

Liderazgo deportivo y cohesión grupal en corredores de aventura participantes en el Campeonato Nacional Huairasinchi

Sports leadership and team cohesion in runners of adventure that participate in the Huairasinchi National Championship

Elizabeth Alejandrina Villacrés Altamirano ¹.

¹ Psicóloga Clínica. Cursante de la Maestría en Psicología con Mención en Actividad Física y del Deporte de la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador. <https://orcid.org/0000-0001-7207-3848> _ psc.alejandrinavillacres@gmail.com

Resumen

Objetivo: determinar la correlación existente entre liderazgo deportivo y cohesión de equipo de los corredores de aventura del Ecuador. Metodología: la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo y nivel correlacional. Para la recolección de datos se empleó la Escala de Evaluación del Liderazgo Deportivo y el Instrumento Multidimensional de Cohesión en Deporte, a un total de 40 corredores de aventura participantes en el Campeonato Nacional Huairasinchi 2021. Resultados: las variables liderazgo, empatía $M=2,8$; $SE=0,405$, influencia en la toma de decisiones $M=2,93$; $SE=0,267$, apoyo social $M=2,98$; $SE=0,158$, valores deportivos $M=3$; $SE=0$, orientación a la competencia $M=3$; $SE=0$ y orientación al entrenamiento $M=2,98$; $SE=0,158$ indicaron que los líderes mantienen en nivel alto su orientación a la tarea, es decir, que prevalece en ellos el enfoque al cumplir con los objetivos planteados en búsqueda del mejor rendimiento. Conclusión: en el análisis correlacional de Pearson se encuentra la dominancia de los factores de orientación social del liderazgo deportivo, y una relación significativa entre el factor de orientación a la tarea de liderazgo y el factor de ejecución en cohesión de grupo, determinada por la presencia de mayor nivel del enfoque a la tarea. Así también, los resultados evidenciaron una correlación entre los factores de influencia a la toma de decisiones y orientación al entrenamiento, correspondientes al liderazgo deportivo con la calidad de trabajo en ejecución, inherente a la cohesión de equipo.

Palabras clave: liderazgo deportivo, cohesión de grupo, corredores de aventura, trabajo en equipo.

Abstract

Objective: To determine the existing correlation between Sports Leadership and Team Cohesion among the adventure runners of Ecuador. Methodology: The research had a quantitative approach of a descriptive nature and correlational level. For the data collection, the Sports Leadership Evaluation Scale and the Multidimensional Instrument of Cohesion in Sport were used for 40 adventure runners participating in the Huairasinchi 2021 National Championship. Results: The variables Leadership; Empathy $M=2.8$; $SE=0.405$, Influence on Decision Making $M=2.93$; $SE=0.267$, Social Support $M=2.98$; $SE=0.158$, Sports Values $M=3$; $SE=0$, Competition Orientation $M=3$; $SE=0$, Training Orientation $M=2.98$; $SE=0.158$ indicated that the leaders maintain their orientation to the task at a high level, that is, that the focus prevails in them when achieving the objectives set in search of the best performance. Conclusion: in Pearson's correlational analysis, the dominance of the Social Orientation

factors of sports leadership and a significant relationship between the Leadership task orientation factor and the Execution factor in group cohesion determined by the presence of a higher level of approach to the task. Likewise, the results showed a correlation between the factors that influence to Decision Making and Training Orientation, corresponding to Sports Leadership with the Quality of Work in Execution inherent to Team Cohesion.

Keywords: sports leadership, group cohesion, adventure runners, teamwork

Introducción

El liderazgo, entendido como la capacidad para garantizar el alcance de los objetivos a través del trabajo participativo de un equipo, ha sido ampliamente estudiado desde distintas disciplinas teniendo en cuenta su importancia en la realización individual y colectiva. En tal sentido, el liderazgo constituye un factor determinante en procesos relacionados con el trabajo en equipo, donde se requiere de empatía, solidaridad, compromiso y otros aspectos determinados por cualidades y capacidades cognitivas y no cognitivas (Mellalieu, 2019).

El ser humano como un ser social actúa de manera cambiante, por lo que se requiere de un elevado liderazgo para mantener a los miembros de un equipo unidos en función de los objetivos comunes (Riemer, 2021). De ahí que es común observar la conformación de equipos para la realización de distintas actividades, entre las que se encuentra el deporte de aventura. No obstante, los equipos que se conforman, generalmente, tienen una vida transitoria. Es decir, por distintas situaciones sus integrantes se separan de los equipos para realizar otras e, incluso, las mismas actividades individualmente o conformando nuevos equipos, lo cual, deja en evidencia la existencia de una mínima e incluso ninguna cohesión de equipo.

Dentro de la amplia gama de ámbitos de intervención de la Psicología Deportiva, uno de los más relevantes y complejos es el liderazgo, dado que los formadores de deportistas (profesores, entrenadores y técnicos) evidencian un determinado tipo de liderazgo en los procesos formativos, lo cual influye en la comprensión de conceptos relacionados con el aprendizaje y el repertorio de habilidades personales y profesionales que aplican en su actividad (Price, 2021). Pero esto no está aislado de los demás elementos y participantes de los equipos, más bien inciden en el liderazgo que los deportistas evidencian al momento de la práctica deportiva. Desde los planteamientos expuestos, el objetivo de este trabajo es determinar de manera sucinta la correlación entre el liderazgo y la cohesión de equipo, específicamente de los corredores de aventura, aspectos que como variables del presente estudio requieren ser comprendidos.

