

# Módulo 4. Desarrollo actitudinal y valores

## Unidad 4.1 Desarrollo actitudinal

### Introducción

A lo largo de esta unidad hablaremos sobre las actitudes y cómo generar una metodología de enseñanza-aprendizaje en el cual el estilo actitudinal empleado favorezca el rendimiento deportivo de los jugadores.

Para llevar a cabo todo este proceso, el entrenador continúa como el protagonista que guía al equipo como un director de orquesta guía a sus músicos.

Definiremos qué es la actitud, cuáles son las actitudes más **habituales** en el contexto deportivo, cómo evaluarlas. Con estas nociones entenderemos cómo un estilo actitudinal definido y programado repercute en los deportistas, en la relación interpersonal entre ellos y cómo favorece la adhesión a la práctica deportiva.

En la literatura científica se destaca la importancia de que exista en el contexto deportivo una metodología de enseñanza basada en actitudes, ya que esto facilita la motivación hacia la práctica diaria. Además, se encuentran evidencias de los beneficios que esto trae en la autoestima, el desarrollo afectivo-emocional, las relaciones interpersonales de cada deportista y, a la vez, del favorecimiento del clima del equipo. El estilo actitudinal pretende trabajar de forma sistémica con el individuo y el equipo.

### Desarrollo actitudinal

Comenzamos esta unidad con las actitudes. Este es un tema que, en la literatura científica, suscita mucho interés y que ha sido muy estudiado desde la psicología social: cómo se generan y cuáles son los procesos de medición y/o de facilitadores de modificación.

Definimos actitud como una disposición interna duradera que mantiene las respuestas favorables o desfavorables del individuo hacia un objeto del mundo social (Saz 2000). Son una tarjeta de presentación de la persona, ofreciendo aspectos de su identidad (López-Sáez 2007). Según Bolívar (1996), las actitudes son juicios de evaluación mentalmente articulados en la memoria que provocan reacciones afectivas ante los objetos.

Existen muchas definiciones de actitud, pero según Alemany 2009 poseen características comunes en cuanto que la actitud es:

- Adquirida por aprendizaje, lo que incorpora un componente emocional,
- Perdurable en el tiempo,
- Implica relación con aspectos cognitivos, afectivos y conductuales,
- Evaluable (la actitud puede ser positiva, negativa o neutra).

La función que desarrollan las actitudes; nos ayuda a manejar las interacciones con los objetos, lo que facilita la adaptación al medio cambiante en el que vivimos (Alemany 2009), es decir, nos ayuda a organizar el conocimiento previo y saber dónde buscar la información relevante (Briñol, Falces y Becerra 2007) y también ayuda a la expresión de los valores de la persona (Gonzales, 2013, recuperado: <http://altorendimiento.com/estudio-de-la-actitud-en-un-equipo-de-futbol/>)

Definiremos ahora las competencias básicas. Muchos autores han abordado este concepto.

En cualquier caso, la competencia es el tipo de aprendizaje que los sujetos son capaces de realizar en el momento que combinan sus recursos personales (actitudes, valores, emociones, saber hacer, etc.) para lograr la consecución de una tarea concreta en un momento determinado” (Morales, J. F., Moya, M., Gaviria, E. & Cuadrado, I. 2007 p. 5).

Capllonch y Buscá (2008) y Lleixá (2007) son autores que utilizan el término “básicas o claves” a todas aquellas competencias que los jóvenes deportistas han de adquirir para su autorrealización y desenvolvura en mundo actual, con el fin de conseguir realizar las tareas propuestas como imprescindibles e integradas y orientadas a la puesta en práctica de lo aprendido.

Estudios han comprobado que, una metodología de enseñanza-aprendizaje basada en las actitudes y aplicada en el deporte puede potenciar la motivación hacia la tarea, lo que se traduce en un aumento del rendimiento. No hablamos solo de resultado deportivo, sino también de un desarrollo intelectual, afectivo-emocional y en las relaciones sociales. Trabajar de forma positiva la autoestima, socialización, autosatisfacción y, además, se han comprobado sus beneficios en cuanto al clima motivacional, de confianza y de solidaridad entre los miembros del equipo. También mejora las expectativas respecto de sus capacidades deportivas.

En el deporte, el entrenador deberá facilitar la creación de un ambiente en el que el aprendizaje de actitudes (relacionadas con saber ganar y perder, jugar limpio y tener control emocional ante la dificultad) sea indispensable para un desarrollo holístico del deportista. Se recomienda que el trabajo con el jugador lo lleve adelante el entrenador y sea él quien desarrolle, desde una perspectiva psicopedagógica, una actitud mental positiva en el deportista (González, 2013).

Explicaremos ahora el origen del **estilo actitudinal**. Tiene sus bases en diversas cuestiones: en primer lugar, se reflexiona sobre asuntos habituales del proceso de enseñanza y se replantea el por qué y para qué se hacen las cosas. Esto implica dejar de hacerlas en los casos que se realicen “porque siempre se han hecho así” y no se sepa si son beneficiosas o no para los deportistas o para el equipo con el que se trabaja. Ponemos un ejemplo: un entrenador, Rafa, ve que sus jugadores comienzan poco atentos el entrenamiento e incluso se aburren con los ejercicios planteados. No se propone cambiarlos porque históricamente en el club “se ha hecho así”. Un día, un entrenador nuevo del *staff* le toca llevar este equipo porque Rafa se ausentó, el nuevo entrenador modifica los ejercicios y los deportistas entrenan de manera muy activa con la nueva dinámica. En este momento Rafa se da cuenta que debe revisar sus tareas y “transgredir” la costumbre que él había asumido que no podía modificarse (aunque nadie se lo había dicho) y no se había planteado que podía hacerlo.

En segundo lugar, como técnicos debemos buscar experiencias positivas en la práctica de nuestros deportistas, ya que esto aumenta el componente motivacional. Hay que ayudarles a que vivencien este logro y aumente su autoestima. Da igual el nivel deportivo en el que nos encontremos, ya que hacer sentir seguro al deportista respecto de sus capacidades por medio de nuestras expectativas, afectará de forma positiva y directa en él. Por ejemplo, si ante la propuesta de un ejercicio de alta dificultad, el técnico alienta a no desfallecer y seguir en la lucha, hace correcciones concretas y pertinentes, promueve entre los compañeros que animen al resto; aunque el deportista no consiga el objetivo marcado en este primer intento, su experiencia será más positiva y generará confianza para las próximas ocasiones. El resultado contrario se conseguirá si ve expresiones de frustración y desconfianza en sus compañeros y en el entrenador.

