



Universitat Autònoma de Barcelona

ADVERTIMENT. L'accés als continguts d'aquesta tesi queda condicionat a l'acceptació de les condicions d'ús establertes per la següent llicència Creative Commons:  http://cat.creativecommons.org/?page_id=184

ADVERTENCIA. El acceso a los contenidos de esta tesis queda condicionado a la aceptación de las condiciones de uso establecidas por la siguiente licencia Creative Commons:  <http://es.creativecommons.org/blog/licencias/>

WARNING. The access to the contents of this doctoral thesis it is limited to the acceptance of the use conditions set by the following Creative Commons license:  <https://creativecommons.org/licenses/?lang=en>



La experiencia de ser árbitro de fútbol: fuentes de estrés y apoyo organizacional

Gerard Soriano Gillué

Tesis Doctoral dirigida por los Doctores Yago Ramis, Miquel Torregrossa y Jaume Cruz

Doctorat en Psicologia de la Salut i Psicologia de l'Esport

Departament de Psicologia Bàsica, Evolutiva i de l'Educació

Facultat de Psicologia

Universitat Autònoma de Barcelona

2018

Este trabajo se ha realizado en parte, gracias a la subvención de la Universidad Europea (UEM 2015/01RM).

La experiencia de ser árbitro de fútbol: fuentes de estrés y apoyo organizacional

Gerard Soriano Gillué

Tesis Doctoral dirigida por los Doctores Yago Ramis, Miquel Torregrossa y Jaume Cruz

Doctorat en Psicologia de la Salut i Psicologia de l'Esport

Departament de Psicologia Bàsica, Evolutiva i de l'Educació

Facultat de Psicologia

Universitat Autònoma de Barcelona

2018

Gerard Soriano

Yago Ramis

Miquel Torregrossa

Jaume Cruz

Los derrotados pierden por él y los victoriosos ganan a
pesar de él. Coartada de todos los errores, explicación
de todas las desgracias, los hinchas tendrían que
inventarlo si él no existiera. Cuanto más lo odian, más lo
necesitan. Durante más de un siglo, el árbitro vistió de
luto. ¿Por quién? Por él.
Ahora disimula con colores.

El fútbol a sol y sombra, Eduardo Galeano (1995).

Motivación personal y agradecimientos

El interés en el desarrollo de esta tesis nace de diversas inquietudes: Por un lado, nace de mi propia experiencia como árbitro de fútbol y de la necesidad de comprender los aspectos que pueden determinar una experiencia positiva o negativa en el arbitraje. De los 14 a los 18 años fui árbitro de fútbol federado, durante ese periodo pude vivir en primera persona las experiencias asociadas al arbitraje del fútbol, un deporte que me ha acompañado toda la vida y que he vivido desde diferentes posiciones como espectador y aficionado, jugador, entrenador y actualmente como psicólogo. En los cuatro años vinculado al arbitraje he vivido multitud de situaciones que me han hecho amar y odiar el fútbol, pudiendo sentir en propia piel la conocida frase que dice que del amor al odio hay solo un paso. Esta tesis pretende ahondar en los factores que pueden marcar la experiencia en el arbitraje con el propósito de buscar explicaciones a mi propia vivencia y de ayudar a otros árbitros a mejorar su día a día. Por otro lado, esta tesis, también nace de la necesidad de profundizar en el estudio del arbitraje para la psicología del deporte, que ha puesto tradicionalmente mayor énfasis en entender las experiencias de los otros agentes implicados en el deporte (e.g., deportistas, entrenadores). A lo largo de estos años he tenido el privilegio de aprender y formar parte del *Grup d'Estudis de Psicologia de l'Esport* (GEPE) de la UAB, un grupo con larga tradición investigadora y pionero a nivel estatal en el estudio de la motivación y el bienestar de deportistas y entrenadores. Siempre pensé que el conocimiento generado en base al estudio de estos agentes del entorno deportivo debía extenderse a una figura clave para el mundo del deporte la cual yo conocía en primera persona: el árbitro. Con este propósito planteé un proyecto de investigación dirigido al estudio de la experiencia de arbitrar.

De algún modo hay muchas personas que han puesto de su parte y han contribuido a que esta tesis fuese posible. A todas ellas me dirijo para agradecerles el apoyo brindado a todos los niveles, a todas y a cada una de ellas va dedicada esta tesis que ha formado parte de mi vida los últimos cinco años pero que de algún modo ya se empezó a cocer tiempo atrás. El camino seguido para llegar hasta aquí no ha sido fácil y vuestro acompañamiento me ha dado fuerza y aliento para superar las piedras que han ido surgiendo en esta travesía. Aunque de sobras sé, que no he podido estar mejor acompañado en este camino, he de confesar la soledad experimentada en algún momento e incluso, haber fantaseado con la idea de arrojar la toalla después de algún que otro traspíes. Supongo que estas sensaciones forman

parte del proceso y haber convivido con ellas me ha hecho aprender más allá del ámbito académico, en definitiva ha supuesto un aprendizaje de vida.

Indudablemente, quiero hacer mención especial a todos aquellos que han tenido significación durante esta tesis y han aportado su granito de arena. A mi pareja, por su amor, entendimiento y paciencia para soportar los momentos complicados de un proceso que hemos compartido y afrontado juntos; a mi familia, por apoyarme y haberme enseñado a persistir; a los amigos y amigas, por animarme y comprender alguna que otra ausencia; a la banda por haber sido mi válvula de escape en forma de música, a los compañeros y compañeras que han contribuido a que este trabajo fuese posible; al comité técnico de árbitros, por abrirme las puertas y darme la posibilidad de seguir vinculado con el arbitraje; a los árbitros que han participado en la tesis, por su interés en nuestro trabajo y haber dedicado su tiempo a responder las encuestas; a la Universidad Europea por apostar por nuestro proyecto; y a los directores, por transmitirme sus enseñanzas y guiarme durante el proceso.

Índice

MOTIVACIÓN PERSONAL Y AGRADECIMIENTOS	4
PREFACIO	7
ARTÍCULOS QUE CONFORMAN ESTA TESIS	9
INTRODUCCIÓN GENERAL	10
CONTEXTUALIZANDO LA FIGURA DEL ÁRBITRO	10
EL ARBITRAJE Y LA INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA.....	11
<i>El enfoque negativo: El estrés como base para el abandono</i>	11
<i>El enfoque positivo: El apoyo organizacional como base para la continuación</i>	13
EL ÁRBITRO DE FÚTBOL.....	16
OBJETIVOS DE LA TESIS DOCTORAL.....	18
MÉTODO	20
<i>Participantes</i>	20
<i>Instrumentos</i>	20
<i>Procedimiento</i>	23
<i>Análisis de datos</i>	23
RESULTADOS.....	25
DISCUSIÓN GENERAL.....	29
IMPLICACIONES PRÁCTICAS	32
LIMITACIONES Y LÍNEAS FUTURAS.....	33
CONCLUSIONES	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	43

Prefacio

En esta tesis abordamos el estudio de los factores que pueden contribuir a que el arbitraje sea una experiencia negativa o positiva y en consecuencia favorecer el abandono o la continuación del colectivo. Este planteamiento responde, por un lado a la evolución que ha tenido la investigación dedicada a la psicología del arbitraje y por el otro a la propia evolución de la tesis durante el proceso seguido en el doctorado. Esta evolución seguida tanto en la investigación como en la propia tesis hace referencia a un interés inicial por el estudio del arbitraje desde un enfoque negativo (i.e., qué hace abandonar a los árbitros) para luego estudiarlo desde una óptica positiva (i.e., qué motiva a continuar a los árbitros).

Esta tesis, realizada mediante compendio de publicaciones, se fundamenta en dos estudios que han dado lugar a tres artículos. El “Estudio A: Las Fuentes de Estrés en el Arbitraje”, incluye el Artículo 1, orientado a identificar experiencias negativas en el arbitraje en base a la percepción de las situaciones de estrés más relevantes para los árbitros, incluyendo tanto aquellas que acontecen dentro del terreno de juego como las que ocurren fuera. Además, también se explora si la percepción de estos estresores tiene alguna relación con el nivel de experiencia de los árbitros para determinar si el manejo de las situaciones de estrés podría mejorar con la adquisición de recursos derivados de la práctica reiterada, o bien requeriría de otras estrategias más allá de la acumulación de experiencia.

El “Estudio B: El Apoyo Organizacional en el Arbitraje” está formado por los Artículos 2 y 3 de esta tesis. En ambos artículos se explora el papel del apoyo organizacional percibido sobre la experiencia positiva en el arbitraje. Concretamente, en el Artículo 2, basados en la Teoría de la Autodeterminación (SDT, por sus siglas en inglés; Deci y Ryan, 1985, 2000) y la Teoría Cognitivo-Motivacional-Relacional de la emoción de (CMRT por sus siglas en inglés; Lazarus 1991, 2000) se ha explorado si existían diferencias en la percepción de las fuentes de estrés, la evaluación cognitiva precompetitiva, las emociones, las estrategias de afrontamiento, y la motivación de los árbitros de fútbol, en función del grado de apoyo percibido por parte del CTA. En el Artículo 3, enmarcado en la SDT, hemos comprobado un modelo en el que al apoyo organizacional percibido precedía la motivación y el compromiso con el arbitraje.

Para la presentación de esta tesis doctoral se ha optado por trazar un relato general que sirviese de hilo argumental para la relación de los tres artículos que conforman la tesis, por lo que, para una descripción más detallada de las variables y los resultados obtenidos, remitimos al lector a los distintos artículos que se encuentran en el apartado de Anexos. La presentación de la tesis se ha organizado en los siguientes apartados: (a) Introducción General, donde se realiza una contextualización de la figura y el rol del árbitro, y se hace un repaso de la evolución de la literatura científica dedicada al arbitraje desde un punto de vista psicológico, partiendo del enfoque clásico centrado en el estudio del estrés como base para el abandono hasta llegar al enfoque actual, centrado en el estudio de los factores contextuales que pueden contribuir a la motivación y continuación del colectivo. En la Introducción General también se exponen brevemente, los marcos teóricos en los que se basa esta tesis (i.e., la Teoría Cognitivo-Motivacional-Relacional de la emoción y la Teoría de la Autodeterminación), el *statu quo* de la investigación con árbitros de fútbol y los objetivos planteados en la tesis; (b) Método, donde se exponen las características del total de participantes de la tesis, los instrumentos utilizados, el procedimiento general seguido y los análisis de datos empleados; (c) Resultados, donde se presentan los principales resultados obtenidos en la tesis; (d) Discusión General, donde se interpretan y se discuten los resultados obtenidos en la tesis; (e) Implicaciones prácticas, donde se plantean propuestas prácticas en base a los resultados obtenidos; (f) Limitaciones y líneas futuras, donde se exponen las cuestiones que no se han podido abordar en la tesis y se plantean futuras líneas de investigación; (g) Conclusiones de la tesis, donde se exponen las principales aportaciones de la tesis; (h) Referencias, donde se presenta el listado con las referencias que se incluyen en el cuerpo de la tesis; y (i) Anexos, donde se presentan los tres artículos que forman parte de la tesis.

Artículos que conforman esta tesis

Artículo 1

Soriano, G., Ramis, Y., Torregrosa, M., y Cruz, J. (2018). Fuentes de estrés dentro y fuera del partido en árbitros de fútbol. *Apunts Educación Física y Deportes*, 132(2), 22-31.

Artículo 2

Soriano, G., Ramis, Y., Torregrosa, M., y Cruz, J. (2017). Apoyo contra el estrés: ¿Cómo podemos ayudar a los árbitros? *Kronos*, 16(1), 1-10.

Artículo 3

Soriano, G., Ramis, Y., Torregrosa, M., y Cruz, J. (en prensa). El lado positivo del arbitraje: Percepción de Apoyo organizacional, motivación y compromiso. *Revista de Psicología del Deporte*.

Introducción General

Contextualizando la figura del árbitro

La historia del arbitraje y el juicio deportivo tiene su origen en los primeros Juegos Olímpicos de la antigüedad. En aquella época, los *Hellanodikai*, que etimológicamente significa “jueces de los griegos”, eran los encargados de juzgar y hacer cumplir las normas en las distintas competiciones además de realizar otras tareas relacionadas con la organización, coordinación, supervisión de los entrenamientos y selección de los atletas (Dosseville y Laborde, 2015). Estos jueces y árbitros de la antigüedad eran instruidos en las normativas y reglamentación por los *nomophylakes* “guardianes de la ley” que cumplían un papel similar al que actualmente desempeñan federaciones y organismos deportivos. La figura de los *Hellanodikai* era respetada y apreciada socialmente y su papel era fundamental para el desarrollo y la integridad de los juegos. Tal como sucede hoy en día, se reconocía que la figura de árbitros y jueces resultaba indispensable para el desarrollo y buen funcionamiento del deporte, sin embargo, en comparación a sus homólogos en la edad antigua, la reputación social actual de árbitros y jueces deportivos dista mucho de la que envolvía sus orígenes. Por ello, esta tesis pretende estudiar algunos de los aspectos que pueden determinar que el arbitraje pueda resultar una experiencia positiva o negativa para el que lo practique.

Los árbitros desempeñan un papel central en el deporte organizado, ellos son los encargados de hacer cumplir las normas y reglas de juego necesarias para regular las competiciones, de que se respete la autoridad y el juego limpio y de transmitir los valores del deporte (Louvet, Gaudreau, Menaut, Genty, y Deneuve, 2009). La visión actual de la figura del árbitro lo define como un deportista con una función esencial para el buen desarrollo de las competiciones deportivas (Phillips y Fairley, 2014; Samuel, Galily, y Tenenbaum, 2017; Slack, Maynard, Butt, y Olusoga, 2013). Como deportista, (a) se identifica con la actividad que realiza (Philippe, Vallerand, Andrianarisoa, y Brunel, 2009), (b) la prioriza respecto a otras actividades que podrían ocupar su tiempo libre (Phillips y Fairley, 2014) y (c) requiere de preparación y entrenamiento para lograr un buen rendimiento y desarrollar con éxito su labor (MacMahon et al., 2015). Su función es compleja y de gran importancia, pues implica propiciar un entorno seguro para la práctica deportiva y mantener la integridad del deporte (Rix-lièvre, Boyer, Coutarel, y Lièvre, 2014).

Contar con un número suficiente de árbitros es un reto importante para las organizaciones deportivas, sin embargo, las tasas de abandono de los árbitros no favorecen precisamente dicho objetivo. Diversos estudios (e.g., Cuskelly y Hoye, 2013; Forbes y Livingston, 2013; Livingston y Forbes, 2016) han señalado un porcentaje de abandono anual cercano al 30% que se ha mantenido estable durante la última década así como una duración media de carrera relativamente corta siendo un 51,9% el número de árbitros que abandonan antes del quinto año (Cuskelly y Hoye, 2004).

El arbitraje y la investigación en psicología

El mundo del arbitraje se presenta como uno de los campos menos explorados dentro de la psicología del deporte (Guillén, 2003). A pesar de la importancia de su figura para el deporte, la psicología ha prestado mayor atención al estudio de deportistas y entrenadores que al de árbitros. Riera (1985) encuentra un 2,4% de artículos dedicados al arbitraje. En la revisión de Cruz (1997) se señala que tan sólo el 2,8% del total de trabajos publicados en las principales revistas de psicología del deporte se dirigían al árbitro y en una revisión posterior, Guillén y Jiménez (2001) señalaron un ligero incremento en el volumen de trabajos publicados, aunque el porcentaje de publicaciones seguía siendo muy inferior respecto a los estudios realizados con otros agentes del deporte, suponiendo un 6,3% del total de artículos publicados. Una muestra de la poca atención prestada a la investigación con árbitros desde la psicología reside en el número de trabajos relacionados con el arbitraje que se presentaron en el último Congreso Mundial de Psicología del Deporte celebrado en el año 2017 en Sevilla. Tan solo dos comunicaciones de un total de 562 (i.e., 0,35%), y siete posters de un total de 646 (i.e., 1,08%) se dedicaron al arbitraje (Gangyan, Cruz, y Jaenes, 2017).

El enfoque negativo: El estrés como base para el abandono

La investigación desde la psicología del deporte sobre el arbitraje aparece en la década de los 70 (Hancock, Rix-lièvre, y Côté, 2015). Los primeros estudios se centraron en la personalidad y la consistencia en las decisiones (Alker, Straub, y Leary, 1973, Fratzke, 1975). Hasta finales de la década de los 90 las investigaciones con árbitros fueron escasas y se centraron mayoritariamente en aspectos negativos como el estrés. (Anshel y Weinberg, 1995; Rainey y Hardy, 1999; Taylor y Daniel, 1988; Taylor, Daniel, Leith, y Burke, 1990). Este

constructo ha ocupado un papel importante como t3pico de investigaci3n en el arbitraje (Hancock, Rix-li3vre, y C3t3, 2015) y posiblemente sea el tema que mayor atenci3n ha recibido en los estudios sobre aspectos psicol3gicos en el arbitraje (Guill3n, 2003). Este inter3s en el estudio del estr3s responde tanto a las necesidades de los propios 3rbitros (i.e., situaciones dif3ciles que deben afrontar) como a las inquietudes de los investigadores (i.e., visi3n de los investigadores sobre la situaci3n de los 3rbitros).

Debido a la dificultad de las situaciones que los 3rbitros deben afrontar en los partidos, el estudio del estr3s se ha dirigido principalmente a las situaciones que los 3rbitros percib3an como estresantes mientras arbitraban. Diferentes trabajos planteaban que las situaciones de estr3s en el partido como las faltas de respeto manifestadas a trav3s del abuso verbal o f3sico por parte de entrenadores, jugadores y espectadores pod3an tener un impacto negativo en la intenci3n de seguir arbitrando y eran la base de la intenci3n de abandono en el arbitraje (e.g., Anshel y Weinberg, 1995; Dorsch y Paskevich, 2007; Hancock, Dawson, y Auger, 2015; Rayney, 1995; Taylor et al., 1990).

Desde el a3o 2000 la literatura cient3fica relacionada con el arbitraje ha abarcado nuevas tem3ticas y ha expandido aquellas que se hab3an estudiado en d3cadas anteriores (Dosseville y Laborde, 2015), como la toma de decisiones (e.g., MacMahon, Helsen, Starkes, y Weston, 2007; Mascarenhas y Mortimer, 2005), el afrontamiento del estr3s (e.g., Anshel, Sutarso, Ekmeki, y Saraswati, 2013; Kaissidis-Rodafinos y Anshel, 2000; Voight, 2009) la autoeficacia (Guill3n y Feltz, 2011; Myers, Feltz, Guill3n, y Dithurbide, 2012) o la motivaci3n (e.g., Bernal, Nix, y Boatwright, 2012; Gray y Wilson, 2013; Hancock, Dawson, y Auger, 2015). En l3nea con las nuevas tendencias en la literatura sobre arbitraje, nuevos estudios han planteado que las experiencias sociales no relacionadas directamente con situaciones de partido, como la relaci3n con los directivos del colegio de 3rbitros y las pol3ticas de las organizaciones, tambi3n son aspectos importantes de cara a la intenci3n de querer seguir arbitrando (Kellett y Shilbury, 2007; Kellett y Warner, 2011, Warner et al., 2013).

Esta apertura conceptual, nos muestra que los 3rbitros tienen que afrontar demandas tanto en los partidos como fuera de ellos (Samuel, Galily, y Tenenbaum, 2017). Recientemente se ha empezado a otorgar importancia al estudio de las fuentes de estr3s de fuera del partido y su diferenciaci3n respecto a las de dentro del partido. En esta l3nea, el trabajo de Warner, Tingle y Kellett (2013) presenta que los aspectos que afectan

negativamente a la intención de continuar de los árbitros incluyen tanto situaciones de dentro del partido (i.e., interacciones sociales problemáticas) como de fuera del partido (i.e., dificultades para poder entrenar y falta de cohesión en el colectivo). En referencia a los aspectos que dificultan su promoción a categorías superiores, solo encuentran situaciones de fuera de los partidos como son las políticas de la federación o la falta de consideración de los administradores. Siguiendo con este enfoque el estudio de Samuel y colaboradores (2017) se acerca a la figura del árbitro y su carrera deportiva desde un enfoque holístico, abarcando aspectos que van más allá del rendimiento y de lo que ocurre en los terrenos de juego, como son aspectos relacionados con la vida en general, aspectos relacionados con la federación y con el comité de árbitros.

Así pues, las fuentes de estrés pueden clasificarse en función de si ocurren en situaciones del partido (e.g., cometer errores o confrontaciones con jugadores y entrenadores); o en situaciones fuera del partido (e.g., falta de tiempo para compaginar el arbitraje con la vida familiar y laboral o las políticas de la federación). El estudio del estrés en las situaciones que ocurren durante los partidos aporta información relevante de cara a proporcionar herramientas a los árbitros para el afrontamiento efectivo de dichas situaciones y poder prevenir el abandono de la profesión. Sin embargo, centrarse exclusivamente en las situaciones de partido no contempla otros aspectos importantes que pueden suponer fuentes de estrés que también pueden contribuir a que el arbitraje sea una experiencia negativa e incidir en el abandono de la profesión. En el artículo 1 de esta Tesis abordamos el estudio de las fuentes de estrés en el arbitraje en base a su diferenciación entre aquellas que ocurren en el partido y fuera del partido.

El enfoque positivo: El apoyo organizacional como base para la continuación

Como hemos explicado en los apartados previos, en las tres últimas décadas la investigación en el arbitraje se ha centrado principalmente en explicar el rendimiento de los árbitros y las intenciones de abandonar la profesión (Cuskelly y Hoye, 2013). Este interés por el rendimiento y el abandono, marcado por el estudio del estrés, ha promovido un enfoque más centrado en aspectos negativos que en aspectos positivos, más focalizado en entender lo que hace abandonar a los árbitros que lo que les motiva a continuar, también se ha prestado mayor atención a factores personales (e.g., afrontamiento) que a factores contextuales como el apoyo recibido del sistema deportivo (Livingston y Forbes, 2016).

El interés por el estudio del arbitraje desde un enfoque positivo ha empezado a poner énfasis en entender los aspectos que favorecen la motivación de los árbitros y su compromiso con el arbitraje. De este modo se puede conocer qué aspectos podrían mejorarse de cara a favorecer el bienestar y la continuación del colectivo, hecho que repercutiría en beneficios para la comunidad deportiva y para los propios árbitros. Mientras que la mayoría de estudios se han focalizado en el estrés y sus consecuentes, Cuskelly y Hoye (2013) incorporan el estudio del apoyo organizacional percibido y el compromiso.

El apoyo organizacional, es un aspecto contextual que puede ayudar a los árbitros a hacer frente al impacto negativo de los estresores en el arbitraje y contribuir al desarrollo de un fuerte compromiso (Cuskelly y Hoye, 2013). Un contexto de apoyo influiría en la promoción de un tipo de motivación más intrínseca así como en la evaluación de las situaciones estresantes y los recursos para afrontar con éxito dichas situaciones (Ntoumanis, Edmunds, y Duda, 2009). De acuerdo con la CMRT (por sus siglas en inglés: *cognitive-motivational-relational theory*; Lazarus 1999) la evaluación de la situación estresante ocurre en términos de la importancia otorgada a dicha situación y de los recursos disponibles para hacerle frente. Esta evaluación determinará en cierta manera las emociones experimentadas y las estrategias de afrontamiento que se ponen en funcionamiento por parte del individuo. Puesto que un afrontamiento inefectivo está relacionado con un decremento en el rendimiento, *burnout* y el abandono de la práctica arbitral (Anshel, et al., 2014), es necesario estudiar los aspectos que pueden favorecer el desarrollo de estrategias de afrontamiento efectivas de cara a reducir el estrés y a mejorar el rendimiento y el bienestar de los árbitros.

La búsqueda de apoyo social se ha mostrado como una estrategia de afrontamiento relevante para los árbitros de fútbol de cara a hacer frente a las situaciones de estrés (e.g., Voight, 2009). La búsqueda de apoyo social se considera una estrategia de afrontamiento orientada a la tarea, es decir una estrategia encaminada a cambiar aspectos de la situación estresante y no a modificar el significado de la situación y regular las emociones negativas resultantes, lo que caracteriza a las estrategias orientadas a la emoción. En términos de efectividad del afrontamiento, las estrategias orientadas a la tarea son más recomendables ante situaciones percibidas como controlables puesto que se dispone de los recursos para hacerles frente (Kim y Duda, 2003). Teniendo esto en consideración, cabe esperar que los árbitros que perciban apoyo por parte de la organización se sientan con los recursos necesarios para hacer frente a las demandas de su profesión que pueden generar estrés.

También es probable que los árbitros que perciban apoyo desarrollen una motivación más intrínseca hacia el arbitraje. Con el objetivo de adoptar un enfoque positivo y estudiar este factor contextual, en el Artículo 2 de esta Tesis estudiamos la relación del apoyo organizacional con la motivación de los árbitros, el estrés y su afrontamiento.

Este concepto de Apoyo Organizacional Percibido proviene del campo de la psicología de las organizaciones y se define como “la creencia global de las personas sobre el grado en el que la organización valora su contribución y se preocupa por su bienestar” (Eisenberger, Huntington, Hutchison, y Sowa, 1986, p. 501). La revisión de Rhoades y Eisenberger (2002) ha señalado una asociación positiva entre el apoyo organizacional percibido y la satisfacción con el trabajo, el compromiso y el rendimiento de los trabajadores, así como una relación negativa con el abandono. El apoyo organizacional percibido también se ha relacionado positivamente con la motivación autodeterminada en el ámbito laboral (e.g., Gagné et al., 2010; Gillet, Gagné, Sauvagère, y Fouquereau, 2012). En el campo del arbitraje se conoce la influencia del apoyo organizacional sobre el compromiso (Cuskelly y Hoye, 2013; Gray y Wilson, 2008; Kim, 2017), sin embargo no se conoce el papel de la motivación autodeterminada.

La motivación es un aspecto clave para explicar la persistencia en una actividad. El estudio de la motivación en el arbitraje se ha dirigido principalmente a conocer los motivos de inicio y mantenimiento, mostrando razones intrínsecas de inicio como el amor por el deporte (Livingston y Forbes, 2016), la pasión (Philippe et al., 2009) o el disfrute con la actividad (Marrero y Gutiérrez, 2002) y en menor medida razones extrínsecas como la retribución económica (Alonso-Arbiol, Arratibel, y Gómez, 2008) o el prestigio social (Livingston y Forbes, 2016). En cuanto a los motivos de continuación solo se han destacado motivos intrínsecos (Hancock, Dawson, et al., 2015) y las relaciones sociales (Bernal et al., 2012; Gray y Wilson, 2013, 2008). A nivel motivacional, de estos estudios se extraen los principales motivos de vinculación con el arbitraje, sin embargo, no se conocen los factores del contexto que favorecen el desarrollo de motivación intrínseca en el arbitraje.