Liderazgo

Indiscutiblemente, el liderazgo es el arte de conducir de manera organizada a un grupo de diversa índole para alcanzar el objetivo colectivo y concertado. Puede ser tanto emocional como racional. Un buen líder siempre conoce las fortalezas y debilidades de su equipo, además de estar atento a las amenazas y oportunidades (Gardner, 2020). Por lo tanto, el papel del líder en los deportes es fundamental para cumplir la misión.

Un líder fuerte puede afectar a otros miembros del equipo de muchas maneras. Puede motivar y aumentar la moral y la confianza de su equipo. Hay numerosas pruebas de que los entrenadores o capitanes de los equipos actuaron como una gran influencia en el éxito del equipo y condujeron a victorias increíbles. Así, el dinamismo y el carisma del líder llevan a que se logren tremendos resultados en los deportes.

Es de interés mencionar que el liderazgo exitoso es un proceso activo enfocado en hacer que las personas se unan a la misión, no solo en seguirla obedientemente. Significa el involucrar, empoderar, apoyar y reforzar a los miembros del equipo. Esto involucra muchos factores, incluidos algunos que no siempre están bajo el control del líder y que incluyen tareas específicas, como la salud del equipo, el apoyo de la escuela/comunidad, la historia previa e incluso la suerte. La forma en que un líder navega por estas realidades se basa en gran medida en su propia salud mental, optimismo y resiliencia, junto con la fortaleza de sus habilidades interpersonales y el lograr que los miembros del equipo adopten puntos de vista similares y saludables acerca de lo que se necesita para tener éxito.

Los líderes exitosos construyen una relación y cultivan la motivación intrínseca dentro de cada miembro del equipo, lo que a menudo lleva al desarrollo de la identidad y al orgullo del equipo. El liderazgo es un proceso dinámico activo que involucra muchas variables y relaciones humanas únicas, y no una plantilla que se puede aplicar genéricamente a todas las situaciones del equipo.

En este contexto, Chelladurai (2019) plantea la importancia de diferenciar líder formal del informal, puntualiza que el primero se caracteriza por poseer y practicar algún tipo de poder sobre los miembros del equipo, siendo generalmente este impuesto por las directivas del club deportivo. Por otro lado, el segundo tiene una situación que lo lleva a ejercer un liderazgo diferente, es un miembro del equipo (deportista) al cual sus compañeros le han atribuido informalmente el rol de líder por características como el compañerismo, colaboración, vocería del equipo, entre otras. Es así como, teniendo en cuenta estas particularidades, generalmente del líder informal, este será el que tendrá mayor influencia sobre el grupo debido a la cercanía de este con los demás miembros del equipo.

En el mismo orden de ideas, Reimer (2021), señala como características de los líderes en los equipos deportivos las siguientes particularidades de deportistas de éxito que llegan a convertirse en líderes potenciales de sus equipos: a) disfrute de las relaciones sociales; b) generosidad en la valoración y relación con los demás; c) capacidad y deseo real de ayudar; d) deseo de desarrollar relaciones interpersonales estimulantes, cálidas y seguras consideradas como de vital importancia para el desarrollo de la motivación y habilidad de los deportistas; e) entusiasmo y creatividad; f) buena organización y capacidad para ser consciente; g) motivación por el entrenamiento y respeto por sus compañeros; h) persona estable y generador de confianza; i) compromiso; j) conocimiento de sus compañeros; y k) importancia de su liderazgo. De este modo, un deportista que pueda reunir estas características a lo largo de su desarrollo deportivo es muy probable que logre destacarse entre los demás miembros de su equipo.

Los estudios de liderazgo en el deporte se han orientado a analizar el liderazgo del entrenador (Chelladurai, 2019), dejando de lado el rol del deportista como líder; pero sin lugar a dudas, hay estudios (Price, 2021; Shields, 2019), que han contribuido a orientar el análisis a la diferencia entre los comportamientos de ambos tipos de líderes en los equipos deportivos, mostrando que, mientras los entrenadores exhiben comportamientos de carácter más autoritario y más orientados a la tarea, los jugadores líderes tienden a mostrar más comportamientos democráticos, de apoyo social, orientados a las relaciones y al refuerzo positivo, obteniendo en el campo de juego mayor aceptación los segundos que los primeros.

Shields (2019), ha abordado la figura del jugador líder de manera específica analizando sus características, dimensiones y su relación con otras variables, con el objetivo de describir

e identificar a los sujetos que ejercen ese liderazgo. Tal es el caso de los trabajos de Westre (2017), desde los cuales se profundiza acerca de los estilos de liderazgo en equipos deportivos, recogiendo la tradicional idea que distingue entre el líder orientado a la tarea, rol o meta y el orientado a lo social, mostrando una afinidad entre los miembros de un grupo. Eys (2017), señala diferencias significativas en la relación entre el nivel de juego y la capacidad de liderazgo, mostrando mayores puntuaciones en liderazgo los deportistas con un alto nivel de juego. Finalmente; con relación a la posición en el campo de juego los estudios de Klonsky, (1991), Lee, Cobourny y Partridge, (1983), concluyen que los jugadores que se sitúan en posiciones centrales poseen altos niveles de liderazgo dentro de su equipo.