En tercer lugar, los estilos actitudinales nacen de contextos más lúdicos y docentes, pero se pueden aplicar y adaptar a los entornos de alto nivel.

Por último, se destaca que el técnico proporcione un buen nivel de *feedback* para conseguir el gesto, la acción, la táctica deseada. El entrenador debe facilitar un aprendizaje continuo, valorar a sus jugadores y desarrollar sus competencias permanentemente. Los *feedbacks* le permitirán al deportista reflexionar sobre la práctica y corregir los errores de forma inmediata.

El estilo actitudinal pretende no trabajar de forma individual con el deportista, sino que promueve el trabajo en grupos para que los sujetos aprendan a través de la ayuda mutua.

Hay que tener en cuenta que, en la práctica deportiva, hay dos conceptos que se encuentran íntimamente relacionados: la pedagogía y la didáctica (Fernández Balboa, 2004). Uno de los principales objetivos de la pedagogía es educar mediante la transmisión de valores de la sociedad. La didáctica, por su parte, habla de los procedimientos que se llevan a cabo en el proceso de enseñanza. Por lo que podemos decir que ambos conceptos tienen una relación de dependencia: la pedagogía absorbe los métodos de la didáctica para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje en la práctica deportiva, y esto es un buen punto de partida para promover cualquier enseñanza dentro del contexto educativo.

Queremos compartir en este texto cómo llevar a cabo una propuesta didáctica en el proceso de enseñanza-aprendizaje y generar un estilo actitudinal (Pérez Pueyo, 2005) que se oriente a aumentar la motivación por medio de la creación de actitudes de: autoestima, satisfacción, socialización, resolución de conflictos. De esta manera se podrá trabajar en el aumento del rendimiento, no solo deportivo sino también cognitivo, personal y social de la persona (Ruiz Llamas y Cabrera Suárez, 2004), y no solo con un individuo, sino con la promoción de lo actitudinal de todos los miembros del equipo.

Ahora piense: “¿qué actitudes desearía que tuvieran o desarrollaran los deportistas de su equipo?” Como entrenadores, podemos crear y generar una metodología de trabajo y de enseñanza-aprendizaje que ofrezca a los deportistas experiencias positivas de aprendizaje y facilite la cohesión en el grupo al atender de manera individualizada a todos y cada uno de sus miembros (Pérez Pueyo, 2005, 2010).

Para poder trabajar en base a un estilo actitudinal, lo primero es tener definidas qué actitudes serán importantes para incluir en el trabajo con los deportistas. Por ejemplo: respeto, cuidado hacia los demás y el entorno, cooperación, implicación, esfuerzo, constancia, entre otras. Una vez definidas las actitudes, hay que pasar a la segunda fase: desarrollar actividades que promuevan las estas actitudes seleccionadas.

En el proceso de aprendizaje, de forma continua, se trabajan actitudes y valores de manera transversal. Por lo que se propone comprobar si los conocimientos han sido los apropiados para generar competencia en el deportista, por medio de la valoración de las destrezas y/o habilidades ante determinada actividad.

En la tabla 1 se muestra un ejemplo de registro para que el técnico recopile y resuma la información que registrará a lo largo de la temporada. Esta tabla permite ver qué actitudes están marcadas como objetivos (por ejemplo, autonomía y responsabilidad), qué acciones se pueden llevar a cabo para acompañar el desarrollo de la actitud elegida

(por ejemplo, justificar o criticar), los recursos que se pueden usar para mejorar esta actitud (pueden ser casos de estudio o situaciones problemáticas) y las actividades concretas que lo acompañan (por ejemplo, reflexión, decálogo).

Esta herramienta potencia su efectividad si se comparte y trabaja entre todos los profesionales de un club, ya que la cantidad de recursos y actividades se verá aumentada y se podrán encontrar más soluciones a posibles *handicaps* que puedan ocurrir a lo largo de la temporada. Además, se generarán protocolos de actuación que identificarán a la institución por su coherencia en la forma de hacer las cosas.

**Tabla 1: Aprendizaje de actitudes y valores**

Actitudes y valores	
Descripción	Actitudes y valores necesarios para el ejercicio profesional: responsabilidad, autonomía, iniciativa ante situaciones complejas, coordinación, etc.
Capacidades relacionadas	Justificar, criticar, recomendar, valorar, argumentar, etc.
Tipos de recursos relacionados	Caso de estudio, situación problemática, talleres, recreaciones, dramatizaciones, etc.
Tipos de actividades	Reflexión, decálogo, conclusión, comparación, etc.

Fuente: Morales Morgado, García Peñalvo, Campos Ortuño, y Astroza Hidalgo, 2012, p. 5.

A continuación, ofrecemos ejemplos de cómo realizar una actividad que favorezca el trabajo en equipo, potencie el diálogo, además de promover el respeto (Pérez Pueyo, et al, 2008).

Diseñar actividades correctas no es suficiente para tener experiencias eficaces de aprendizaje, ya que hay que tener en cuenta que estas tareas se adecúan a las características del contexto y de los deportistas con los que trabajamos:

- **Juego de construcciones gigantes:** proponer a los deportistas la creación de una figura/s con su propio cuerpo. Un ejemplo será el *acrosport*, donde participa todo el equipo. Aunque no necesariamente tienen que formar parte de una misma figura, la realización final debe resultar una imagen equilibrada. La persona que dirige la actividad no da pautas sobre el número de subgrupos ni de los participantes que ha de haber en cada uno de ellos, solo deja que los deportistas lo debatan, lo decidan y lo lleven a cabo según su criterio.

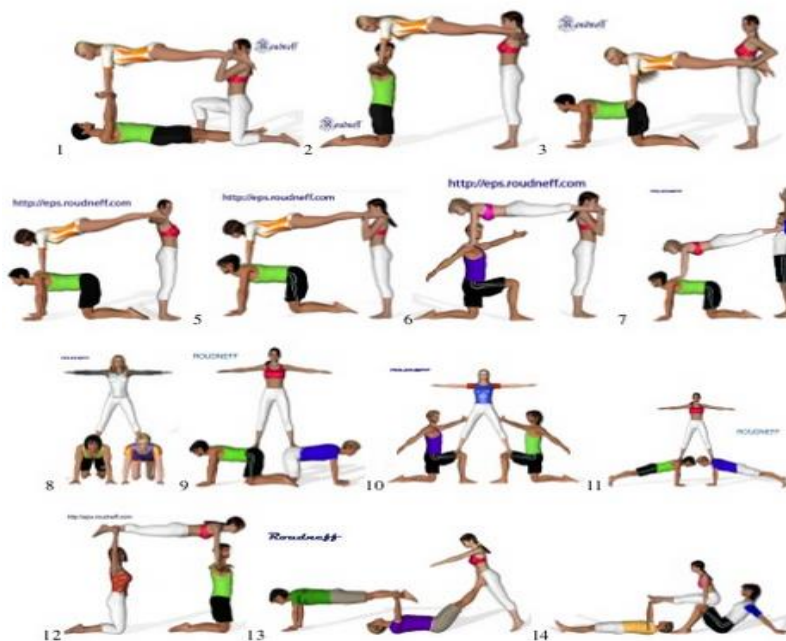
El montaje final de la figura es responsabilidad de cada uno de ellos y el fracaso no pasa por eliminar al que menos cualidades tiene, por el contrario, colaborar en