Para estudiar la influencia del entorno (e.g., apoyo) sobre la motivación y sus consecuentes (e.g., compromiso), la Teoría de la Autodeterminación (SDT, *Self Determination Theory*; Deci y Ryan, 1985) se ha mostrado como un marco teórico de referencia válido en la psicología del deporte. Bajo este enfoque, se ha confirmado por ejemplo la influencia del

estilo interpersonal del entrenador sobre la motivación y el bienestar de los deportistas (e.g., Bartholomew, Ntoumanis, y Thøgersen-Ntoumani, 2009; Ramis, Torregrosa, Viladrich, y Cruz, 2013). Nuevos trabajos han empezado a aplicar este marco con entrenadores (e.g., Alcaraz, Torregrosa, y Viladrich, 2015; Alcaraz, Viladrich, y Torregrosa, 2015; Stebbings, Taylor, Spray, y Ntoumanis, 2012) confirmando que los clubes que promovían oportunidades de desarrollo profesional favorecían la motivación y el bienestar psicológico de los entrenadores. Partiendo de estos hallazgos, resulta plausible pensar que un entorno de apoyo por parte del comité técnico de árbitros que promueva oportunidades de desarrollo profesional (e.g., formación basada en las necesidades e intereses del colectivo, actividades de intercambio o programas de mentores) podría influir sobre la motivación y el compromiso también en árbitros. Sin embargo, la presencia de trabajos que hayan estudiado el arbitraje bajo este enfoque es todavía muy escasa (Alcaraz, Torregrosa, Viladrich, Ramis, y Cruz, 2014). En el Artículo 3 de esta tesis, abordamos esta cuestión estudiando la influencia del apoyo organizacional percibido sobre la motivación autodeterminada y el compromiso con el arbitraje.

El árbitro de fútbol

Un aspecto a tener en cuenta para comprender la realidad del arbitraje reside en la particularidad de cada deporte. De este modo, la experiencia entre árbitros de distintos deportes puede resultar diferente por aspectos relativos a la cultura del propio deporte, la mediatización del mismo, la estructura de los reglamentos y su interpretación o las diferencias en las funciones del árbitro. El fútbol es considerado el deporte más popular en el mundo (Samuel, 2017), el impacto social y económico de este deporte confiere al árbitro de fútbol una realidad particular. Según la memoria elaborada por la Comisión Estatal contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte (Consejo Superior de Deportes, 2017) el fútbol es el deporte con mayor número de incidentes (e.g., agresiones, insultos). En la temporada 2016/2017 cerca del 96% de incidentes ocurridos en los encuentros deportivos se registraron en el fútbol y la mayoría de ellos estuvieron relacionados con insultos, amenazas o agresiones hacia los árbitros.

Los datos sobre abandono en árbitros de fútbol señalan que, en EEUU, dos tercios del total de árbitros abandonan tras su primer año (NASO; National Association of Sport Official, 2001) y en Inglaterra 7000 árbitros abandonan cada temporada (Kim, 2017). Sin

embargo, en España, no se conocen fuentes oficiales que publiquen sobre el abandono ni cuál es la población total de árbitros de fútbol existente. En un estudio con árbitros de fútbol, Voight (2009) señaló como las principales fuentes de estrés: el conflicto entre las demandas del arbitraje y la vida familiar, tomar una decisión polémica, la conciliación entre el arbitraje y la vida laboral, equivocarse y el abuso verbal por parte de los entrenadores. En árbitros de fútbol españoles, se ha encontrado que los principales estresores estaban relacionados con las presiones por ser un buen árbitro (e.g., no equivocarse) y la evaluación de los informadores de cara a su promoción (Alonso-Arbiol, Falcão, López, Ordaz, y Ramírez, 2005). También se han destacado aspectos que pueden influir en el abandono del arbitraje, como la falta de apoyo de la federación, el hecho de sufrir una lesión y las interferencias con el trabajo o los estudios (Marrero y Gutiérrez, 2002).

Recientemente se ha publicado un trabajo de revisión sobre el *statu quo* de la investigación con árbitros de fútbol (Aragão e Pina, Passos, Araújo, y Maynard, 2018). Esta revisión integrativa parte de la identificación de los estudios publicados desde el año 1988 hasta el 2016 para organizarlos según las diferentes temáticas, analizar la evolución de los principales temas de investigación y proponer líneas de investigación futuras. Entre los temas que se destacan en la revisión (e.g., sesgos en las decisiones, rendimiento físico y técnico) uno de los que plantea encaja con nuestra línea de trabajo en esta tesis (i.e., las organizaciones). La revisión muestra el interés actual por investigar aspectos relacionados con las organizaciones deportivas constatando que la mayoría de publicaciones sobre esta temática se han publicado entre 2014 y 2016, lo que sugiere interés creciente en el estudio de los factores no directamente relacionados con el rendimiento en el partido pero que pueden tener un impacto considerable en los árbitros y su rendimiento (Aragão e Pina et al., 2018). Como líneas futuras plantea la identificación de modelos que contribuyan a promover la continuación de los árbitros para ayudar a las organizaciones a favorecer el bienestar y prevenir el abandono. De este trabajo se deriva que el éxito de los árbitros depende de una combinación apropiada de preparación física, técnica, táctica y psicológica. Puesto que la atención en la investigación se ha dirigido en mayor medida a los aspectos de rendimiento físico y técnico, la revisión de Aragón e Pina et al. (2018) propone incrementar los estudios sobre psicología, específicamente de subtemas como el estrés, la ansiedad, el compromiso, la motivación o el bienestar. Los objetivos de esta tesis van en la línea de los planteamientos y líneas futuras que se proponen en la investigación con árbitros de fútbol.

Objetivos de la Tesis Doctoral

En la introducción de esta tesis se ha planteado la importancia del estudio del estrés como factor que puede favorecer el abandono del arbitraje. Tradicionalmente el estudio del estrés se había centrado principalmente en las situaciones que ocurrían dentro del partido, aunque recientemente se ha comprobado que las situaciones que ocurren fuera de los partidos también son potencialmente estresantes y pueden propiciar este abandono. Por este motivo en esta tesis diferenciamos entre las fuentes de estrés de dentro y fuera del partido y evaluamos su influencia relativa en la experiencia de los árbitros de fútbol. En segundo lugar, se ha mostrado un cambio de enfoque en el estudio de la experiencia de arbitrar, pasando de un interés en estudiar las experiencias negativas en el arbitraje que pueden propiciar el abandono (e.g., fuentes de estrés) por un interés en estudiar las experiencias positivas que pueden favorecer la continuación de los árbitros (e.g., la motivación). En esta tesis adoptamos este enfoque pasando de estudiar en primera instancia las fuentes de estrés al estudio de los factores que motivan a continuar. En este sentido se explora la relación del contexto de apoyo (i.e., apoyo organizacional percibido) sobre el afrontamiento del estrés, la motivación y el compromiso, hecho que supone una aportación al campo del arbitraje puesto que en los ámbitos de las organizaciones o el deporte se había comprobado la influencia del contexto sobre el bienestar de trabajadores, deportistas y entrenadores, pero no en árbitros. En tercer lugar, la revisión de la literatura, específicamente con árbitros de fútbol que se resume en el trabajo de Aragão e Pina et al., (2018) ha puesto de manifiesto la necesidad de profundizar en variables psicológicas como el estrés y la motivación así como en los aspectos organizacionales que pueden favorecer la continuación del colectivo.

En esta perspectiva, el objetivo general de esta tesis consiste en explorar los factores que pueden contribuir a que el arbitraje sea una experiencia negativa o positiva y en consecuencia favorecer el abandono o la continuación. Para dar respuesta a este objetivo, se han planteado dos estudios de los que se desprenden tres objetivos específicos. El “Estudio A: Las Fuentes de Estrés en el Arbitraje” tiene como propósito determinar las fuentes de estrés más relevantes para los árbitros partiendo de su diferenciación entre las de dentro y fuera del partido, así como conocer la relación entre el nivel de experiencia y la percepción de estrés para ambos tipos de fuentes. En el “Estudio B: El Apoyo Organizacional en el Arbitraje” se persiguen los objetivos segundo y tercero de esta tesis. El segundo, pretende explorar el papel del apoyo que ofrece el comité técnico de árbitros en el afrontamiento del

estrés y la motivación. Por último, el tercero pretende contribuir al entendimiento de los factores motivacionales que pueden determinar la decisión de seguir vinculados con el arbitraje, evaluando si un entorno de apoyo organizacional por parte del comité técnico de árbitros favorece el compromiso y si el tipo de motivación tiene un papel mediador en esta relación. En la Tabla 1 se presentan los dos estudios en los que se divide esta tesis, los objetivos específicos de cada estudio y los artículos correspondientes a los tres objetivos específicos planteados.

Tabla 1.

Estudios, objetivos y artículos de la tesis

Estudio	Objetivos específicos	Artículos
A: Las Fuentes de Estrés en el Arbitraje	Determinar las fuentes de estrés más relevantes	Soriano, G., Ramis, Y., Torregrosa, M., y Cruz, J. (2018). Fuentes de estrés dentro y fuera del partido en árbitros de fútbol. <i>Apunts Educación Física y Deportes</i> , 132(2), 22-31.
B: El Apoyo Organizacional en el Arbitraje	Explorar el papel del apoyo organizacional en el afrontamiento del estrés y la motivación.	Soriano, G., Ramis, Y., Torregrosa, M., y Cruz, J. (2017). Apoyo contra el estrés: ¿Cómo podemos ayudar a los árbitros? <i>Kronos</i> , 16(1), 1-10.
	Estudiar la influencia del apoyo organizacional sobre la motivación y el compromiso.	Soriano, G., Ramis, Y., Torregrosa, M., y Cruz, J. (en prensa). El lado positivo del arbitraje: Percepción de Apoyo organizacional, motivación y compromiso. <i>Revista de Psicología del Deporte</i> .

Método

En este apartado se presentan aspectos metodológicos generales, el diseño y la metodología de cada uno de los estudios que componen esta tesis pueden revisarse en profundidad en el apartado de Método de cada una de las publicaciones que aparecen en los Anexos.

Participantes

En esta tesis han participado un total de 548 árbitros en periodo formativo o de perfeccionamiento. La descripción de la muestra estudiada revela un 95% de hombres, de entre 14 y 50 años ($M = 22,46$, $DT = 5,95$). Estos árbitros pertenecían a las delegaciones de Barcelona, Tarragona, Lleida y Girona. En la Tabla 2 se presentan las características de las muestras que han formado parte de los tres artículos que conforman esta tesis.

Tabla 2.

Resumen de las características de los participantes de la tesis

Categoría	<i>n</i>	M_{edad} (DT)	$M_{experiencia}$ (DT)	% mujeres
3ª División	26	29,28 (5,63)	13,36 (5,66)	0
1ª Catalana	66	25,64 (5,06)	9,29 (4,53)	4,5
2ª Catalana	82	24,24 (4,77)	7,73 (4,01)	6,1
3ª Catalana	78	22,87 (4,31)	5,63 (3,74)	2,6
4ª Catalana	69	21,11 (4,59)	3,62 (3,35)	13
Cursillista	214	18,95 (2,07)	1,39 (0,74)	3,7
Situación Especial	13	44,21 (5,04)	20,33 (8,80)	7,7

Nota: N: número de participantes; DT: Desviación Típica

Instrumentos

Apoyo Organizacional Percibido. Para evaluar la percepción de los árbitros sobre el grado de apoyo recibido por el Comité Técnico de Árbitros se utilizó la versión reducida de diez ítems del *Perceived Organisational Support* (POS, Neves y Eisenberger, 2014). Este instrumento había sido previamente utilizado con árbitros en estudios anteriores (Cuskelly y Hoye, 2013; Livingston y Forbes, 2016). Un total de 10 ítems introducidos por la frase “Generalmente el Comité Técnico de Árbitros...” planteaban seis situaciones de apoyo (e.g.,

“...está dispuesto a ayudarme para que arbitre al máximo”) y cuatro ítems con puntuación inversa planteaban situaciones de falta de apoyo (e.g., “...no hace caso de las reclamaciones o quejas hechas por mí”). A mayor puntuación en este instrumento mayor percepción de apoyo.

Motivación. La motivación de los árbitros se evaluó mediante la versión validada en español por Viladrich, Torregrosa, y Cruz (2011) del *Behavioral Regulation in Sport Questionnaire* (BRSQ, Lonsdale, Hodge, y Rose, 2008) adaptado al contexto del arbitraje. Este cuestionario evalúa las razones que regulan el comportamiento hacia una actividad. El instrumento está formado por seis subescalas, de cuatro ítems cada una, que se agrupan en tres factores. Un total de 24 ítems introducidos por la frase “Soy árbitro...” evalúan la regulación autónoma con 12 ítems (e.g., ...porque disfruto), con ocho la regulación externa (e.g., ...para satisfacer a las personas que quieren que lo practique) y con cuatro la amotivación (e.g., ...a pesar de que me pregunto por qué paso por esto). Para todas las subescalas una puntuación mayor significa mayor percepción de esta forma de regulación en la práctica del arbitraje y viceversa.

Evaluación Cognitiva Precompetitiva. Para la evaluación que los árbitros realizaban a la hora de tener que arbitrar los partidos, utilizamos el *Precompetitive Appraisal Measure* (PAS) de Wolf, Evans, Laborde, y Kleinert (2015). Un total de siete ítems introducidos por la frase: “Antes de un partido, normalmente pienso que...” miden la evaluación cognitiva primaria con tres ítems (e.g., ...el partido es importante para mí) y la evaluación cognitiva secundaria con cuatro (e.g., ...tengo los recursos para hacerle frente). Una puntuación mayor en la evaluación primaria que en la secundaria indica evaluación de amenaza ante los partidos, mientras que una puntuación alta en ambas indica una evaluación de desafío.

Emociones. Para la evaluación de las emociones asociadas al arbitraje utilizamos el *Sport Emotions Questionnaire* (SEQ) de Jones, Lane, Bray, Uphill, y Catlin (2005). Los ítems fueron introducidos por la frase: “Normalmente arbitrando me siento...”. El cuestionario está formado por 5 subescalas, dos de 5 ítems y tres de 4 ítems, que se agrupan en dos factores que evalúan emociones positivas (i.e., felicidad y entusiasmo) y emociones negativas (i.e., ansiedad, enfado y desánimo). Para ambas subescalas, una puntuación mayor significa mayor percepción de emociones positivas o negativas asociadas al arbitraje.

Fuentes de Estrés. Para la evaluación de las fuentes de estrés se utilizó el *Sources of Officiating Stress Questionnaire* (SOSQ) de Voight (2009) y el Cuestionario de Estrés de Árbitros de Fútbol (CEAF) de Alonso-Arbiol et al. (2005). Un total de 28 ítems introducidos por la frase “Generalmente para mí es estresante...”, de los cuales 20, planteaban posibles elementos estresantes en los partidos agrupados en situaciones relacionadas con el miedo a cometer errores (e.g., ...pitar lo que no es o pitar algo mal), las confrontaciones (e.g., ... los insultos o recriminaciones por parte de los jugadores), los conflictos interpersonales (e.g., ...contradicirme en las decisiones con un compañero), las presiones del partido (e.g., ...la presencia del informador u otro árbitro). Seis ítems planteaban posibles elementos estresantes fuera de los partidos agrupados en situaciones relacionadas con la conciliación del arbitraje con la vida (e.g., ...compaginar las demandas del arbitraje con las demandas familiares) y la situaciones referentes a la relación con el Comité Técnico de Árbitros (e.g., ...las perspectivas de promoción poco claras). A mayor puntuación en los ítems mayor percepción de estrés.

Afrontamiento. La evaluación del afrontamiento se llevó a cabo mediante el *Acute Coping Questionnaire for Officials* (ACQO) de Voight (2009). Un total de 14 ítems introducidos por la frase: “Generalmente ante una situación estresante...” medían el afrontamiento orientado a la tarea con nueve ítems (e.g., ...me esfuerzo en hacer algo sobre esa situación) y el afrontamiento orientado a la emoción con cinco (e.g., ...asumo que no podré desarrollar mi mejor arbitraje). Puntuaciones mayores indican un mayor uso de esas estrategias de afrontamiento ante las situaciones estresantes.

Compromiso. Para la evaluación del compromiso se utilizó la subescala de compromiso (6 ítems) de la versión validada en español de Sousa, Torregrosa, Viladrich, Villamarín, y Cruz (2007) del *Sport Commitment Questionnaire* (Scanlan, Simons, Carpenter, y Schmidt, 1993) adaptada al contexto del arbitraje. Los ítems fueron introducidos por la frase: “En cuanto al arbitraje...” (e.g., ...estoy decidido a arbitrar la próxima temporada). Este cuestionario, compuesto por seis factores permite el uso de las subescalas de forma independiente (Sousa et al., 2007; Torregrosa et al., 2011). Una puntuación mayor significa mayor compromiso con el arbitraje.

Procedimiento

Tras contactar con el *Comitè Tècnic d'Àrbitres* (CTA) de la *Federació Catalana de Futbol* (FCF) para plantear un proyecto de investigación acerca del bienestar del colectivo, se llegó a un acuerdo para realizar un estudio con los árbitros de las categorías profesionales que se llevó a cabo en la temporada 2014/2015, estimando una muestra aproximada de 250 árbitros. Se planteó una recogida de datos mediante un sistema de encuestas *online* que tuvo lugar entre los meses de mayo y julio de la temporada 2014/2015. Tras la recogida de datos y el posterior análisis de resultados se elaboró un informe para el CTA en el que se resumían los principales resultados obtenidos en el estudio. Con el objetivo de conocer con más profundidad la realidad de todo el colectivo, en las conclusiones del informe, se sugería la necesidad de ampliar la muestra de estudio con los árbitros de categorías no profesionales.

Tras la presentación de los resultados y la propuesta de dar continuidad al estudio iniciado con los árbitros de mayor categoría, el CTA aceptó participar. La continuación del estudio iniciado la temporada 2014/2015 pudo realizarse gracias al proyecto de investigación financiado en el que se respalda esta tesis, tras el que se estableció el convenio de colaboración entre el CTA i el GEPE. En esta ocasión, se estableció que la recogida de datos se realizaría de forma presencial, intentando así contar con el mayor número de participantes posible. Las recogidas de datos se llevaron a cabo en la temporada 2015/2016. Del total de participantes, 421 contestaron la encuesta de manera presencial mientras que los 127 restantes lo hicieron mediante encuesta *online*.

Análisis de datos

Los datos recogidos se depuraron y analizaron mediante los paquetes estadísticos SPSS 17 y MPlus 7.4. Una vez realizado el análisis de los valores faltantes, se calcularon los estadísticos descriptivos de las variables analizadas en el estudio y se realizaron los análisis correlacionales e inferenciales. Las diferencias entre las fuentes de estrés de dentro y fuera del partido se calcularon mediante la prueba *t* de Student para datos apareados y se realizó un análisis correlacional para estudiar la asociación entre los años de experiencia arbitrando y la percepción de estrés. En cuanto al apoyo organizacional se clasificó a los participantes en tres grupos en función del grado de apoyo percibido mediante un análisis de conglomerados con el método de las K-Medias, posteriormente se realizó una prueba ANOVA, se calcularon los estadísticos de contraste y el estadístico *d* de Cohen para

comparar las diferencias entre subgrupos y estimar el tamaño del efecto de las diferencias respecto a la motivación, las fuentes de estrés, la evaluación cognitiva, las emociones y el afrontamiento. Finalmente se estimó un modelo de ecuaciones estructurales para estudiar la influencia del apoyo organizacional sobre la motivación y el compromiso con el arbitraje.

Resultados

En este apartado se repasan los resultados más relevantes de esta tesis, además de incluir los resultados descriptivos de las variables utilizadas en la misma para la muestra global de participantes. Los resultados específicos de cada uno de los estudios que forman esta tesis pueden consultarse en el apartado de Resultados de cada una de las publicaciones que figuran en los Anexos

En la Tabla 3 se presentan los estadísticos descriptivos de las variables recogidas en esta tesis. A nivel descriptivo se observa un colectivo que percibe un alto apoyo por parte del CTA y que presenta una motivación autónoma por la tarea de arbitrar, esto es, por motivos de la propia actividad (e.g., diversión, identificación con la tarea) más que por motivación controlada (e.g., presiones externas o retribución económica). Los niveles de estrés que se revelan son moderados tanto en lo que respecta a situaciones de partido (e.g., insultos) como de fuera del partido (e.g., compatibilización del arbitraje con la vida privada). Las puntuaciones en la evaluación cognitiva precompetitiva primaria y secundaria muestran un colectivo que otorga una alta importancia a los partidos que arbitra y que siente que dispone de los recursos para arbitrarlos. A nivel emocional, destaca que ante un partido los árbitros relatan emociones fundamentalmente más positivas que negativas y frente a situaciones de ansiedad, desarrollan estrategias de afrontamiento centradas en la tarea (i.e., ¿Qué puedo hacer para revertir la situación?) más que centradas en la emoción (i.e., ¿Qué puedo hacer para calmarme?). En cuanto al compromiso con el arbitraje, el colectivo muestra una muy elevada.

Tabla 3.
Estadísticos descriptivos de las variables evaluadas en la tesis

	<i>N</i>	<i>M (DT)</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
Apoyo del CTA	548	4,97 (1,01)	1,70	7,00
Regulación Autónoma	547	5,58 (0,85)	2,08	7,00
Regulación Controlada	547	1,76 (0,92)	1,00	6,00
Amotivación	547	1,75 (1,05)	1,00	7,00
Estrés Dentro del partido	542	3,54 (0,99)	1,00	6,48
Estrés Fuera del partido	542	3,57 (1,37)	1,00	7,00
Evaluación Cognitiva Primaria	544	5,67 (0,97)	2,00	7,00
Evaluación Cognitiva Secundaria	544	5,89 (0,77)	3,00	7,00
Emociones Positivas	543	5,04 (0,97)	1,88	7,00
Emociones Negativas	543	2,48 (0,84)	1,00	5,83
Afrontamiento Tarea	540	5,03 (0,90)	1,00	7,00
Afrontamiento Emoción	537	3,04 (1,03)	1,00	6,40
Compromiso	547	6,24 (0,88)	1,50	7,00

Nota: Rango potencial 1-7; DT: Desviación Típica

En cuanto a las fuentes de estrés en el arbitraje (Artículo 1), entre las situaciones que más estrés generaban, se encontraron aspectos del partido y de fuera de los partidos donde se obtenían puntuaciones por encima del punto medio de la escala (i.e., 4). En cuanto al estrés en el partido destacaron las situaciones relacionadas con el error (i.e., tener una mala actuación, cometer errores técnicos, equivocarse en la toma de decisiones, contradecirse con un compañero) y la lesión. En cuanto al estrés fuera del partido destacaron las situaciones relacionadas con el comité técnico de árbitros (i.e., favoritismos del comité, perspectivas de promoción poco claras) y la compaginación del arbitraje con la vida familiar y laboral. Al comparar las fuentes de estrés en el partido con las de fuera del partido se observa una diferencia de medias significativa, siendo superior la media para las fuentes de estrés de fuera. A nivel correlacional se halló una relación negativa entre las temporadas de experiencia y el estrés en el partido, esto es, que a más experiencia en el arbitraje menor estrés dentro del partido, sin embargo, las temporadas de experiencia no correlacionaron con el estrés fuera del partido.

Desde una perspectiva centrada en la percepción de apoyo por parte del CTA (Artículo 2), se generaron tres grupos en función de si los árbitros percibían un apoyo bajo, medio o alto. Estos grupos mostraron diferencias significativas en el estrés fuera del partido, siendo los niveles inversamente proporcionales al grado de apoyo que percibían. A su vez, se encontraron diferencias en cuanto a la evaluación de la importancia de los partidos (i.e.,

evaluación cognitiva primaria) y de los recursos de afrontamiento que consideraban que tenían (i.e., evaluación cognitiva secundaria), siendo los árbitros con mayor percepción de apoyo los que le dan más importancia a su tarea, y a la vez, los que consideran que están más preparados para responder a las demandas de la misma. En relación con esta última variable, se derivan diferencias también a nivel del uso de estrategias de afrontamiento orientadas a la tarea, los que perciben apoyo alto del CTA desarrollan significativamente más estrategias de este tipo que los que perciben apoyo medio o bajo, y los que perciben apoyo medio, desarrollan significativamente más estrategias que los que perciben un apoyo bajo. En contraste, no se han encontrado diferencias significativas en cuanto al uso de estrategias de afrontamiento orientadas a la emoción.

A nivel motivacional, si bien no se han encontrado diferencias significativas respecto a la motivación controlada, sí las hay respecto a la motivación autónoma y la amotivación. Los árbitros que perciben un mayor apoyo por parte del CTA, sienten que arbitran por motivos más intrínsecos y apenas presentan niveles de amotivación (falta de motivación) en comparación con los árbitros que perciben niveles de apoyo más bajos. A nivel emocional, también se encuentran resultados relevantes, siendo las emociones positivas más altas cuanto mayor se percibe el apoyo del CTA. Respecto a las emociones negativas, se encuentra también una diferencia significativa entre los árbitros que perciben alto apoyo respecto a los que perciben bajo apoyo, siendo más habituales en este segundo grupo.

Respecto a la relación entre las variables motivacionales y emocionales de los árbitros, se revela que la motivación autónoma, aquella en la que los participantes se implican por motivos más intrínsecos a la propia actividad arbitral, se relaciona positivamente con las emociones positivas y con un estilo de afrontamiento emocional centrado en la tarea. Además, los árbitros motivados de manera autónoma les otorgan mayor relevancia a los partidos y se consideran más capacitados para hacer frente al reto que supone arbitrarlos. Por su parte, los árbitros que perciben una motivación de tipo más controlada, es decir, que sienten que arbitran por presiones o necesidades asociadas externamente a la actividad, presentan mayores niveles de estrés tanto de dentro como de fuera del partido. Además, este tipo de motivación correlaciona significativamente con la percepción de emociones negativas y con un estilo de afrontamiento más centrado en el control emocional que en el abordaje activo de la tarea. Finalmente, la amotivación se ha visto correlacionada también con las formas de estrés de dentro y fuera del partido y con las emociones negativas, pero, en este

caso además, correlaciona negativamente con las emociones positivas. Adicionalmente, esta forma de falta de motivación por la tarea de arbitrar muestra relación con una percepción de los partidos como poco importantes y con una sensación de falta de recursos para afrontar adecuadamente la tarea.

En cuanto a la influencia del apoyo organizacional sobre la motivación y el compromiso (Artículo 3) se ha encontrado que el apoyo organizacional percibido predice positivamente el compromiso vía la motivación autónoma y negativamente vía la motivación controlada. En términos de efectos directos e indirectos, los resultados obtenidos, mostraron un efecto directo del apoyo sobre el compromiso y un efecto indirecto del apoyo sobre el compromiso a través de la motivación autónoma. En la Figura 1 se muestra el modelo predictivo del apoyo organizacional percibido sobre la motivación y el compromiso.

