. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17(1), 1-17.
- CUMMING, S. P., SMITH, R. E., & SMOLL, F. L. (2006). Athlete-perceived coaching behaviour: Relating two measurement traditions. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 28(2), 205-213.
- CUSHION, C. J., ARMOUR, K. M., & JONES, R. L. (2003). Coach education and continuing professional development: Experience and learning to coach. *Quest*, 55(3), 215 – 230.
- FAJARDO, J. J. (2002). *Análisis de los procesos formativos del entrenador español de voleibol*. Tesis doctoral. Granada: Universidad de Granada.
- FEU, S. (2004). *Estudio de los modelos y variables que afectan al entrenador español de balonmano*. Tesis Doctoral. Cáceres: Universidad de Extremadura.
- FEU, S., IBÁÑEZ, S. J., GRAÇA, A. & PINTO, D. (2003). The validation of questionnaire as measurement tool to examine the coach profiles and their influential variables. En *Abstract book of 8th annual Congress European College of Sport Science, ECSS*, (p. 428). Salzburg: ECSS.
- FEU, S., IBÁÑEZ, S. J., GRAÇA, A. Y SAMPAIO, J. (2007). Evaluación psicométrica del cuestionario de orientación de los entrenadores en una muestra de entrenadores españoles de balonmano. *Psicothema*, 19(4), 699-705.
- FUENTES, J. P. (2001). *Análisis de la información y de los planteamientos didácticos del entrenador de tenis de alta competición en España*. Tesis doctoral. Cáceres: Universidad de Extremadura.
- GARCÍA-MAS, A. Y VICENS, P. (1995). Cooperación y rendimiento en un equipo deportivo. *Psicothema*, 7(1), 5-18.

- GILBERT, W. D. & TRUDEL, P. (2001). Learning to coach through experience: Reflection in model youth sport coaches. *Journal of Teaching in Physical Education* 21(1), 16 – 34.
- (2004). Analysis of coaching science research Publisher from 1970–2001. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 75(4), 388-399.
- GIMÉNEZ, F. J. (2000). *La formación del entrenador de iniciación al baloncesto en Andalucía. Seminario de formación y estudio de casos*. Tesis doctoral. Huelva: Universidad de Huelva.
- HUANG, J. M., CHEN, S., CHEN, C.W. & CHIU, T. C. (2003). A study of perceived leadership styles, preferred leadership styles, and team cohesion of high school basketball teams in East Taiwan. *Missouri Journal of Health, Physical Education, Recreation and Dance*, 13, 38-46.
- HUTCHINSON, G. (1993). Prospective teacher's perspectives on teaching Physical Education: an interview study on the recruitment phase of teacher socialization. *Journal of Teaching in Physical Education*, 12(4), 113-135.
- IBÁÑEZ, S. J. (1996). *Análisis del proceso de formación del entrenador español de baloncesto*. Tesis doctoral. Granada: Universidad de Granada.
- IBÁÑEZ, S. J. Y MEDINA, J. (1999). Relaciones del entrenador deportivo y la formación del profesor de Educación Física. *Apunts, Educación Física y Deportes*, 56, 39-45.
- IPINMOROTI, O. A. (2002). Type of sport and gender as predictors of coach leadership behaviour patterns in Southwestern Nigeria. *Journal of the International Council for Health Physical Education, Recreation Sport and Dance*, 38(1), 31-35.
- LAUGHLIN, N. & LAUGHLIN, S. (1994). The relationship between the similarity in perceptions of teacher coach leader-behavior and evaluations of their effectiveness. *International Journal of Sport Psychology*, 25, 396-410.
- LEMYRE, F., TRUDEL, P. & DURAND-BUSH, N. (2007). How youth-sport coaches learn to coach. *Sport Psychologist*, 21(2), 191-209.
- LOUGHEAD, T. M. & HARDY, J. (2005). An examination of coach and peer leader behaviors in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 6(3), 303-312.
- MONDELLO, M. J. & JANELLE, C. M. (2001). A comparison of leadership styles of head coaches and assistant coaches at a successful Division I athletic program. *International Sports Journal*, 5(2), 40-49.
- NAVÍO, A. (2005). Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional. *Revista de Educación*, 337, 213-234.