brindarle un papel y ayudarlo entre todos para que cumpla su función, y se sienta más seguro (ejemplo, el deportista que tenga más fuerza y menos flexibilidad puede ser el que forme parte de una “base” de la figura que permita que el resto de compañeros pueda subir encima de él).

Se deben permitir todas las pruebas posibles, ya que no es habitual conseguir el éxito en la primera acción. El técnico promoverá para esta actividad un ambiente de ánimo y empujará a los deportistas a que hagan lo mismo con sus compañeros para construir entre todos un clima motivacional óptimo.

Con este tipo de ejercicio se promueve la colaboración, la aceptación de las características individuales, la atención hacia la tarea y el logro personal para conseguir un objetivo común. El premio es lograr realizar una figura con la cooperación y colaboración de todo el equipo.

**Figura 1: Figuras de acrosport en tríos**



Fuente: Martínez, M. (s/f) <https://proyectosef.wordpress.com/tag/piramides-acrosport/>

- **Parchís humano:**

Los entrenadores proponen al equipo este juego en el que se divide al grupo en partes equitativas (los subgrupos los pueden elegir los propios deportistas o bien estar determinados por el entrenador si existe algún interés particular en las distribuciones, por ejemplo, juntar a deportistas que interactúan poco, poner a todos los líderes en un mismo grupo, etc.).

Una vez conformados los grupos, los miembros han de ser distinguidos por color (un peto, una cinta, un cono o un papel en la frente con un color determinado). Comienza el juego (se puede pintar en el suelo un parchís improvisado, o recrearlo con cinta adhesiva).

El objetivo de esta actividad es que cada grupo se comunique, tome decisiones conjuntas, colabore y respete las decisiones tomadas. También hay que promover un clima de ánimo entre los compañeros y de respeto hacia las normas. Los entrenadores, además de desempeñar un rol de observadores para registrar cómo se comportan sus jugadores y qué actitudes llevan a cabo, serán los jueces que velen por el cumplimiento de las reglas.

**Figura 2: Niños y niñas compartiendo el juego “Parchis Humano”**



Fuente: [imagen intitulada sobre parchís] (2013). Recuperada de <http://adnrnorma.blogspot.com/2013/06/parchis-humano-para-promocionar-la.html>

## La evaluación en el estilo actitudinal

Hasta el momento hemos hablado sobre las competencias, actitudes y las actividades que pueden desarrollarlas. En este punto hablaremos sobre la evaluación de las mismas. Entendemos esta instancia como la identificación de las actividades, pruebas y/o tareas que servirán para la comprobación de la consecución de los conocimientos, capacidades y competencias que el deportista ha de adquirir.

Comenzamos por la evaluación triádica, en la que se integra la autoevaluación y evaluación de las personas implicadas en el proceso de aprendizaje, en este caso son el entrenador, el jugador y el equipo (Gale, Martin y McQueen, 2002). Consiste en una perspectiva que permite tener la información de la evaluación desde distintos puntos de vista y posibilita, al entrenador, conocer los procesos de pensamiento de sus jugadores y saber por qué actúan como lo hacen en determinados momentos. Además, facilita la

comunicación entre los protagonistas de la práctica deportiva. Esta evaluación se puede hacer de forma verbal o, si se la quiere hacer más reflexiva, se pueden utilizar rúbricas en las que se especifiquen las tareas o acciones a las cuales prestar atención y colocarles un puntaje según el criterio diseñado, como se puede observar en la figura 3.

**Figura 3: Escala de valoración**

Escala de valoración de la puesta en práctica de jugadas diseñada por el alumnado	
Aspectos a evaluar	Puntuación
<b>Organización</b>	<b>45</b>
Todo se organiza rápidamente (saben en qué lugar comienzan y a cual tienen que ir con cambio de puesto).	45
En general, el grupo se organiza rápidamente, saben en qué lugar comienzan y a cuál tienen que ir cuando cambian de puesto pero hay pequeños momentos de duda.	35
Aunque saben dónde empieza cada uno, la organización no es del todo correcta respecto a lo preparado y tardan bastante durante los cambios de puestos.	25
Varios del grupo no saben dónde empiezan, y a la hora de cambiar de puestos, hay momentos de desconcierto que hacen que tarden algo más de lo normal en reanudar la actividad.	15
Nadie sabe dónde empieza, la organización no es correcta y tardan bastante tanto al inicio como durante los cambios de puestos.	0
<b>Conocimiento de la jugada</b>	<b>35</b>
Todos conocen la jugada (desarrollo y funciones de cada puesto) sin necesidad de mirar el papel o preguntar a alguien.	35
Algún miembro duda o no conoce bien la jugada (desarrollo y funciones de cada puesto) y necesitan mirar el papel o preguntar a alguien.	25
Varios miembros dudan o no conocen bien la jugada (desarrollo y funciones de cada puesto) y necesitan preguntar.	15
Ninguno conoce la jugada (desarrollo y funciones de cada puesto) y todos han de mirar el papel para comenzar a presentar.	0
<b>Ejecución</b>	<b>20</b>
La ejecución es fluida y parece una situación de juego real.	20
La ejecución no es muy fluida aunque esto se debe a carencias en los aspectos técnicos.	12
La ejecución no es muy fluida y parece excesivamente artificial, por carencias en los aspectos técnicos pero principalmente por la falta de actitud.	0

Fuente: Pérez Pueyo, 2016, p. 212.

Luego de que los deportistas y entrenador realicen la evaluación, se puede poner en común dónde se han encontrado las diferencias de opiniones y por qué. Esta forma de evaluación permite que cada participante pueda reflexionar acerca de su desempeño (autoevaluación), al mismo tiempo permite que todos tengan que pensar sobre el desempeño del compañero (evaluación) y, simultáneamente, el entrenador lo hace sobre todos (evaluación **del equipo**) y puede ofrecer un *feedback* tanto a nivel grupal como individual.