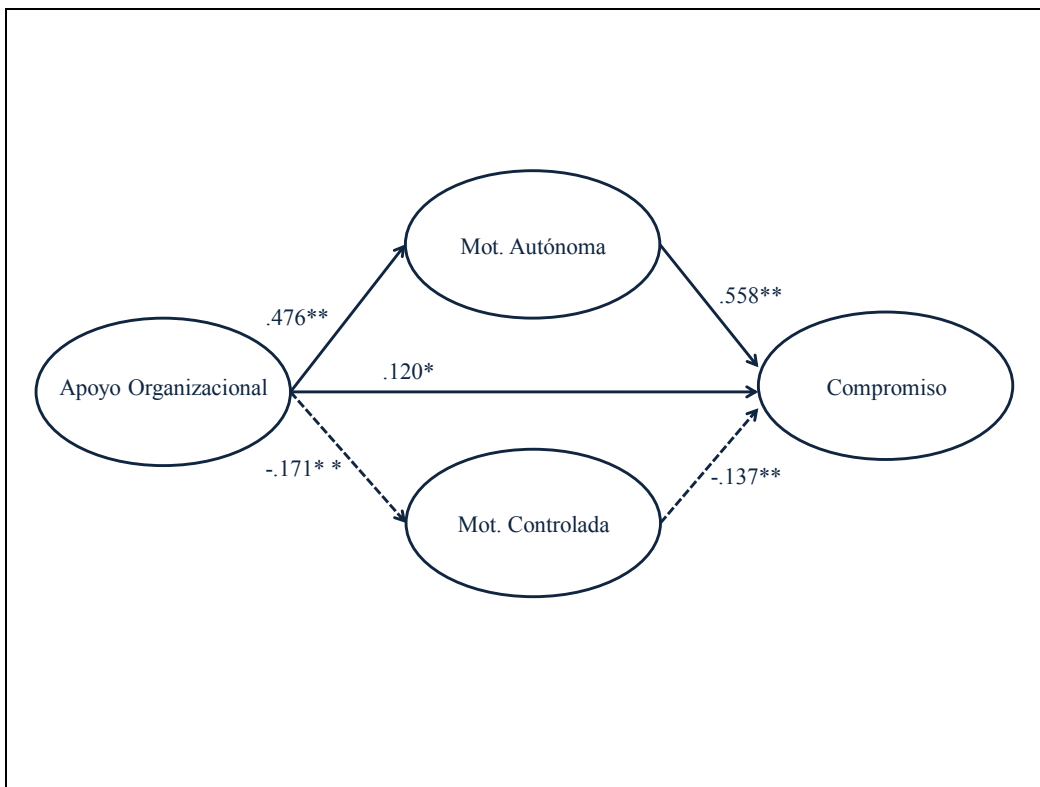


Figura 1. Modelo del apoyo organizacional percibido, motivación y compromiso.

Nota. * = $p < 0.05$; ** = $p < 0.001$

Discusión General

En este apartado se discuten de forma general los principales resultados de la tesis en base a los objetivos planteados en la misma. Aquellos aspectos más específicos de cada estudio pueden revisarse en profundidad en el apartado de Discusión de cada uno de los artículos que aparecen en los Anexos.

El objetivo general de esta tesis ha sido el de explorar los factores que pueden contribuir a que el arbitraje sea una experiencia negativa o positiva y en consecuencia favorecer el abandono o la continuación. De alguna manera, y sin haberlo planteado *a priori*, esta tesis ha replicado la evolución de la investigación en la psicología del arbitraje, tomando como punto de partida el estudio de los aspectos negativos que pueden incidir en el abandono del arbitraje, para luego estudiar los aspectos positivos que pueden incidir en la continuación del colectivo. En el primer estudio, desde una perspectiva centrada en la experiencia negativa en el arbitraje, se han detectado las situaciones más potencialmente estresantes para los árbitros, con la particularidad de establecer la diferenciación y priorización entre las fuentes de estrés dentro y fuera del terreno de juego.

A pesar de que el fútbol es el deporte donde se registran más incidentes relacionados con insultos, amenazas y agresiones a los árbitros (Consejo Superior de Deportes, 2017) y la creencia de que parte de la experiencia negativa del árbitro esté determinada por las situaciones de confrontación y abuso que ocurren en los partidos (e.g., Anshel y Weinberg, 1995; Dorsch y Paskevich, 2007; Hancock, Dawson, y Auger, 2015; Rayney, 1995; Taylor et al., 1990), el colectivo de árbitros estudiado ha destacado el error y la lesión como los principales estresores en el terreno de juego, sin embargo las confrontaciones y los insultos no han sido destacados como estresores especialmente relevantes. Algunos trabajos han mostrado que los árbitros habían integrado el abuso verbal como algo común en su profesión y lo consideraban parte de su rol (e.g., Kellett y Shilbury, 2007; Wolfson y Neave, 2007) lo que puede explicar que las situaciones de estrés en el partido que implican abuso o confrontación no hayan sido percibidas como relevantes.

Aunque las situaciones que más estrés generan a los árbitros están relacionadas con aspectos del partido, en el Artículo 1 de esta tesis, también se ha destacado la importancia de las situaciones de estrés que ocurren fuera de los partidos, estas situaciones tienen que ver

con la conciliación del arbitraje con las demás esferas de la vida del árbitro (e.g., familiar, laboral) y la relación con el CTA. Si bien, la literatura relacionada con aspectos psicológicos del arbitraje ha destacado el papel de los años de experiencia en el afrontamiento del estrés (e.g., Folkesson, Nyberg, Archer, y Norlander, 2002; Kassidis y Anshel, 1993; Rayney, 1995), al diferenciar las fuentes de estrés entre aquellas que acontecen dentro y fuera de los terrenos de juego hemos podido observar que las temporadas de experiencia, no estaban relacionadas con un menor estrés fuera del partido poniendo de manifiesto la necesidad de diferenciar entre ambos tipos de fuentes y la relevancia de estudiar los aspectos que van más allá de los terrenos de juego y que son importantes de cara al bienestar del colectivo, tal como apuntan algunos trabajos (e.g., Kellet y Warner, 2011; Warner et al., 2013; Samuel et al., 2017).

La importancia otorgada a las fuentes de estrés fuera del partido y la ausencia de relación entre las temporadas de experiencia en el arbitraje y estos estresores nos lleva a plantear la necesidad de estudiar los factores contextuales que pueden influir en el bienestar del colectivo y favorecer la continuación de los árbitros. De este modo, adoptamos un enfoque positivo como contraposición al enfoque clásico caracterizado por el estudio de los aspectos negativos e individuales que pueden influir en el abandono del arbitraje.

Por ello, en los Artículos 2 y 3 de esta tesis, en línea con los trabajos que plantean la necesidad de adoptar un enfoque positivo para entender la experiencia en el arbitraje (e.g., Livingston y Forbes, 2016) y la importancia de estudiar los aspectos organizacionales que pueden influir en el bienestar de los árbitros (e.g., Aragão e Pina et al., 2018), hemos estudiado el papel de un factor contextual (i.e., el apoyo organizacional) sobre la motivación, el afrontamiento del estrés y el compromiso con el arbitraje. Los trabajos que habían evaluado el apoyo organizacional habían encontrado menores niveles de estrés en los árbitros que percibían apoyo así como un mayor compromiso (Cuskelly y Hoye, 2013; Gray y Wilson, 2008; Kim, 2017), sin embargo, en esta tesis hemos añadido la variable de motivación autodeterminada como elemento mediador entre el apoyo organizacional y el compromiso.

En línea con los trabajos que sugieren que el apoyo organizacional puede ayudar a los árbitros a hacer frente al impacto negativo de los estresores en el arbitraje (e.g., Cuskelly y Hoye, 2013), en esta tesis, hemos aportado evidencia acerca de la relación del apoyo organizacional con un mejor afrontamiento del estrés, esto es, una evaluación de la situación en términos de importancia y de disponer de los recursos para hacerle frente, emociones

positivas y estrategias de afrontamiento centradas en la tarea, un tipo de estrategias que implican acciones directas para alterar la situación y reducir el estrés (e.g., planificación o esfuerzo). En términos de efectividad del afrontamiento, si bien el planteamiento teórico rechaza la idea de que un tipo de afrontamiento sea mejor que otro *per se*, generalmente se considera que las situaciones percibidas como controlables, por percibir que se dispone de los recursos para hacerle frente, requieren de un afrontamiento centrado en la tarea, mientras que ante las incontrollables se requiere un afrontamiento más centrado en la emoción (Kim y Duda, 2003).

En términos motivacionales, hemos encontrado que los árbitros que perciben un mayor apoyo por parte del CTA, arbitran por motivos más intrínsecos. De acuerdo con la SDT, la motivación se distribuye en un continuo donde, a mayor autodeterminación mayor integración de la actividad con los valores de vida de las personas. La SDT propone que el entorno social influye en el tipo de motivación de las personas cuando participan en diferentes actividades. Bajo este paradigma, se había estudiado la influencia del entorno sobre la motivación de deportistas y entrenadores, mostrando que los entornos de apoyo favorecían la motivación autodeterminada y el bienestar psicológico (e.g., Alcaraz, Torregrosa et al., 2015; Stebbings, Taylor, Spray, y Ntoumanis, 2012).

A nivel motivacional, en el campo del arbitraje se conocían los motivos de inicio y mantenimiento, sin embargo, no se conocían los aspectos contextuales que influyen en el desarrollo de formas de motivación que favorezcan el bienestar y la continuación del colectivo, tal como se había comprobado con deportistas y entrenadores. Para atender a esta cuestión, en esta tesis, hemos podido comprobar cómo un entorno de apoyo organizacional tiene influencia en el desarrollo de motivos más intrínsecos para arbitrar lo que favorece el compromiso con el arbitraje. De este modo se ha mostrado cómo un entorno de apoyo por parte del CTA promueve la motivación autónoma favoreciendo que el colectivo se sienta identificado con el arbitraje, lo valore como una actividad congruente con sus valores y como una labor beneficiosa para su crecimiento personal; por lo que hemos podido conocer un aspecto que contribuye a que el arbitraje pueda resultar una experiencia positiva para el que lo practique.

Implicaciones prácticas

Los resultados de esta tesis podrían servir a federaciones y organizaciones deportivas como punto de partida para promover acciones dirigidas a favorecer el bienestar del colectivo. En este sentido, los programas de formación de árbitros podrían tener estos resultados en cuenta para incorporar contenidos que vayan más allá del aprendizaje e interpretación del reglamento y que estén orientados tanto al desarrollo de estrategias para manejar situaciones de estrés en el partido (e.g., gestionar el error) como fuera del partido (e.g., conciliación del arbitraje con la vida familiar). En el caso del estrés en el partido, programas dirigidos a aceptar el error como parte del proceso de aprendizaje en el arbitraje, estrategias para autorregular las emociones y cambiar el foco atencional después de cometer un error en el terreno de juego, así como programas que enseñen al árbitro métodos a aplicar para analizar los distintos tipos de error después de un partido y convertirlos en objetivos de trabajo favorecerá una mejor gestión de este tipo de situaciones de estrés. En cuanto al estrés fuera del partido, algunos de los contenidos de los programas de formación podrían estar dirigidos al desarrollo de recursos relacionados con la gestión del tiempo como herramienta para poder compaginar las demandas que requiere el arbitraje con las demandas de la vida familiar, social, laboral y personal.

Además de la incorporación de nuevos contenidos a los programas formativos de árbitros, las organizaciones a través de sus políticas, podrían tener en cuenta nuestros resultados de cara a favorecer una experiencia más positiva en el arbitraje. Alguna idea al respecto podría basarse en establecer sistemas en los que se tuviese en cuenta la conciliación del arbitraje con las demás esferas de la vida o que se implementasen acciones en las que las familias de los colegiados pudiesen acercarse a la realidad del colectivo a través del desarrollo de actividades o jornadas con esta finalidad. También podrían promover acciones dirigidas a favorecer la motivación autónoma, como la creación de espacios de comunicación e intercambio de opiniones entre los miembros del colectivo, programas de tutorización para los árbitros o la transparencia en los procesos de promoción y asignación de partidos.

Limitaciones y líneas futuras

En esta tesis, hemos querido estudiar algunos de los aspectos que pueden contribuir a que el arbitraje pueda resultar una experiencia negativa o positiva y en consecuencia favorecer el abandono o la continuación de los árbitros. Aunque los estudios sugieren que el compromiso es un factor importante como determinante de la conducta de abandono o mantenimiento en el arbitraje (Cuskelly y Hoye, 2013; Gray y Wilson, 2008), consideramos que en el futuro sería un abordaje interesante poder evaluar de forma directa el abandono y el mantenimiento en el arbitraje a través de estudios longitudinales que realicen un seguimiento de los árbitros en las distintas etapas de su carrera.

Adicionalmente, hemos evaluado el apoyo del CTA en base a la percepción de los propios árbitros sobre el apoyo que creen recibir, puesto que ellos son los que viven en primera persona las acciones y políticas del CTA. Aunque existe evidencia en la literatura acerca de la medida del apoyo organizacional percibido como predictor de la satisfacción con el trabajo, el compromiso y el rendimiento de los trabajadores (Rhoades y Eisenberger, 2002), también consideramos de interés poder evaluar en futuros trabajos el punto de vista de la organización, aspecto que no ha abordado esta tesis.

En esta tesis han participado árbitros de diferentes categorías, desde aquellos que se encuentran en etapas formativas hasta los que se encuentran en etapas de perfeccionamiento, sin embargo no hemos tenido acceso a los árbitros de las máximas categorías. De cara a entender la complejidad de la carrera de los árbitros y las diferentes vías y opciones que pueden tomar a lo largo del desarrollo de su carrera, MacMahon et al. (2015) proponen un marco de referencia el FTEM (Fundación, Talento, Élite, Maestría) que establece cuatro etapas y distintos niveles en cada etapa de la carrera del árbitro. Este enfoque podría ser un punto de inicio para estudiar las particularidades en los diferentes momentos de la trayectoria del árbitro en próximas investigaciones.

Conclusiones

En base al objetivo general de explorar los factores que pueden contribuir a que el arbitraje sea una experiencia negativa o positiva, en esta tesis nos hemos propuesto tres objetivos específicos. En cuanto a los factores que pueden contribuir a la experiencia negativa en el arbitraje, (1) nos interesaba conocer las fuentes de estrés más relevantes para los árbitros, en base a la diferenciación entre las que ocurren en el terreno de juego y fuera de él, y evaluar la relación entre el nivel de experiencia y la percepción de estrés. Respecto a los factores que pueden contribuir a la experiencia positiva en el arbitraje, (2) nos interesó conocer el papel del apoyo organizacional en el afrontamiento del estrés y la motivación; y (3) estudiar la influencia del apoyo organizacional sobre la motivación y el compromiso con el arbitraje.

(1) Respecto al estrés en el arbitraje, podemos concluir que las situaciones que más estrés generan a los árbitros tienen que ver con aspectos que ocurren tanto en los partidos como fuera de los partidos, siendo el temor a lesionarse, cometer errores, la relación con el CTA y la conciliación del arbitraje con las demás esferas de la vida del árbitro los aspectos más relevantes. Además podemos concluir que los años de experiencia en el arbitraje favorecen el desarrollo de habilidades para manejar el estrés en el partido pero no parecen estar relacionados con el manejo del estrés fuera del partido.

(2) En cuanto a la relación entre el apoyo organizacional con el afrontamiento del estrés y la motivación, concluimos que los árbitros que perciben mayor apoyo del CTA disponen de más recursos para afrontar el estrés y sienten que arbitran por motivos más intrínsecos. Además podemos concluir que la percepción de apoyo por parte del CTA y una promoción de la motivación de tipo más autónomo, favorecerá emociones de tipo más positivo y promoverá árbitros con una actitud y unas emociones más positivas y mayor seguridad para afrontar las situaciones estresantes.

(3) Finalmente, respecto a la influencia del apoyo organizacional sobre la motivación y el compromiso, podemos concluir que el apoyo del CTA predice positivamente el compromiso vía la motivación autónoma y negativamente vía la motivación controlada. Además en términos de efectos directos e indirectos, podemos concluir que el apoyo del CTA tiene una influencia directa sobre el compromiso e indirecta a través de la motivación

autónoma, por lo que el apoyo del CTA es un aspecto que contribuye al desarrollo de motivos más intrínsecos para arbitrar, lo que a su vez, favorece el compromiso con el arbitraje.

Referencias

- Alcaraz, S., Torregrosa, M., y Viladrich, C. (2015). El lado oscuro de entrenar: Influencia del contexto deportivo sobre la experiencia negativa de entrenadores de baloncesto. *Revista de Psicología del Deporte, 24*(1), 71-78.
- Alcaraz, S., Torregrosa, M., Viladrich, C., Ramis, Y., y Cruz, J. (2014). From AGT to SDT, from athletes to coaches: refocusing the study of sport motivation. *European Journal of Human Movement, 32*, 125-144.
- Alcaraz, S., Viladrich, C., y Torregrosa, M. (2015). Club and players' pressures on the motivation, vitality and stress of development coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching, 10*(2), 365-378. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1260/1747-9541.10.2-3.365>
- Alker, H.A., Straub, W.F., & Leary, J. (1973). Achieving consistency: A Study of basketball officiating. *Journal of Vocational Behavior, 3*(3), 335-343.
- Alonso-Arbiol, I., Arratibel, N., y Gómez, E. (2008). La motivación del colectivo arbitral en fútbol: un estudio cualitativo. *Revista de Psicología del Deporte, 17*(2), 187-203.
- Alonso-Arbiol, I., Falcão, F., López, M., Ordaz, B., y Ramírez, A. (2005). Development of a questionnaire for the assessment of sources of stress in spanish soccer referees. *Ansiedad y Estrés, 11*(2/3), 175-188.
- Anshel, M. H., Sutarso, T., Ekmeki, R., y Saraswati, I. W. (2014). A model linking sources of stress to approach and avoidance coping styles of Turkish basketball referees. *Journal of Sports Sciences, 32*(2), 116-128. <http://doi.org/10.1080/02640414.2013.816762>
- Anshel, M. H., y Weinberg, R. S. (1995). Sources of Acute Stress in American and Australian Basketball Referees. *Journal of Applied Sport Psychology, 7*, 11-22.
- Aragão e Pina, J., Passos, A., Araújo, D., y Maynard, M. T. (2018). Football refereeing: An integrative review. *Psychology of Sport and Exercise, 35*, 10-26. <http://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.10.006>
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., y Thøgersen-Ntoumani, C. (2009). A review of controlling motivational strategies from a self-determination theory perspective: Implications for sports coaches. *International Review of Sport and Exercise Psychology, 2*(2), 215-233. <http://doi.org/10.1080/17509840903235330>

- Bernal, J. C., Nix, C., y Boatwright, D. (2012). Sport Officials' Longevity: Motivation and Passion for the Sport. *International Journal of Sport Management, Recreation and Tourism*, 10, 28-39. <http://doi.org/10.5199/ijsmart-1791-874X-10b>
- Cruz, J. (1997). *Psicología del deporte*. Madrid: Síntesis.
- Consejo Superior de Deportes (2017). Memoria anual de la Comisión Estatal contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte. Extraído de: http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/dep-soc/Violencia_en_los_Espectaculos_Deportivos.Datos_Temporada_2016-2017.pdf
- Cuskelly, G., y Hoye, R. (2013). Sports officials' intention to continue. *Sport Management Review*, 16, 451-464. <http://doi.org/10.1016/j.smr.2013.01.003>
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.
- Dosseville, F., y Laborde, S. (2015). Introduction to the special issue: Officials in sports. *Movement & Sport Sciences / Science & Motricité*, 87, 3-10. <http://doi.org/10.1051/sm/2015006>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., y Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Folkesson, P., Nyberg, C., Archer, T., y Norlander, T. (2002). Soccer referees' experience of threat and aggression: Effects of age, experience, and life orientation on outcome of coping strategy. *Aggressive Behavior*, 28(4), 317-327. <http://doi.org/10.1002/ab.90028>
- Forbes, S. L., y Livingston, L. A. (2013). Changing the call: rethinking attrition and retention in the ice hockey officiating ranks. *Sport in Society*, 16(3), 295-309. <http://doi.org/10.1080/17430437.2013.779854>
- Fratzke, M.R. (1975). Personality and biographical traits of superior and average college basketball officials. *The Research Quarterly*, 46, 484-488.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aube, C., Morin, E., y Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646. <http://doi.org/10.1177/0013164409355698>

- Gangyan, S., Cruz, J., y Jaenes, J. (2017). Sport psychology, linking theory to practice. En S. Gangyan, J. Cruz, y J. Jaenes (Eds.), *Proceeding of the XIV World Congress of Sport Psychology*. Madrid: Dykinson.
- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S., y Fouquereau, E. (2012). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 450-460.
<http://doi.org/10.1080/1359432X.2012.665228>
- Gray, C. E., y Wilson, P. M. (2013). Exploring the motivations underpinning Track and Field officials' decisions to volunteer. *Athletic Insight*, 5(2), 163-179.
- Gray, y Wilson. (2008). The relationship between organizational commitment, perceived relatedness and intentions to continue in Canadian track and field officials. *Journal of Sport Behavior*, 30, 292-306.
- Guillén, F. (2003). *Psicología del arbitraje y el juicio deportivo*. Barcelona: Inde.
- Guillén, F., y Feltz, D. L. (2011). A conceptual model of referee efficacy. *Frontiers in Psychology*, 2(25), 1-5. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2011.00025>
- Guillén, F., y Jiménez, H. (2001). Características desables en el arbitraje y el juicio deportivo. *Revista de Psicología del Deporte*, 10(1), 23-34.
- Hancock, D. J., Dawson, D. J., y Auger, D. (2015). Why Ref? Understanding sport officials' motivations to begin, continue, and quit. *Movement & Sport Sciences - Science & Motricité*, 87, 31-39. <http://doi.org/10.1051/sm/2014018>
- Hancock, D. J., Rix-lièvre, G., y Côté, J. (2015). International Review of Sport and Exercise Psychology Citation network analysis of research on sport officials : a lack of interconnectivity. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 8(1), 95-105.
<http://doi.org/10.1080/1750984X.2015.1022202>
- Jones, M. V, Lane, A. M., Bray, S. R., Uphill, M., y Catlin, J. (2005). Development and Validation of the Sport Emotion Questionnaire. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 27, 407-431.
- Kaissidis-Rodafinos, a, y Anshel, M. H. (2000). Psychological predictors of coping responses among Greek basketball referees. *The Journal of Social Psychology*, 140(3), 329-344. <http://doi.org/10.1080/00224540009600474>

- Kassidis, A., y Anshel, M. H. (1993). Sources and intensity o acute stress in adolescent and adult Australian basketball referees. *Australian Journal of Science and Medicine in Sports*, 26, 22-32.
- Kellett, P., y Shilbury, D. (2007). Umpire Participation: Is Abuse Really the Issue? *Sport Management Review*, 10(3), 209-229. [http://doi.org/10.1016/S1441-3523\(07\)70012-8](http://doi.org/10.1016/S1441-3523(07)70012-8)
- Kim, M. S., y Duda, J. L. (2003). the Coping Process: Cognitive Appraisals of Stress, Coping Strategies, and Coping Effectiveness. *The Sport Psychologist*, 17, 406-425.
- Kim, S. (2017). Perceived organizational support as a mediator between distributive justice and sports referees' job satisfaction and career commitment. *Annals of Leisure Research*, 20(2), 169-187. <http://doi.org/10.1080/11745398.2016.1147363>
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York: Springer.
- Livingston, L. A., y Forbes, S. L. (2016). Factors contributing to the retention of Canadian amateur sport officials: Motivations, perceived organizational support, and resilience. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 11(3), 342-355. <http://doi.org/10.1177/1747954116644061>
- Lonsdale, C., Hodge, K., y Rose, E. A. (2008). The behavioral regulation in sport questionnaire (BRSQ): instrument development and initial validity evidence. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 30(3), 323-55. <http://doi.org/10.1080/17509840701827437>
- Louvet, B., Gaudreau, P., Menaut, A., Genty, J., y Deneuve, P. (2009). Revisiting the changing and stable properties of coping utilization using latent class growth analysis: A longitudinal investigation with soccer referees. *Psychology of Sport and Exercise*, 10(1), 124-135. <http://doi.org/10.1016/j.psychsport.2008.02.002>
- MacMahon, C., Helsen, W. F., Starkes, J. L., y Weston, M. (2007). Decision-making skills and deliberate practice in elite association football referees. *Journal of Sports Sciences*, 25(1), 65-78. <http://doi.org/10.1080/02640410600718640>
- MacMahon, C., Mascarenhas, D. R., Plessner, H., Pizzera, A., Oudejans, R., y Raab, M. (2015). *Sports Officials and Officiating: Science and Practice*. New York: Routledge.
- Marrero, G., y Gutiérrez, C. (2002). Las motivaciones de los árbitros de fútbol. *Revista de Psicología del Deporte*, 11(1), 69-82.
- Mascarenhas, D. R., y Mortimer, P. (2005). Elite refereeing performance: Developing a

- model for sport science support. *The Sport Psychologist*, 19(4), 364-379.
- Myers, N. D., Feltz, D. L., Guillén, F., y Dithurbide, L. (2012). Development of, and initial validity evidence for, the referee self-efficacy scale: a multistudy report. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 34(6), 737-65.
- Neves, P., y Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 187-205. <http://doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0021>
- Ntoumanis, N., Edmunds, J., y Duda, J. L. (2009). Understanding the coping process from a self-determination theory perspective. *British Journal of Health Psychology*, 14, 249-260. <http://doi.org/10.1348/135910708X349352>
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Andrianarisoa, J., y Brunel, P. (2009). Passion in referees: examining their affective and cognitive experiences in sport situations. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 31(1), 77-96.
- Phillips, P., y Fairley, S. (2014). Umpiring: A serious leisure choice. *Journal of Leisure Research*, 46, 184-202.
- Rainey, D. W., y Hardy, L. (1999). Sources of stress, burnout and intention to terminate among rugby union referees. *Journal of Sports Sciences*, 17, 797-806. <http://doi.org/10.1080/026404199365515>
- Ramis, Y., Torregrosa, M., Viladrich, C., y Cruz, J. (2013). El apoyo a la autonomía generado por entrenadores , compañeros y padres y su efecto sobre la motivación autodeterminada de deportistas de iniciación. *Anales de Psicología*, 29(1), 243-248. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.1.124011>
- Rayney, D. W. (1995). Stress, burnout, and intention to terminate among umpires. *Journal of Sport Behavior*, 18, 312-323.
- Rhoades, L., y Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <http://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Riera, J. (1985). Psicología del arbitraje y juicio deportivos. *Introducción a la Psicología del Deporte* (pp. 131-144). Barcelona: Martínez Roca.
- Rix-lièvre, G., Boyer, S., Coutarel, F., y Lièvre, P. (2014). La performance arbitrale : de son

- étude à son développement. *Activités*, 11(1), 86-104.
- Samuel, R. D., Galily, Y., y Tenenbaum, G. (2017). Who are you, ref? Defining the soccer referee's career using a change-based perspective. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15(2), 118-130. <http://doi.org/10.1080/1612197X.2015.1079792>
- Scanlan, T. K., Simons, J. P., Carpenter, P. J., y Schmidt, G. W. (1993). The sport commitment model: Measurement development for the youth-sport domain. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15, 16-38. <http://doi.org/10.1123/jsep.15.1.16>
- Slack, L. a., Maynard, I. W., Butt, J., y Olusoga, P. (2013). Factors Underpinning Football Officiating Excellence: Perceptions of English Premier League Referees. *Journal of Applied Sport Psychology*, 25(3), 298-315. <http://doi.org/10.1080/10413200.2012.726935>
- Sousa, C., Torregrosa, M., Viladrich, C., Villamarín, F., y Cruz, J. (2007). The commitment of young soccer players. *Psicothema*, 19(2), 256-262.
- Stebbing, J., Taylor, I. M., Spray, C. M., y Ntoumanis, N. (2012). Antecedents of perceived coach interpersonal behaviors: the coaching environment and coach psychological well- and ill-being. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 34(4), 481-502.
- Taylor, A. H., y Daniel, J. V. (1988). Sources of stress in soccer officiating: an empirical study. En T. Reilly, A. Lees, K. Davids, y W. J. Murphy (Eds.), *Science and football: Proceedings of the First World Congress of Science and Football* (pp. 538-544). London: E. & F.N. Spon.
- Taylor, A. H., Daniel, J. V, Leith, L., y Burke, R. J. (1990). Perceived stress, psychological burnout and paths to turnover intentions among sport officials. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2, 84-97. <http://doi.org/doi:10.1080/10413209008406422>
- Torregrosa, M., Viladrich, C., Ramis, Y., Azócar, F., Latinjak, A. T., y Cruz, J. (2011). Efectos en la percepción del clima motivacional generado por los entrenadores y compañeros sobre la diversión y el compromiso. Diferencias en función de género. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(1), 243-255.
- Viladrich, C., Torregrosa, M., y Cruz, J. (2011). Psychometric quality supporting the Spanish adaptation of the behavioral regulation in sport questionnaire. *Psicothema*, 23(4), 786-794.
- Voight, M. (2009). Sources of stress and coping strategies of US soccer officials. *Stress and*

Health, 25(1), 91-101. <http://doi.org/10.1002/smi.1231>

Warner, S., Tingle, J., y Kellett, P. (2013). Officiating Attrition: The Experiences of Former Referees Via a Sport Development Lens. *Journal of Sport Management*, 27, 316-328.