Vincer (2016), hace referencia a la investigación sobre el liderazgo llevada a cabo en la década de los años 80, focalizada en un inicio en descubrir y resaltar las características personales de los líderes exitosos en el terreno de juego. Posteriormente, las investigaciones se dirigieron a estudiar la caracterización de los rasgos de la personalidad del líder, ignorando las interacciones con sus compañeros de grupo y los factores situacionales que influían o modificaban dicha relación. En años recientes, el interés en el tema ha ido cambiando gradualmente hacia la construcción y aplicabilidad de modelos interactivos, que consideren la relativa afectividad de los estilos de liderazgo que se pueden ejercer dentro de las múltiples y diversas situaciones de juego de las disciplinas deportivas.

En el trabajo del desarrollo de habilidades del liderazgo en el deporte, se debe tener en cuenta que existen varios tipos de liderazgo, entre los cuales los más usuales son el liderazgo del directivo, del entrenador y del jugador. Así cualquier tipo de liderazgo, para ser efectivo, debe presentar un equilibrio entre: las cualidades del líder, los estilos de liderazgo, los factores de la situación y cualidades del seguidor (Packianatan, 2018). De este modo se busca que dicho líder se convierta en un líder efectivo a través del asesoramiento en la toma de decisiones efectivas, mejora de los estilos de comunicación (verbal y no verbal) y análisis de situaciones.

Los estilos de liderazgo tienen patrones estables dentro de los líderes, existen diferentes tipos que son utilizados por managers y entrenadores, los que se combinan usualmente de una manera única. Uno de estos estilos de liderazgo es el transformacional, este tipo de liderazgo está enfocado en el centro y la aproximación que requieren los líderes para conseguir el apoyo de sus seguidores orientado en su visión basada en su carisma. Otro estilo de liderazgo incluye el transaccional y el dejar ser, que consiste en que los líderes que despliegan esta conducta se asocian con la recompensa (Pankow, 2018). Este tipo de liderazgo está enfocado en líderes con una vía de apoyo, sin necesitar de retroalimentación de sus seguidores en cambio el dejar hacer es un liderazgo en donde el líder permite que sus seguidores tomen decisiones sin la necesidad de intervención del líder.

En el ámbito del deporte esto puede ser incorporado dentro de una confianza mutua entre el líder y el seguidor, lo que permite generar un funcionamiento autónomo de parte de los seguidores. El punto negativo de este estilo de liderazgo es cuando existen entrenadores que no están calificados y toman los roles negativamente, dejando a sus seguidores con poco o nada de dirección afectando el desempeño de estos.

Liderazgo informal vs liderazgo formal

Una distinción importante al describir el liderazgo, particularmente en el ámbito deportivo, es el liderazgo formal frente al informal. Los roles de liderazgo formales son aquellos prescritos por una organización, mientras que los roles de liderazgo informales son aquellos que surgen a través de la interacción dentro de un grupo (Carron, 2005). Ejemplos de roles formales son gerentes, gerentes generales, directores atléticos, entrenadores y capitanes de equipo que tienen responsabilidades específicas de liderazgo organizacional.

La mayoría de las investigaciones sobre el liderazgo en el deporte se han centrado en el rol formal del entrenador. Para Chelladurais (2019), el trabajo principal con el Modelo Multidimensional de Liderazgo se centra en el comportamiento del entrenador principal. El modelo de mediación de Smoll y Smith (1989), se centra en la interacción conductual del entrenador en jefe con los atletas. El Modelo de Coaching de Cote et al. (1995) se centra en el rol formal del coach. Dentro de este marco, el liderazgo se considera una de varias funciones gerenciales junto con la planificación, el presupuesto, la programación, el reclutamiento y las relaciones públicas.

Comparativamente, existe menos examen de los roles de liderazgo informal. En el dominio del deporte ha habido esfuerzos para describir los "líderes de pares" emergentes en los equipos. Glenn y Horn (1993) y Moran y Weis (2006), sugirieron que la competencia y la habilidad deportivas están más relacionadas con el liderazgo entre pares. Algo relacionado con el liderazgo informal está el concepto de "liderazgo compartido", que puede describirse como la influencia colectiva del equipo, en lugar de la influencia de un individuo sobre un equipo (Cox, Pearce y Perry, 2003). La idea de liderazgo compartido aún no se ha estudiado en el ámbito deportivo.

Cohesión de equipo deportivo

En los equipos deportivos se deben establecer normas para evitar dificultades. Shields (2019), la define como una pauta de conducta, cuyo cumplimiento es necesario para descartar la posibilidad de que las responsabilidades por el incumplimiento recaigan sobre un solo miembro (e.g. el cuerpo técnico); permite que se desarrolle de manera más adecuada la cohesión incrementando a su vez el nivel de acatamiento de las normas.

Teniendo en cuenta lo anterior y la importancia que tiene la cohesión en el funcionamiento óptimo del equipo, es necesario hacer una conceptualización de este término. Los primeros acercamientos teóricos abordan la cohesión deportiva como un constructo unidimensional enfocado principalmente a los aspectos sociales.