Otra herramienta de evaluación, que es la más utilizada, son los intercambios orales, es decir, la comunicación, tanto entre deportistas entre sí, como del entrenador con ellos. Es un recurso ágil que favorece las relaciones interpersonales y desarrolla habilidades sociales, siempre y cuando se produzca de forma correcta e instructiva, de lo contrario, podría ser fuente de conflicto. Un *handicap* que tienen los intercambios orales es que, al

no ser sistematizados, disminuye su valor para la futura utilización. Por ejemplo, cuando un entrenador hace varias correcciones sobre el mismo ejercicio.

## Conclusiones

Para concluir esta unidad, resaltamos la importancia que tiene la metodología de enseñanza-aprendizaje en el deporte basada en un estilo actitudinal para el crecimiento psicosocial del jugador al no estar reñido con el rendimiento deportivo. Aumenta el desarrollo de capacidades del deportista a nivel afectivo, motivacionales, de relación interpersonal y de inserción social (teniendo en cuenta la diversidad cultural existente en la actualidad, Boixadós y Cruz, 2000) y también fomenta actitudes positivas de autoestima, pensamiento autónomo, satisfacción. Todo esto colabora en un clima de confianza y de trabajo en el equipo.

Para poder conseguir las mejoras en las actitudes no podemos obviar la importancia que tiene que el deportista quiera realizar este cambio, ya que por mucho que el entrenador se esfuerce, la volición es el principio racional de la acción para propiciar los cambios.

El trabajo en actividades que desarrollen un estilo actitudinal debe ser una constante, adoptar una forma cotidiana y no ser una actividad extraordinaria y/o aislada. Desarrollar actividades que promuevan las actitudes y la inclusión de estas en las horas de entreno dará como resultado un “estilo actitudinal” concreto y planificado. Convendrá implementarlo de forma progresiva y aumentar cada vez más el grado de complejidad de las actividades para favorecer el aprendizaje y la implicación por parte de los deportistas.

Para poder desarrollar habilidades y competencias en los jugadores es imprescindible que el técnico pueda acceder a una red de recursos y bibliografía que le ayuden a resolver las necesidades de aprendizaje de los deportistas que están a su cargo. De esta manera responderá a sus inquietudes de forma resolutiva y eficiente.

Un punto a tener en cuenta es que un gran número de los textos que hay escritos en la literatura científica, tanto en educación como en deporte, vienen evidenciados del alto rendimiento. Aunque en los últimos 15 años ha incrementado la literatura en otros niveles deportivos (iniciación, perfeccionamiento, amateur) y existen varios profesionales y deportistas que se dedican a la actividad física a un nivel menor y se han preocupado por la importancia del impacto que un profesional formado genera en el deportista como persona.

Esto nos da la pauta de que tenemos que poder discernir a qué población y tipo de entrenadores se dirigen los textos **que leemos**, ya que las premisas del alto rendimiento

nada tienen que ver con el ámbito de la docencia de la asignatura de educación física, ni con el entrenamiento de unos jugadores del equipo infantil de básquet.

“Sólo cuando somos capaces de entender por qué pensamos como pensamos y actuamos como actuamos, la práctica de la educación física comienza a adquirir todo su significado y nos permite actuar coherentemente” (López, Monjas y Perez, 2003, p. 83). Esta misma cita se puede transferir a la práctica deportiva de cualquier nivel.

# Unidad 4.2 Valores y deporte

## Introducción

A lo largo de esta unidad hablaremos del trabajo de los valores desde la práctica deportiva para el desarrollo personal y social de los jugadores. El punto de inicio es escoger los valores que representen a la institución y considerarlos como la carta de presentación para entrenadores, deportistas, familia y sociedad.

A lo largo de la unidad transmitiremos la importancia del trabajo no solo con los deportistas, sino también con las familias, los entrenadores y el resto de los integrantes del entorno. Queremos resaltar la importancia de que, para conseguir que los valores perduren en el tiempo y que permitan una mayor integración en la sociedad, se ha de trabajar desde una perspectiva holística de la persona y dejar de considerar al deportista solo desde su rol deportivo.

Mostraremos dinámicas que pueden ser útiles para trabajar los valores en el día a día del entrenamiento e integrarlos a lo cotidiano del equipo.

## Valores

El deporte potencia actitudes y valores positivos. Desde este punto de vista, los entrenadores, además de enseñar los aspectos técnicos, tácticos y físicos, potencian el trabajo en valores intrínsecos en la práctica diaria. No hablamos de una relación directa entre deporte y valores, sino del trabajo en la promoción y desarrollo de estos para poder adquirirlos y formar integralmente a nuestros deportistas como personas. Es decir, el entrenador no solo imparte una formación por conocimientos (técnica, fundamentos individuales, táctica, etc.) sino que, además, una educación en aptitudes que configuren en el ámbito global de la personalidad del niño y que le ayuden a formarse como persona, por encima de las creencias, ideas e ideologías en las que esté inmerso (Seirullo, 1995).

Milton Rokeach (1973), pionero en el estudio de los valores, dice: "El concepto de valor, más que cualquier otro, debería ocupar una posición central, capaz de unificar los intereses aparentemente diversos de todas las ciencias que se ocupan del comportamiento humano" (p. 3). Schwartz (1996) define los valores como: "objetivos transituacionales deseables, que varían en importancia y que sirven como principios de guía en la vida de las personas" (p. 2).

El deporte bien utilizado no solo enseñará fuerza, resistencia, jugadas concretas, toma de decisiones rápidas, etc.; sino que estimulará el respeto a las normas y a los compañeros, el *fair-play*, el esfuerzo y compromiso (Gutiérrez, 1998).

Desde la psicología del deporte, se comienzan a estudiar los valores por Cruz (1997); Torregrosa (1997; 1998), quienes toman como referencia los estudios de Lee y Cook (1990) e investigan en España la relación entre deportividad y deporte profesional y los valores más manifiestos a este nivel.

**Tabla 2: Estructuras de valores de una muestra de jugadores y jugadoras de fútbol**

Jugadores/as de fútbol
Diversión
Logro personal
Autorrealización
Mejora / perfeccionamiento
Emoción / excitación
Obediencia
Compromiso
Deportividad
Salud y forma física
Mantenimiento de contrato
Compañerismo
Ayuda
Gustar
Justicia
Cohesión de equipo
Conformidad
Aceptación

Fuente: Torregrosa y Lee, 2000 p. 79.