Wolf, S. A., Evans, M. B., Laborde, S., y Kleinert, J. (2015). Assessing what generates precompetitive emotions : development of the precompetitive appraisal measure. *Journal of Sports Sciences*, 33(6), 579-587.
<http://doi.org/10.1080/02640414.2014.951873>

Wolfson, S., y Neave, N. (2007). Coping under pressure: cognitive strategies for maintaining confidence among soccer referees. *Journal of Sport Behavior*, 30, 232-247.

Anexos

Anexo A: Artículo 1

Soriano, G., Ramis, Y., Torregrosa, M., y Cruz, J. (2018). Fuentes de estrés dentro y fuera del partido en árbitros de fútbol. *Apunts Educación Física y Deportes*, 132(2), 22-31.

Sources of Stress Inside and Outside the Match in Football Referees

GERARD SORIANO GILLUÉ^{1*}
YAGO RAMIS LALOUX¹
MIQUEL TORREGROSSA ÀLVAREZ¹
JAUME CRUZ I FELIU¹

¹ Faculty of Psychology, Department of Basic, Developmental and Educational Psychology.

Autonomous University of Barcelona (Spain)

* Correspondence: Gerard Soriano Gillué (gerard.soriano@uab.cat)

Fuentes de estrés dentro y fuera del partido en árbitros de fútbol

GERARD SORIANO GILLUÉ^{1*}
YAGO RAMIS LALOUX¹
MIQUEL TORREGROSSA ÀLVAREZ¹
JAUME CRUZ I FELIU¹

¹ Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Básica, Evolutiva y de la Educación.

Universidad Autónoma de Barcelona (España)

* Correspondencia: Gerard Soriano Gillué (gerard.soriano@uab.cat)

Abstract

Stress has played a prominent role as a research topic in studies on refereeing. Nonetheless, there is little exploration of the difference between the sources of stress inside and outside a match. This study starts with this distinction to determine the most important factors and their relation with the level of experience. 128 football referees with a mean age of 26.02 ($M = 26.02$, $SD = 5.14$) participated in the study. They responded to a questionnaire about stressors inside and outside the match. The results show several situations inside the match which generate stress (having poor performance or getting injured) and outside the match (politics of the technical referee committee and combining refereeing with family life). The perceived stress was higher for sources outside than for sources inside the match. A negative association was found between the number of seasons of experience and the sources of stress inside the match. In contrast, no association was found between experience and sources of stress outside the match, which may indicate that handling this kind of stressor requires specific interventions that go beyond the accumulation of experience in refereeing. The importance that the referees attach to the outside stressors suggests the need to foster aspects which improve the relationships and trust between the committee and the referees (spaces of communication and exchange of opinions) as well as incorporating contents to the psychological training programs (time management skills).

Keywords: stressors, refereeing, experience, football

Resumen

El estrés ha ocupado un papel importante como tópico de investigación en los estudios dedicados al arbitraje. A pesar de ello, no se ha profundizado en la diferencia entre las fuentes de estrés de dentro y fuera de partido. Este trabajo parte de la diferenciación para determinar los elementos más relevantes y su relación con el nivel de experiencia. En el estudio participaron 128 árbitros de fútbol con una media de edad de 26.02 años ($M = 26.02$, $DE = 5.14$) que respondieron un cuestionario sobre estresores dentro y fuera del partido. Los resultados muestran algunas situaciones de partido que generan estrés (tener una mala actuación o lesionarse) y de fuera (políticas del comité técnico de árbitros o compaginar el arbitraje con la vida familiar). El estrés percibido fue mayor para las fuentes de fuera que para las de dentro. Se encontró una asociación negativa entre las temporadas de experiencia y las fuentes de estrés de dentro. En cambio, no se halló asociación entre la experiencia y las fuentes de estrés de fuera, lo que puede indicar que el manejo de este tipo de estresores requiere de intervenciones específicas que van más allá de la acumulación de experiencia en el arbitraje. La importancia que otorga el colectivo a los estresores de fuera sugiere la necesidad de fomentar aspectos que mejoren la relación y confianza entre el comité y los árbitros (espacios de comunicación e intercambio de opiniones) así como de incorporar nuevos contenidos a los programas de formación psicológica (habilidades de gestión del tiempo).

Palabras clave: estresores, arbitraje, experiencia, fútbol

The Figure of the Referee

The current view of the figure of the referee defines them as athletes who perform an essential role in ensuring that sports competitions come off smoothly (Phillips & Fairley, 2014; Samuel, Galily, & Tenenbaum, 2015; Slack, Maynard, Butt, & Olusoga, 2013). As an athlete, (a) the referee identifies

La figura del árbitro

La visión actual de la figura del árbitro lo define como un deportista con una función esencial para el buen desarrollo de las competiciones deportivas (Phillips & Fairley, 2014; Samuel, Galily, & Tenenbaum, 2015; Slack, Maynard, Butt, & Olusoga, 2013). Como deportista, (a) se identifica con la actividad que realiza

with the activity (Philippe, Vallerand, Andrianarisoa, & Brunel, 2009), (b) prioritizes it over other activities that could occupy their free time (Phillips & Fairley, 2014) and (c) requires preparation and training to perform well and do their job successfully (MacMahon et al., 2015). Their role is complex and extremely important, as it entails fostering a safe environment for practising sports and maintaining the integrity of the sport (Rix-lièvre, Boyer, Coutarel, & Lièvre, 2014). Even though research into this group is important, less attention has been paid to studying referees than to players or coaches (Hancock, Rix-lièvre, & Côté, 2015; Philippe et al., 2009).

Stress in Refereeing

Stress has played a prominent role in the studies devoted to refereeing (Hancock, Rix-lièvre, & Côté, 2015). Sports refereeing can be a highly stressful occupation (Voight, 2009) which may have a negative impact on performance, satisfaction with the profession and the decision to continue refereeing (Goldsmith & Williams, 1992; Taylor, Daniel, Leith, & Burke, 1990). The most often cited sources of stress are: fear of making mistakes; verbal abuse from coaches and players; threats to referees' physical integrity; interpersonal conflicts with colleagues, players and coaches; and time pressures (Goldsmith & Williams, 1992; Rayney, 1995; Taylor & Daniel, 1988). Studies on stress and refereeing have primarily focused on referees' experiences within the match, while less time has been spent on experiences outside the match (Warner, Tingle, & Kellett, 2013). These studies (Anshel & Weinberg, 1995; Rayney, 1995; Taylor et al., 1990) suggest that stressful situations in the match were behind the intention to abandon refereeing. However, more recent studies (Kellett & Shilbury, 2007; Kellett & Warner, 2011) have found that social experiences more than aspects within the match itself are important in the intention to keep refereeing. Therefore, the sources of stress can be classified according to whether they happen in situations inside the match (making mistakes or confrontations with players and coaches) or outside the match (lack of time to combine refereeing with work and family life or federation politics).

Recently, more importance has begun to be attached to studying the sources of stress outside the

(Philippe, Vallerand, Andrianarisoa, & Brunel, 2009), (b) la prioriza respecto a otras actividades que podrían ocupar su tiempo libre (Phillips y Fairley, 2014) y (c) requiere de preparación y entrenamiento para lograr un buen rendimiento y desarrollar con éxito su labor (MacMahon et al., 2015). Su función es compleja y de gran importancia, pues implica propiciar un entorno seguro para la práctica deportiva y mantener la integridad del deporte (Rix-lièvre, Boyer, Coutarel, & Lièvre, 2014). Aunque la investigación sobre este colectivo resulta importante, se ha prestado menos atención al estudio de su figura que a la de jugadores o entrenadores (Hancock, Rix-lièvre, & Côté, 2015; Philippe et al., 2009).

Estrés en el arbitraje

Dentro de los estudios dedicados al arbitraje, el estrés ha ocupado un papel importante (Hancock, Rix-lièvre, & Côté, 2015). El arbitraje deportivo puede ser una ocupación altamente estresante (Voight, 2009) que puede tener un impacto negativo en el rendimiento, la satisfacción con la profesión y en la intención de seguir arbitrando (Goldsmith & Williams, 1992; Taylor, Daniel, Leith, & Burke, 1990). Entre las fuentes de estrés más citadas se han destacado: el miedo a cometer errores, el abuso verbal por parte de entrenadores y jugadores, amenazas a la integridad física, conflictos interpersonales con compañeros, jugadores y entrenadores, y las presiones de tiempo (Goldsmith & Williams, 1992; Rayney, 1995; Taylor & Daniel, 1988). Los estudios sobre estrés y arbitraje se han centrado mayoritariamente en las experiencias de los árbitros dentro del partido, dedicando menor atención a las experiencias de fuera de este (Warner, Tingle, & Kellett, 2013). Estos estudios (Anshel & Weinberg, 1995; Rayney, 1995; Taylor et al., 1990) planteaban que las situaciones de estrés en el partido eran la base de la intención de abandono en el arbitraje. Sin embargo, estudios más recientes (Kellett & Shilbury, 2007; Kellett & Warner, 2011) han encontrado que las experiencias sociales más que los aspectos de dentro del partido por sí solos, son importantes de cara a la intención de querer seguir arbitrando. Así pues, las fuentes de estrés pueden clasificarse en función de si ocurren en situaciones de dentro del partido (cometer errores o confrontaciones con jugadores y entrenadores), o en situaciones fuera del partido (falta de tiempo para compaginar el arbitraje con la vida familiar y laboral o las políticas de la federación).

Recientemente se ha empezado a otorgar importancia al estudio de las fuentes de estrés de fuera del partido y

match and distinguishing them from the sources from inside the match. The study by Warner et al. (2013) states that the aspects that negatively affect referees' intention to continue include both situations outside the match (difficulties being able to train and lack of cohesion in the group) and inside (problematic social interactions). With regard to the factors that hinder their promotion to higher categories, only situations outside the matches such as federation politics and the lack of consideration of the administrations was found. Continuing with this approach, the study by Samuel et al. (2015) examines the figure of the referee and their sports career from a holistic approach, encompassing factors that go beyond performance and what happens on the pitches, such as those related to life in general, the federation and the technical referee committee (TRC).

Experience in Refereeing

When examining the differences in the perception of stress in referees in different sports, Goldsmith and Williams (1992) found that level of experience was an important factor, and they concluded that this variable should be controlled in future studies. The differences in the perception of stress have been related to the referees' level of experience, and it has been found that less experienced referees are more likely to be intimidated and to feel greater stress than their veteran counterparts (Folkesson, Nyberg, Archer, & Norlander, 2002; Kassidis & Anshel, 1993; Rayney, 1995). Folkesson et al. (2002) proved that younger referees experienced more pre-match worry and lack of concentration than more veteran ones. Kassidis and Anshel (1993) indicated that referees with less experience perceived more stress when they made a mistake or signaled a foul. Furthermore, according to Guillén and Feltz (2011), experience plays a key role in a referee's self-efficacy, which mitigates stress, which led them to assert that more experienced referees seem to manage it better. In line with the study of stress in refereeing based on the distinction between sources inside and outside the match, this study aims to explore whether experience similarly influences the perception of stress for the sources inside and outside the match.

su diferenciación respecto a las de dentro. El trabajo de Warner et al. (2013) señala que los aspectos que afectan negativamente a la intención de continuar de los árbitros incluyen tanto situaciones de fuera del partido (dificultades para poder entrenar y falta de cohesión en el colectivo) como de dentro (interacciones sociales problemáticas). En referencia a los aspectos que dificultan su promoción a categorías superiores, solo se encuentran situaciones de fuera de los partidos como son las políticas de la federación o la falta de consideración de las administraciones; siguiendo con este enfoque, el estudio de Samuel et al. (2015) se acerca a la figura del árbitro y su carrera deportiva desde un enfoque holístico, abarcando aspectos que van más allá del rendimiento y de lo que ocurre en los terrenos de juego, como son los relacionados con la vida en general, aspectos relacionados con la federación y con el comité técnico de árbitros (CTA).

La experiencia en el arbitraje

Al examinar las diferencias en la percepción de estrés en árbitros de diferentes deportes, Goldsmith y Williams (1992) encontraron que el nivel de experiencia era un factor importante y, concluyeron que se debía controlar esta variable en estudios futuros. Las diferencias en la percepción de estrés se han relacionado con el nivel de experiencia de los árbitros, encontrando que los menos experimentados eran más propensos a verse intimidados y percibían mayor estrés que los más veteranos (Folkesson, Nyberg, Archer, & Norlander, 2002; Kassidis & Anshel, 1993; Rayney, 1995). Folkesson et al. (2002) demostraron que los árbitros más jóvenes experimentaban mayor preocupación prepartido y desconcentración que los más veteranos. Kassidis y Anshel (1993) indicaron que los árbitros con menor experiencia percibían más estrés cuando cometían un error o señalaban una falta. Además, según Guillén y Feltz (2011), la experiencia juega un papel clave como fuente de autoeficacia arbitral que mitiga el estrés, lo que conlleva a decir que los árbitros más experimentados parece que lo gestionan mejor. En línea con el estudio del estrés en el arbitraje desde la diferenciación entre fuentes de dentro y fuera del partido, este trabajo pretende explorar si la experiencia influye de la misma manera en la percepción de estrés para las fuentes de dentro y fuera del partido.

This Study

In accordance with the classification by MacMahon and Plessner (2008), this study focuses on football referees, who are characterized by a high degree of interaction (with players, coaches or the refereeing team) and by having to pay attention to a high number of stimuli (breaking the rules or determining the intentionality of a behavior). The objectives of the study are: (a) to identify the situations that cause the referees the most stress, (b) to explore the possible sources of stress inside and outside the match, and (c) to ascertain the relationship between the level of experience and the perception of stress for sources inside and outside the match.

Method

Participants

The sample in the study was comprised of 128 football referees (97% males) with an age range of 18 to 39 ($M = 26.02$, $SD = 5.14$) who referee in the 3rd division, 1st regional and 2nd regional categories of the Catalan Football Federation (Federación Catalana de Fútbol, FCF). The range of experience encompassed from 2 to 22 seasons ($M = 8.83$, $SD = 4.73$). The inclusion criterion to participate in the study was referees who are beyond the formative stages and who referee in matches in the aforementioned categories.

Instruments

Sources of stress inside the match. To evaluate the sources of stress inside the match, a group of experts in adapting questionnaires translated the Sources of Officiating Stress Questionnaire (SOSQ) by Voight (2009) to Spanish. A total of 20 items suggested possible stressful factors grouped into situations related to fear of making mistakes (whistling unnecessarily or erroneously), confrontations (insults or recriminations by players), interpersonal conflicts (contradicting a colleague's decisions), and the pressures of the match (presence of a reporter or another referee).

Sources of stress outside the match. To evaluate the sources of stress outside the match, we used the Questionnaire on Football Referees' Stress (CEAF) by Alonso-Arbiol, Falcão, López, Ordaz and Ramírez (2005) and the SOSQ by Voight (2009). A total of 8 items suggested possible stressful factors grouped

Estudio

De acuerdo con la clasificación de MacMahon y Plessner (2008), este estudio se centra en árbitros de fútbol interactores caracterizados por un alto nivel de interacción (con jugadores, entrenadores o equipo arbitral) y por tener que atender a un número elevado de estímulos (transgresión de las normas o valorar la intencionalidad de la conducta). El trabajo tiene por objetivos: (a) identificar las situaciones que más estresan a los árbitros, (b) explorar las posibles fuentes de estrés de dentro y fuera del partido, y (c) conocer la relación entre el nivel de experiencia y la percepción de estrés para las fuentes de dentro y fuera del partido.

Método

Participantes

La muestra del estudio estuvo formada por 128 árbitros de fútbol (97% hombres) con un rango de edad de 18 a 39 años ($M = 26.02$, $DE = 5.14$) que arbitran en las categorías de 3^a división, 1^a territorial y 2^a territorial de la Federación Catalana de Fútbol (FCF). El rango de experiencia abarcaba de las 2 a las 22 temporadas ($M = 8.83$, $DE = 4.73$). El criterio de inclusión para participar en el estudio fue seleccionar árbitros que habían superado las etapas formativas y arbitran partidos en las categorías anteriormente mencionadas.

Instrumentos

Fuentes de estrés dentro del partido. Para la evaluación de las fuentes de estrés de dentro del partido un grupo de expertos en adaptación de cuestionarios, tradujo al castellano el Sources of Officiating Stress Questionnaire (SOSQ) de Voight (2009). Un total de 20 ítems planteaban posibles elementos estresantes agrupados en situaciones relacionadas con el miedo a cometer errores (pitar lo que no es o pitar algo mal), las confrontaciones (insultos o recriminaciones por parte de los jugadores), los conflictos interpersonales (contradecirse en las decisiones con un compañero), y las presiones del partido (la presencia del informador u otro árbitro).

Fuentes de estrés fuera del partido. Para la evaluación de las fuentes de estrés fuera del partido se emplearon el Cuestionario de estrés de árbitros de fútbol (CEAF) de Alonso-Arbiol, Falcão, López, Ordaz y Ramírez (2005) y el SOSQ de Voight (2009).

into situations related to balancing refereeing with life (combining the demands of refereeing with family demands) and situations related to the relationship with the TRC (unclear prospects of promotion).

All the items were introduced by the phrase: “Generally I find it stressful to...”. The participants responded based on their degree of agreement with each of the statements via a 7-item Likert scale (1: totally disagree; 7: totally agree).

Procedure

The data were gathered in the last part of the season using an online system. First, an informed consent form was presented which explained the objectives of the study and allowed for voluntary participation in it. If the subjects agreed to participate, the questionnaire was then presented. The response time ranged from 12 to 15 minutes, given that the questionnaire was part of a broader study which encompassed other measures. The participants in the study were compensated with 1 extra point which they could add to the overall score (based on the evaluation reports and physical and technical tests) which they got at the end of the season.

Data Analysis

In order to ascertain the specific importance of each stressor, the mean scores were calculated for each item and ordered from more to less stress reported. With the goal of exploring whether there were differences between the sources of stress inside and outside the match, the mean global scores were calculated for both sources and the Student t-test was applied for paired data. Finally, a correlation analysis was performed to explore the association between experience and sources of stress. The data analysis was performed using the SPSS v. 17.0 statistical package.

Results

Table 1 shows the descriptive statistics of the different stressors suggested; the data are organized from more to less perceived stress. We found high mean values (> 4) on ten stressors, six of which correspond to situations inside the match and four to situations outside the match.

Un total de 8 ítems planteaban posibles elementos estresantes agrupados en situaciones relacionadas con la conciliación del arbitraje con la vida (compaginar las demandas del arbitraje con las demandas familiares) y situaciones referentes a la relación con el CTA (perspectivas de promoción poco claras).

Todos los ítems fueron introducidos por la frase: “Generalmente para mí es estresante...”. Los participantes respondieron en base al grado de acuerdo con cada una de las afirmaciones planteadas en una escala Likert-7 (1: totalmente en desacuerdo; 7: totalmente de acuerdo).

Procedimiento

La recogida de datos se llevó a cabo en el tramo final de la temporada mediante un sistema en línea. Primero, se presentaba una hoja de consentimiento informado que explicaba los objetivos del estudio y permitía la participación voluntaria en el mismo. En el caso de aceptar la participación, seguidamente se presentaba el cuestionario. El tiempo de respuesta osciló entre los 12 y los 15 minutos, dado que el cuestionario formaba parte de una investigación más amplia donde se recogían otros datos. Los participantes en el estudio fueron compensados con 1 punto extra que podía sumarse a la puntuación global (basada en los informes de evaluación y las pruebas físicas y técnicas) que obtenían a final de temporada.

Análisis de datos

Para conocer la importancia específica de cada estresor se calcularon las puntuaciones medias para cada ítem y se ordenaron de mayor a menor estrés reportado. Con el objetivo de explorar si existían diferencias entre las fuentes de estrés de dentro y fuera del partido se calcularon las puntuaciones medias globales para ambas fuentes y se aplicó la prueba *t* de Student para datos apareados. Finalmente se realizó un análisis de correlaciones para explorar la asociación entre la experiencia y las fuentes de estrés. El análisis de datos se realizó mediante el paquete estadístico SPSS v17.0.

Resultados

En la *tabla 1* se presentan los estadísticos descriptivos de los diferentes estresores planteados. Los datos se presentan ordenados de mayor a menor estrés percibido. Observamos valores medios altos (> 4)

Situation	Items	Mean	DE
Match	13. When a match turns out badly	5.40	1.62
Match	12. Getting injured	5.39	1.97
Match	28. Committing a technical error	5.07	1.74
Match	8. Being poorly positioned to take a decision	4.93	1.63
Match	11. Whistling unnecessarily or erroneously	4.49	1.91
Match	4. Contradicting the decisions of a colleague	4.42	1.79
Outside	5. The fact that there may be favoritism in the TRC	4.32	2.11
Outside	18. Unclear prospects of promotion	4.27	1.86
Outside	17. Combining the demands of refereeing with family demands	4.03	2.13
Outside	24. Combining the demands of refereeing with work demands	4.02	2.06
Outside	27. The poor image of referees	3.92	2.21
Match	26. Receiving threats to my physical integrity	3.78	2.04
Match	3. The importance of the match	3.77	1.65
Outside	23. Evaluation reports by the reporter	3.74	1.76
Outside	25. Having to deal with the organization's policies	3.67	1.95
Outside	1. When my ideas clash with those of the Committee executives	3.58	1.81
Match	10. Refereeing an aggressive match	3.55	1.85
Match	9. When I am accused of favoritism	3.45	2.11
Match	16. Arguing with players	3.27	1.69
Match	19. Insults or recriminations from coaches	3.14	1.93
Match	2. Presence of a reporter or other referee	3.09	1.78
Match	15. Taking a controversial decision	3.08	1.66
Match	7. Arguing with coaches	2.99	1.67
Match	22. Insults or recriminations from players	2.98	1.81
Match	21. Insults or recriminations from spectators	2.55	1.70
Match	20. The presence of the media	2.38	1.42
Match	6. Drawing a red card	2.25	1.44
Match	14. Drawing a yellow card	1.84	1.18
All the items have a range of 1 to 7.			

▲
Table 1. Descriptive statistics of the different stressful situations

Situación	Ítems	Media	DE
Partido	13. Que me salga un mal partido	5.40	1.62
Partido	12. Lesionarme	5.39	1.97
Partido	28. Cometer un error técnico	5.07	1.74
Partido	8. Estar mal posicionado para tomar una decisión	4.93	1.63
Partido	11. Pitar lo que no es o pitar algo mal	4.49	1.91
Partido	4. Contradecirme en las decisiones con un compañero	4.42	1.79
Fuera	5. Que pueda haber favoritismos del CTA	4.32	2.11
Fuera	18. Las perspectivas de promoción poco claras	4.27	1.86
Fuera	17. Compaginar las demandas del arbitraje con las demandas familiares	4.03	2.13
Fuera	24. Compaginar las demandas del arbitraje con las demandas del trabajo	4.02	2.06
Fuera	27. La mala imagen que se tiene de los árbitros	3.92	2.21
Partido	26. Recibir amenazas a mi integridad física	3.78	2.04
Partido	3. La importancia del partido	3.77	1.65
Fuera	23. Los informes y la evaluación del informador	3.74	1.76
Fuera	25. Tener que aguantar el politiquero de la organización	3.67	1.95
Fuera	1. Que mis ideas choquen con las de los directivos del Comité	3.58	1.81
Partido	10. Arbitrar un partido agresivo	3.55	1.85
Partido	9. Que me acusen de favoritismos	3.45	2.11
Partido	16. Discutir con los jugadores	3.27	1.69
Partido	19. Los insultos o recriminaciones por parte de los entrenadores	3.14	1.93
Partido	2. La presencia del informador u otro árbitro	3.09	1.78
Partido	15. Tomar una decisión polémica	3.08	1.66
Partido	7. Discutir con los entrenadores	2.99	1.67
Partido	22. Los insultos o recriminaciones de los jugadores	2.98	1.81
Partido	21. Los insultos o recriminaciones de los espectadores	2.55	1.70
Partido	20. La presencia de los medios de comunicación	2.38	1.42
Partido	6. Sacar una tarjeta roja	2.25	1.44
Partido	14. Sacar una tarjeta amarilla	1.84	1.18
Todos los ítems tienen rango de 1 a 7.			

