

# Elaboración de una escala para la medida de la capacidad de liderazgo de los deportistas de equipo

Constantino Arce, Julio Torrado, Elena Andrade, Javier Garrido y Cristina de Francisco  
Universidad de Santiago de Compostela

El presente trabajo describe el proceso de elaboración de una escala para la medida de la capacidad de liderazgo de los jugadores en los deportes de equipo. La investigación sobre el liderazgo deportivo se ha centrado casi exclusivamente en el liderazgo formal del entrenador, donde los trabajos de Chelladurai, con su modelo de 5 factores, se han convertido en una referencia fundamental. Sin embargo, apenas existen investigaciones sobre el liderazgo que, de manera informal, algunos jugadores ejercen sobre los restantes miembros del equipo. Para alcanzar los objetivos del presente trabajo se utilizó una muestra de 143 jugadores de baloncesto masculino, a los que se les pidió que evaluaran las características del líder deportivo sobre un total de 54 indicadores. Con las respuestas de los sujetos se realizó un análisis factorial exploratorio utilizando ejes principales y rotación oblicua. La estructura factorial obtenida se sometió, luego, a un análisis factorial confirmatorio que nos ha permitido proponer una Escala de Evaluación del Líder Deportivo (EELD) con 18 ítems agrupados en 3 factores, que hemos denominado empatía y responsabilidad, asertividad e impulsividad. Se han obtenido índices de ajuste del modelo, de fiabilidad de los ítems y de consistencia interna de los factores satisfactorios.

*Development of a scale to measure leadership capacity of players in sports teams.* This study describes the process of developing a scale to measure the leadership capacity of players in sports teams. Research into sports leadership has focused almost exclusively on the formal leadership of the coach, in which the studies by Chelladurai, with his five-factor model, have become an essential point of reference. Nevertheless, hardly any research has been carried out into the leadership that certain players exercise over the other team members. For this purpose, a sample of 143 male basketball players was used; these participants were asked to evaluate the characteristics of the sports leader over a total of 54 indicators. Firstly, explanatory factor analysis was performed with participants' responses, using principal axis and oblique rotation methods. The factor structure obtained was then subjected to confirmatory factorial analysis, enabling us to propose a Sports Leader Evaluation Scale (EELD, in Spanish) with 18 items grouped into 3 factors, denominated empathy and responsibility, assertiveness, and impulsiveness. Satisfactory fit indices were obtained for the model, for the reliability of items and for the internal consistency of factors.

La definición del concepto de liderazgo no es una tarea sencilla. Probablemente existan tantas definiciones de liderazgo como autores han tratado de definirlo (Stodgill, 1974). Una explicación de esta diversidad de aproximaciones puede ser el tamaño del contexto social sobre el que se ejerce el liderazgo. En las definiciones referidas a líderes de grandes grupos (por ejemplo, presidentes de una nación o de grandes multinacionales), el énfasis se pone en el carisma del líder o en la consecución de objetivos por parte del grupo. Cuando se trata, no obstante, de líderes de pequeños grupos son otras dimensiones, tales como la relación del líder con los seguidores o la influencia mutua entre ambos, las que intervienen en

la definición (véase, por ejemplo, Bednarek, Benson y Mustafá, 1976; Sánchez, 2000).

Ya situados en el contexto de los pequeños grupos, las definiciones de liderazgo varían en función de la naturaleza formal o informal del líder (Carron y Hausenblas, 1998; Wheelan y Johnston, 1996). Dentro del grupo pueden existir jerarquías que determinen el rol de uno de sus miembros como jefe, director o coordinador. Esta dirección viene ejercida por el poder que da el puesto en el que se sitúa. En este caso estamos ante un rol que se otorga a un individuo y que le señala como director de un grupo, pero esto no significa que sea el líder. Se le concede poder pero no liderazgo. El liderazgo viene dado a través de la influencia y es otorgado por los miembros del grupo. Se entiende que en un grupo todos los individuos se influyen mutuamente, por lo que podemos identificar al líder como aquel que ejerce más influencia sobre los demás de la que los demás ejercen sobre él mismo (Homans, 1961). Así, en este caso, esa influencia sobre los demás le proporcionará una atribución de liderazgo, que se mantendrá mientras el grupo obtenga sus objetivos. El que posee y ejerce un poder determinado por la

estructura del grupo es un líder formal, sin embargo, el liderazgo que ejerce es diferente del que obtiene la persona a la que se lo atribuyen los seguidores de una manera informal.