De los estudios de Cruz et al., (1999) es interesante resaltar cuáles son los valores prioritarios para los jugadores, como, por ejemplo: divertirse, autorrealizarse, mejorar; estos se relacionan con la autopromoción y apertura al cambio. Ganar y conformarse están en un último puesto y más relacionados con estructuras conservadoras. Una explicación a estos resultados puede deberse a las edades de la muestra (edad juvenil) y a la naturaleza del deporte (fútbol).

A continuación, ofrecemos una propuesta que puede orientarnos para abordar una educación en valores:

1. Fomentar el autoconocimiento de los deportistas y trabajar su autoestima.

2. Potenciar la comunicación asertiva para la resolución de conflictos.
3. Trabajar la autonomía y el empoderamiento de todos los implicados.
4. Participación de todos los miembros del equipo para la toma de decisiones.
5. Fomentar el conocimiento entre el equipo y el respeto y aceptación de las diferencias individuales.
6. Saber ganar y perder.
7. Ofrecer modelos de referencia en el que los deportistas puedan mirarse.

## Trabajo en valores

Gutiérrez (1995) agrupa los valores que pueden desarrollarse en y a través del deporte y los distingue entre valores sociales y personales (tabla 3).

**Tabla 3: Clasificación de valores sociales y personales según Gutiérrez (1995)**

Valores sociales	Valores personales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Relación social</li> <li>• Amistad</li> <li>• Competitividad</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Participación de todos</li> <li>• Expresión de sentimientos.</li> <li>• Convivencia.</li> <li>• Lucha por la igualdad.</li> <li>• Responsabilidad social.</li> <li>• Justicia.</li> <li>• Preocupación por los demás.</li> <li>• Compañerismo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad (física y mental)</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Diversión</li> <li>• Reto personal</li> <li>• Autodisciplina</li> <li>• Autoconocimiento</li> <li>• Mantenimiento o mejora de la salud</li> <li>• Autoexpresión</li> <li>• Logro (éxito-triunfo)</li> <li>• Autorrealización</li> <li>• Recompensas</li> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Aventura y riesgo</li> <li>• Imparcialidad</li> <li>• Deportividad y juego limpio</li> <li>• Espíritu de sacrificio</li> <li>• Participación lúdica</li> <li>• Perseverancia</li> <li>• Humildad</li> <li>• Autodominio</li> <li>• Obediencia</li> </ul>

Fuente: elaboración propia en base a Gutiérrez, 1995, p. 53.

Para comenzar a trabajar los valores, lo prioritario es consensuar y escoger aquellos con los cuales el club quiere identificarse. En la tabla 3 se pueden encontrar ejemplos de valores a trabajar.

En el caso del FC Barcelona, los valores que corresponden con la identidad del club son:

### **RESPECTO**

El respeto a los demás es uno de los pilares fundamentales de la vida democrática y de la capacidad de vivir en sociedad. Afecta, por tanto, al individuo, y tiene a la vez una dimensión social o colectiva. En el deporte, el respeto es fundamental, ya que se crean situaciones de tensión que hay que resolver de manera casi instantánea. Es necesario, por tanto, disponer, por encima de los reglamentos y normas, de este valor que garantiza las interrelaciones personales, cordiales y correctas. En el deporte, el respeto tiene unas concreciones parecidas a las que luego se exigen socialmente, pero la intensidad del momento hace que la presencia o la ausencia de respeto sea mucho más obvia y afecte al desarrollo de la situación o evento. Respeto no sólo dentro del campo, también hace referencia a respeto a las instalaciones, a los profesionales del entorno, a los profesores, a los padres, ....



### **ESFUERZO**

Hay muchos modelos que evitan el esfuerzo y abogan a favor de la suerte, el oportunismo y el triunfo inmediato. Con todo, sin embargo, el esfuerzo es un valor que nos permite llegar a lugares impensables o conseguir metas y objetivos que en momentos determinados nos han parecido muy lejanos o inalcanzables. La dedicación, el rigor, la constancia, la capacidad de sacrificio y la perseverancia dan fruto, mientras que la suerte o el triunfo rápido a menudo son huidizos o momentáneos. Hay que hacer notar que en el mundo escolar, los maestros y profesores ya hace tiempo que reivindican la cultura del esfuerzo como vehículo de desarrollo académico

y superación personal, que debe ayudar a construir modelos sociales nuevos. Esfuerzo y constancia en todas las actividades diarias que se llevan a cabo; ayudar en casa con las tareas del hogar, ponerse a estudiar cada día aunque se esté cansado y sin buscar excusas...

### **AMBICIÓN**

La ambición es la voluntad de conseguir el máximo rendimiento y de hacer las cosas no sólo bien, sino tan bien como sea posible, e intentar superarse cada día. Se trata de un valor que es tan aplicable al individuo como a los colectivos. Y esta opción pone en marcha un entramado de valores tan variados como la excelencia, la paciencia, la disciplina, el orden, la motivación, la responsabilidad, etc. En efecto, la ambición convoca y necesita un sistema de valores amplio, y, a la vez, se relaciona con el trabajo bien hecho, el esfuerzo y el rigor. Probablemente, en cuanto a las metas, apuntar a la ambición es la manera más segura de alcanzarlas, es el impulso para crecer. Aspirar a la mejoría continua en el colegio, en el deporte, en llevarse bien con la gente que me rodea...

### **TRABAJO EN EQUIPO**

El trabajo en equipo implica que el sujeto pasa a formar parte de un grupo y que, como tal, deviene un elemento activo que actúa sobre el conjunto (a veces, incluso, en detrimento de la propia individualidad). Son innegables los beneficios que conlleva el hecho de saberse parte de un todo y que este hecho requiere un aprendizaje y la acentuación de muchos otros valores. Llevar a la práctica la cooperación y colaboración, en el vestuario, en el colegio, en familia... formamos parte de un sistema más amplio en que tenemos que trabajar de forma organizada y respetuosa.

### **HUMILDAD**

A menudo, cuando los deportistas y, en general, los individuos alcanzan las metas que se han marcado, se sitúan en un plano de superioridad (física, moral, económica, etc.) que les hace olvidar una serie de valores que con toda probabilidad han intervenido en la consecución de su éxito entendido como obtención de metas: esfuerzo, perseverancia, autocontrol, etc. Todo el mundo es consciente de cómo el actual FC Barcelona ha gestionado los triunfos obtenidos en los últimos años, y como desde la humildad (y también desde el esfuerzo, el rigor, la responsabilidad, etc.) se ha ganado el respeto de su entorno, de los adversarios y, en general, de todos. La humildad probablemente consiste en saber cómo tener claros los valores, a mantenerlos y a defenderlos incluso en situaciones de superioridad clara o de éxito (FC Barcelona, s.f., <https://www.fcbarcelona.es/es/club/identidad#>).