- NELSON, L. J. & CUSHION, C. J. (2006). Reflection in coach education: The case of the national governing body coaching certificate. *Sport Psychologist*, 20(2), 174-183.
- NUNNALLY, J. C. & BERNSTEIN, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3ª Ed.). New York: McGraw Hill.
- O'BRYANT, C. P., O'SULLIVAN, M. & RAUDENSKY, J. (2000). Socialization of prospective Physical Education Teachers: The story of New Blood. *Sport, Education and Society*, 5(2), 75-90.
- ORDEN ECD/3310/2002, por la que se regulan los aspectos curriculares, los requisitos generales y los efectos de la formación deportiva a los que se refiere la disposición transitoria primera del Real Decreto 1913/1997. *Boletín Oficial del Estado*, 312, del 30 de diciembre de 2002.
- ORTEGA, J. (2005). La educación a lo largo de la vida: La educación social, la educación escolar, la educación continua... todas son educaciones formales. *Revista de Educación*, 338, 167-175.
- PÉREZ, D., REQUENA, C. Y ZUBIAUR, M. (2005). Evolución de motivaciones, actitudes y hábitos de los estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la Universidad de León. *Motricidad: European Journal of Human Movement*, 14, 65-79.
- POCZWARDOWSKI, A., BARROTT, J. E. & JOWETT, S. (2006). Diversifying approaches to research on athlete-coach relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, 7(2), 125-142.
- REAL DECRETO 1913/1997, de 19 de diciembre, por el que se por el que se configuran como enseñanzas de régimen especial las conducentes a la obtención de titulaciones de técnicos deportivos, se aprueban las directrices generales de los títulos y de las correspondientes enseñanzas mínimas. *Boletín Oficial del Estado*, 20, de 23 de enero de 1998.
- REAL DECRETO 361/2004, de 5 marzo, por el que se establecen los títulos de Técnico Deportivo y Técnico Deportivo Superior en Balonmano, se aprueban las correspondientes enseñanzas comunes y se regulan las pruebas de acceso a estas enseñanzas. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2004.
- REAL DECRETO 594/1994, de 8 de abril, sobre enseñanzas y títulos de los técnicos deportivos. *Boletín Oficial del Estado*, 102, de 29 de abril de 1994.
- RIEMER, H. A. & TOON, K. (2001). Leadership and satisfaction in tennis: Examination of congruence, gender and ability. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 72(3), 243-256.

- RODRÍGUEZ, M., YAGÜE, J. M. Y FRAILE, A. (2004). Un modelo de formación permanente del entrenador del fútbol. *Apunts: Educación Física y Deportes*, 75, 50-54.
- SALMINEN, S. & LIUKKONEN, J. (1994). The convergent and discriminant validity of the coach's version of the leadership scale for sports. *International Journal of Sport Psychology*, 25(1), 119-127.
- (1996). Coach-athlete relationship and coaching behavior in training sessions. *International Journal of Sport Psychology*, 27(1), 59-67.
- SÁNCHEZ, A. Y REBOLLO, S. (2000). Situación del mercado laboral actual en el ámbito de la Actividad Física y Deportiva. *Revista Motricidad*, 6, 141-154.
- SHEPHERD, D. J., LEE, B. & KERR, J. H. (2006). Reversal theory: A suggested way forward for an improved understanding of interpersonal relationships in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 7(2), 143-157.
- STROOT & WILLIAMSON, K. (1993). Issues and themes of socialization into Physical Education. *Journal of teaching in Physical Education*, 12(4), 337-343.
- SULLIVAN, P. J. & KENT, A. (2003). Coaching efficacy as a predictor of leadership style in intercollegiate athletics. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15(1), 1-11.
- TABACHNICK, B. G. & FIDELL L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. (5th ed.). New York: Harper & Rowe.
- TANG, S. Y. F. (2003). Challenge and support: The dynamics of student teachers' professional learning in the field experience. *Teaching and Teacher Education*, 19(5), 483-498.
- VALES, A. Y ARECES, A. (2000). Dimensiones de la figura del entrenador profesional en los deportes de equipo. *Apunts, Educación Física y Deportes*, 62, 58-66.
- VICIANA, J. Y ZABALA, M. (2004). El papel educativo y la responsabilidad de los entrenadores deportivos. Una investigación sobre las instrucciones a escolares en fútbol de competición. *Revista de Educación*, 335, 163-187.
- VIZUETE, M. (2002). La didáctica de la Educación Física y el área de conocimiento de Expresión Corporal: Profesores y Currículum. *Revista de Educación*, 328, 137-154.

Dirección de contacto: Sebastián Feu Molina. Universidad de Extremadura. Facultad de Educación. Departamento de Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal. Avenida de Elvas, s/n 06071 Badajoz, España. E-mail: sfeu@unex.es