Esta diferenciación entre líder formal e informal puede ser muy útil en el ámbito deportivo, sobre todo en los deportes de equipo, donde existe un claro líder formal, el entrenador, que puede coexistir con un líder informal en la figura de algún jugador del equipo (Loughead y Hardy, 2005). Las investigaciones en psicología del deporte se han encaminado, en su mayor parte, a analizar el liderazgo del entrenador (Chelladurai y Saleh, 1980; Martens, 1987; Smoll, Smith y Hunt, 1977), dejando el campo del jugador-líder todavía sin profundizar. Loughead y Hardy (2005) analizaron, precisamente, 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 centrados en la tarea, los jugadores-líderes tienden a mostrar más comportamientos democráticos, de apoyo social y refuerzo positivo.

La figura del jugador-líder también ha sido abordada por la investigación de manera específica. No sólo comparándose con el entrenador, sino analizando sus propias características y dimensiones y su relación con otras variables, con el objetivo de describir e identificar a los sujetos que ejercen ese liderazgo. Rees (1983) y Rees y Segal (1984) profundizaron sobre los estilos de liderazgo en equipos deportivos, recogiendo la tradicional idea que distingue entre el líder orientado a la tarea y el líder orientado a las relaciones sociales y encontrando que ambos tipos de liderazgo se ven integrados en situaciones reales.

Con respecto a la orientación social del líder, algunos investigadores han mostrado la existencia de una cierta relación entre la afinidad personal entre miembros de un grupo y el liderazgo (Tropp y Landers, 1979; García-Más y Vicens, 1995; Weiss y Stuntz, 2004; Yukelson, Weinberg, Richardson y Jackson, 1983). Moran y Weiss (2006) analizaron también las diferencias de género existentes en la orientación social del jugador-líder.

En cuanto a la orientación a la tarea, la dimensión más instrumental del liderazgo, es interesante resaltar que varios estudios han analizado, de una manera principal o secundaria, la relación entre la influencia en el juego del equipo y la capacidad de liderazgo. Se han encontrado diferencias significativas en la relación entre el nivel de juego y la capacidad de liderazgo (Glenn y Horn, 1993), mostrando mayores puntuaciones en liderazgo los deportistas con un alto nivel. Parece existir una relación todavía más intensa entre la posición en el campo y la capacidad de liderazgo, mostrando una puntuación en liderazgo más alta los jugadores que se sitúan en posiciones centrales (Klonsky, 1991; Lee, Coburn y Partridge, 1983).

Loughead y Hardy (2005), en el análisis comparativo entre el liderazgo del entrenador y el jugador-líder, utilizaron la Escala de Liderazgo en el Deporte (LSS) de Chelladurai y Saleh (1980). Esta escala distingue 5 dimensiones del liderazgo (entrenamiento e instrucción, feedback positivo, apoyo social, comportamiento democrático y comportamiento autocrático) y fue originalmente diseñada para la evaluación del estilo de liderazgo de los entrenadores, si bien Loughead y Hardy la utilizaron también para la evaluación del liderazgo de los jugadores del equipo.

Glenn y Horn (1993) propusieron un instrumento para evaluar al jugador-líder, al que denominaron Inventario de Comportamiento del Líder Deportivo (SLBI). A través de él, los deportistas de equipo evalúan la capacidad de liderazgo del entrenador,

de los compañeros y hacen también una autoevaluación de sí mismos. Este inventario se construyó con el objetivo de obtener una única puntuación de liderazgo, que se relacionó con otras variables tales como el rol de género, la autoestima o la ansiedad competitiva. El estudio utilizó una muestra de jugadoras de fútbol en categorías escolares con edades comprendidas entre los 14 y los 18 años. Moran y Weiss (2006) replicaron y extendieron esta investigación registrando variables adicionales referidas a dos tipos de conductas sociales: aceptación social y amistad. La muestra de sujetos empleada fue similar a la de Glenn y Horn (1993). Se eligió el mismo deporte (fútbol) y prácticamente el mismo rango de edad (13-18 años). La única diferencia radica en que en este caso, además de mujeres, se incluyó también a hombres en la muestra.