Para potenciar y fomentar el trabajo en valores, proponemos introducir en el día a día evaluaciones de las acciones que normalmente se llevan a cabo en los entrenamientos, competiciones, viajes, vestuario, etc. Estas evaluaciones sirven para tomar conciencia respecto del comportamiento de los deportistas, y serán una guía para que el entrenador sepa qué aspectos “mirar” en la práctica deportiva.

La tabla 4 contiene ejemplos de los elementos a tener en cuenta en estas evaluaciones.

**Tabla 4: Valores e indicadores para evaluar**

Tabla de valores e indicadores para evaluar	
<b>Diversión</b>	Participa y se divierte jugando independientemente del resultado
<b>Esfuerzo</b>	Valora el esfuerzo como elemento para mejorar su competencia motriz y técnica.
	Aporta su esfuerzo y destreza para ayudar al grupo.
	Valora la participación y el esfuerzo de sus compañeros.
	Valora y respeta la superioridad del rival sin llegar a rendirse
	Muestra voluntad y esfuerzo por superarse y alcanzar un nivel de realización óptimo, sin tener en cuenta el resultado.
<b>Relaciones sociales</b>	Entiende la competición y el juego como una forma de hacer amigos.
	Muestra una actitud agresiva hacia sus compañeros y rivales.
	Se burla de los que son peores que él.
	Aprovecha sus capacidades físicas y de liderazgo para condicionar negativamente la actuación de sus compañeros.
	Ayuda a sus compañeros cuando muestran dificultades en la realización de tareas.
	Mantiene el orden y la armonía del grupo independientemente del resultado.
	Apoya y anima a sus compañeros cuando se equivocan.
	Discrimina a los compañeros por razones de competencia motriz, raza o sexo.
	Valora el nivel de destreza del rival
	Respeto la teórica inferioridad del rival sin llegar al menosprecio.
	Valora y respeta la superioridad del rival sin llegar a rendirse.
	Anima y apoya a sus compañeros en situaciones positivas y negativas del juego.
	Acepta al grupo al que pertenece.
	Acepta el papel que le toca dentro del grupo .
	Valora el resultado como competencia del trabajo en grupo.
Se mofa de los rivales después de un resultado positivo.	
<b>Juego limpio</b>	Considera que jugar sucio puede traerle ventajas.
	Comete faltas.
	Comete faltas con el objetivo de obtener algún beneficio.
	Acepta los errores arbitrales como algo propio del juego y desde la imparcialidad de la figura del juez.
	Se mofa de los rivales después de un resultado positivo.
	Felicita a los ganadores después del juego.
	Prioriza el estado de sus rivales tras un accidente, antes que la obtención de un beneficio propio.
Asume la autoría de una infracción cometida sin intentar condicionar la decisión arbitral.	
<b>Control emocional</b>	Se enfada con frecuencia
	Controla sus reacciones ante situaciones que le son adversas.
	Comete faltas derivadas de la frustración de un fallo.
	Comete faltas como producto de un resultado adverso mal aceptado, y en un momento innecesario (cuando no hay nada en juego).
	Mantiene el orden y la armonía del grupo independientemente del resultado.
	Reconoce sus propios errores sin culpar a los demás por sus fallos.
	Muestra una actitud agresiva ante sus compañeros.
	Confía en las posibilidades del grupo.
Confía en sus propias posibilidades.	
<b>Respeto a las normas</b>	Valora y acepta las normas como parte del juego.
	Desarrolla sus niveles técnicos en función de las normas.
	Ajusta su desarrollo físico a las exigencias de las normativas.
	No trata de romper las normas beneficio propio.
	Tiene en cuenta las posibles consecuencias de una mala utilización del material o de acciones que puedan entrañar algún peligro.
	Trae habitualmente ropa y zapatillas adecuadas para realizar actividad física.
	Cuida y hace buen uso del material.

Fuente: Gil Madrona, 2016, p. 122.



Una vez establecidas las carencias y fortalezas de nuestro equipo, se puede promover el trabajo en base a intervenciones individuales con cada deportista o con el equipo en conjunto.

En la tabla 5 se puede observar un ejemplo de registro de dinámicas con los con datos más importantes que se pueden recopilar para sistematizarlas y compartirlas con el equipo de profesionales. De esta manera, se generará un historial de actividades que se ejecutaron con los diferentes equipos de la institución en la temporada.

**Tabla 5: Registros de datos en diferentes equipos durante una temporada**

<b>Registro</b>	<b>Detalle</b>
Título de la dinámica	Cómo se denomina la actividad
Objetivo	Valor/es que se quieren trabajar
Edad de los participantes	Especificar la franja de edad para quien fue diseñada la actividad
Material a utilizar	Bolígrafos, pelotas, instalaciones, etc.
Tiempo de duración	El tiempo ayuda a planificar las sesiones
Número de participantes	Explicar limitaciones en el caso de que las haya
Descripción y desarrollo	Explicación de la actividad
Cierre de la dinámica	Preguntas y conclusiones que han de salir a lo largo de la práctica de la dinámica

Fuente: Departamento de psicología aplicada al deporte FC Barcelona, s/f.

A continuación, proponemos a modo de ejemplo una serie de dinámicas de equipo que servirán para la identificación de valores o la promoción de estos, según el objetivo que cada una de ellas persigan. Utilizamos la tabla 5 como modelo para completar.