Para Spalinsky (1978, en Sabas y Del Pino, 2009), "la cohesión corresponde a una característica integral de los vínculos dentro del grupo que muestra el nivel de coincidencia de opiniones, valoraciones y posiciones de los miembros del mismo; en lo referente a los objetivos que le son importantes" (p. 26). Posteriormente surgió una de las conceptualizaciones más consolidadas, la de Carron (Packianathan, 2018), el cual la define como "un proceso dinámico que se refleja en la tendencia de un grupo a no separarse y a permanecer unido en la búsqueda de sus metas y objetivos" (p. 248). Esta definición hace referencia a dos dimensiones: la cohesión de tarea que refleja el grado en que los miembros del grupo trabajan juntos para alcanzar objetivos comunes y la cohesión social que son los lazos de atracción interpersonal que unen a los miembros del grupo (Price, 2021).

De esta manera, la cohesión social es lo que lleva a desarrollar y mantener las relaciones sociales dentro del equipo; mientras que la cohesión de tarea está dada por el grado de implicación del equipo con el logro del objetivo (Mellalieu, 2019). De acuerdo con lo anterior, la participación social y la centrada en la tarea contribuyen a la cohesión en los equipos, aunque la participación en la tarea es la más visible en la etapa de formación del grupo, acordando tareas y objetivos; una vez establecidos, sus miembros pueden dedicar más tiempo a la interacción social, familiarizándose unos con otros (Chelladurai, 2019).

Debido al interés que ha despertado este proceso en la Psicología del Deporte se han creado diversos modelos que han intentado dar explicación a esta dinámica. El modelo de cohesión en el deporte más reconocido y utilizado es el desarrollado por Carron, el cual menciona cuatro antecedentes principales que afectan el desarrollo de la cohesión: a) Factores ambientales o las fuerzas normativas que mantienen juntos a los miembros de un equipo; incluye las regulaciones contractuales, las reglas de reclutamiento, las normas de convivencia; b) factores personales o características individuales, sus condiciones físicas, técnicas y psicológicas, su experiencia e historia deportiva; c) factores de liderazgo, el estilo y los comportamientos del entrenador en interacción con el equipo y d) factores del equipo, características de tarea del equipo, normas de productividad, formas de relación, actividades a realizar y estabilidad de sus miembros (Westre, 2017).

En esta misma línea, es importante conocer e identificar relaciones entre cohesión y rendimiento; teóricamente existe un dilema en cuanto a la dirección de causalidad entre estas dos variables. Para algunos autores (Díez y Márquez, 2005), es el rendimiento el que influye positivamente en la consecución o consolidación de la cohesión de equipo; así, el impacto del rendimiento sobre la cohesión llega a ser más importante encontrándose la cohesión más relacionada con la satisfacción, la conformidad y la estabilidad que con el rendimiento propiamente dicho. En la otra dirección, es la cohesión la que influye positivamente en el rendimiento deportivo (Shields, 2019).

Algunos estudios relacionan la cohesión con el rendimiento deportivo, determinando que los equipos que muestran un alto grado de comunicación, solidaridad y metas comunes, tienen una mayor probabilidad de alcanzar el éxito grupal y un mejor rendimiento (Gardner, 2020; Price, 2021). Así mismo, Briones y Taberner (2005) concluyen que, cuando el grupo se forma en aspectos cooperativos y de aprendizaje, resultan favorecidos procesos como la comunicación abierta y la cohesión social.

Metodología

La investigación contó con un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional y transversal. Asimismo, abordó una modalidad de campo, porque el investigador recurrió al contexto investigativo para la recolección de datos. Además, es bibliográfica, puesto que se sustenta en teorías y principios debidamente sistematizados.

La población seleccionada para la presente investigación fueron los deportistas participantes en el Campeonato Nacional de Aventura Huairasinchi 2021, el cual que se desarrolló en la ciudad de Patate como sede para esta edición, con un total de 40 deportistas entre 30 hombres y 10 mujeres, de 20 a 60 años de edad. La muestra se determinó a través de la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, obteniendo un total de 40 participantes.

Teniendo en cuenta la naturaleza de las variables, para el liderazgo deportivo se aplicó la Escala de Evaluación del Liderazgo Deportivo (EELD) (Arce et al., (2008). La misma está diseñada para medir el liderazgo deportivo en deportistas por medio de 30 ítems, divididos en dos grandes dimensiones: orientación social compuesta por cuatro subdimensiones: empatía, influencia en la toma de decisiones, valores deportivos y apoyo social y orientación a la tarea. Dicho instrumento cuenta con validación a través coeficientes de consistencia interna con un Alpha de Cronbach equivalente a 0,91.

Para la variable de cohesión de grupo se utilizó el Instrumento Multidimensional de Cohesión en Deporte (IMCODE) en su adaptación española realizada por García et al. (2006), compuesto por 22 ítems distribuidos en cuatro factores: atracción hacia el grupo, calidad de trabajo-relaciones interpersonales, calidad de trabajo-aspectos relativos a la ejecución y roles valorados, teniendo en cuenta que este instrumento se encuentra validado a través de coeficiente de consistencia interna, contando con un Alpha de Cronbach de 0,76 y es ampliamente utilizado en investigaciones similares en el Ecuador.

El análisis de datos se realizó a través de la correlación de Pearson debido a que se trabaja con datos cuantitativos y se busca establecer una correlación lineal de las variables; se realiza a través del programa estadístico SPSS versión 23.0, con el objetivo de analizar si existe una correlación entre las variables de liderazgo deportivo y cohesión de grupo, con el que se verificará que si existe esta correlación entre las variables.