Con la presente investigación se pretende seguir profundizando en la definición y evaluación del jugador que ejerce como líder en los equipos deportivos. Dado que el liderazgo del entrenador y el del jugador muestran características diferentes, parece necesario utilizar un instrumento de medida específico para cada caso; sin embargo, existen algunas limitaciones en las investigaciones previas que persiguieron este objetivo. Por un lado, aún no se ha ofrecido para la evaluación del líder un marco teórico tan sólido como el que existe para la evaluación del entrenador, donde el modelo propuesto por Chelladurai y Saleh (1980) se ha convertido en una referencia. Todavía es necesario profundizar en la base teórica del jugador-líder, y establecer las posibles dimensiones de este tipo de liderazgo, así como la importancia mayor o menor de cada una de ellas. Por otro lado, las investigaciones realizadas sobre el líder son aún pocas, por lo que existen todavía importantes limitaciones metodológicas. Así, encontramos que las muestras utilizadas previamente sólo abarcan un campo relativamente pequeño (fútbol, fundamentalmente femenino, en edad escolar). Las propias autoras de una de las escalas construidas para la evaluación del jugador-líder sugieren que la han construido para una investigación concreta y una población determinada, por lo que los resultados que ellas han obtenido no tienen por qué ser generalizables (Glenn y Horn, 1993).

Con la intención de resolver algunas de las limitaciones expuestas, en la presente investigación se ha elaborado una escala para la evaluación de la capacidad de liderazgo de los jugadores de equipos deportivos (Escala de Evaluación del Líder Deportivo) basada en un modelo de 3 factores: *empatía y responsabilidad, asertividad e impulsividad*.

## Método

### Participantes

La muestra estuvo formada por 143 jugadores de baloncesto masculino, pertenecientes a un total de 15 equipos con domicilio social en la comunidad autónoma de Galicia (España), que competían en las ligas federadas de categoría senior bien a nivel autonómico (Ligas Autonómica y Nacional), bien a nivel estatal (Ligas EBA y LEB2). La media de edad de los jugadores era de 25,2 años, con una desviación típica de 4,7, y un rango que iba desde los 16 a los 41 años. Se eligió una muestra tan específica con el objetivo de controlar un número importante de posibles variables concomitantes tales como género (muestra masculina), edad (sólo adultos), tipo de deporte (baloncesto) y nivel de los deportistas (semprofesionales).

### Instrumento

Al instrumento de medida utilizado le hemos denominado Escala de Evaluación del Líder Deportivo (abreviadamente EELD). El proceso de construcción de la EELD se inició elaborando un listado de características y comportamientos que se pueden atribuir a los líderes deportivos, basándose en la literatura previa sobre el tema, las aportaciones de los autores del presente estudio y la consulta a expertos en baloncesto (entrenadores y jugadores). Con este trabajo se definió una primera propuesta que fue aplicada en una prueba piloto a cuatro ex jugadores. Con las aportaciones que se recogieron en esta prueba se diseñó una escala constituida por 54 ítems, agrupados en 3 categorías conceptuales: a) habilidades técnicas (5 ítems); b) rasgos personales (31 ítems); y c) habilidades sociales (18 ítems).

### Procedimiento

Se aplicó a los jugadores la propuesta inicial con los 54 ítems señalados, presentados en orden aleatorio, con una escala de respuesta que iba de 0 a 10. Además se pidió a los sujetos otros datos personales tales como edad, categoría del equipo en que jugaban, años en categoría senior o nivel de estudios. Los datos fueron recogidos por tres psicólogos del deporte, siguiendo todos ellos un proceso estandarizado. Se reunió a los jugadores de cada equipo coincidiendo con una sesión de entrenamiento, se les explicaba en grupo el objetivo de la investigación y se les pedía que cada uno pensara de manera individual en todos los equipos de categoría senior en que había jugado, y de todos ellos eligiera al jugador que, en su opinión, mejor hubiera ejercido como líder del equipo. Una vez que cada uno había hecho su elección se le pedía que evaluara al líder elegido utilizando los 54 ítems de la EELD.