▲
Tabla 1. Estadísticos descriptivos para las diferentes situaciones de estrés

	Range observed Rango observado	Mean (DE) Media (DE)	α	1	2	3
1. Sources of stress inside the match Fuentes de estrés dentro del partido	1-6	3.60 (.99)	.89	1		
2. Sources of stress outside the match Fuentes de estrés fuera de partido	1-7	3.94 (1.23)	.78	.52**	1	
3. Number of seasons of experience Temporadas de experiencia	2-22	8.83 (4.73)	–	–.18*	.09	1

* $p < .05$; ** $p < .001$

Table 2. Descriptive statistics and correlations of the sources of stress inside and outside the match and the number of seasons of experience

Tabla 2. Descriptivos y correlaciones de las fuentes de estrés de dentro y fuera del partido y las temporadas de experiencia

Table 2 shows the mean scores of the sources of stress inside and outside the match, the mean number of seasons of experience and the correlations among variables. When comparing the mean scores of both sources of stress, we find a higher mean for sources of stress outside the match. The results of the Student t-test show a significant difference in means, $t(127) = -3.297$, $p = 0.00$, $d = .29$. In the correlations, we find a positive association between the sources of stress inside the match and outside the match, and a negative association between the number of seasons of experience and sources of stress inside the match. No association was found between the number of seasons of experience and sources of stress outside the match.

Discussion

The objectives of this study were to identify the most stressful situations for regional football referees, to explore whether there were differences in the magnitude of the stress reported between sources of stress inside and outside the match, and to ascertain whether there was a relationship between the level of experience and the perception of stress for these sources of stress.

The results obtained show that the situations that generate the most stress include aspects both inside the match and outside the match. In terms of the sources of stress inside the match, situations that imply poor performance, making mistakes and getting injured score the highest. In terms of the sources of stress outside the match, the situations perceived as the most stressful are related to the functioning of the TRC and balancing refereeing with personal life. When situations of stress are grouped into sources inside and outside the match, the comparison shows a

en diez estresores, seis de los cuales corresponden a situaciones de partido y cuatro a situaciones fuera de partido.

En la tabla 2 se presentan las puntuaciones medias de las fuentes de estrés de dentro y fuera de partido, la media de temporadas de experiencia y las correlaciones entre variables. Al comparar las puntuaciones medias de ambas fuentes de estrés observamos una media superior para las fuentes de estrés de fuera de partido. Los resultados de la prueba t de Student muestran una diferencia de medias significativa, $t(127) = -3.297$, $p = 0.00$, $d = .29$. En las correlaciones se observa una asociación positiva entre las fuentes de estrés de partido y fuera de partido, y una asociación negativa entre las temporadas de experiencia y las fuentes de estrés dentro de partido. No se ha encontrado asociación entre las temporadas de experiencia y las fuentes de estrés fuera de partido.

Discusión

Los objetivos de este estudio han sido identificar las situaciones más estresantes para los árbitros de fútbol de categoría regional, explorar si existían diferencias en cuanto a la magnitud de estrés reportado entre las fuentes de estrés de dentro y fuera del partido, y conocer si existía relación entre el nivel de experiencia y la percepción de estrés para estas fuentes de estrés.

Los resultados obtenidos muestran que las situaciones que generan más estrés incluyen aspectos de dentro del partido y fuera del partido. En cuanto a las fuentes de estrés dentro del partido, las situaciones que implican tener una mala actuación, cometer errores y lesionarse obtienen las puntuaciones más altas. En cuanto a las fuentes de estrés fuera de partido, las situaciones percibidas como más estresantes están relacionadas con el funcionamiento del CTA y la conciliación del arbitra-

significant difference in means, as the mean score for sources of stress outside the match is higher than for sources inside the match. When examining the relationship between the number of seasons of experience refereeing and the perception of stress, we found a negative association with the sources of stress inside the match, but no association was found with sources of stress outside the match.

With regard to the most stressful situations, the results of this study partially support those found by Voight (2009) with football referees in the United States, which stated that the referees perceived mistakes and balancing refereeing and family or work life as the most noticeable stressors. In contrast, verbal abuse from coaches was not found to be a stressful situation, and the fear or getting injured appeared. These differences in the perception of abuse have been noted in several studies (Kellett & Shilbury, 2007; Wolfson & Neave, 2007) in which the referees perceived verbal abuse simply as part of their role; they did not find it stressful because they had internalized it as part of their profession. In terms of fear of mistakes and aspects related to the TRC, our results are in line with those found in Spanish football referees (e.g., Alonso-Arbiol et al., 2005; Marrero & Gutiérrez, 2002).

Regarding the overall score for sources of stress inside and outside the match and their comparison, the results indicate differences in terms of the level of stress they generate, as those outside the match are slightly higher than those inside the match, which suggests the importance of distinguishing between both sources of stress. This is in line with recent studies which support the importance of aspects outside the match in a referee's career (Samuel et al., 2015; Kellet & Warner, 2011; Warner et al., 2013).

In terms of the referees' level of experience, the study suggests a negative association between the number of seasons of experience and sources of stress inside the match; that is, the greater the experience the less stress perceived. This concurs with other studies which have related the level of experience with better stress management in refereeing (Folkesson et al., 2002; Kassidis & Anshel, 1993; Rayney, 1995). However, no association was found between experience and sources of stress outside the match, which may indicate that being experienced referees and having refereed many matches has enabled the participants in this study to develop certain stress management skills

je con la vida personal. La comparación, al agrupar las situaciones de estrés en fuentes del partido y fuera del partido, muestra una diferencia de medias significativa, siendo superior la puntuación media para las fuentes de estrés de fuera del partido que para las de dentro. Al examinar la relación entre las temporadas de experiencia arbitrando y la percepción de estrés se ha encontrado una asociación negativa con las fuentes de estrés dentro del partido, pero no se ha hallado asociación con las fuentes de estrés de fuera.

En cuanto a las situaciones más estresantes, los resultados de este estudio apoyan parcialmente los obtenidos por Voight (2009) con árbitros de fútbol estadounidenses, sugiriendo que los árbitros perciben el error y la conciliación entre el arbitraje y la vida familiar o laboral como estresores relevantes. En cambio, este trabajo no ha encontrado el abuso verbal por parte de los entrenadores como una situación de estrés y ha aparecido el miedo a lesionarse. Estas diferencias en la percepción del abuso se han señalado en algunos trabajos (Kellett & Shilbury, 2007; Wolfson & Neave, 2007) donde los árbitros percibían el abuso verbal como parte de su rol, por lo que al integrarlo como algo común en su profesión no lo perciben como estresante. En cuanto al miedo al error y los aspectos relacionados con el CTA, nuestros resultados están en la línea de los obtenidos con árbitros de fútbol españoles (Alonso-Arbiol et al., 2005; Marrero & Gutiérrez, 2002).

Respecto a la puntuación global para las fuentes de estrés de dentro y fuera de partido y su comparación, los resultados indican diferencias en cuanto al nivel de estrés que generan, siendo las de fuera de partido ligeramente superiores a las de dentro de partido, lo que sugiere la importancia de diferenciar entre ambos tipos de fuentes de estrés y van en la línea de los estudios recientes que apoyan la importancia de los aspectos de fuera de partido en la carrera del árbitro (Samuel et al., 2015; Kellet & Warner, 2011; Warner et al., 2013).

En cuanto al nivel de experiencia de los árbitros, el trabajo sugiere una asociación negativa entre las temporadas de experiencia y las fuentes de estrés dentro de partido, es decir, a mayor experiencia menor estrés percibido. Estos datos concuerdan con otros estudios en los que se ha relacionado el nivel de experiencia con una mejor gestión del estrés en el arbitraje (Folkesson et al., 2002; Kassidis & Anshel, 1993; Rayney, 1995). Sin embargo, no se ha hallado asociación entre la experiencia y las fuentes de estrés fuera de partido, lo que podría indicar que para los participantes de este estudio, el hecho

in the match, but not to manage the sources of stress outside the match, such as balancing refereeing with life and their relationship with the TRC.

The implications of this study suggest incorporating new contents into referees' psychological training programs targeted at dealing with the sources of stress outside the match (time management skills) and the need to foster aspects that improve the relationship and trust between the TRC and the referees (spaces of communication and exchange of opinions) so that they have a better refereeing experience and greater commitment to continue in the profession. This study supports the differentiation between the sources of stress inside and outside the match and stresses the role of experiences outside the match, a factor that has been studied less in research into stress and refereeing, which have mainly focused on studying situations of stress inside the match (Anshel, Kang, & Jubenville, 2013).

The participants in this study are regional referees, so future studies could expand the range of participants to include referees from grassroots football up to the elite in order to study the perception of stress inside and outside the match in the different stages in a referee's career. According to the literature on stress and refereeing, stress is related to negative aspects like lower wellbeing, negative emotions, poorer performance and a desire to abandon refereeing, so future studies should include at least one of these measures to check the relationship posited between the perception of stress inside and outside the match and their behavioral and psychological consequences.

Acknowledgements

This study was performed thanks in part to the subsidy from the UE Cátedra Real Madrid-UEM 2015/01RM.

Conflict of Interests

No conflict of interest was reported by the authors.

de ser árbitros experimentados y haber arbitrado muchos partidos sí que les ha permitido desarrollar ciertas habilidades para manejar el estrés en el partido pero no para gestionar mejor las fuentes de estrés fuera de los partidos, como la conciliación del arbitraje con la vida y la relación con el CTA.

Las implicaciones de este trabajo sugieren la incorporación de nuevos contenidos a los programas de formación psicológica de árbitros dirigidos a tratar con las fuentes de estrés de fuera del partido (habilidades de gestión del tiempo) y en la necesidad de fomentar aspectos que mejoren la relación y confianza entre el CTA y los árbitros (espacios de comunicación e intercambio de opiniones) para que tengan una mejor experiencia en el arbitraje y compromiso para seguir en la profesión. El presente estudio apoya la diferenciación entre las fuentes de estrés de dentro y fuera de partido, y enfatiza el papel de las experiencias fuera del partido, un aspecto menos estudiado en los trabajos sobre estrés y arbitraje que se han centrado mayoritariamente en el estudio de las situaciones de estrés en el partido (Anshel, Kang, & Jubenville, 2013).

Los participantes en este trabajo son árbitros de categoría regional; investigaciones futuras podrían ampliar el rango de participantes incluyendo árbitros desde el fútbol base hasta la élite para estudiar la percepción de estrés dentro y fuera de partido en las diferentes etapas de la carrera de un árbitro. Según la bibliografía sobre estrés y arbitraje, el estrés se relaciona con aspectos negativos como un menor bienestar, emociones negativas, un menor rendimiento o propiciar el abandono del arbitraje. Trabajos posteriores deberían incluir alguna de estas medidas para comprobar la relación que se establece entre la percepción de estrés dentro y fuera de los partidos, y las consecuencias a nivel conductual y psicológico.

Agradecimientos

Este trabajo se ha realizado, en parte, gracias a la subvención de la UE Cátedra Real Madrid-UEM 2015/01RM.

Conflicto de intereses

Los autores no han comunicado ningún conflicto de intereses.

References | Referencias

- Alonso-Arbiol, I., Falcão, F., López, M., Ordaz, B., & Ramírez, A. (2005). Development of a questionnaire for the assessment of sources of stress in Spanish soccer referees. *Ansiedad y Estrés*, *11*(2/3), 175-188.
- Anshel, M. H., Kang, M., & Jubenville, C. (2013). Sources of acute sport stress scale for sports officials: Rasch calibration. *Psychology of Sport and Exercise*, *14*(3), 362-370. doi:10.1016/j.psychsport.2012.12.003
- Anshel, M. H., & Weinberg, R. S. (1995). Sources of acute stress in American and Australian basketball referees. *Journal of Applied Sport Psychology*, *7*, 11-22. doi:10.1080/10413209508406297
- Folkesson, P., Nyberg, C., Archer, T., & Norlander, T. (2002). Soccer referees' experience of threat and aggression: Effects of age, experience, and life orientation on outcome of coping strategy. *Aggressive Behavior*, *28*(4), 317-327. doi:10.1002/ab.90028
- Goldsmith, P. A., & Williams, J. M. (1992). Perceived stressors for football and volleyball officials from three rating levels. *Journal of Sport Behavior*, *15*, 106-118.
- Guillén, F., & Feltz, D. L. (2011). A conceptual model of referee efficacy. *Frontiers in Psychology*, *2*, 25. doi:10.3389/fpsyg.2011.00025
- Hancock, D. J., Rix-lièvre, G., & Côté, J. (2015). Citation network analysis of research on sport officials: a lack of interconnectivity. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, *9*(8)(Abril), 37-41. doi:10.1080/1750984X.2015.1022202
- Kassidis, A., & Anshel, M. H. (1993). Sources and intensity of acute stress in adolescent and adult Australian basketball referees. *Australian Journal of Science and Medicine in Sports*, *26*, 22-32.
- Kellett, P., & Shilbury, D. (2007). Umpire participation: is abuse really the issue? *Sport Management Review*, *10*(3), 209-229. doi:10.1016/S1441-3523(07)70012-8
- Kellett, P., & Warner, S. (2011). Creating communities that lead to retention: the social worlds and communities of umpires. *European Sport Management Quarterly*, *11*(5), 471-494. doi:10.1080/16184742.2011.624109
- MacMahon, C., Mascarenhas, D. R., Plessner, H., Pizzera, A., Oudejans, R., & Raab, M. (2015). *Sports Officials and Officiating: Science and Practice*. New York: Routledge.
- MacMahon, C., & Plessner, H. (2008). The sports official in research and practice. En D. Farrow, J. Baker & C. MacMahon (Eds.), *Developing sport expertise: Researchers and coaches put theory into practice* (pp. 172-192). London: Routledge.
- Marrero, G., & Gutiérrez, C. (2002). Las motivaciones de los árbitros de fútbol. *Revista de Psicología del Deporte*, *11*, 69-82.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Andrianarisoa, J., & Brunel, P. (2009). Passion in referees: examining their affective and cognitive experiences in sport situations. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, *31*(1), 77-96. doi:10.1123/jsep.31.1.77
- Phillips, P., & Fairley, S. (2014). Umpiring: A serious leisure choice. *Journal of Leisure Research*, *46*, 184-202. doi:10.1080/00222216.2014.11950319
- Rayney, D. W. (1995). Stress, burnout, and intention to terminate among umpires. *Journal of Sport Behavior*, *18*, 312-323.
- Rix-lièvre, G., Boyer, S., Coutarel, F., & Lièvre, P. (2014). La performance arbitrale : de son étude à son développement. *Activités*, *11*(1), 86-104. doi:10.4000/activites.425
- Samuel, R. D., Galily, Y., & Tenenbaum, G. (2015). Who are you, ref? Defining the soccer referee's career using a change-based perspective. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, *0*(0), 1-13. doi:10.1080/1612197X.2015.1079792
- Slack, L. A., Maynard, I. W., Butt, J., & Oulusoga, P. (2013). Factors underpinning football officiating excellence: perceptions of English Premier League referees. *Journal of Applied Sport Psychology*, *25*, 298-315. doi:10.1080/10413200.2012.726935
- Taylor, A. H., & Daniel, J. V. (1988). Sources of stress in soccer officiating: an empirical study. En T. Reilly, A. Lees, K. Davids & W. J. Murphy (Eds.), *Science and football: Proceedings of the First World Congress of Science and Football* (pp. 538-544). London: E. y F.N. Spon.
- Taylor, A. H., Daniel, J. V., Leith, L., y Burke, R. J. (1990). Perceived stress, psychological burnout and paths to turnover intentions among sport officials. *Journal of Applied Sport Psychology*, *2*, 84-97. doi:10.1080/10413209008406422
- Voight, M. (2009). Sources of stress and coping strategies of US soccer officials. *Stress and Health*, *25*(1), 91-101. doi:10.1002/smi.1231
- Warner, S., Tingle, J., & Kellett, P. (2013). Officiating attrition: The experiences of former referees via a sport development lens. *Journal of Sport Management*, *27*, 316-328. doi:10.1123/jsm.27.4.316
- Wolfson, S., & Neave, N. (2007). Coping under pressure: cognitive strategies for maintaining confidence among soccer referees. *Journal of Sport Behavior*, *30*, 232-247.

Anexo B: Artículo 2

Soriano, G., Ramis, Y., Torregrosa, M., y Cruz, J. (2017). Apoyo contra el estrés: ¿Cómo podemos ayudar a los árbitros? *Kronos*, 16(1), 1-10.

Rendimiento en el Deporte

Apoyo Contra el Estrés: ¿Cómo Podemos Ayudar a los Árbitros?

Support Against Stress: How We Can Help Referees?

Soriano, Gerard.¹, Ramis, Yago.¹, Torregrosa, Miquel.¹, Cruz, Jaume.¹

¹Universitat Autònoma de Barcelona

Dirección de contacto: gerard.soriano@uab.cat

Gerard Soriano

Fecha de recepción: 04 de Julio de 2016

Fecha de aceptación: 17 de Noviembre de 2016

Este trabajo ha sido subvencionado por la UE Cátedra Real Madrid- UEM 2015/01RM

RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo ha sido explorar si existían diferencias en la percepción de las fuentes de estrés, la evaluación cognitiva precompetitiva, las emociones, las estrategias de afrontamiento, y la motivación de los árbitros de fútbol, en función del grado de apoyo percibido por parte del Comité Técnico de Árbitros (CTA). En el estudio han participado 548 árbitros de fútbol federados (M edad = 22.46, DT = 5.95). Los datos fueron analizados mediante ANOVA en función de tres grupos definidos según el grado de apoyo percibido (i.e., bajo, medio, alto). Los resultados mostraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos en cuanto al estrés fuera del partido, la evaluación cognitiva, las emociones, las estrategias de afrontamiento orientadas a la tarea, la regulación autónoma y la amotivación, poniendo de manifiesto la relación entre la percepción de un entorno de apoyo y consecuentes positivos como un menor estrés percibido, una evaluación cognitiva percibida como desafío, emociones positivas, estrategias de afrontamiento orientadas a la tarea y la motivación intrínseca. Así pues, fomentar aspectos que impliquen el apoyo por parte de las federaciones como el posibilitar la conciliación del arbitraje con la vida familiar, la transparencia en los procesos de promoción, o la dotación de recursos para afrontar las dificultades encontradas podrían suponer un elemento clave para el bienestar del colectivo.

Palabras Clave: árbitros, psicología del deporte, Teoría Cognitivo-Motivacional-Relacional

ABSTRACT

The main purpose of this work was to explore whether there were differences in perceived sources of stress, precompetitive appraisal, emotions, coping strategies, and motivation of soccer referees, depending on the degree of perceived support by the refereeing organisation. The participants of our study were 548 soccer referees (M age = 22.46,

DT = 5.95). Data were analyzed using ANOVA according to three groups defined by the degree of perceived support (i.e., low, medium, high). The results showed statistically significant differences between groups in terms of off-match stress, appraisal, emotions, task oriented coping, autonomous regulation and amotivation, highlighting the relationship between a supportive environment and positive outcomes such as less perceived stress, a challenge appraisal, positive emotions, task oriented coping strategies and intrinsic motivation. Thus, foster supportiveness policies by federations such as, helping on the conciliation between refereeing and life, transparency in promotion processes, and to provide resources to overcome the difficulties in refereeing could be a key element for the referees wellbeing.

Keywords: referees, sport psychology, Cognitive-Motivational-Relational Theory

INTRODUCCIÓN

A pesar de la importancia de la figura del árbitro para el desarrollo de las competiciones deportivas (Cruz, 1997), en el ámbito de las ciencias del deporte en general, y en la psicología del deporte en particular su figura ha sido notablemente menos estudiada que la del resto de participantes (e.g., deportistas, entrenadores). Concretamente, en el estudio de Marrero y Gutiérrez (2002) sobre los trabajos publicados en revistas internacionales de psicología del deporte (e.g., *International Journal of Sport Psychology*, *Journal of Sport Behavior*) se calculaba que únicamente el 2.6% de las publicaciones se centraban en el colectivo arbitral.

Debido a la dificultad de las situaciones a las que este colectivo se expone, el estrés ha ocupado un papel importante como tema de investigación en el arbitraje (Hancock, Rix-lièvre, y Côté, 2015). Entre las fuentes de estrés más citadas se han destacado: el miedo a cometer errores, el abuso verbal por parte de entrenadores y jugadores, amenazas a la integridad física, conflictos interpersonales con compañeros, jugadores y entrenadores; y las presiones de tiempo (e.g., Goldsmith y Williams, 1992; Rayney, 1995; Taylor y Daniel, 1988). Los estudios sobre estrés y arbitraje se han centrado mayoritariamente en las experiencias de los árbitros dentro del partido, dedicando menor atención a las experiencias de fuera del partido (Warner, Tingle, y Kellett, 2013). Estos estudios (e.g., Anshel y Weinberg, 1995; Rayney, 1995; Taylor et al., 1990) planteaban que las situaciones de estrés en el partido eran la base de la intención de abandono en el arbitraje. Sin embargo, estudios más recientes (e.g., Kellett y Shilbury, 2007; Kellett y Warner, 2011) han encontrado que las experiencias sociales más que los aspectos de dentro del partido por sí solos, son importantes de cara a la intención de querer seguir arbitrando. Así pues, las fuentes de estrés pueden clasificarse en función de si ocurren en situaciones de dentro del partido (e.g., cometer errores o confrontaciones con jugadores y entrenadores); o en situaciones fuera del partido (e.g., falta de tiempo para compaginar el arbitraje con la vida familiar y laboral o las políticas de la federación). Aunque estos estudios han proporcionado información relevante en cuanto a frecuencia e intensidad de las principales fuentes de estrés vivenciadas por los árbitros, son escasos los estudios que se han centrado en determinar de qué manera se afrontan estos estresores (Voight, 2009). El estrés psicológico aparece cuando la persona hace una evaluación de la situación como desbordante de sus recursos (Lazarus y Folkman, 1984). Así pues, el estrés psicológico en el arbitraje estaría determinado por la manera en la que el árbitro evalúa la situación estresante y las estrategias de afrontamiento disponibles para hacer frente a los factores de estrés.

En este sentido, la Teoría Cognitivo-Motivacional-Relacional de la emoción de Lazarus (1999; CMRT por sus siglas en inglés: *cognitive-motivational-relational theory*) plantea el estrés como una relación entre persona y ambiente que es percibida como desbordante de los recursos personales. Las personas evaluamos la relevancia y el significado de las situaciones en función del impacto que éstas pueden tener sobre el logro de nuestros objetivos personales. De acuerdo con la CMRT, las emociones se desarrollan como resultado de procesos cognitivos, motivacionales y relacionales. El elemento cognitivo de la teoría, reside en la evaluación primaria y secundaria que una persona hace sobre el impacto del entorno en la consecución de sus objetivos. El elemento motivacional se explica por la reacción emocional asociada a la consecución o no consecución de los objetivos personales. Por último, el aspecto relacional, viene dado por las emociones generadas de la relación persona-ambiente cuyo resultado implica evaluaciones de daño o beneficio (Nicholls, Polman, y Levy, 2012).

En situación precompetitiva, la evaluación primaria se refiere a la importancia que los deportistas otorgan al partido en función de sus objetivos personales. La evaluación secundaria se refiere al control percibido sobre la situación, a los recursos para hacerle frente y a las expectativas de superar la situación. Tomadas en conjunto, ambas evaluaciones determinan la sensación de ganancia o pérdida (Lazarus, 1999). Debido a que la evaluación cognitiva en situación precompetitiva está orientada hacia el futuro, hablamos de amenaza (i.e., una pérdida anticipada) o desafío (i.e., una ganancia anticipada). A nivel teórico son posibles cuatro resultados fruto del proceso de evaluación cognitiva: amenaza (i.e., alta importancia y baja expectativa de afrontamiento), desafío (i.e., alta importancia y alta expectativa de afrontamiento), tolerancia (i.e., baja importancia y baja expectativa de afrontamiento) y aburrimiento (i.e., baja

importancia y alta expectativa de afrontamiento). La tolerancia y el aburrimiento no implican respuesta emocional ya que ambas se caracterizan por una baja evaluación primaria (i.e., baja importancia personal sobre el partido), mientras que la amenaza y el desafío, caracterizados por una alta evaluación primaria (i.e., alta importancia personal sobre el partido), implican respuesta emocional precompetitiva (Wolf, Evans, Laborde y Kleinert, 2014). Ante las evaluaciones de amenaza se darán reacciones emocionales negativas (e.g., ansiedad, enfado, desánimo) y ante las evaluaciones de desafío reacciones emocionales positivas (e.g., felicidad, entusiasmo) que dirigirán las futuras evaluaciones y acciones de la persona.

Lazarus (2000) define la emoción como 'una reacción psicofisiológica organizada de relaciones en curso con un ambiente, que generalmente pero no siempre, implican relaciones interpersonales o sociales. Esta reacción consiste en una respuesta a tres niveles, el relato introspectivo de la experiencia subjetiva (a menudo referido como afecto), acciones o impulsos para actuar, y cambios fisiológicos que hacen a las emociones organísmicas' (p.203). Aunque la definición de emoción puede incorporar diferentes matices en función de la aproximación teórica de los investigadores, el posicionamiento teórico actual destaca el papel de la cognición en la respuesta emocional (Jones y Uphill, 2012), y sitúa a la evaluación cognitiva y al afrontamiento como mediadores de la reacción emocional (Lazarus, 1999).

Debido a la diversidad de estrategias de afrontamiento que los deportistas pueden utilizar de cara a manejar el estrés y facilitar su adaptación, existen varias agrupaciones para clasificar el afrontamiento. Muchos de estos sistemas de agrupación varían entre un enfoque micro-analítico y macro-analítico (Crocker, Taminem, y Gaudreau, 2015). El enfoque micro-analítico se centra en identificar tipos de estrategias de afrontamiento específicas (e.g., control de la activación, auto-habla positiva y negativa, planificación, confrontación), mientras que el enfoque macro-analítico agrupa estrategias de afrontamiento dirigidas a una misma finalidad (e.g., estrategias orientadas a regular la reacción emocional como la resignación o la expresión). De acuerdo con la revisión de Skinner, Edge, Altman y Sherwood (2003), la agrupación tradicional se ha centrado en la función del afrontamiento (i.e., cuál es el propósito del afrontamiento) dividiéndolo en estrategias orientadas a la tarea y orientadas a la emoción. La agrupación en base a las características topológicas (i.e., tipo o método de afrontamiento) puede usarse para clasificarlas en función del estilo de afrontamiento (e.g., activo, pasivo, cognitivo y conductual), la agrupación más común bajo este enfoque es el afrontamiento de aproximación y el de evitación. Una tercera agrupación, incluye las acciones (i.e., objetivos y emociones que dirigen la atención i la conducta), la más común bajo este enfoque divide el afrontamiento en el de control primario y el de control secundario. Nuestro trabajo adopta un enfoque macro-analítico y agrupa el afrontamiento en base a su función (i.e., orientado a la tarea u orientado a la emoción). Las estrategias orientadas a la tarea se centran en el problema e implican acciones directas para alterar la situación y reducir el estrés (e.g., planificación o esfuerzo). Las estrategias orientadas a la emoción se centran en alterar la respuesta emocional fruto de las situaciones estresantes (e.g., aislamiento o relajación). En términos de efectividad del afrontamiento, si bien el planteamiento teórico rechaza la idea de que un tipo de afrontamiento sea mejor que otro, generalmente se considera que las situaciones percibidas como controlables requieren de un afrontamiento centrado en la tarea, mientras que ante las incontrollables se requiere un afrontamiento más centrado en la emoción.