Resultados

El análisis de los resultados estuvo orientado por la siguiente pregunta rectora: ¿Cómo se relaciona el liderazgo y la cohesión en los corredores de aventura de los equipos de Ecuador? En tal efecto, en la tabla 1, se representa que el nivel de los factores de liderazgo; empatía $M=2,8$; $SE=0,405$, influencia en la toma de decisiones $M=2,93$; $SE=0,267$, apoyo social $M=2,98$; $SE=0,158$, valores deportivos $M=3$; $SE=0$, orientación a la competencia $M=3$; $SE=0$, orientación al entrenamiento $M=2,98$; $SE=0,158$, se encuentran en un nivel alto, como el factor de cohesión de grupo; calidad de trabajo en ejecución $M=2,83$; $SE=0,385$, presenta también un valor correspondiente al nivel alto.

Tabla 1.

Factores de Liderazgo y Calidad de Trabajo en Ejecución

	Estadísticos descriptivos		
	Media	Desviación estándar	N
EMP	2,80	,405	40
ITD	2,93	,267	40
AS	2,98	,158	40
VD	3,00	,000	40
OCOMP	3,00	,000	40
OENTR	2,98	,158	40

CT Ejecución 2,83 ,385 40

Fuente. Elaboración propia, (2022). Nota: EMP: Empatía, ITD: Influencia en la toma de decisiones, AS: Apoyo social, VD. Valores deportivos, OCOMP. Orientación a la competencia, OENTR: Orientación al entrenamiento, CT Ejecución: Calidad de trabajo en Ejecución.

La tabla 2 indica que existe una correlación estadísticamente significativa entre influencia a la toma de decisiones y orientación al entrenamiento $p \leq 0,01$ y también se encontró una correlación estadísticamente significativa entre las variables orientación al entrenamiento y calidad de trabajo en ejecución $p \leq 0,05$. Además, se puede decir que no existen relaciones estadísticamente significativas entre las variables: empatía, apoyo social, valores deportivos y orientación a la competencia.

Tabla 2.

Correlación Factores de Liderazgo y Calidad de Trabajo en Ejecución

		EMP	ITD	AS	VD	OCOMP	OENTR	CT EJECUCION
EMP	Correlación de Pearson	1	,095	-,080	a	a	-,080	,099
	Sig. Bilateral		,0560	,623			,623	,545
	N	40	40	40	40	40	40	40
ITD	Correlación de Pearson	,095	1	-,046	a	a	,562	,119
	Sig. Bilateral	,0560		,780			,000	,466
	N	40	40	40	40	40	40	40
AS	Correlación de Pearson	-,080	-,046	1	a	a	-,026	-,074
	Sig. Bilateral	,623	,780				,875	,651
	N	40	40	40	40	40	40	40
VD	Correlación de Pearson	a	a	a	a	a	A	a
	Sig. Bilateral							
	N	40	40	40	40	40	40	40
OCOMP	Correlación de Pearson	a	a	a	a	a	A	a
	Sig. Bilateral							
	N	40	40	40	40	40	40	40
OENTR	Correlación de Pearson	-,080	,562	-,026	a	a	1	,348
	Sig. Bilateral	,623	,000	,875				,028
	N	40	40	40	40	40	40	40
CT EJECUCIÓN	Correlación de Pearson	,099	,119	-,074	a	a	,348	
	Sig. Bilateral	,545	,466	,651			,028	
	N	40	40	40	40	40	40	40

N 40 40 40 40 40 40

Fuente. Elaboración propia, (2022). Nota: EMP: Empatía, ITD: Influencia en la toma de decisiones, AS: Apoyo social, VD. Valores deportivos, OCOMP. Orientación a la competencia, OENTR: Orientación al entrenamiento, CT Ejecución: Calidad de trabajo en Ejecución.

Asimismo, la tabla 3, muestra que el nivel de los factores de liderazgo; empatía $M=2,8$; $SE=0,405$, influencia en la toma de decisiones $M=2,93$; $SE=0,267$, apoyo social $M=2,98$; $SE=0,158$, valores deportivos $M=3$; $SE=0$, orientación a la competencia $M=3$; $SE=0$, orientación al entrenamiento $M=2,98$; $SE=0,158$, se encuentran en un nivel alto, como el factor de cohesión de grupo; atracción de grupo $M=2,98$; $SE=0,158$, presenta también un valor correspondiente al nivel alto.

Tabla 3.
Factores de Liderazgo y Atracción de Grupo

	Estadísticos descriptivos		
	Media	Desviación estándar	N
EMP	2,80	,405	40
ITD	2,93	,267	40
AS	2,98	,158	40
VD	3,00	,000	40
OCOMP	3,00	,000	40
OENTR	2,98	,158	40
Atracción Grupo	2,98	,158	40

Fuente. Elaboración propia, (2022). Nota: EMP: Empatía, ITD: Influencia en la toma de decisiones, AS: Apoyo social, VD. Valores deportivos, OCOMP. Orientación a la competencia, OENTR: Orientación al entrenamiento, CT Ejecución: Calidad de trabajo en Ejecución.