### Resultados

Para el análisis estadístico de los datos obtenidos se utilizaron los programas informáticos SPSS (versión 13.0) y LISREL (versión 8.72). A partir de una matriz con las respuestas de los 143 sujetos a los 54 ítems se procedió a un análisis factorial exploratorio, con el objetivo de determinar las dimensiones subyacentes a la escala. Se realizó un análisis de ítems y de consistencia interna de los factores para obtener una escala con las mejores propiedades psicométricas posibles. El modelo elegido se sometió, posteriormente, a un análisis factorial confirmatorio para obtener índices de ajuste que permitieran contrastar su validez.

### Análisis factorial exploratorio

De acuerdo con las hipótesis de trabajo se utilizó el método de extracción de ejes principales y rotación oblicua, que permite la relación entre factores. En una primera fase se obtuvieron todas las soluciones factoriales posibles y una representación gráfica de los autovalores para cada una de dichas soluciones (Scree Plot). La existencia en el gráfico de un codo que se ubicaba aproximadamente entre las soluciones en 3, 4 y 5 factores hizo que se centrara la toma de decisión en este intervalo dimensional.

Combinando criterios sustantivos, de interpretación teórica de las dimensiones, y estadísticos, basados en análisis de ítems y de consistencia interna de cada factor, se eligió la solución en 3 factores. En la tabla 1 se ofrece la matriz estructural de la solución elegida.

La solución en tres dimensiones retiene solamente 18 de los 54 ítems iniciales. De éstos, 9 presentan sus cargas factoriales más altas, situadas entre 0,787 y 0,664, en el factor 1. Dado que la mayoría de los ítems de este factor tienen que ver con la percepción del punto de vista de los demás compañeros del equipo, y que también contiene este factor ítems que muestran la existencia de valores en los líderes tales como responsabilidad, honestidad, raciocinio o madurez, le hemos dado la denominación global de *empatía y responsabilidad*. Este factor, que es el más importante de los tres, explica una varianza del 28,9% y su alpha de Cronbach es de 0,897. Cinco ítems presentan cargas factoriales altas, situadas entre 0,737 y 0,561, en el factor 2. El análisis del contenido de estos 5 ítems, que hacen referencia a la tendencia del líder a dar peso a sus opiniones y manejar las del resto de miembros del equipo, nos ha permitido otorgarle al factor la denominación de *asertividad*. La varianza explicada es del 16,55% y el valor de alpha de Cronbach es de 0,792. Finalmente, 4 ítems presentan cargas factoriales altas, situadas entre 0,817 y 0,616, en el factor 3. Los ítems que lo forman se refieren a conductas agresivas e impulsivas, por lo que se ha etiquetado como *impulsividad*. La varianza que explica es 4,96% y su alpha de Cronbach es 0,809.

En la tabla 2 se ofrecen los resultados del análisis de ítems y de consistencia interna de cada factor. En cuanto a las correlaciones ítem-factor se observa la existencia de un grado alto de homogeneidad en el primer factor, con valores entre 0,681 y 0,630, a excepción del ítem «escucha la opinión de los demás», que muestra una correlación más alta de 0,745. En el segundo y tercer factor también existe un alto grado de homogeneidad, oscilando los coeficientes de correlación entre 0,642 y 0,507 y entre 0,666 y 0,595, respectivamente. Para la evaluación de la consistencia interna se utilizaron dos indicadores. En primer lugar, el alpha de Cronbach de cada factor, resultando elevado en todos los casos (0,897, 0,792 y 0,809, respectivamente, para los factores 1, 2 y 3). En segundo