La CMRT, relaciona los aspectos emocionales con los motivacionales bajo el argumento de que la emoción es un proceso derivado de la búsqueda y el logro de los objetivos personales del individuo y por lo tanto, de su motivación. Las personas pueden presentar dos tipos de motivación que regulan su comportamiento a la hora de realizar una actividad: la motivación intrínseca (i.e., el comportamiento se lleva a cabo por la satisfacción y el placer inherente de la propia participación en la actividad), y la motivación extrínseca (i.e., el comportamiento se da para recibir consecuencias positivas o evitar consecuencias negativas). Por otro lado, como forma no regulada del comportamiento existe la amotivación que supone una ausencia de motivación y falta de intencionalidad en la participación de una actividad concreta.

Deci y Ryan (1985) proponen un continuo de formas motivacionales de menos a más autodeterminadas en función de la percepción de causalidad sobre la conducta. La amotivación donde la conducta se percibe como no intencionada y sin efectos sobre el entorno (e.g., árbitros que no tienen claro por qué arbitran), la regulación controlada como una regulación conductual llevada a cabo por presiones y dirección externa (e.g., árbitros que arbitran por la remuneración o por no defraudar a las personas su entorno); y la regulación autónoma definida como una conducta causada por intereses y valores del propio individuo (e.g., árbitros que arbitran porque consideran el arbitraje una parte de sí mismos). Estas formas de regulación, pueden tener distintos efectos emocionales, cognitivos y conductuales sobre el individuo. Las formas más autónomas proporcionarían mayor satisfacción y bienestar, mejor rendimiento en la propia actividad y, a largo plazo, consecuencias positivas sobre la salud mental, mientras que la amotivación y la regulación controlada, implicarían menor rendimiento y satisfacción en la práctica y consecuencias negativas asociadas como el estrés. Para Deci y Ryan (1985) el entorno y las personas que lo conforman son un elemento fundamental en la facilitación de un tipo de motivación u otro. Así pues, el contexto social tiene influencia en la promoción de un tipo de motivación más intrínseca o más extrínseca así como en la evaluación de las situaciones estresantes (Ntoumanis, Edmunds, y Duda, 2009). De este modo, un contexto social de apoyo resultará en una evaluación más positiva de la situación estresante y un mayor grado de motivación autodeterminada.

Existe una línea de trabajo sobre la motivación autodeterminada de la figura del entrenador (Stebbing, Taylor, Spray, y

Ntoumanis, 2012) en relación a las oportunidades profesionales y presiones que estos perciben de la directiva de sus clubes. Esta propuesta ha comprobado que las variables de Estabilidad Laboral y la percepción de Oportunidades de Desarrollo Profesional promueven el bienestar psicológico de los entrenadores, mientras que la variable de Conflicto Personal-Profesional era predictor del malestar psicológico. Desde un enfoque de la psicología de las organizaciones, el trabajo de Cuskelly y Hoye (2013) examina la influencia del apoyo organizacional percibido sobre el nivel de estrés de los árbitros y su intención de continuar arbitrando, encontrando menores niveles de estrés en los que percibían apoyo y en consecuencia mayor compromiso con el arbitraje de cara a seguir en la profesión.

En base a todo lo expuesto, este estudio tiene como objetivo principal explorar si existen diferencias en la percepción de las fuentes de estrés, la evaluación cognitiva precompetitiva, las emociones, las estrategias de afrontamiento, y la motivación de los árbitros de fútbol, en función del grado de apoyo percibido por parte del Comité Técnico de Árbitros (CTA).

METODOLOGIA

Participantes

La muestra del estudio estuvo formada por 548 árbitros de fútbol federados (95% hombres) con un rango de edad de los 14 a los 50 años ($M = 22.46$, $DT = 5.95$). El 43% de los participantes tenían entre 14 y 20 años de edad, el 47% entre 20 y 30, y el 10% restante entre 30 y 50. En cuanto a las categorías que arbitraban, el 40% de los participantes arbitraba partidos de fútbol base y amateurs provinciales, el 42% arbitraba categorías regionales, el 8% lo hacía en categorías semiprofesionales (i.e., 3ª división y 2ª división B) y el 10% arbitraba ligas de veteranos.

Instrumentos

La escala de respuesta utilizada para todos los cuestionarios fue una escala Likert de 7 puntos (1= *Totalmente en desacuerdo*; 7= *Totalmente de acuerdo*).

Fuentes de estrés. Para la evaluación de las fuentes de estrés de dentro del partido se utilizó el *Sources of Officiating Stress Questionnaire* (SOSQ) de Voight (2009) que mostró unos índices de consistencia interna adecuados para las diferentes escalas en su versión original, con valores alfa de Cronbach que oscilaron entre .67 y .84. Un total de 20 ítems planteaban posibles elementos estresantes agrupados en situaciones relacionadas con el miedo a cometer errores (e.g., "pitar lo que no es o pitar algo mal"), las confrontaciones (e.g., "insultos o recriminaciones por parte de los jugadores"), los conflictos interpersonales (e.g., "contradecirme en las decisiones con un compañero"), y las presiones del partido (e.g., "la presencia del informador u otro árbitro"). Para la evaluación de las fuentes de estrés fuera del partido utilizamos el Cuestionario de Estrés de Árbitros de Fútbol (CEAF) de Alonso-Arbiol et al. (2005) un instrumento que mostró una buena consistencia interna en su versión original con un coeficiente alfa de Cronbach de .88, y el *Sources of Officiating Stress Questionnaire* (SOSQ) de Voight (2009). Un total de 8 ítems planteaban posibles elementos estresantes agrupados en situaciones relacionadas con la conciliación del arbitraje con la vida (e.g., compaginar las demandas del arbitraje con las demandas familiares) y situaciones referentes a la relación con el Comité Técnico de Árbitros (e.g., las perspectivas de promoción poco claras). Los ítems fueron introducidos por la frase: "Generalmente para mí es estresante...". A mayor puntuación en las diferentes subescalas, mayor percepción de estrés.

Evaluación cognitiva precompetitiva. Para la evaluación que los árbitros realizaban a la hora de tener que arbitrar los partidos, utilizamos el *Precompetitive Appraisal Measure* (PAS) de Wolf, Evans, Laborde, y Kleinert (2014). Tres ítems median la evaluación primaria (e.g., el partido es importante para mí) y 4 ítems la evaluación secundaria (e.g., tengo los recursos para hacerle frente). Este instrumento ha mostrado unas buenas propiedades psicométricas en su versión original con valores alfa de Cronbach entre .75 y .80. Los ítems fueron introducidos por la frase: "Antes de un partido, normalmente pienso que...". Una puntuación mayor en la evaluación primaria que en la secundaria indica evaluación de amenaza ante los partidos, mientras que una puntuación alta en ambas indica una evaluación de desafío.

Emociones. Para la evaluación de las emociones asociadas al arbitraje utilizamos el *Sport Emotions Questionnaire* (SEQ) de Jones, Lane, Bray, Uphill, y Catlin (2005). El cuestionario está formado por 5 subescalas, dos de 5 ítems y tres de 4 ítems, que se agrupan en dos factores que evalúan emociones positivas (i.e., felicidad y entusiasmo) y emociones negativas (i.e., ansiedad, enfado y desánimo). Este instrumento ha mostrado una buena consistencia interna en su versión original con valores alfa de Cronbach que oscilaron entre .81 y .88. Los ítems fueron introducidos por la frase: "Normalmente arbitrando me siento...". Para ambas subescalas, una puntuación mayor significa mayor percepción de emociones positivas o negativas asociadas al arbitraje.

Estrategias de afrontamiento. La evaluación del afrontamiento se llevó a cabo mediante el *Acute Coping Questionnaire for Officials* (ACQO) de Voight (2009). Nueve ítems median el afrontamiento orientado a la tarea (e.g., me esfuerzo en hacer algo sobre esa situación) y 5 el afrontamiento orientado a la emoción (e.g., asumo que no podré desarrollar mi mejor arbitraje). Este instrumento ha mostrado una buena consistencia interna en su versión original con valores alfa de Cronbach que oscilaron entre .80 y .91. Los ítems fueron introducidos por la frase: “Generalmente ante una situación estresante...”. Puntuaciones mayores indican un mayor uso de esas estrategias de afrontamiento ante las situaciones estresantes.

Regulación Conductual. Para la evaluación de la regulación conductual en el arbitraje utilizamos el cuestionario de Regulación Conductual en el Deporte (Viladrich, Torregrosa, y Cruz, 2011) que mide las razones por las que se realiza una actividad. El instrumento está formado por seis subescalas, de cuatro ítems cada una, que se agrupan en tres factores que evalúan la regulación autónoma (e.g., porque disfruto), la regulación externa (e.g., para satisfacer a las personas que quieren que lo practique) y la amotivación (e.g., a pesar de que me pregunto por qué paso por esto). Este instrumento ha mostrado valores alfa de Cronbach entre .62 y .80 en su versión original. Los ítems fueron introducidos por la frase: “Soy árbitro...”. Para todas las subescalas una puntuación mayor significa mayor percepción de esa forma de regulación en la práctica del arbitraje y viceversa.

Apoyo del CTA. Para la evaluación del apoyo utilizamos el *Perceived Organisational Support* (POS) de Neves y Eisenberger (2014). Este instrumento había sido previamente utilizado con árbitros en el trabajo de Cuskelly y Hoye (2013). Un total de 6 ítems planteaban situaciones de apoyo (e.g., está dispuesto a ayudarme para que arbitre al máximo) y 4 ítems situaciones de falta de apoyo (e.g., no hace caso de las reclamaciones o quejas hechas por mí). Este instrumento ha mostrado una buena consistencia interna en su versión original con un valor alfa de Cronbach de .91. Los ítems fueron introducidos por la frase: “Generalmente el Comité Técnico de Árbitros...”. A mayor puntuación en este instrumento, mayor percepción de apoyo por parte de los árbitros sobre el CTA.

Procedimiento

Del total de participantes, 421 contestaron el cuestionario de manera presencial mientras que los 127 restantes lo hicieron mediante encuesta *online*. Con autorización previa del Comité Técnico de Árbitros (CTA) de la Federación Catalana de Fútbol (FCF) contactamos con diversas delegaciones territoriales para acordar las sesiones de recogida de datos presencial, que se realizaron aprovechando las sesiones formativas que realizaban los árbitros una vez por semana. En estas sesiones se explicaron los propósitos del estudio, se les animó a contestar con honestidad y se aseguró la confidencialidad de los datos. Una vez aceptaban participar en el estudio, firmaban un consentimiento informado y respondían los cuestionarios. El orden de presentación de las diferentes escalas fue el mismo para participantes que respondieron presencialmente y los que lo hicieron vía online. En primer lugar se presentaba el cuestionario de apoyo percibido, seguido del cuestionario de regulación conductual, el de evaluación cognitiva precompetitiva, el de emociones, el de fuentes de estrés y el de afrontamiento. La recogida de datos tuvo una duración aproximada de 25 minutos. Paralelamente el CTA hizo llegar un enlace a la versión online del cuestionario a aquellos árbitros de más categoría que no acudían regularmente a las sesiones formativas. El proceso de información y consentimiento informado también fue completado vía online.

Análisis estadístico

En primer lugar se calcularon los estadísticos descriptivos para el total de la muestra. Posteriormente se realizó un análisis de conglomerados con el método de las K-Medias, clasificando a los participantes en tres grupos en función de la variable Apoyo del CTA y se calcularon los estadísticos descriptivos para los tres subgrupos en base al apoyo percibido (i.e., bajo, medio, alto). El análisis inferencial se llevó a cabo mediante la prueba ANOVA fijándose el nivel de significación en $\alpha = 0.05$. Finalmente se calcularon los estadísticos de contraste para comparar las diferencias entre subgrupos respecto a las variables analizadas en el estudio y el estadístico *d* de Cohen para estimar el tamaño del efecto de la diferencia entre las medias. De acuerdo con Cohen (1988) valores iguales o superiores a 0.20 indican una diferencia pequeña, iguales o superiores a 0.50 una diferencia moderada e iguales o superiores a 0.80 una diferencia grande.

RESULTADOS

En la Tabla 1 se presentan los estadísticos descriptivos para el total de la muestra. Tal como puede observarse, los árbitros participantes en este estudio muestran valores superiores al punto medio de la escala (i.e., 4) en la evaluación cognitiva primaria y secundaria, las emociones positivas, las estrategias de afrontamiento centradas en la tarea, la regulación autónoma y el apoyo percibido por parte del CTA. Encontramos puntuaciones por debajo del punto medio de la escala en el

estrés dentro y fuera del partido, las emociones negativas, las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción, la regulación controlada y la amotivación.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de las variables del estudio

	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>DT</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
Estrés Dentro del partido	542	3.54	0.99	1.00	6.48
Estrés Fuera del partido	542	3.57	1.37	1.00	7.00
Evaluación Cognitiva Primaria	544	5.67	0.97	2.00	7.00
Evaluación Cognitiva Secundaria	544	5.89	0.77	3.00	7.00
Emociones Positivas	543	5.04	0.97	1.88	7.00
Emociones Negativas	543	2.48	0.84	1.00	5.83
Afrontamiento Tarea	540	5.03	0.90	1.00	7.00
Afrontamiento Emoción	537	3.04	1.03	1.00	6.40
Regulación Autónoma	547	5.58	0.85	2.08	7.00
Regulación Controlada	547	1.76	0.92	1.00	6.00
Amotivación	547	1.75	1.05	1.00	7.00
Apoyo del CTA	548	4.97	1.01	1.70	7.00

Nota: Rango potencial 1-7; DT: Desviación Típica

El análisis de conglomerados con el método de las K-Medias definió tres grupos en función de la variable nivel de apoyo percibido por parte del CTA: grado de apoyo percibido bajo ($M = 3.36$, $DT = 0.50$); grado de apoyo percibido medio ($M = 4.60$, $DT = 0.37$); y grado de apoyo percibido alto ($M = 5.93$, $DT = 0.45$). En la Tabla 2 se presentan los estadísticos descriptivos por grupos y los resultados de la prueba ANOVA de análisis de la varianza. Estos resultados muestran diferencias estadísticamente significativas en la evaluación cognitiva primaria y secundaria, las emociones positivas, el afrontamiento orientado a la tarea y la regulación autónoma; siendo superiores las puntuaciones en el grupo de apoyo medio respecto al bajo, y en el grupo de apoyo alto respecto al medio. También se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en el estrés fuera del partido, las emociones negativas y la amotivación; encontrando puntuaciones menores en el grupo de apoyo medio respecto al bajo, y en el grupo de apoyo alto respecto al medio. No se han hallado diferencias significativas para el estrés dentro del partido, el afrontamiento orientado a la emoción y la regulación controlada.

Tabla 2. Descriptivos y análisis de la varianza ANOVA en función del nivel de apoyo percibido del CTA

	Descriptivos según grupos			ANOVA	
	<i>Bajo</i> (<i>n</i> = 84)	<i>Medio</i> (<i>n</i> = 234)	<i>Alto</i> (<i>n</i> = 230)	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Estrés Dentro del partido	3.60 ± 1.00	3.50 ± 1.00	3.56 ± 0.97	.369	.692
Estrés Fuera del partido	4.21 ± 1.42	3.68 ± 1.34	3.24 ± 1.29	17.275	<0.001
Evaluación Cognitiva Primaria	5.32 ± 1.14	5.60 ± 0.95	5.87 ± 0.86	11.394	<0.001
Evaluación Cognitiva Secundaria	5.75 ± 0.82	5.81 ± 0.79	6.02 ± 0.70	5.811	<0.005
Emociones Positivas	4.69 ± 1.11	4.99 ± 0.93	5.22 ± 0.92	9.540	<0.001
Emociones Negativas	2.72 ± 0.91	2.50 ± 0.81	2.38 ± 0.83	5.101	<0.005
Afrontamiento Tarea	4.88 ± 0.99	4.93 ± 0.92	5.19 ± 0.83	6.022	<0.005
Afrontamiento Emoción	3.24 ± 1.19	3.05 ± 1.04	2.96 ± 0.96	2.186	.113
Regulación Autónoma	5.11 ± 1.03	5.44 ± 0.82	5.89 ± 0.67	34.935	<0.001
Regulación Controlada	1.78 ± 0.89	1.79 ± 1.00	1.71 ± 0.84	.520	.595
Amotivación	2.39 ± 1.48	1.77 ± 0.98	1.50 ± 0.79	24.000	<0.001

Nota: Media ± Desviación Típica; *F* = estadístico *f* de Fisher; *Sig.* = nivel de significación *p*.

En la Tabla 3 se presentan los resultados del análisis de contrastes entre grupos. En cuanto al estrés fuera del partido, se observan diferencias de medias estadísticamente significativas entre los tres grupos aunque éstas son superiores entre el grupo de apoyo bajo y alto con un tamaño del efecto moderado.

Tabla 3. Análisis de contrastes, comparaciones post-hoc entre los grupos y tamaño del efecto

	Bajo vs Medio			Bajo vs Alto			Medio vs Alto		
	Sig.	IC 95%	d	Sig.	IC 95%	d	Sig.	IC 95%	d
Estrés Dentro ^a	.729	-0.40; 0.20	.10	.955	-0.26; 0.34	.04	.793	-0.28; 0.16	-.06
Estrés Fuera ^a	<0.05	-0.93; -0.12	.38	<0.001	0.57; 1.12	.71	<0.005	0.15; 0.74	.33
Ev. Cog. Primaria ^b	.116	-0.61; 0.05	-.27	<0.001	-0.88; -0.22	-.56	<0.005	-0.47; -0.07	-.30
Ev. Cog. Secundaria ^a	.778	-0.29; 0.16	-.07	<0.05	-0.50; -0.04	-.35	<0.05	-0.37; -0.04	-.28
Emociones Positivas ^a	<0.05	-0.59; -0.01	-.30	<0.001	-0.81; -0.23	-.52	<0.05	-0.43; -0.01	-.25
Emociones Negativas ^a	.094	-0.03; 0.48	.26	<0.05	0.09; 0.59	.40	.288	-0.07; 0.30	.15
Afrontamiento Tarea ^a	.868	-0.33; 0.21	-.05	<0.05	-0.58; -0.04	-.34	<0.05	-0.45; -0.06	-.30
Afront. Emoción ^b	.412	-0.16; 0.55	.17	.147	-0.07; 0.63	.26	.614	-0.13; 0.31	.09
Reg. Autónoma ^b	<0.05	-0.63; -0.03	-.35	<0.001	-1.06; -0.49	-.90	<0.001	-0.61; -0.28	-.60
Reg. Controlada ^a	.999	-0.28; 0.27	-.01	.790	-0.20; 0.35	.08	.598	-0.12; 0.28	.09
Amotivación ^b	<0.005	0.20; 1.03	.49	<0.001	0.48; 1.29	.75	<0.005	0.08; 0.46	.30

Nota: Sig. = nivel de significación p; IC95% = Intervalo de Confianza al 95%; d = d de Cohen; ^aTest de Levene p > 0.05. Post-hoc HSD de Tukey; ^bTest de Levene p < 0.05. Post-hoc Games-Howell.

En la evaluación cognitiva primaria y secundaria las diferencias estadísticamente significativas se dan entre los contrastes bajo vs alto; y medio vs alto, siendo superiores para el primer contraste, con un tamaño del efecto moderado para la evaluación primaria y pequeño para la evaluación secundaria. En cuanto a las emociones positivas, se muestran diferencias estadísticamente significativas en los tres contrastes, aunque la mayor diferencia se da en el contraste bajo vs alto con un tamaño del efecto moderado. En las emociones negativas las diferencias estadísticamente significativas se dan en el contraste bajo vs alto con un tamaño del efecto pequeño. En el afrontamiento tarea se encuentran diferencias estadísticamente significativas en el contraste bajo vs alto; y medio vs alto, siendo ligeramente superiores para el primer contraste, aunque con un tamaño del efecto pequeño. En la regulación autónoma y la amotivación se muestran diferencias estadísticamente significativas en los tres contrastes, aunque éstas son superiores en el contraste apoyo bajo vs alto, obteniendo un tamaño del efecto grande para la regulación autónoma y moderado para la amotivación.

DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio ha sido explorar si existían diferencias en la percepción de las fuentes de estrés, la evaluación cognitiva precompetitiva, las emociones, las estrategias de afrontamiento, y la motivación de los árbitros de fútbol, en función del grado de apoyo percibido por parte del CTA. Los resultados obtenidos a nivel descriptivo, ponen de manifiesto un colectivo que generalmente percibe apoyo por parte del CTA, con niveles moderados de estrés tanto dentro como fuera del partido, con una evaluación cognitiva precompetitiva de desafío, con una respuesta emocional positiva, con más estrategias de afrontamiento centradas en la tarea que en la emoción, y con alta regulación autónoma para el arbitraje.

Al explorar las diferencias en función del nivel de apoyo percibido, podemos concluir que el grupo con alta percepción de apoyo obtiene puntuaciones superiores respecto al medio en la evaluación cognitiva primaria y secundaria, las emociones

positivas, el afrontamiento orientado a la tarea y la regulación autónoma y menores puntuaciones en el estrés fuera del partido, las emociones negativas y la amotivación. A su vez, las puntuaciones en la evaluación cognitiva primaria y secundaria, las emociones positivas, el afrontamiento orientado a la tarea y la regulación autónoma son superiores para el grupo de apoyo medio respecto al bajo, y menores en el estrés fuera del partido, las emociones negativas y la amotivación. De este modo aquellos árbitros que perciben apoyo están más motivados intrínsecamente perciben menor estrés fuera del partido, utilizan estrategias centradas en la tarea y experimentan más emociones positivas en el arbitraje que aquellos que perciben un menor apoyo por parte del CTA.

En línea con los trabajos de Kellett y Shilbury (2007) y Kellett y Warner (2011), nuestros resultados ponen de manifiesto la importancia de los aspectos sociales más que las experiencias dentro de partido, encontrando puntuaciones superiores en el estrés fuera del partido que en el de dentro. Además no se han encontrado diferencias entre los distintos grados de apoyo del CTA y el estrés dentro del partido, por lo que podemos concluir que el grado de apoyo se relaciona con el manejo de los estresores de fuera de partido (e.g., conciliación del arbitraje con la vida familiar-laboral), sin embargo no ocurre lo mismo con el manejo del estrés dentro del partido (e.g., confrontaciones con jugadores).

De acuerdo con los postulados de Lazarus y Folkman (1984) y Lazarus (1999), el estrés es el resultado de una evaluación cognitiva de amenaza sobre la situación, esta evaluación se da cuando no se percibe control sobre la situación ni se dispone de los recursos para hacerle frente. En nuestro estudio los árbitros realizan una evaluación cognitiva de desafío, por tanto perciben control situacional y posesión de los recursos necesarios para hacerle frente. Ello podría explicar las puntuaciones de estrés obtenidas por debajo del punto medio de la escala, la reacción emocional positiva por encima de la negativa y las estrategias de afrontamiento centradas en la tarea, un tipo de estrategias que se dan cuando se realiza una evaluación cognitiva de desafío tal como indica la CMRT.

El contexto social influye sobre la evaluación de las situaciones estresantes así como en la promoción de un tipo de motivación más intrínseca o más extrínseca. Un contexto social de apoyo resultará en una evaluación más positiva de la situación estresante y un mayor grado de motivación autodeterminada. El trabajo de Cuskelly y Hoye (2013) encontró menores niveles de estrés en los árbitros que percibían apoyo y en consecuencia mayor compromiso con el arbitraje de cara a seguir en la profesión. Stebbings et al. (2012), encontraron que el conflicto personal-profesional es predictor del malestar psicológico, mientras que la estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo lo eran del bienestar psicológico. Los árbitros de nuestro estudio perciben apoyo por parte del CTA (e.g., oportunidades de promoción y desarrollo, sentirse valorado) y obtienen puntuaciones altas en la regulación autónoma. Al examinar las diferencias en los diferentes grupos de apoyo percibido encontramos menores puntuaciones de estrés y mayor regulación autónoma en los grupos de apoyo medio y alto, apoyando así la importancia de un contexto social de apoyo tal como plantean los estudios en esta línea.

En este trabajo se ha estudiado la relación entre un contexto de apoyo y sus consecuentes en cuanto al estrés, la evaluación cognitiva precompetitiva, las emociones, las estrategias de afrontamiento y la motivación de los árbitros de fútbol. Sin embargo no se han controlado variables como la edad y la categoría, líneas futuras deberían considerar su análisis puesto que podrían estar relacionadas con el grado de apoyo percibido y las demás variables de estudio. Nuestro trabajo se centra en el estudio de un colectivo al que se le ha prestado menor atención en comparación con otros participantes como jugadores y entrenadores. Aunque la naturaleza de este estudio es correlacional, hemos podido explorar la percepción de los árbitros sobre su contexto, así como sobre otras variables relevantes para su oficio. Trabajos posteriores podrían explorar relaciones de causalidad, en cuanto a la influencia del contexto sobre el estrés, la evaluación cognitiva, las emociones, el afrontamiento y la motivación. En cuanto al afrontamiento, nuestro estudio se ha centrado en las estrategias centradas en la tarea y en la emoción, trabajos futuros podrían incluir también las estrategias de evitación, un tipo de estrategias exploradas en otros estudios y que podrían resultar relevantes en la tarea de arbitrar.

APORTACIONES DIDÁCTICAS

Este trabajo ha puesto de manifiesto la importancia de un entorno de apoyo por parte de los comités técnicos de cara a la motivación, el manejo del estrés, la respuesta emocional y el afrontamiento de los árbitros de fútbol. Los resultados obtenidos en cuanto a las puntuaciones de estrés de fuera del partido sugieren la necesidad de incorporar nuevos contenidos a los programas de capacitación de los árbitros, tradicionalmente centrados en el reglamento y las situaciones de conflicto en el partido. Estos contenidos pueden incluir técnicas de gestión del tiempo de cara a una mejor conciliación entre arbitraje y vida. A su vez implementar políticas de apoyo por parte de comités y federaciones para favorecer la conciliación, la transparencia en los procesos de promoción, o la dotación de recursos para que afronten las dificultades encontradas puede resultar de gran ayuda para el colectivo.