**Tabla 6: Ejemplo de dinámica**

<b>Título de la dinámica</b>	<b>Valores de nuestro equipo.</b>
Objetivo	Tomar conciencia de los valores propios del equipo.
Edad de los participantes	9-11 años.
Material utilizado	Revistas, periódicos, cartulinas, pegamento, pizarra, fibrones.
Tiempo de duración	30 minutos.
Número de participantes	15.
Descripción y desarrollo	<p>Reflexionar de forma individual acerca de los valores que cada jugador considera que tiene el equipo.</p> <p>Compartir estos valores con los demás (tomar nota en una pizarra todos aquellos que mencionen).</p> <p>Consensuar entre todos cuales son los 5 valores principales.</p> <p>Dividir a los participantes en 5 grupos, cada uno representará un valor y buscará en el periódico o revistas una imagen que represente dicho valor.</p> <p>Compartir la imagen con el resto de los grupos y pegar las 5 imágenes en la cartulina.</p> <p>Realizar una descripción de las acciones concretas en las que ese valor se ve representado en lo cotidiano.</p>
Cierre de la dinámica	<p>Conclusión con los 5 valores escogidos.</p> <p>Recordatorio de por qué se han escogido estos.</p> <p>Generar compromiso de cumplimiento de las acciones más pequeñas.</p> <p>Colgar la cartulina en el vestuario a modo de recordatorio.</p>

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 7: Ejemplo de dinámica (2)**

<b>Título de la dinámica</b>	<b>El círculo</b>
Objetivo	Fomentar el autoconocimiento personal.
Edad de los participantes	Todas las edades.
Material utilizado	Papel y bolígrafo.
Tiempo de duración	30 minutos.
Número de participantes	Válido para cualquier edad.
Descripción y desarrollo	<p>Se explica a los jugadores individualmente que deben pensar en tres rasgos positivos de sus compañeros.</p> <p>El equipo se coloca formando un círculo y cada participante escribe su nombre en el folio que tiene asignado y se lo pasa al compañero que tiene en su derecha. Este escribe un calificativo positivo de su compañero en un papel y lo agrega al folio, cuando ha acabado se lo pasa al compañero de su derecha, quien añadirá a la lista los tres rasgos que ha identificado y así sucesivamente hasta que el folio llegue a su propietario.</p> <p>Cada participante deberá leer en voz alta los 2 o 3 calificativos que más le han gustado del listado que le han entregado sus compañeros y explicar si ha habido algún adjetivo que le sorprendiera.</p>
Cierre de la dinámica.	<p>Reflexión ¿cómo me hace sentir que mis compañeros digan estas cosas positivas de mí?</p> <p>Mirar con “gafas” positivas.</p>

Fuente: elaboración propia.

**Tabla 8: Ejemplo de dinámica (3)**

<b>Título de la dinámica</b>	<b>Enredados</b>
Objetivo	Ser asertivos en la resolución de conflictos.
Edad de los participantes	Todas las edades.
Material utilizado	Gomas elásticas.
Tiempo de duración	20-30 minutos.
Número de participantes.	Todo el equipo, por parejas, tríos o grupos.
Descripción y desarrollo	<p>Con la cuerda elástica se cortan tiras de 1,20 m de largo, en los extremos se atan a modo de anillas para poder poner las manos.</p> <p>Se conforman grupos de 4 o 5 personas (en equipos grandes) y se entrelazan las cuerdas unas con otras. Los participantes deben deshacer el enredo de las cuerdas sin sacar las manos de la anilla y respetando las instrucciones.</p>
Cierre de la dinámica	<p>Reflexionar sobre cómo ha sido la ejecución de la dinámica y cómo ha sido su comunicación en el desarrollo de la actividad.</p> <p>¿Con la escucha activa y la colaboración se ha conseguido más eficiencia que si se trabaja de manera individual?</p> <p>¿Cómo han solucionado las dificultades?</p> <p>¿Cómo ha sido la actitud ante un intento fallido?</p> <p>Preguntar si esta misma situación pasa en el campo o pista y hablar conjuntamente de qué acciones se pueden realizar para resolver las dificultades.</p>

Fuente: elaboración propia.

En la puesta en práctica de estas dinámicas se recomienda una participación activa del entrenador y el cuerpo técnico, ya que impregnarán de contenido la sesión, potenciarán la transferencia de los conceptos trabajados a otras áreas de la vida del deportista y permitirán la puesta en práctica de los valores en el trabajo diario.

Otra alternativa que se puede implementar en el club es la relación e intercambio de experiencias con asociaciones y fundaciones sociales que se encuentren cercanas a la institución. Por ejemplo, en el FC Barcelona se trabaja de forma continuada a lo largo de

las temporadas para fomentar valores con los más de 600 deportistas de los equipos formativos del Club en diferentes causas sociales para trabajar los valores de manera vivencial. Este programa se llama *Masia Solidària*. En donde el club, ha desarrollado en la Masía un modelo de formación deportiva, humana y académica, apostando por el compromiso social a través de la Fundación Barça. Bajo la idea de que practicar deporte es mucho más que competir, es decir, se trata de formar jugadores con una actitud Barça. Esto es, una forma de ser, una manera de actuar en el campo y también de caminar por la vida más allá del deporte.

“El proyecto *Masia Solidària* pretende que un jugador que ingresa a los 8 años en el FC Barcelona haga un recorrido por diferentes causas sociales a medida que se va haciendo mayor y crece como deportista en el Club. Conocer la realidad de las residencias de ancianos, de la vida en unos centros abiertos, de centros con personas con discapacidad física, intelectual y psíquica, de centros con personas con patologías neurológicas ... hará que los deportistas del FC Barcelona sean sensibles a causas sociales y realidades diferentes y poco conocidas y se enriquezcan como personas”. <https://www.fcbarcelona.es/es/noticias/733181/el-barca-impulsa-el-proyecto-masia-solidaria>

Se tienen en cuenta las edades de los participantes para acudir a una causa social determinada u a otra. Planificar acciones concretas y mantenerlas a lo largo de la temporada es otra forma de trabajar la solidaridad, la empatía, la cooperación con otras personas de nuestra sociedad.

El objetivo de formar personas a través del deporte es una de las características que hacen a una institución como el FC Barcelona.

Para finalizar esta unidad, queremos afirmar que el trabajo de los entrenadores que realizan su práctica deportiva basada en la enseñanza de valores es fundamental para que perduren en el tiempo. También destacar que es importante la continuidad, pero también la ampliación de los espacios en los que se ponen en práctica los valores: vestuario, viajes, colegio, relaciones con otros compañeros. Recordemos que el deporte es el mejor centro de formación y transmisión de valores que facilitará a las personas a desenvolverse en la sociedad.

## Referencias

[Imagen intitulada sobre parchís] (2013). Recuperada de <http://adnrnorma.blogspot.com/2013/06/parchis-humano-para-promocionar-la.html>

**Boixadós, M. y Cruz, J.** (2000), *Relaciones entre clima motivacional y satisfacción, percepción de habilidad y actitudes de fairplay en futbolistas jóvenes*, Revista de Psicología Social y Aplicada, 9,1, pp. 45-64

**Briñol, P., Falces, C. y Becerra, A.** (2007) *Actitudes*. En J. F. Morales, M. Moya, E. Gaviria e I. Cuadrado (Coords.), *Psicología Social* (pp.457-490). Madrid: McGraw Hill.

**Capllonch, M.; Buscá, F.** (1998). *Actas del III Congreso Nacional de Evaluación Formativa en la Universidad*. Barcelona. Universidad de Barcelona- INDE.