Tabla 1  
Matriz estructural para la solución de tres factores

	Factor		
	1	2	3
Escucha la opinión de los demás	,787	-,116	-,204
Es responsable	,723	,159	-,182
Trata de ayudar a los demás en las tareas	,719	-,108	-,092
Es honesto	,713	,008	-,281
Trata de entender el punto de vista de los otros	,710	-,039	-,154
Respeto la opinión de los demás	,689	-,098	-,247
Busca ayudar a los demás a resolver sus problemas	,679	-,081	-,128
Es razonable	,675	-,120	-,279
Es una persona madura	,664	,065	-,206
Trata de demostrar que está en lo cierto	-,169	,737	,312
Intenta que su opinión tenga mucha importancia	-,096	,681	,486
Defiende con firmeza sus opiniones	,109	,668	,233
Trata de convencer a los demás de sus opiniones	-,051	,591	,349
Le gusta tener el control	-,058	,561	,251
Es impulsivo	-,115	,337	,817
Se expresa gritando	-,301	,475	,724
Tiene un carácter agresivo	-,224	,323	,680
Es impaciente	-,402	,449	,616

lugar, se evaluó el alpha de Cronbach de cada factor en caso de eliminar cada uno de sus ítems. En todos los casos existe un descenso del valor del alpha de Cronbach si se elimina el ítem.

Finalmente, en la tabla 3 se ofrecen las medias y desviaciones típicas para cada uno de los 18 ítems agrupados por factores. Se observa que las medias son más altas en el factor 1 que en el factor 2 y en éste que en el factor 3. La media de los 9 ítems del factor 1 es de 7,81, la media de los 5 ítems del factor 2 es 6,94 y la media de los 4 ítems del factor 3 es 5,22. En cuanto a la variabilidad de las respuestas existe justo la tendencia contraria. Las desviaciones típicas son, por lo general, menores en los ítems del factor 1 que en los ítems del factor 2, y en éste menores que en el factor 3.

### Análisis factorial confirmatorio

Una vez obtenidos los resultados anteriores, el modelo se sometió a un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC). Se especificaron las relaciones entre cada ítem y el factor en el que mayor carga presentaba. Asimismo, se permitieron las relaciones entre factores, siendo coherentes con la decisión del modelo de análisis factorial exploratorio escogido. El modelo estaba sobreidentificado con 39 parámetros a estimar y 171 elementos de información disponibles en la matriz muestral de correlaciones. El método de estimación empleado fue el de máxima verosimilitud.

Para la evaluación del ajuste global del modelo se siguieron las indicaciones de Schermelleh-Engel, Moosbrugger y Müller (2003). Puesto que chi-cuadrado es especialmente sensible al tamaño de la muestra, suele acompañarse de la razón entre su valor y los grados de libertad (Jöreskog y Sörbom, 1993). También se evaluaron el índice de ajuste comparativo (CFI), el índice de ajuste normado (NFI), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y la raíz media cuadrática residual (RMR). En cuanto a los datos obtenidos en el AFC y la calidad del ajuste obtuvimos un cociente entre chi-cuadrado ( $215,6 p \leq 0,001$ ) y los grados de libertad (132) de 1,63. Se considera un buen ajuste si este índice es menor que 2. El índice CFI obtenido fue de 0,96 (se considera aceptable si este valor se encuentra entre 0,95 y 0,97). Igualmente ocurrió con los índices NFI, en el que se obtuvo un valor de 0,90 (situándose el rango de ajuste aceptable entre 0,90 y 0,95), el índice RMSEA, con un valor de 0,064 (rango de ajuste aceptable 0,05 - 0,08) y el índice RMR, con un valor de 0,072 (rango de ajuste aceptable 0,05-0,10).

Además de estos índices se obtuvieron también los coeficientes de correlación entre los distintos factores. Estas correlaciones fueron significativas en el caso de la relación entre el factor 3 (*impulsividad*) con el factor 1 (*empatía y responsabilidad*), cuyo valor fue de -0,37, y en el caso del factor 3 con el 2 (*asertividad*), con un valor de 0,64. La correlación entre el factor 1 y el 2 no fue significativa.