REFERENCIAS

- Alonso-Arbiol, I., Falcão, F., López, M., Ordaz, B., y Ramírez, A. (2005). Development of a questionnaire for the assessment of sources of stress in Spanish soccer referees. *Ansiedad Y Estrés*, 11(2/3), 175-188.
- Anshel, M. H., y Weinberg, R. S. (1995). Sources of Acute Stress in American and Australian Basketball Referees. *Journal of Applied Sport Psychology*, 7, 11-22.
- Crocker, P. R. E., Taminem, K. A., y Gaudreau, P. (2015). Coping in sport. In S. Hanton y S. D. Mellalieu (Eds.), *Contemporary advances in sport psychology: A review* (pp. 28-67). New York: Routledge.
- Cruz, J. (1997). Asesoramiento psicológico en arbitraje y juicio deportivo. En J. Cruz (Ed). *Psicología del deporte*. (pp. 245-269). Madrid: Síntesis.
- Cuskelly, G., y Hoyer, R. (2013). Sports officials' intention to continue. *Sport Management Review*. <http://doi.org/10.1016/j.smr.2013.01.003>
- Goldsmith, P. A., y Williams, J. M. (1992). Perceived stressors for football and volleyball officials from three rating levels. *Journal of Sport Behavior*, 15, 106-118.
- Hancock, D. J., Rix-lièvre, G., y Côté, J. (2015). International Review of Sport and Exercise Psychology Citation network analysis of research on sport officials: a lack of interconnectivity. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 8(1), 95-105. <http://doi.org/10.1080/1750984X.2015.1022202>
- Jones, M. V., Lane, A. M., Bray, S. R., Uphill, M., y Catlin, J. (2005). Development and Validation of the Sport Emotion Questionnaire. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 27, 407-431.
- Jones, M. V., y Uphill, M. A. (2012). Emotion in sport: antecedents and performance consequences. In J. Thatcher, M. Jones, y D. Lavalle (Eds.), *Coping and emotion in sport* (pp. 33-61). New York: Routledge. http://doi.org/10.4324/9780203852293_chapter_2
- Kellett, P., y Shilbury, D. (2007). Umpire Participation: Is Abuse Really the Issue? *Sport Management Review*, 10(3), 209-229. [http://doi.org/10.1016/S1441-3523\(07\)70012-8](http://doi.org/10.1016/S1441-3523(07)70012-8)
- Kellett, P., y Warner, S. (2011). Creating Communities that Lead to Retention: The Social Worlds and Communities of Umpires. *European Sport Management Quarterly*, 11(5), 471-494. <http://doi.org/10.1080/16184742.2011.624109>
- Lazarus, R. S. (1999). Stress and emotion: A new synthesis. New York: Springer.
- Lazarus, R. S. (2000). How emotions influence performance in competitive sports. *The Sport Psychologist*, 14, 229-252.
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York: Springer.
- Marrero, G., y Gutiérrez, C. (2002). Las motivaciones de los árbitros de fútbol. *Revista de Psicología Del Deporte*, 11, 69-82.
- Neves, P., y Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 187-205. <http://doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0021>
- Nicholls, A. R., Polman, R. C. J., y Levy, A. R. (2012). A path analysis of stress appraisals, emotions, coping, and performance satisfaction among athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 13(3), 263-270. <http://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.12.003>
- Ntoumanis, N., Edmunds, J., y Duda, J. L. (2009). Understanding the coping process from a self-determination theory perspective. *British Journal of Health Psychology*, 14, 249-260. <http://doi.org/10.1348/135910708X349352>
- Rayney, D. W. (1995). Stress, burnout, and intention to terminate among umpires. *Journal of Sport Behavior*, 18, 312-323.
- Stebbing, J., Taylor, I. M., Spray, C. M., y Ntoumanis, N. (2012). Antecedents of perceived coach interpersonal behaviors: the coaching environment and coach psychological well- and ill-being. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 34(4), 481-502.
- Taylor, A. H., y Daniel, J. V. (1988). Sources of stress in soccer officiating: an empirical study. In T. Reilly, A. Lees, K. Davids, y W. J. Murphy (Eds.), *Science and football: Proceedings of the First World Congress of Science and Football* (pp. 538-544). London: E. & F.N. Spon.
- Taylor, A. H., Daniel, J. V., Leith, L., y Burke, R. J. (1990). Perceived stress, psychological burnout and paths to turnover intentions among sport officials. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2, 84-97. <http://doi.org/>
- Viladrich, C., Torregrosa, M., y Cruz, J. (2011). Psychometric quality supporting the Spanish adaptation of the behavioral regulation in sport questionnaire. *Psicothema*, 23(4), 786-794.
- Voight, M. (2009). Sources of stress and coping strategies of US soccer officials. *Stress and Health*, 25(1), 91-101. <http://doi.org/10.1002/smi.1231>
- Warner, S., Tingle, J., y Kellett, P. (2013). Officiating Attrition: The Experiences of Former Referees Via a Sport Development Lens. *Journal of Sport Management*, 27, 316-328.
- Wolf, S. A., Evans, M. B., Laborde, S., y Kleinert, J. (2014). Assessing what generates precompetitive emotions: development of the precompetitive appraisal measure. *Journal of Sports Sciences*, 37-41. <http://doi.org/10.1080/02640414.2014.951873>

Versión Digital

<http://g-se.com/es/journals/kronos/articulos/apoyo-contra-el-estres-como-podemos-ayudar-a-los-arbitros-2295>

Anexo C: Artículo 3

Soriano, G., Ramis, Y., Torregrosa, M., y Cruz, J. (en prensa). El lado positivo del arbitraje: Percepción de Apoyo organizacional, motivación y compromiso. *Revista de Psicología del Deporte*.

1

2

3

4 El Lado Positivo del Arbitraje: Percepción de Apoyo Organizacional, Motivación
5 y Compromiso

6 The Positive Side of Refereeing: Perception of Organisational Support,
7 Motivation and Commitment

8 O Lado Positivo da Arbitragem: Percepção do Apoio Organizacional, Motivação
9 e Compromisso

10 Gerard Soriano, Yago Ramis, Miquel Torregrossa y Jaume Cruz

11 Universitat Autònoma de Barcelona

12

13 *Nota de los autores*

14 Este trabajo ha sido subvencionado en parte por la UE Cátedra Real
15 Madrid- UEM 2015/01RM

16 Gerard Soriano (Autor de correspondencia). Facultat de Psicologia,

17 Departament de Psicologia Bàsica, Evolutiva i de l' Educació. Universitat

18 Autònoma de Barcelona, Bellaterra- Barcelona, 08913. E-mail:

19 gerard.soriano@uab.cat

20

21

1

Resumen

2

Partiendo de la Teoría de la Autodeterminación, el objetivo de este trabajo es

3

evaluar si la percepción de los árbitros sobre un entorno de apoyo organizacional

4

favorece el compromiso y si el tipo de motivación (i.e., autónoma o controlada)

5

tiene un papel mediador en esta relación. En el estudio participaron 385 árbitros

6

de fútbol en etapas de formación federados en Cataluña ($M_{edad} = 20.03$) que

7

fueron encuestados acerca del grado de apoyo organizacional percibido, así como

8

de sus motivos de vinculación con el arbitraje y del compromiso para seguir

9

arbitrando. Se realizó un análisis de ecuaciones estructurales cuyos resultados

10

apoyaron un modelo de mediación parcial dónde el apoyo organizacional

11

percibido predecía positivamente el compromiso vía la motivación autónoma ($\beta =$

12

0.558 , $p < 0.001$) y negativamente vía la motivación controlada ($\beta = -0.137$, $p <$

13

0.001). Se encontró un efecto directo del apoyo sobre el compromiso y un efecto

14

indirecto del apoyo sobre el compromiso a través de la motivación autónoma. Los

15

resultados aportaron evidencias acerca de la influencia de un entorno de apoyo por

16

parte del comité técnico de árbitros para favorecer la motivación autodeterminada

17

del colectivo y su compromiso con el arbitraje.

18

Palabras clave: Teoría de la autodeterminación, árbitros, fútbol, modelo

19

de ecuaciones estructurales

20

1

Abstract

2

Framed on Self Determination Theory, the aim of this paper is to evaluate if the

3

referees' perception of organizational support favors the commitment and if the

4

type of motivation (i.e., autonomous or controlled) has a mediating role in this

5

relationship. The study involved 385 Catalan licensed soccer referees in early

6

stages ($M_{age} = 20.03$) who were surveyed about the degree of perceived

7

organizational support, as well as the reasons for participating in refereeing and

8

their commitment. Structural equation modeling was performed, the results

9

supported a partial mediation model where perceived organizational support

10

positively predicted commitment via autonomous motivation ($\beta = 0.558, p <$

11

0.001) and negatively via controlled motivation ($\beta = -0.137, p < 0.001$). There was

12

a direct effect of perceived organizational support on commitment and an indirect

13

effect through autonomous motivation. The results provided evidence about the

14

influence of a supportive environment on self determined motivation and

15

commitment.

16

Keywords: Self determination theory, referees, soccer, structural equation

17

modeling

18

1

Resumo

2 Com base na Teoria de Auto-Determinação, o objectivo deste estudo é avaliar se a
3 percepção de árbitros em um ambiente de suporte organizacional promove
4 compromisso e se o tipo de motivação (i.e., independente ou controlada) tem um
5 papel mediador neste relacionamento. O estudo envolveu 385 árbitros de futebol
6 em fases de treinamento Federated na Catalunha ($M_{idade} = 20.03$), que foram
7 questionados sobre o grau de apoio organizacional percebido, bem como as suas
8 razões para a ligação com a arbitragem e compromisso de continuar a arbitragem.
9 Uma análise de equações estruturais cujos resultados suportado um modelo de
10 mediação parcial onde o suporte organizacional percebido previu positivamente
11 acoplamento através de motivação autónoma ($\beta = 0,558, p < 0,001$) e
12 negativamente através da motivação controlada ($\beta = -0,137, p < 0,001$). apoiar um efeito direto sobre o compromisso e apoiar um efeito indireto
13 sobre o compromisso através da motivação autônoma foi encontrado. Os
14 resultados forneceram evidências sobre a influência de um ambiente de apoio pela
15 comissão técnica de árbitros para favorecer motivação auto-determinada coletivo
16 e compromisso com a arbitragem.

18 *Palabras chave:* Teoria de Auto-Determinação, arbitros, futebol, modelo
19 de equação estrutural

20

1 El Lado Positivo del Arbitraje: Percepción de Apoyo Organizacional, Motivación
2 y Compromiso

3 Los árbitros desempeñan un papel central en el deporte organizado y su
4 figura es clave para asegurar el funcionamiento de las competiciones (Louvet,
5 Gaudreau, Menaut, Genty, y Deneuve, 2009) y promover una experiencia
6 deportiva de calidad (Cuskelly y Hoye, 2013). Por este motivo para las
7 organizaciones deportivas y los comités técnicos resulta fundamental además de
8 mantener un número suficiente de árbitros, que éstos estén lo mejor preparados
9 posible. Sin embargo, las tasas de abandono presentadas en diversos estudios
10 (e.g., Cuskelly y Hoye, 2013; Kim, 2016) sugieren que las estrategias de
11 captación de nuevos árbitros por sí solas no son suficientes para asegurar el
12 correcto desarrollo de las competiciones, no contribuyen a incrementar la calidad
13 del arbitraje y suponen una inversión poco rentable para las federaciones en
14 términos de formación y campañas de captación.

15 Dado que la motivación es un aspecto clave para explicar la persistencia en
16 una actividad (Deci y Ryan, 2008), este trabajo explora qué aspectos
17 motivacionales pueden determinar que los árbitros de fútbol en etapas formativas
18 decidan seguir arbitrando. Los árbitros en etapas de formación en algún momento
19 tendrán que decidir si el arbitraje forma parte de una época concreta como
20 actividad meramente lucrativa o bien quieren integrarlo como una parcela más de
21 su vida. Entender los aspectos que promueven una motivación de calidad y
22 favorecen el compromiso con el arbitraje, puede revertir en beneficios tanto para
23 la comunidad deportiva como para los propios árbitros. En el caso del fútbol es
24 todavía más relevante. Por un lado, porque asegura la continuidad de las

1 competiciones deportivas y que éstas se realizan respecto al reglamento,
2 favoreciendo así la práctica deportiva reglada de muchos jóvenes al ser el deporte
3 más realizado a nivel mundial y el que tiene mayor número de licencias
4 federativas en España (Consejo Superior de Deportes, 2016). Por otro lado,
5 porque puede revertir en los propios árbitros, ya que al tratarse de un deporte tan
6 mediatizado, los árbitros de fútbol experimentan muchas presiones (Louvet,
7 Campo, y André, 2015) y realizar acciones que favorezcan su motivación y
8 compromiso puede ser de ayuda para el colectivo.

9 El arbitraje deportivo puede ser una ocupación estresante (García-Santos,
10 Vaquera, Calleja-González, González-Espinosa, y Ibáñez, 2017). En este sentido,
11 se han señalado aspectos que pueden tener un impacto negativo en la intención de
12 seguir arbitrando, como las faltas de respeto manifestadas a través del abuso
13 verbal o físico por parte de entrenadores, jugadores y espectadores (e.g., Hancock,
14 Rix-lièvre, y Côté, 2015). Estos aspectos tienen mayor incidencia en árbitros en
15 etapas formativas por tener menor experiencia en el afrontamiento de este tipo de
16 situaciones (Folkesson, Nyberg, Archer, y Norlander, 2002; Guillén y Feltz,
17 2011). Gairín, Muñoz, Castro, y Díaz-Vicario (2014) señalaron algunas causas
18 sobre estas conductas de intolerancia en las competiciones deportivas (e.g., más
19 preocupación por los resultados que por la formación, falta de cultura de la
20 tolerancia, presión por ganar).

21 Los árbitros tienen que afrontar demandas en los partidos y fuera de los
22 partidos (Samuel, Galily, y Tenenbaum, 2017). Más allá de las situaciones
23 conflictivas que se pueden dar durante los partidos, un estudio reciente ha
24 encontrado que a los árbitros les generaba mayor estrés los problemas asociados a

1 la falta de apoyo por parte del comité técnico de árbitros que las situaciones de
2 confrontación con jugadores y/o entrenadores (Soriano, Ramis, Torregrosa, y
3 Cruz, 2018). Otros estudios, han constatado que la percepción de falta de apoyo
4 organizacional puede incidir en el abandono del arbitraje (e.g., Forbes y
5 Livingston, 2013; Livingston y Forbes, 2016). De este modo, se han destacado
6 motivos de abandono como la falta de apoyo por parte de los dirigentes arbitrales,
7 las políticas de asignación de partidos y los mecanismos de promoción, o las
8 dificultades de conciliación del arbitraje con los estudios y el trabajo (e.g.,
9 Alonso-Arbiol, Arratibel, y Gómez, 2008; Warner, Tingle, y Kellett, 2013). Este
10 hecho pone de manifiesto la relevancia de los factores contextuales y
11 organizacionales en la percepción de burnout en árbitros (Bernardo, Macedo, y
12 Alvarez, 2017).

13 En cuanto a los motivos que influyen en querer seguir arbitrando se han
14 destacado aspectos intrínsecos como el disfrute, la sensación de reto y de
15 competencia y la importancia de las relaciones sociales (Gray y Wilson, 2013;
16 Hancock, Dawson, y Auger, 2015). Sin embargo, motivos extrínsecos, como la
17 retribución económica no se han destacado como un incentivo importante para
18 continuar en el arbitraje (Livingston y Forbes, 2016), ni como un factor
19 determinante del bienestar emocional (Pedrosa y García-Cueto, 2015). El grado de
20 apoyo que ofrece la organización, ha mostrado ser un factor importante de cara al
21 compromiso con el arbitraje. Este aspecto resulta relevante debido a que el
22 compromiso ha mostrado ser un predictor de la intención de continuar arbitrando
23 (e.g., Cuskelly y Hoye, 2013; Gray y Wilson, 2008). También se ha mostrado que
24 los árbitros que percibían mayor apoyo organizacional estaban más motivados

1 intrínsecamente (Soriano, Ramis, Torregrosa, y Cruz, 2017). Que el apoyo
2 organizacional sea un factor destacado para el abandono y para el compromiso
3 con la actividad indica que es un aspecto a tener en cuenta. En este sentido, una
4 revisión reciente sobre los estudios publicados con árbitros de fútbol (Aragão e
5 Pina, Passos, Araújo, y Maynard, 2018) ha destacado los aspectos relacionados
6 con las organizaciones deportivas como un tópico de investigación relevante en el
7 campo del arbitraje, apuntando la necesidad de desarrollar estudios futuros en esta
8 línea.

9 El Apoyo Organizacional Percibido (Eisenberger, Huntington, Hutchison,
10 y Sowa, 1986) se define como “la creencia global de las personas sobre el grado
11 en que la organización valora su contribución y se preocupa por su bienestar”
12 (Eisenberger, Huntington, Hutchison, y Sowa, 1986, p. 501) y se ha relacionado
13 positivamente con el compromiso en el arbitraje (e.g., Cuskelly y Hoye, 2013;
14 Kim, 2016). El compromiso deportivo es definido como una disposición
15 psicológica que representa el deseo de seguir participando (Scanlan, Simons,
16 Carpenter, y Schmidt, 1993) y ha mostrado ser un factor importante como
17 determinante de la conducta de abandono o de mantenimiento en el arbitraje.

18 Para estudiar la influencia del entorno (e.g., apoyo) sobre la motivación y
19 sus consecuentes (e.g., compromiso), la Teoría de la Autodeterminación (SDT,
20 *Self Determination Theory*; Deci y Ryan, 1985) se ha mostrado como un marco
21 teórico de referencia en la psicología del deporte. Bajo este enfoque, numerosos
22 estudios han confirmado la influencia del estilo interpersonal del entrenador sobre
23 la motivación y el bienestar de los deportistas (e.g., Bartholomew, Ntoumanis, y
24 Thøgersen-Ntoumani, 2009; Ramis, Torregrosa, Viladrich, y Cruz, 2013). Nuevos

1 trabajos han empezado a aplicar este marco con entrenadores (e.g., Alcaraz,
2 Torregrosa, y Viladrich, 2015; Alcaraz, Viladrich, y Torregrosa, 2015; Stebbings,
3 Taylor, Spray, y Ntoumanis, 2012) confirmando que los clubes que promovían
4 oportunidades de desarrollo profesional favorecían la motivación y el bienestar
5 psicológico de los entrenadores. Partiendo de estos hallazgos, resulta plausible
6 pensar que un entorno de apoyo por parte del comité técnico de árbitros que
7 promueva oportunidades de desarrollo profesional (e.g., formación basada en las
8 necesidades e intereses del colectivo, actividades de intercambio o programas de
9 mentores) podría influir sobre la motivación y el compromiso también en árbitros.
10 Sin embargo, la presencia de trabajos que hayan estudiado el arbitraje bajo este
11 enfoque es todavía muy escasa (Ntoumanis, 2012) y este trabajo pretende hacer
12 una aportación al respecto.

13 En el campo del arbitraje, se conoce la influencia del apoyo organizacional
14 sobre el compromiso, sin embargo, no se conoce si la motivación podría mediar
15 esta relación, tal y como se ha comprobado en los trabajos que han estudiado la
16 influencia del entorno sobre la motivación y sus consecuentes en deportistas o
17 entrenadores (e.g., Alcaraz, Torregrosa et al., 2015). La SDT distingue entre la
18 motivación autónoma (o autodeterminada) y la controlada (Deci y Ryan, 2008).
19 La motivación autónoma se refiere a la realización de una actividad por razones
20 internas con una sensación de identificación y disfrute, refleja la calidad más alta
21 de motivación y está asociada a consecuentes positivos (e.g., satisfacción,
22 rendimiento, compromiso). La motivación controlada implica que las personas
23 realizan una actividad por razones externas (e.g., remuneración), con una
24 experiencia mayor de presión y control y, se ha asociado generalmente con

1 consecuentes más negativos (e.g., menor rendimiento y satisfacción con la
2 práctica, ansiedad, abandono de la actividad).

3 Los estudios sobre arbitraje deportivo han promovido un enfoque más
4 centrado en aspectos negativos que en aspectos positivos, es decir, se han
5 focalizado más en entender lo que les hace abandonar que lo que les motiva a
6 continuar, también han prestado mayor atención a factores personales que a
7 factores contextuales como el apoyo recibido del sistema deportivo (Livingston y
8 Forbes, 2016). Este estudio tiene en cuenta estas limitaciones adoptando un
9 enfoque dirigido a los aspectos positivos y teniendo en cuenta un factor contextual
10 como el apoyo organizacional percibido. De este modo se pretende contribuir al
11 entendimiento de los factores motivacionales que pueden determinar la decisión
12 de seguir vinculados con el arbitraje. Al tratarse de un estudio que tiene en cuenta
13 un factor organizacional en árbitros de fútbol, este trabajo supone una aportación
14 en línea con un tópico de interés en la investigación sobre el arbitraje del fútbol tal
15 como señala la revisión de Aragão e Pina et al. (2018). Por ello, el objetivo
16 general de este estudio es evaluar si la percepción de los árbitros de fútbol sobre
17 un entorno de apoyo organizacional favorece el compromiso y, si el tipo de
18 motivación tiene un papel mediador en esta relación. En base a las investigaciones
19 revisadas, nuestra hipótesis plantea, por un lado, una relación directa entre el
20 apoyo organizacional percibido y el compromiso, por otro, que una mayor
21 percepción de apoyo organizacional resultará en una motivación más autónoma y
22 un mayor compromiso mientras que un menor apoyo organizacional percibido,
23 resultará en una motivación más controlada y menor compromiso. Tal como se
24 muestra en la Figura 1, el modelo hipotetizado plantea una relación directa entre

1 el apoyo organizacional y el compromiso y una relación indirecta entre el apoyo y
2 el compromiso mediante los tipos de motivación.

3 **Método**

4 **Participantes**

5 En el estudio participaron 385 árbitros de fútbol federados en Cataluña (M
6 $edad = 20.03$, $DE = 2.67$, rango de edad: 14–29). Como criterio de inclusión se tuvo
7 en cuenta que fuesen árbitros en etapas de formación. El 56% arbitraban partidos
8 en competiciones de fútbol base. El resto de participantes además de arbitrar en
9 competiciones de fútbol base también arbitraba en competiciones de fútbol
10 amateur: cuarta territorial (17%), tercera territorial (19%), segunda territorial (6%)
11 y primera territorial (2%). La experiencia media de los participantes fue de 2.70
12 temporadas ($DE = 2.28$). La muestra estuvo compuesta principalmente por
13 hombres (95%). Se utilizó un muestreo no probabilístico incidental, seleccionando
14 aquellas delegaciones territoriales de Cataluña con mayor número de árbitros. Los
15 participantes se distribuyeron en las delegaciones territoriales de Barcelona
16 (67%), Tarragona (18%), Girona (10%) y Lleida (5%).

17 **Instrumentos**

18 **Apoyo Organizacional Percibido.** Para evaluar la percepción de los
19 árbitros sobre el grado en el que el comité técnico valora su contribución y se
20 preocupa por su bienestar se utilizó la versión reducida de diez ítems del
21 *Perceived Organisational Support* (POS, Neves y Eisenberger, 2014). Este
22 instrumento ha sido utilizado con árbitros en estudios anteriores (Cuskelly y
23 Hoye, 2013; Livingston y Forbes, 2016). Aunque el cuestionario ha sido utilizado

1 con una muestra de árbitros de fútbol españoles (Soriano et al., 2017), en lengua
2 castellana no se conocen estudios de validación del instrumento. Por ello, la
3 validación del instrumento para este trabajo se comprueba mediante el ajuste del
4 modelo de medida presentado en la sección de resultados. Los ítems fueron
5 introducidos por la frase: “Generalmente el Comité Técnico de Árbitros...” (e.g.,
6 se preocupa realmente por mi bienestar).

7 **Motivación.** La motivación de los árbitros se evaluó mediante la versión
8 validada en español por Viladrich, Torregrosa, y Cruz (2011) del *Cuestionario de*
9 *Regulación Conductual en el Deporte* (BRSQ, Lonsdale, Hodge, y Rose, 2008)
10 adaptado al contexto del arbitraje. La elección del cuestionario se realizó teniendo
11 en cuenta sus buenas propiedades psicométricas y su uso extendido en el ámbito
12 deportivo (Viladrich et al., 2013). Los ítems fueron introducidos por la frase: “Soy
13 árbitro...” Basados en la literatura previa en el uso de este cuestionario (Ramis
14 et al., 2013), los ítems de las escalas de Regulación Intrínseca, Integrada e
15 Identificada se agruparon para formar el factor Motivación Autónoma (e.g.,
16 porque disfruto) y los ítems de las escalas de Regulación Extrínseca e
17 Introyectada formaron el factor Motivación Controlada (e.g., porque me siento
18 presionado por los demás para seguir haciéndolo).

19 **Compromiso.** Para la evaluación del compromiso se utilizó la subescala
20 de compromiso (6 ítems) de la versión validada en español de Sousa, Torregrosa,
21 Viladrich, Villamarín, y Cruz (2007) del *Cuestionario de Compromiso Deportivo*
22 (Scanlan, Simons, Carpenter, y Schmidt, 1993) adaptada al contexto del arbitraje.
23 Los ítems fueron introducidos por la frase: “En cuanto al arbitraje...” (e.g., *estoy*
24 *decidido a arbitrar la próxima temporada*). Este cuestionario, compuesto por seis

1 factores permite el uso de las subescalas de forma independiente (Sousa et al.,
2 2007).

3 Todos los ítems fueron contestados en una escala Likert de 7 puntos (1=
4 *Totalmente en desacuerdo*; 7= *Totalmente de acuerdo*). En la sección de
5 Resultados se presentan los índices de consistencia interna que apoyan la
6 adecuación psicométrica de los instrumentos utilizados en este estudio.

7 **Procedimiento**

8 El presente estudio se llevó a cabo siguiendo los principios éticos de
9 investigación en psicología y el código de conducta de la *American Psychological*
10 *Association*. Por medio del comité técnico de árbitros, se contactó con las seis
11 delegaciones territoriales que aglutinaban mayor número de árbitros y se
12 programaron las fechas de recogida de datos. Los participantes fueron informados
13 y aceptaron participar voluntariamente mediante la firma del consentimiento
14 informado. Los árbitros respondieron los cuestionarios en un aula antes de realizar
15 su sesión formativa habitual. Mientras respondían ningún miembro del comité
16 estuvo presente. Dos investigadores estuvieron durante el proceso para resolver
17 eventuales dudas sobre el procedimiento de respuesta y no sobre el contenido de
18 los ítems.

19 **Análisis de datos**

20 La preparación de los datos, el análisis de valores faltantes y los
21 estadísticos descriptivos se realizaron con el programa SPSS 17. Se llevó a cabo
22 un modelo de ecuaciones estructurales con el programa MPlus 7.4, tanto para el
23 modelo de medida de las diferentes variables del estudio (i.e., estimación de las
24 cargas factoriales permitiendo a las variables latentes correlacionar libremente

1 entre ellas) como para comprobar el modelo hipotetizado donde la motivación
2 media la relación entre el apoyo organizacional y el compromiso. Debido a la
3 naturaleza ordinal de los datos y la presencia de valores faltantes se utilizó el
4 estimador robusto de mínimos cuadrados ponderados (WLSMV) con el método de
5 eliminación por pares para el tratamiento de los valores faltantes. El sesgo y la
6 pérdida de potencia atribuidos a este método no tiene consecuencias cuando el
7 porcentaje de valores faltantes es menor al 5% (Graham, 2009). El ajuste del
8 modelo se evaluó mediante los índices χ^2 , el índice de ajuste comparativo (CFI),
9 el índice de ajuste Tucker-Lewis (TLI) y el error de aproximación cuadrático
10 medio (RMSEA). Valores de CFI y TLI $> .90$ y de RMSEA entre $.05$ y $.08$ son
11 considerados como indicadores de un ajuste aceptable (Marsh, Hau, y Wen,
12 2004). Debido al amplio rango de edad entre los participantes del estudio (14-29),
13 adicionalmente, se comprobó un modelo de mediación parcial con la edad como
14 covariable.