**Cruz, J.** (1997). *Do the rules protect fairplay in professional sport?* Proceedings III European Seminar on Fairplay. (pp.235-249). Lisboa: Horizonte.

**Cruz, J., Barangé, J., Boixadós, M., Mimbbrero, J., Niñerola, J., Torregrosa, M. y Valiente, L.** (1999). *Evaluación del fairplay en partidos de futbol internacional e influencia en futbolistas juveniles y cadetes*. Informe Técnico del proyecto del Consejo Superior de Deportes (21/UNI10/98). Madrid: CSD

**Cruz, J., Torregrosa, M., Boixadós, M. y Valiente, L.** (2000). *Fair play y deportividad*. En P. Tomas (Ed), *Un gol al futuro: claves del futuro profesional para el siglo XXI*. (pp. 195-215). Madrid: Liga de Fútbol Profesional.

**FC Barcelona** (s.f.). *Identidad*. Recuperado de <https://www.fcbarcelona.es/es/club/identidad#>.

**Fernández-Balboa, J. M.** (2004). *Recuperando el valor ético-político de la Pedagogía: las diferencias entre Pedagogía y la Didáctica*. Publicado en Antonio Fraile (coord.): *Didáctica de la EF. Una perspectiva crítica y transversal*. Editorial Biblioteca Nueva. Madrid.

**Gale, K., Martin, K., y McQueen, G.** (2002). *Triadic Assessment*. *Assessment y Evaluation in Higher Education*, 27(6), 557-567.

**Gil Madrona, P.** (2016). *Educación en valores a través de juegos motores*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2280973>

**González, G.** (2013). *Estudio de la actitud en un equipo de fútbol*. Recuperado de <http://altorendimiento.com/estudio-de-la-actitud-en-un-equipo-de-futbol/>

**Gutiérrez, M.** (1995). *Valores Sociales y deporte. La actividad física y el deporte como transmisores de valores sociales y personales*. Madrid: Gymnos.

**Gutiérrez, M.** (1998). Desenvolupament de valors en l'educació física i l'esport. *Apunts Educació Física i Esports*, 51, 100-108.

**Lee, M. J., & Cook, C.** (1990). *Conductas y actitudes relacionadas con el juego limpio en el deporte juvenil*. *Papeles del Psicólogo*, 46, 55-61.

**Lleixà, T.** (2007). *Educación física y competencias básicas Contribución del área a la adquisición de las competencias básicas del currículo*. Universidad de Barcelona. España. [https://www.researchgate.net/publication/313929737\\_Educacion\\_fisica\\_y\\_competencias\\_basicas\\_Contribucion\\_del\\_area\\_a\\_la\\_adquisicion\\_de\\_las\\_competencias\\_basicas\\_del\\_curriculo](https://www.researchgate.net/publication/313929737_Educacion_fisica_y_competencias_basicas_Contribucion_del_area_a_la_adquisicion_de_las_competencias_basicas_del_curriculo)

**López, VM., Monjas, R. y Pérez, D.** (2003). *Buscando alternativas a la forma de entender y practicar la educación física escolar*. Barcelona. INDE.

**Masía solidaria** (2017). <https://www.fcbarcelona.es/es/noticias/733181/el-barca-impulsa-el-proyecto-masia-solidaria>

**Morales, J. F., Moya, M., Gaviria, E. & Cuadrado, I.** (2007). *Psicología social (3a. ed.)*. Madrid: Mc Graw-Hill. 918p. (ISBN 978-84-481- 5608-4)

**Morales Morgado, E., García Peñalvo, F., Campos Ortuño, R. y Astroza Hidalgo, C.** (2012). Desarrollo de competencias a través de objetos de aprendizaje. *Revista de Educación a Distancia*, 36, 1-19. Recuperado de <https://revistas.um.es/red/article/view/233721/179581>

**Pérez Pueyo, A.** (2004). *Estudio del planteamiento actitudinal del área de educación física de la educación secundaria obligatoria en la LOGSE: una propuesta didáctica centrada en una metodología basada en actitudes* [documento en línea]. Recuperado de <http://reefd.es/index.php/reefd/article/viewFile/409/398>

**Pérez-Pueyo, A.** (2005). *Estudio del planteamiento actitudinal del área de Educación Física de la Educación Secundaria Obligatoria en la LOGSE: Una propuesta didáctica centrada en una metodología basada en actitudes*. León: Universidad de León

**Pérez Pueyo, A.** (2011). El estilo actitudinal. *Nodos y Nodos*, 3 (30), Recuperado de <https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/NYN/article/view/955/970>



**Pérez Pueyo, A.** (2016). - El Estilo Actitudinal en Educación Física: Evolución en los últimos 20 años. *Retos*, 29, 207-215.

**Pérez-Pueyo, A; Heras Bernardino, C., & Herrán Álvarez, I.** (2008). *Evaluación formativa en la educación secundaria obligatoria. Su aplicación a una unidad didáctica de deportes colectivos en el marco del estilo actitudinal*. *Revista Española de Educación Física y Deportes*. 9 (2),45-66

**Rokeach, M.** (1973). *The nature of human values*. New York. Londres.

**Ruiz Llamas, G. y Cabrera Suárez, D.** (2004). Los valores en el deporte. *Revista de Educación*, 334, -19. Recuperado de [http://www.revistaeducacion.mec.es/re335/re335\\_03.pdf](http://www.revistaeducacion.mec.es/re335/re335_03.pdf)

**Seirul-lo, F.** (1995). *Valores educativos del deporte*. Barcelona. INDE.

**Schwartz, S. H.** (1996). *Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems*. In C. Seligman, J. M. Olson, & M. P. Zanna (Eds.), *The psychology of values: The Ontario Symposium* (Vol. 8, pp. 1-24). Hillsdale, NJ: Erlbaum

**Torregrosa, M.** (1997). *Avaluació de comportaments de fairplay en futbolistes professionals*. Trabajo de Investigación del Master de Psicología de la Actividad Física y el Deporte. Bellaterra: UAB. No publicado.

**Torregrosa, M.** (1998). *Fairplay i Esportivitat en el Futbol Professional Europeu*. Trabajo de Investigación del doctorado de Psicología del Aprendizaje Humano. Bellaterra: UAB. No Publicado.

**Torregrosa, M. y Lee, M.** (2000). *El estudio de los valores en psicología del deporte*. *Revista de Psicología del Deporte* 2000. Vol. 9, núm. 1-2, pp. 71-83 ISSN: 1132-239x