Los resultados de la Correlación de Pearson entre los factores de liderazgo y atracción de grupo se muestran en la Tabla 4, evidenciando que son inversamente proporcionales. Sin embargo, presentan una correlación que no es estadísticamente significativa $p < ,005$.

Tabla 4.
Correlación Factores de Liderazgo y Atracción de Grupo

		EMP	ITD	AS	VD	OCOMP	OENTR	ATRACCIÓN GRUPO
EMP	Correlación de Pearson	1	,095	-,080	a	a	-,080	-,080
	Sig. Bilateral		,0560	,623			,623	,623
	N	40	40	40	40	40	40	40
ITD	Correlación de Pearson	,095	1	-,046	a	a	,562	-,046
		,0560		,780			,000	,780

	Sig. Bilateral	40	40	40	40	40	40	40
AS	N							
	Correlación de Pearson	-,080	-,046	1	a	a	-,026	-,026
	Sig. Bilateral	,623	,780				,875	,875
VD	N	40	40	40	40	40	40	40
	Correlación de Pearson	a	a	a	a	a	A	a
	Sig. Bilateral							
OCOMP	N	40	40	40	40	40	40	40
	Correlación de Pearson	a	a	a	a	a	A	a
	Sig. Bilateral							
OENTR	N	40	40	40	40	40	40	40
	Correlación de Pearson	-,080	,562	-,026	a	a	1	-,026
	Sig. Bilateral	,623	,000	,875				,875
ATRACCIÓN GRUPO	N	40	40	40	40	40	40	40
	Correlación de Pearson	-,080	-,046	-,026	a	a	-,026	1
	Sig. Bilateral	,623	,780	,875			,875	
	N	40	40	40	40	40	40	40

Fuente. Elaboración propia, (2022). Nota: EMP: Empatía, ITD: Influencia en la toma de decisiones, AS: Apoyo social, VD. Valores deportivos, OCOMP. Orientación a la competencia, OENTR: Orientación al entrenamiento, CT Ejecución: Calidad de trabajo en Ejecución.

Seguidamente, se observa en la tabla 5 que el nivel de los factores de liderazgo, empatía $M=2,8$; $SE=0,405$, influencia en la toma de decisiones $M=2,93$; $SE=0,267$, apoyo social $M=2,98$ $SE=0,158$, valores deportivos $M=3$; $SE=0$, orientación a la competencia $M=3$; $SE=0$, orientación al entrenamiento $M=2,98$; $SE=0,158$, se encuentran en un nivel alto, como en el factor de cohesión de grupo. El factor calidad de trabajo en relaciones interpersonales $M=2,93$; $SE=0,267$, presenta también un valor correspondiente al nivel alto.

Tabla 5.

Factores de Liderazgo y Calidad de Trabajo en Relaciones Interpersonales

	Estadísticos descriptivos		
	Media	Desviación estándar	N
EMP	2,80	,405	40
ITD	2,93	,267	40
AS	2,98	,158	40
VD	3,00	,000	40
OCOMP	3,00	,000	40
OENTR	2,98	,158	40

CT Relaciones Interpersonales 1,95 ,597 40

Fuente. Elaboración propia, (2022). Nota: EMP: Empatía, ITD: Influencia en la toma de decisiones, AS: Apoyo social, VD. Valores deportivos, OCOMP. Orientación a la competencia, OENTR: Orientación al entrenamiento, CT Ejecución: Calidad de trabajo en Ejecución.

Los resultados de la Correlación de Pearson entre los factores de liderazgo y atracción de grupo evidencian que son inversamente proporcionales; sin embargo, de existir una correlación, no es estadísticamente significativa $p < ,005$. Finalmente, en la tabla 6 se representan los resultados de los factores de liderazgo y calidad de trabajo en relaciones interpersonales, en los que no se detectó una correlación significativa.

Tabla 6.

Correlación Factores de Liderazgo y Calidad de Trabajo en Relaciones Interpersonales

		EMP	ITD	AS	VD	OCOMP	OENTR	CT EJECUCION
EMP	Correlación de Pearson	1	,095	-,080	a	a	-,080	,064
	Sig. Bilateral		,0560	,623			,623	,697
	N	40	40	40	40	40	40	40
ITD	Correlación de Pearson	,095	1	-,046	a	a	,562	-,024
	Sig. Bilateral	,0560		,780			,000	,882
	N	40	40	40	40	40	40	40
AS	Correlación de Pearson	-,080	-,046	1	a	a	-,026	-,014
	Sig. Bilateral	,623	,780				,875	,934
	N	40	40	40	40	40	40	40
VD	Correlación de Pearson	a	a	a	a	a	A	a
	Sig. Bilateral							
	N	40	40	40	40	40	40	40
OCOMP	Correlación de Pearson	a	a	a	a	a	A	a
	Sig. Bilateral							
	N	40	40	40	40	40	40	40
OENTR	Correlación de Pearson	-,080	,562	-,026	a	a	1	-,014
	Sig. Bilateral	,623	,000	,875				,934
	N	40	40	40	40	40	40	40
CT EJECUCIÓN	Correlación de Pearson	,064	-,024	-,014	a	a	-,014	1
	Sig. Bilateral	,697	,882	,934			,934	
	N	40	40	40	40	40	40	40

Fuente. Elaboración propia, (2022). Nota: EMP: Empatía, ITD: Influencia en la toma de decisiones, AS: Apoyo social, VD. Valores deportivos, OCOMP. Orientación a la competencia, OENTR: Orientación al entrenamiento, CT Ejecución: Calidad de trabajo en Ejecución.