En cuanto a los índices de medida de ajuste individual de los ítems, la mayor carga factorial fue de 0,78 en el ítem «se expresa gritando» (factor 3 de *impulsividad*). La menor carga factorial fue de 0,54 en el ítem «le gusta tener el control» (factor 2 de *asertividad*).

	Correlación ítem -total corregida	Alpha de Cronbach si se elimina el ítem
<i>Empatía y responsabilidad</i> Alpha= 0,897		
Escucha la opinión de los demás	,745	,880
Es responsable	,681	,883
Trata de ayudar a los demás en las tareas	,657	,885
Es honesto	,665	,885
Trata de entender el punto de vista de los otros	,669	,884
Respeto la opinión de los demás	,644	,886
Busca ayudar a los demás a resolver sus problemas	,630	,887
Es razonable	,640	,887
Es una persona madura	,634	,887
<i>Asertividad</i> Alpha= 0,792		
Trata de demostrar que está en lo cierto	,635	,730
Intenta que su opinión tenga mucha importancia	,642	,730
Defiende con firmeza sus opiniones	,579	,755
Trata de convencer a los demás en sus opiniones	,527	,773
Le gusta tener el control	,507	,772
<i>Impulsividad</i> Alpha= 0,809		
Es impulsivo	,666	,746
Se expresa gritando	,652	,748
Tiene un carácter agresivo	,605	,773
Es impaciente	,595	,775

	Media	Desviación típica
<i>Empatía y responsabilidad</i>		
Escucha la opinión de los demás	7,71	1,402
Es responsable	8,09	1,764
Trata de ayudar a los demás en las tareas	7,91	1,663
Es honesto	8,20	1,820
Trata de entender el punto de vista de los otros	7,56	1,716
Respeto la opinión de los demás	7,66	1,748
Busca ayudar a los demás a resolver sus problemas	7,54	1,656
Es razonable	7,43	1,729
Es una persona madura	8,23	1,437
<i>Asertividad</i>		
Trata de demostrar que está en lo cierto	6,39	2,134
Intenta que su opinión tenga mucha importancia	6,69	1,936
Defiende con firmeza sus opiniones	7,75	1,638
Trata de convencer a los demás en sus opiniones	6,73	2,438
Le gusta tener el control	7,16	2,036
<i>Impulsividad</i>		
Es impulsivo	6,32	2,422
Se expresa gritando	4,74	2,830
Tiene un carácter agresivo	5,24	2,936
Es impaciente	4,56	2,605

### Discusión y conclusiones

El presente estudio ha pretendido continuar avanzando en la línea de trabajos previos realizados sobre la definición y medida de la capacidad de liderazgo de los deportistas de equipo. Loughead y Hardy (2005) utilizaron para este objetivo el mismo instrumento que Chelladurai y Saleh (1980) habían utilizado para la medida de la capacidad de liderazgo del entrenador, y Glenn y Horn (1993) desarrollaron un inventario específico para la medida del comportamiento del líder deportivo pero no ofrecieron resultados sobre su estructura factorial.

Los resultados obtenidos en la presente investigación ofrecen evidencia empírica a favor de un modelo de tres factores, a los que hemos denominado *empatía y responsabilidad, asertividad e impulsividad*. Todos los jugadores evaluados que se mostraban como líderes en sus equipos han obtenido puntuaciones muy altas en empatía y responsabilidad, relativamente altas en asertividad y medias en impulsividad. Además, se ha detectado que si bien las puntuaciones en empatía y responsabilidad contenían un alto grado de homogeneidad entre todos los líderes evaluados, eran algo más variables en asertividad y mucho más en impulsividad. Estos resultados pueden indicar que la empatía y la responsabilidad son propiedades universales de los líderes, mientras que la asertividad y

mucho más la impulsividad son situacionales. Dicho con otras palabras, el líder es empático y responsable en cualquier situación pero puede que no siempre muestre sus deseos de mostrarse asertivo o su impulsividad. A modo de ejemplo, el líder puede manifestarse como impulsivo en una situación pre-competitiva pero a la vez puede pedir calma a sus compañeros si observa síntomas de imprecisión en la ejecución o de desestabilización emocional durante la competición.