15 **Resultados**

16 **Análisis preliminares**

17 El análisis de valores faltantes no reveló patrones significativos de datos
18 faltantes, siendo la pérdida de datos como máximo del 0.8% y del 0% para la
19 mayoría de los ítems. En cuanto a la distribución de respuesta a los ítems, los
20 niveles de asimetría (-3.67 a 1.70) y curtosis (-1.34 a 12.06) evidenciaron la
21 distribución no normal de los datos, dando apoyo al uso de un estimador robusto
22 como el WLSVM (Muthén y Muthén, 2012).

23 **Descriptivos**

24 La Tabla 1 presenta los estadísticos descriptivos (media y desviación

1 estándar) y el coeficiente alpha de Cronbach para cada subescala. Los resultados
2 mostraron puntuaciones superiores al punto medio de la escala (i.e., 4) en el apoyo
3 organizacional percibido, la motivación autónoma y el compromiso, e inferiores al
4 punto medio de la escala en la motivación controlada. Los coeficientes α de
5 Cronbach para las distintas escalas del estudio fueron satisfactorios con un valor
6 superior al 0.70 según el criterio de Nunnally (1978) aportando evidencias de
7 fiabilidad de los instrumentos utilizados en este estudio.

8 **Modelos de ecuaciones estructurales**

9 **Modelo de medida.** Para comprobar las propiedades psicométricas de los
10 instrumentos utilizados se estimó un modelo de medida mediante el paradigma del
11 análisis factorial confirmatorio que se basó en 36 indicadores (i.e., ítems) y 4
12 variables latentes (i.e., factores). Los índices de ajuste para el modelo de medida
13 permitieron correlacionar libremente a las variables latentes obteniendo un ajuste
14 aceptable a los datos: $\chi^2_{(588)} = 1560.350$, $p < 0.001$; CFI = .918; TLI = .912;
15 RMSEA (IC90) = .065 (.061 - .068). El ajuste obtenido en el modelo de medida
16 permite apoyar la validez de los cuestionarios. Estos resultados apoyan la
17 estructura interna de los instrumentos utilizados, indicando que las cargas
18 factoriales de los ítems en el factor han sido adecuadas y que los ítems se han
19 distribuido adecuadamente en sus factores.

20 **Modelo de mediación parcial.** El modelo de mediación parcial mostró un
21 ajuste aceptable a los datos: χ^2 (gl) = 1436.812(589); $p < 0.001$; CFI = .927; TLI =
22 .922; RMSEA (IC90) = .061 (.057 - .065). Tal como puede observarse en la
23 Figura 2, tanto el coeficiente del efecto directo del apoyo sobre el compromiso (β
24 = 0.120, $p < 0.05$) como los coeficientes de los efectos mediados a través de la

1 motivación fueron significativos ($\beta = 0.558$, $p < 0.001$; $\beta = -0.137$, $p < 0.001$). Los
2 resultados mostraron las relaciones esperadas entre factores: el apoyo
3 organizacional predijo positivamente la motivación autónoma y negativamente la
4 motivación controlada, a su vez la motivación autónoma predijo positivamente el
5 compromiso mientras que la motivación controlada lo predijo negativamente.
6 También se mostró la influencia directa del apoyo sobre el compromiso. El
7 modelo de mediación parcial con la edad como covariable también mostró un
8 ajuste aceptable: χ^2 (gl)= 1499.240(621); $p < 0.001$; CFI = .926; TLI = .921;
9 RMSEA (IC90) = .061 (.057 - .065), sin embargo la edad no se relacionó
10 significativamente con el apoyo ($\beta = -0.090$, $p = 0.088$), la motivación autónoma
11 ($\beta = 0.062$, $p = 0.156$), la motivación controlada ($\beta = -0.059$, $p = 0.301$) y el
12 compromiso ($\beta = -0.065$, $p = 0.188$). Por tanto se optó por el modelo de mediación
13 parcial sin la edad como covariable, atendiendo a un criterio de parsimonia.
14 Adicionalmente, el análisis de los efectos indirectos del modelo para comprobar la
15 contribución de la motivación autónoma y la motivación controlada a la
16 mediación entre el apoyo organizacional percibido y el compromiso (Tabla 2)
17 mostró un efecto indirecto significativo de la motivación autónoma sobre el
18 compromiso. De este modo se pudo comprobar que la relación entre el apoyo
19 organizacional y el compromiso tan solo estuvo mediada por la motivación
20 autónoma.

21 **Discusión**

22 El propósito de este trabajo fue evaluar si la percepción de los árbitros
23 sobre el apoyo organizacional ofrecido parte del comité técnico de árbitros era
24 predictor del compromiso y, si el tipo de motivación podía tener un papel

1 mediador en esta relación. Los resultados de este estudio indican la influencia
2 directa y positiva del apoyo organizacional percibido sobre el compromiso,
3 también sugieren el efecto mediador de la motivación autónoma sobre el
4 compromiso. Además, aportan evidencias acerca de la influencia de un entorno de
5 apoyo por parte del comité técnico de árbitros sobre el desarrollo de un tipo de
6 motivación más autodeterminada, lo que a su vez revierte en un mayor
7 compromiso.

8 De este modo se muestra como un entorno de apoyo por parte del comité
9 técnico de árbitros promueve la motivación autónoma favoreciendo que el
10 colectivo se sienta identificado con el arbitraje, lo valore como una actividad
11 congruente con sus valores y beneficiosa para su crecimiento personal. Esto es
12 relevante para los árbitros de formación porque podría suponer incorporar esta
13 actividad como un modo de vida y no solamente como un recurso para obtener
14 beneficio económico, lo que supondría una motivación de menor calidad. De
15 acuerdo con la SDT, la motivación se distribuye en un continuo donde a mayor
16 autodeterminación mayor integración de la actividad con los valores de vida de las
17 personas. Los resultados de este estudio irían en la línea de los obtenidos con
18 entrenadores (e.g., Alcaraz, Viladrich, et al., 2015; Stebbings et al., 2012) dónde
19 se ha comprobado que los clubes que promovían oportunidades de desarrollo y
20 crecimiento profesional favorecían la motivación autónoma.

21 En línea con los estudios previos en el arbitraje (e.g., Cuskelly y Hoye,
22 2013; Kim, 2016) nuestros resultados apoyan la relación positiva entre el apoyo
23 organizacional percibido y el compromiso. En cuanto a la motivación, nuestros
24 resultados sugieren la importancia de la motivación autónoma sobre el

1 compromiso. En este sentido, apuntan en la misma línea que los estudios que han
2 destacado la influencia de los motivos intrínsecos en la continuación del colectivo
3 (e.g., Gray y Wilson, 2013; Hancock, Dawson, et al., 2015).

4 Los resultados de este estudio también sugieren que, para favorecer el
5 compromiso del colectivo, el apoyo que se debe ofrecer a los árbitros debe ir más
6 allá de los incentivos extrínsecos (e.g., beneficios económicos), y estar dirigido al
7 desarrollo de políticas que fomenten la motivación autónoma. Así pues, acciones
8 dirigidas a la creación de espacios de comunicación e intercambio de opiniones
9 entre los miembros del colectivo, programas de tutorización para los árbitros o la
10 transparencia en los procesos de promoción y asignación de partidos podrían ser
11 de ayuda para favorecer la motivación autónoma del colectivo. En este sentido,
12 bajo el marco de la SDT se ha señalado que los entornos que favorecen el sentido
13 de autonomía (i.e., dar voz y contar con la opinión del colectivo), competencia
14 (i.e., ofrecer oportunidades de mejora y desarrollo) y relación (i.e., generar
15 sentimiento de pertenencia) promueven el desarrollo de formas de motivación
16 autónoma.

17 En este estudio se han aportado evidencias acerca de las propiedades
18 psicométricas de los instrumentos utilizados. Puesto que el cuestionario de apoyo
19 organizacional percibido no había sido validado en español, el ajuste obtenido en
20 base al análisis factorial confirmatorio del modelo de medida ha aportado
21 argumentos acerca de la validez del cuestionario. La naturaleza transversal de este
22 estudio no ha permitido evaluar la evolución de las relaciones entre las variables a
23 lo largo del tiempo. Estudios futuros deberían plantear trabajos longitudinales, lo
24 que podría aportar evidencias acerca de la fluctuación de las puntuaciones del

1 apoyo organizacional percibido con el paso del tiempo y de las relaciones entre las
2 variables atendiendo que investigaciones previas han encontrado un decremento
3 en la percepción de apoyo a mayor edad de los árbitros. Este hecho puede deberse
4 a que la mayor parte de los esfuerzos que realiza la organización se dirigen a los
5 árbitros más jóvenes y a medida que se avanza de edad, el apoyo que se ofrece a
6 los árbitros es menor (Livingston y Forbes, 2016). En este sentido, sería
7 interesante que los comités tengan este punto en consideración para promover el
8 apoyo a lo largo de la carrera arbitral. No solo se necesitan árbitros de formación
9 motivados, lo interesante es poder fomentarlo durante toda la carrera. Los
10 participantes en nuestro estudio son árbitros en etapas formativas, por tanto,
11 tienen un perfil joven y con pocos años de experiencia. Estudios futuros deberían
12 da voz a aquellos árbitros más veteranos para explorar su percepción de apoyo.

13 Este estudio ha aportado evidencias acerca del papel del comité técnico de
14 árbitros, como entorno social que puede favorecer el desarrollo de motivación
15 autónoma en función del grado de apoyo que se ofrece a los árbitros, lo que a su
16 vez, puede favorecer el compromiso con el arbitraje y promover la continuación
17 del colectivo. Así pues, la implementación de políticas y acciones dirigidas a
18 realizar un acompañamiento durante la carrera arbitral dónde se dé voz al
19 colectivo, se tenga en cuenta su bienestar integral y se favorezca el aprendizaje y
20 la mejora, podría contribuir a conseguir un colectivo más autónomamente
21 motivado y comprometido durante más tiempo. Estos resultados pueden ayudar a
22 comités y organizaciones a conocer aspectos a tener en cuenta de cara a promover
23 el bienestar y la continuación del colectivo, lo que favorecería la mejora de la
24 calidad del arbitraje y revertiría en beneficios para la comunidad deportiva.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22

Referencias

- Alcaraz, S., Torregrosa, M., y Viladrich, C. (2015). El lado oscuro de entrenar: Influencia del contexto deportivo sobre la experiencia negativa de entrenadores de baloncesto. *Revista de Psicología del Deporte*, 24(1), 71-78.
- Alcaraz, S., Torregrosa, M., Viladrich, C., Ramis, Y., y Cruz, J. (2014). From AGT to SDT, from athletes to coaches: refocusing the study of sport motivation. *European Journal of Human Movement*, 32, 125-144.
- Alcaraz, S., Viladrich, C., y Torregrosa, M. (2015). Club and players' pressures on the motivation, vitality and stress of development coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 10(2), 365-378.
<http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1260/1747-9541.10.2-3.365>
- Alonso-Arbiol, I., Arratibel, N., y Gómez, E. (2008). La motivación del colectivo arbitral en fútbol: un estudio cualitativo. *Revista de Psicología del Deporte*, 17(2), 187-203.
- Aragão e Pina, J., Passos, A., Araújo, D., y Maynard, M. T. (2018). Football refereeing: An integrative review. *Psychology of Sport and Exercise*, 35, 10-26. <http://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.10.006>
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., y Thøgersen-Ntoumani, C. (2009). A review of controlling motivational strategies from a self-determination theory perspective: Implications for sports coaches. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 2(2), 215-233.
<http://doi.org/10.1080/17509840903235330>

- 1 Bernardo, A., Macedo, E., y Alvarez, D. (2017). Síndrome de burnout em árbitros
2 de futebol. *Revista de Psicología del Deporte*, 27(1), 31-36.
- 3 Consejo Superior de Deportes. (2016). *Memoria 2016/ Licencias y clubes*
4 *federados*. Madrid.
- 5 Cuskelly, G., y Hoye, R. (2013). Sports officials' intention to continue. *Sport*
6 *Management Review*, 16, 451-464. <http://doi.org/10.1016/j.smr.2013.01.003>
- 7 Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in*
8 *Human Behavior*. New York: Plenum.
- 9 Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and
10 psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49(1),
11 14-23. <http://doi.org/10.1037/0708-5591.49.3.262>
- 12 Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., y Sowa, D. (1986). Perceived
13 Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
14 <http://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- 15 Folkesson, P., Nyberg, C., Archer, T., y Norlander, T. (2002). Soccer referees'
16 experience of threat and aggression: Effects of age, experience, and life
17 orientation on outcome of coping strategy. *Aggressive Behavior*, 28(4), 317-
18 327. <http://doi.org/10.1002/ab.90028>
- 19 Forbes, S. L., y Livingston, L. A. (2013). Changing the call: rethinking attrition
20 and retention in the ice hockey officiating ranks. *Sport in Society*, 16(3), 295-
21 309. <http://doi.org/10.1080/17430437.2013.779854>

- 1 Gairín, J., Muñoz, J. L., Castro, D., y Díaz-Vicario, A. (2014). Causas de la
2 intolerancia en las competiciones deportivas escolares: Elaboración de un
3 Código de Conducta. *Revista de Psicología del Deporte*, 23(2), 255-265.
- 4 García-Santos, D., Vaquera, A., Calleja-González, J., González-Espinosa, S., y
5 Ibáñez, S. J. (2017). Estrés y técnica de arbitraje en baloncesto en función del
6 género. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(1), 51-57.
- 7 Gray, C. E., y Wilson, P. M. (2013). Exploring the motivations underpinning track
8 and field officials' decisions to volunteer. *Athletic Insight*, 5(2), 163-179.
- 9 Gray, y Wilson. (2008). The relationship between organizational commitment,
10 perceived relatedness and intentions to continue in Canadian track and field
11 officials. *Journal of Sport Behavior*, 30, 292-306.
- 12 Guillén, F., y Feltz, D. L. (2011). A conceptual model of referee efficacy.
13 *Frontiers in Psychology*, 2(25), 1-5. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2011.00025>
- 14 Hancock, D. J., Dawson, D. J., y Auger, D. (2015). Why Ref? Understanding
15 sport officials' motivations to begin, continue, and quit. *Movement & Sport*
16 *Sciences - Science & Motricité*, (87), 31-39.
17 <http://doi.org/10.1051/sm/2014018>
- 18 Hancock, D. J., Rix-lièvre, G., y Côté, J. (2015). International Review of Sport
19 and Exercise Psychology Citation network analysis of research on sport
20 officials : a lack of interconnectivity. *International Review of Sport and*
21 *Exercise Psychology*, 8(1), 95-105.
22 <http://doi.org/10.1080/1750984X.2015.1022202>

- 1 Kim, S. (2016). Perceived organizational support as a mediator between
2 distributive justice and sports referees' job satisfaction and career
3 commitment. *Annals of Leisure Research*, 5398(March), 1-19.
4 <http://doi.org/10.1080/11745398.2016.1147363>
- 5 Livingston, L. A., y Forbes, S. L. (2016). Factors contributing to the retention of
6 Canadian amateur sport officials: Motivations, perceived organizational
7 support, and resilience. *International Journal of Sports Science and*
8 *Coaching*, 11(3), 342-355. <http://doi.org/10.1177/1747954116644061>
- 9 Lonsdale, C., Hodge, K., y Rose, E. A. (2008). The behavioral regulation in sport
10 questionnaire (BRSQ): instrument development and initial validity evidence.
11 *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 30(3), 323-55.
12 <http://doi.org/10.1080/17509840701827437>
- 13 Louvet, B., Campo, M., y André, A. (2015). Déterminants psychologiques des
14 stratégies de coping des arbitres de football. *Movement & Sport Sciences -*
15 *Science & Motricité*, 77(87), 63-77. <http://doi.org/10.1051/sm/2014015>
- 16 Louvet, B., Gaudreau, P., Menaut, A., Genty, J., y Deneuve, P. (2009). Revisiting
17 the changing and stable properties of coping utilization using latent class
18 growth analysis: A longitudinal investigation with soccer referees.
19 *Psychology of Sport and Exercise*, 10(1), 124-135.
20 <http://doi.org/10.1016/j.psychsport.2008.02.002>
- 21 Marsh, H. W., Hau, K.-T., y Wen, Z. (2004). In search golden rules: Comment on
22 hypothesis-testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and

- 1 dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural*
2 *Equation Modeling, 11*, 320-341.
- 3 Muthén, L. K., y Muthén, B. O. (2012). *Mplus User's Guide*. (Muthén y Muthén,
4 Eds.). Los Angeles, CA.
- 5 Neves, P., y Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk
6 taking. *Journal of Managerial Psychology, 29*, 187-205.
7 <http://doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0021>
- 8 Ntoumanis, N. (2012). A self-determination theory perspective on motivation in
9 sport and physical education: Current trends and possible future research
10 directions. En G. C. Roberts y D. C. Treasure (Eds.), *Motivation in sport and*
11 *exercise: Volume 3* (pp. 91-128). Champaign, IL: Human Kinetics.
- 12 Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- 13 Pedrosa, I., y García-Cueto, E. (2015). Aspectos psicológicos en árbitros de élite:
14 ¿afecta el salario a su bienestar emocional? *1, 24(2)*, 59-68.
- 15 Ramis, Y., Torregrosa, M., Viladrich, C., y Cruz, J. (2013). El apoyo a la
16 autonomía generado por entrenadores , compañeros y padres y su efecto
17 sobre la motivación autodeterminada de deportistas de iniciación. *Anales de*
18 *Psicología, 29(1)*, 243-248.
19 <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.1.124011>
- 20 Samuel, R. D., Galily, Y., y Tenenbaum, G. (2017). Who are you, ref? Defining
21 the soccer referee's career using a change-based perspective. *International*

- 1 *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15(2), 118-130.
2 <http://doi.org/10.1080/1612197X.2015.1079792>
- 3 Scanlan, T. K., Simons, J. P., Carpenter, P. J., y Schmidt, G. W. (1993). The sport
4 commitment model: Measurement development for the youth-sport domain.
5 *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15, 16-38.
6 <http://doi.org/10.1123/jsep.15.1.16>
- 7 Soriano, G., Ramis, Y., Torregrosa, M., y Cruz, J. (2017). Apoyo contra el estrés:
8 ¿Cómo podemos ayudar a los árbitros? *Kronos*, 16(1), 1-10.
- 9 Soriano, G., Ramis, Y., Torregrosa, M., y Cruz, J. (2018). Fuentes de estrés dentro
10 y fuera del partido en árbitros de fútbol. *Apunts Educación Física y*
11 *Deportes*, 132(2), 22-31.
- 12 Sousa, C., Torregrosa, M., Viladrich, C., Villamarín, F., y Cruz, J. (2007). The
13 commitment of young soccer players. *Psicothema*, 19(2), 256-262.
- 14 Stebbings, J., Taylor, I. M., Spray, C. M., y Ntoumanis, N. (2012). Antecedents of
15 perceived coach interpersonal behaviors: the coaching environment and
16 coach psychological well- and ill-being. *Journal of Sport & Exercise*
17 *Psychology*, 34(4), 481-502.
- 18 Viladrich, C., Appleton, P. R., Quested, E., Duda, J. L., Alcaraz, S., Heuzé, J. P.,
19 ... Ntoumanis, N. (2013). Measurement invariance of the Behavioural
20 Regulation in Sport Questionnaire when completed by young athletes across
21 five European countries. *International Journal of Sport and Exercise*
22 *Psychology*, 11(4), 384-394. <http://doi.org/10.1080/1612197X.2013.830434>

- 1 Viladrich, C., Torregrosa, M., y Cruz, J. (2011). Psychometric quality supporting
2 the Spanish adaptation of the behavioral regulation in sport questionnaire.
3 *Psicothema*, 23(4), 786-794.
- 4 Warner, S., Tingle, J., y Kellett, P. (2013). Officiating Attrition: The Experiences
5 of Former Referees Via a Sport Development Lens. *Journal of Sport*
6 *Management*, 27, 316-328.
- 7
- 8

1 Tabla 1

2 *Descriptivos y coeficientes α de Cronbach*

	<i>M (DE)</i>	<i>α</i>
Apoyo Organizacional Percibido	5.02 (0.97)	0.86
Motivación Autónoma	5.46 (0.88)	0.88
Motivación Controlada	1.74 (0.91)	0.81
Compromiso	6.24 (0.88)	0.87

8 *Nota.* El rango de respuesta para todas las escalas fue de 1 a 7.

9

10

1 Tabla 2

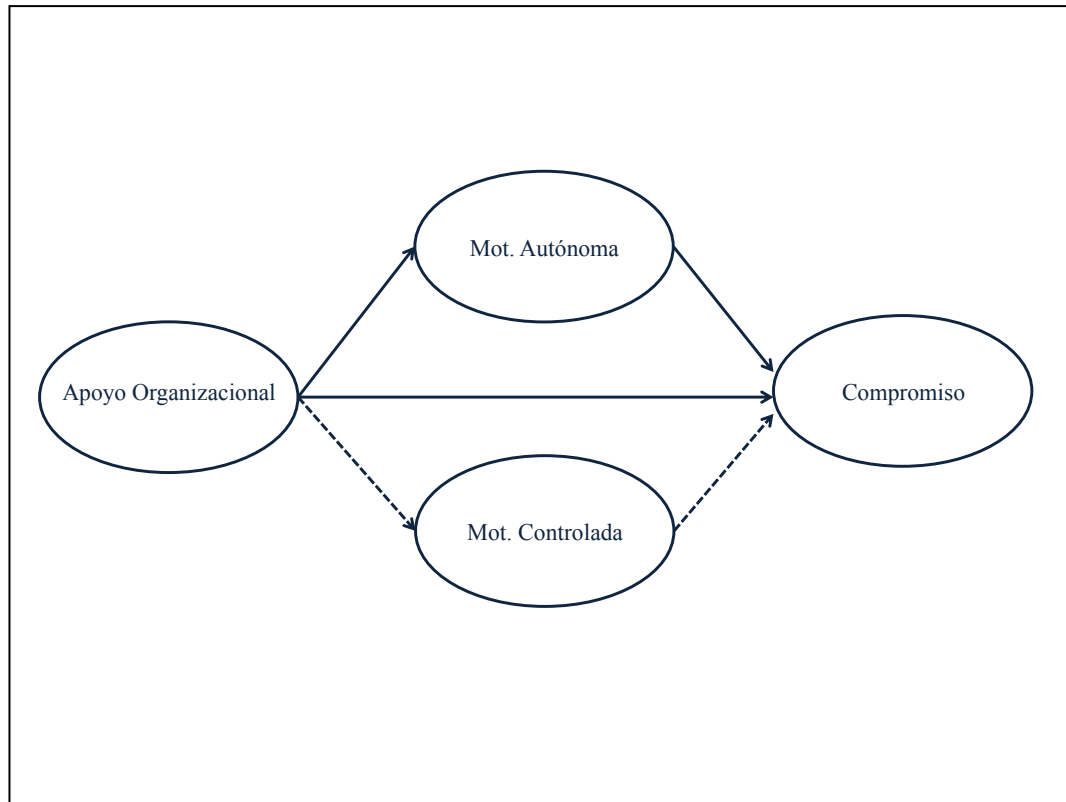
2 *Efectos estandarizados totales e indirectos del modelo*

	Total		Indirecto Total		Indirecto Especifico	
	Estimación	IC 95%	Estimación	IC 95%	Estimación	IC 95%
<i>AOP</i> →	.409*	.345 a .409	.289*	.233 a .346		
<i>Compromiso</i>						
<i>Mot. Autónoma</i>					.266*	.214 a .317
<i>Mot. Controlada</i>					.023	.003 a .044

3 *Nota.* AOP = Apoyo Organizacional Percibido; * = $p < 0.001$

4

1



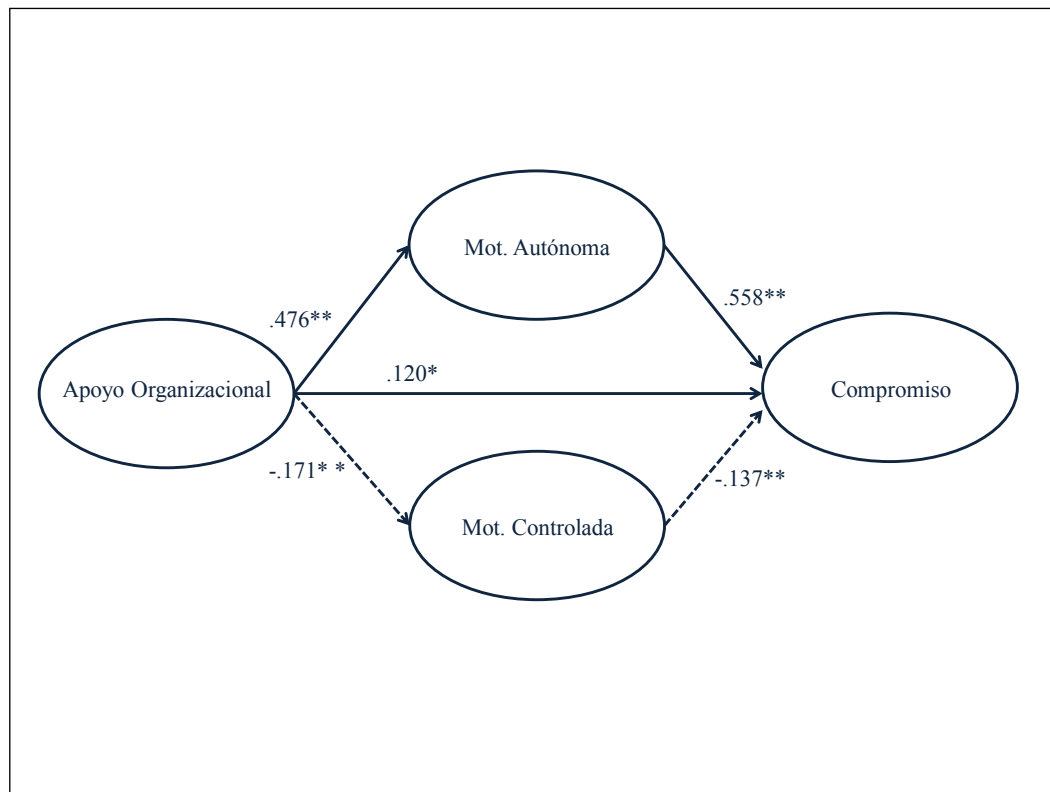
2

3 *Figura 1.* Modelo estructural hipotetizado del apoyo organizacional percibido, motivación y
4 compromiso.

5 *Nota.* Las líneas discontinuas indican relaciones negativas.

6

1



2

3 *Figura 2. Modelo del apoyo organizacional percibido, motivación y compromiso.*4 *Nota. * = $p < 0.05$; ** = $p < 0.001$*

5

6

7

8

9

10

11