Discusión

Los resultados de los análisis descriptivos con respecto a la media indican que con relación a la variable liderazgo: empatía $M=2,8$; $SE=0,405$, influencia en la toma de decisiones $M=2,93$; $SE=0,267$, apoyo social $M=2,98$; $SE=0,158$, valores deportivos $M=3$; $SE=0$, orientación a la competencia $M=3$; $SE=0$, orientación al entrenamiento $M=2,98$; $SE=0,158$ se encuentran en un nivel alto, determinando que los líderes mantienen en nivel alto su orientación a la tarea. Chelladurai (2019), señaló que prevalece en ellos el enfoque al conseguir los objetivos planteados en la búsqueda del mejor rendimiento, pasando a un plano secundario la empatía.

Por otra parte, se demuestra mediante este análisis que en la variable cohesión de grupo: calidad de trabajo en ejecución $M=2,83$; $SE=0,385$, atracción de grupo $M=2,98$; $SE=0,158$, roles valorados $M=2,93$; $SE=0,267$, calidad de trabajo en relaciones interpersonales $M=2,93$; $SE=0,267$, se obtiene una correlación significativa entre los factores: influencia a la toma de decisiones y orientación al entrenamiento correspondientes al liderazgo deportivo con la calidad de trabajo en ejecución inherente a la cohesión de equipo, evidenciando mediante ello la prevalencia del factor grupal y demostrando la inclinación hacia la búsqueda de la congruencia de los miembros del grupo para el alcance de objetivos, siendo su función ejecutiva y orientación a la tarea un gran logro.

Light (2018), indica que el comportamiento de los entrenadores parece estar orientado en gran medida a la tarea. Las relaciones más fuertes en el estudio mencionado fueron entre el comportamiento de entrenamiento percibido y la cohesión de la tarea. Sin embargo, en la correlación canónica entre la versión "preferida" del liderazgo y la cohesión del equipo, la cohesión social contribuyó más a la relación que la cohesión de la tarea. Este hallazgo puede sugerir que los atletas desearían que sus entrenadores fueran mejores facilitadores de la cohesión social.

Por otro lado, mediante los resultados de esta investigación se refleja la importancia del estudio del liderazgo deportivo y la relación con la cohesión grupal en corredores de aventura que participaron en el Campeonato Nacional Huairasinchi 2021, donde se evidencia que los líderes mantienen en nivel alto su orientación a la tarea y en la cohesión de grupo prevalece el factor grupal con la ejecución de los objetivos. Por eso es importante estudiar la dinámica grupal y sus diferencias en las distintas disciplinas y modalidades, mediante lo cual se pueden comprender con mayor eficiencia los comportamientos individuales y sociales de los deportistas y su grupo competitivo, incentivando a la vez las intervenciones posteriores dirigidas al fortalecimiento de los factores psicológicos complementarios y el fomento de la potenciación del rendimiento deportivo.

Por ello, es de vital importancia, ante lo expresado por Shields (2019), identificar la dinámica que se maneja de forma interna entre los integrantes del equipo y, a su vez, debiendo ser guiada acertadamente, de tal manera que resulte una ventaja al conseguir los objetivos del grupo deportivo, evitando la frustración y fracaso por un déficit de compromiso, alcanzando así una optimización del rendimiento deportivo.

Conclusiones

Este estudio enmarca un aporte valioso al análisis y descripción de los factores dominantes en el liderazgo y cohesión de grupo, en los equipos de corredores de aventura en el Ecuador, y es identificado como un inicio de investigaciones contribuyentes a un avance bibliográfico y científico de esta disciplina deportiva, y en beneficio del conocimiento y aplicación basada en la evidencia. Se recomienda realizar más investigación relacionada al estudio de las variables psicológicas en corredores de aventura, debido al escaso contenido científico y bibliográfico que existe.

Conflicto de intereses

La autora de la presente investigación declara que no existe ningún conflicto de intereses.