En concordancia con la presunción de universalidad de la empatía y de la responsabilidad, Loughead y Hardy (2005) encontraron que los jugadores líderes obtenían puntuaciones altas en la dimensión que Chelladurai y Saleh (1980) habían denominado apoyo social, y Moran y Weiss (2006) también encuentran que existe una alta relación entre las variables aceptación social y amistad y el liderazgo.

Pensando en la investigación futura se debería profundizar, por tanto, en la naturaleza universal versus situacional de los factores aquí propuestos, así como ampliar las muestras de sujetos utilizadas de forma que permitan una mayor generalización a otros sectores de la población de deportistas tales como mujeres, no comprendidas en el presente estudio, otros deportes de equipo distintos del baloncesto, otras categorías de competición y otros rangos de edad.

### Referencias

- Bednarek, F., Benson, L., y Mustafa, H. (1976). Identifying peer leadership in small work groups. *Small Group Research*, 3(7), 307-316.
- Carron, A.V., y Hausenblas, H.A. (1998). *Group dynamics in sport*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Chelladurai, P. (1978). *A contingency model of leadership in athletics*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Waterloo, Canadá.
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21, 328-354.
- Chelladurai, P., y Saleh, S.P. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2, 34-45.
- Evans, J., y Roberts, G.C. (1987). Physical competence and the development of children's peer relations. *Quest*, 39, 23-35.
- García-Más, A., y Vicens, P. (1995). Cooperación y rendimiento en un equipo deportivo. *Psicothema*, 7(1), 5-19.
- Glenn, S.D., y Horn, T.S. (1993). Psychological and personal predictors of leadership behavior in female soccer athletes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 5, 17-34.
- Homans, G.C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Jöreskog, K.G., y Sörbom, D. (1993). *Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago, IL: Scientific Software.
- Klonsky, B.G. (1991). Leaders' characteristics in same-sex sport groups: A study of interscholastic baseball and softball teams. *Perceptual and Motor Skills*, 72, 943-946.
- Lee, M.J., Coburn, T., y Partridge, R. (1983). The influence of team structure in determining leadership function in association football. *Journal of Sport Behavior*, 6, 59-66.
- Loughead, T.M., y Hardy, J. (2005). An examination of coach and peer leader behaviors in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 6(3), 303-312.
- Martens, R. (1987). *Coaches guide to sport psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Moran, M.M., y Weiss, M.R. (2006). Peer leadership in sport: Links with friendship, peer acceptance, psychological characteristics and athletic ability. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18, 97-113.
- Rees, C.R. (1983). Instrumental and expressive leadership in team sports: A test of leadership role differentiation theory. *Journal of Sport Behavior*, 6, 17-27.
- Rees, C.R., y Segal, M.W. (1984). Role differentiation in groups: The relationship between instrumental and expressive leadership. *Small Group Behavior*, 15, 109-123.
- Sánchez, E. (2000). Teoría del liderazgo situacional en la administración local: validez del modelo. *Psicothema* 12(3), 435-439.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., y Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research - Online*, 8(2), 23-74.
- Smoll, F.L., Smith, R.E., y Hunt, E.B. (1977). A system for the behavioral assessment of athletics coaches. *Research Quarterly*, 48, 401-407.
- Stodgill, R. (1974). *The handbook of leadership*. New York: The Free Press.
- Tropp, K.J., y Landers, D.M. (1979). Team interaction and the emergence of leadership and interpersonal attraction in field hockey. *Journal of Sport Psychology*, 1, 228-240.
- Weiss, M.R., y Stuntz, C.P. (2004). A little friendly competition: Peer relationships and psychosocial development in youth sport and physical activity contexts. En M.R. Weiss (Ed.): *Developmental sport and exercise psychology: A lifespan perspective* (pp. 165-196). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Wheelan, S.A., y Johnston, F. (1996). The role of informal members leaders in a system containing formal leaders. *Small Group Research*, 27(1), 33-55.
- Yukelson, D., Weinberg, R., Richardson, P., y Jackson, A. (1983). Interpersonal attraction and leadership within collegiate sport teams. *Journal of Sport Behavior*, 6, 28-36.