Referencias

- Alston, C. (2017). com. Obtenido de Correlational Studies in Psychology: Examples, Advantages y Types: study.com. <https://scholarcommons.sc.edu/etd/4080/>
- Álvarez, O., Castillo, I. y Falcó, C. (2010). Estilo de liderazgo en la selección española de taekwondo. *Revista de Psicología del Deporte*, 19(2), 219-230. <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235116352005.pdf>
- Argimón Sánchez, E. (2019). La relación entre el liderazgo informal y la cohesión grupal en el deporte. <https://idus.us.es/handle/11441/91123>
- Ary, D., Jacobs, L. C., Razavieh, A., y Sorensen, C. K. (2009). *Introduction to Research in Education*. Edit Belmont: Wadsworth. ISBN-100495601225. https://www.academia.edu/38674323/Introduction_to_Research_in_Education
- Avalos, S. M. T., Dávila, C. J. B., y López-Walle, J. M. (2015). Climas motivacionales, liderazgo y cohesión grupal en contexto deportivo universitario. *Educación Física y Ciencia*, 17(1), 1-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439942661003>
- Bernal, J. S. (1989). El ámbito psicosocial en el estudio del comportamiento deportivo. *Anuario de psicología/The UB Journal of psychology*, 47-58. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2944836>
- Briones, L., y Tabernero, M. (2005). Desarrollo de atletas líderes en el deporte. *Strategies*, 33(4), 215-225.
- Chelladurai, p. (2019). Discrepancy Between Preferences and Perceptions of Leadership Behavior and Satisfaction of Athletes in Varying Sports. *Journal of Sport and Exercise*, 6(1), 27-34. <https://doi.org/10.1123/jsp.6.1.27>
- Dosil, J. (2004). *Psicología de la actividad física y del deporte*. Madrid, España: Mc Graw Hil. <https://es.scribd.com/document/437920756/psicologia-de-la-actividad-fisica-y-el-deporte-joaquin-dosil#>
- Eys, M. (2017). The Relationship between Task Cohesion and Competitive State Anxiety. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 25(1), 66-76. <https://doi.org/10.1123/jsep.25.1.66>
- García-Mas, A., Olmedilla, A., Morilla, M., Rivas, C., García, O. y Ortega, E. (2006). Un nuevo modelo de cooperación deportiva y su evaluación mediante un cuestionario. *Psicothema*, 18, 425-432. Recuperado en Julio 13, 2009, disponible en <http://www.psicothema.com>.
- Gardner, D. (2020). The Relationship between Perceived Coaching Behaviors and Team

- Cohesion among Baseball and Softball Players. *The Sport Psychologist*, 16(1), 367–381. doi:<https://doi.org/10.1123/tsp.10.4.367>
- Goodwin, C. J., y Goodwin, K. A. (2017). *Research In Psychology Methods and Design*. Lightning Source Inc.: Wiley. <https://www.wiley.com/en-us/Research+in+Psychology:+Methods+and+Design,+8th+Edition-p-9781119330448>
- Huéscar Hernández, E., López Mora, C., y Cervelló Gimeno, E. (2017). Relación de los estilos de liderazgo, cohesión grupal, potencia de equipo y rendimiento en jugadores de fútbol no profesionales. *Universitas Psychologica*, 16(4), 125-138. <https://www.redalyc.org/journal/647/64753569013/html/>
- Klonsky, M. (1991). Sports leadership among athletes. *Sports and health journal*, 7(15), 525-538. <https://www.semanticscholar.org/paper/Leaders%27-Characteristics-in-Same-Sex-Sport-Groups%3A-Klonsky/5f860b37e8d11d599b3cd1b66954bab5f032eb7d>
- Lee, M., Cobourny, S., y Patridge, K. (1983). Group cohesion in team work. *The Journal of Psychology*, 8(25), 78-84.
- Leo, F., García, T., Sánchez, P. y Parejo, I. (2008). Importancia de la percepción de eficacia para la mejora de la cohesión en el fútbol. *Cuadernos de Psicología del Deporte*. 8 (1),47-60. Recuperado en abril 18, 2009, disponible en <http://www.psicodeporte.net>
- Lewin, Kurt (1997). *Resolving social conflicts: Field theory in social science*. Washington, DC: American Psychological Association. https://ia902905.us.archive.org/15/items/in.ernet.dli.2015.197012/2015.197012.Resolving-Social-Conflicts_text.pdf
- Light, D. (2018). The Relationship Between Leadership Behaviors and Group Cohesion in Team Sports. *The Journal of Psychology*, 131(2), 196-210. <https://doi.org/10.1080/00223989709601964>
- López, E. L., Rocha, D. C., y Castillo, L. (2012). Relación entre cohesión y liderazgo en equipos deportivos del departamento de Boyacá-Colombia. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 12(1). <https://doi.org/10.4321/S1578-84232012000100004>
- Mellalieu, D. (2019). Emotional Labeling and Competitive Anxiety in Preparation and Competition. *The Sport Psychologist*, 17(1), 157–174. <https://doi.org/10.1123/tsp.17.2.157>
- Packianathan, C. (2018). Sport Leadership in a Cross-National Setting: The Case of Japanese and Canadian University Athletes. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 10(4), 374-389. <https://doi.org/10.1123/jsep.10.4.374>
- Price, M. (2021). Relationships among Coach Burnout, Coach Behaviors, and Athletes' Psychological Responses. *The Sport Psychologist*, 14(4), 391–409. <https://doi.org/10.1123/tsp.14.4.391>
- Riemer, H. (2021). Leadership and Satisfaction in Athletics. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17(3), 276–293. <https://doi.org/10.1123/jsep.17.3.276>
- Sabas, E., y Del Pino, X. (2009). La relación entre los comportamientos de liderazgo y la cohesión grupal en los deportes de equipo. *The Journal of Psychology*, 29(4), 98-115.
- Shields, D. (2019). Leadership, Cohesion, and Team Norms Regarding Cheating and Aggression. *Sociology of Sport Journal*, 12(3), 324–336. <https://doi.org/10.1123/ssj.12.3.324>
- Vincer, D. (2016). The Relationship Among Athlete Leadership Behaviors and Cohesion in Team Sports. *The Sport Psychologist*, 448–467. <https://doi.org/10.1123/tsp.24.4.448>



Westre, K. (2017). The Relationship between Perceived Coaching Behaviors and Group Cohesion in High School Football Teams. *The Sport Psychologist*, 5(1), 41–54.
<https://doi.org/10.1123/tsp.5.1.41>