



VII Clinic Internacional de Entrenadores de Balonmano "Domingo Barcenás"



La problemática del balonmano femenino desde la perspectiva del entrenador



Fernando Gimeno

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL DEPORTE
(UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA)

Zaragoza, 29 de diciembre de 2005

El **Comité Olímpico Español**, en el CAPÍTULO I, PRINCIPIOS FUNDAMENTALES, artículo 3º, de sus Estatutos, se compromete a la **promoción de la mujer en el deporte**.

- Para desarrollar dicho compromiso, el Comité Ejecutivo del COE, el 10 de Marzo 2004, aprobó la puesta en marcha de la **Comisión Mujer y Deporte**, apoyada por el Consejo Superior de Deportes y el Instituto de la Mujer.
- Los objetivos son conseguir que la gestión y la práctica del deporte respondan a los **intereses y necesidades de las mujeres**; facilitar el desarrollo del ejercicio físico y el deporte femenino, hacerlo visible sin estereotipos ni prejuicios y darle el reconocimiento que merece en la sociedad y en los medios de comunicación.



DOS ÁRBITRAS DE BALONMANO ABANDONAN EL ARBITRAJE AL SENTIRSE 'DISCRIMINADAS'

- 23/9/2005 - Carolina Rodríguez e Isabel Martín han dejado el arbitraje, dentro del mundo del balonmano, al sentirse "discriminadas". Dos mujeres en un mundo de hombres que hoy, meses después de su descenso de categoría, aún no saben los motivos técnicos que llevaron a la Comisión Nacional a tomar esa decisión. Ellas creen que dicha decisión "se debe al hándicap que les supone ser una pareja femenina en un mundo de hombres".

LA ÉLITE DISCRIMINADA: EL DEPORTE FEMENINO

- 13/9/2005 - **El deporte femenino** es, casi siempre, considerado **un deporte de segunda**. Que una mujer o una chica practiquen deporte ya no se considera algo extraño. Pero sí es menos habitual que las mujeres tengan el mismo protagonismo que los hombres en sus disciplinas, o que lleguen a ser profesionales del deporte que practican. Esta situación se vuelve especialmente preocupante si además, se trata de un deporte minoritario.

EL OLVIDO DE LAS DEPORTISTAS

- 12/9/2005 - La invisibilidad del deporte femenino es una realidad vergonzosa. **Se impide que trascienda, que reciba esponsorización,** y sin ello no existen medios económicos para crecer. Muchas de nuestras mujeres no pueden dedicarse profesionalmente a la práctica del deporte por ese olvido y falta de apoyo. Muchas otras, cansadas de intentarlo, deciden abandonar o entrar en otros campos profesionales.

IGUALDAD - Ministerio de la Presidencia

MEDIDAS PARA FAVORECER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- 8/3/2005 - ORDEN PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.

IGUALDAD - Ministerio de la Presidencia

MEDIDAS PARA FAVORECER LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

6. Deporte

6.1 Se acuerda crear, dentro del Consejo Superior de Deportes, una unidad con carácter permanente para desarrollar el **programa «Mujer y Deporte»**.

6.2 Igualmente, a través del Consejo Superior de Deportes se subvencionará a la **Comisión Mujer y Deporte del Comité Olímpico Español**.

6.3 Se acuerda la firma de un **convenio entre el Consejo Superior de Deportes y el Instituto de la Mujer** para promover el deporte femenino.

6.4 Se encomienda al Consejo Superior de Deportes que en todas las campañas o exposiciones para el fomento del deporte se aplique el **principio de paridad**.

6.5 Se acuerda que el Consejo Superior de Deportes promueva **estudios de investigación, análisis y estadísticas** dirigidos a fomentar la igualdad de género en el deporte.



ASOCIACIÓN DE MUJERES DE BALONMANO



Los avances conseguidos por la mujer en la sociedad también han de tener su realidad en el Balonmano y como consecuencia de esos avances, nace esta Asociación. Un espacio de lucha, pero también de encuentro.



... a todas aquellas mujeres jugadoras, exjugadoras, directivas, árbitras, periodistas, entrenadoras, ayudantes, fisioterapeutas y médicas ...



Asociación de Entrenadores de Balonmano

Estimado/a entrenador/a:

Con motivo de la próxima celebración de las Jornadas Técnicas, del 27 al 29 de diciembre en Zaragoza, queremos pedirte la cumplimentación de esta encuesta. La información que te solicitamos está relacionada con tu actividad como entrenador y, de manera específica, con la mesa redonda prevista para el día 28 sobre el trabajo del entrenador con equipos femeninos.

En el caso de que tengas oportunidad de responder a estas preguntas en el mismo fichero de Word que está maquetada, por favor, envíala antes del 15 de diciembre a esta dirección de correo electrónico: fgimeno@cop.es. Si únicamente te resulta posible responder por escrito en soporte de papel, por favor, envíala a esta dirección postal: C/ Miguel Server, 60 - esc. 1ª - 4º C; 50013 Zaragoza. En ambos casos, será Fernando Gimeno, psicólogo especialista en Psicología del Deporte, quien la reciba y realice el oportuno análisis para comentarlo con todos nosotros en estas Jornadas. En el caso de que no puedas asistir, te podremos facilitar un informe sobre estos resultados si así lo deseas.

Gracias a tu ayuda, conseguiremos conocer algo mejor el trabajo de los entrenadores en nuestro deporte. Muchas gracias por tu atención.

José Julio Espino Agulló
Presidente de la Asociación de Entrenadores de Balonmano

Entrenadores en activo en equipos nacionales

Concepto	Equipos	Hombres		Mujeres		Total
Equipos nacionales masculinos	16 ASOBAL	29	100%	0	0%	29
	16 D.H."B"M.	22	100%	0	0%	22
	56 1ª D.M.	78	100%	0	0%	78
Total activos en masculinos	88 equipos	129	100%	0	0%	129
Equipos nacionales femeninos	14 Liga ABF	18	78,3%	5	21,7%	23
	36 1ª D.F.	44	89,8%	5	10,2%	49
Total activos en femeninos	50 equipos	62	86,1%	10	13,9%	72
Total entrenadores activos	138 equipos	191	95%	10	5%	201
Entrenadores en Asamblea RFEBM		4	100%	0	0%	4

Entrenadores en activo en equipos nacionales

Concepto	Equipos	Hombres	Mujeres	Total		
Eq		100%	0	0%	29	
		100%	0	0%	22	
		100%	0	0%	78	
T		100%	0	0%	129	
Eq		78,3%	5	21,7%	23	
	36	44	89,8%	5	49	
Total activos en femeninos	50 equipos	62	86,1%	10	13,9%	72
Total entrenadores activos	138 equipos	191	95%	10	5%	201
Entrenadores en Asamblea RFEBM		4	100%	0	0%	4

¿Qué historia de aprendizaje como jugadores y como entrenadores han tenido?
 ¿Qué modelo(s) de entrenador(es) es/son su referente?

0%

86,1%

13,9%

95%

5%

100%

0%

Informe

SEXO		EDAD	EXPER	EXPMASC	EXPFEM
.00	Media	42.6667	15.6667	1.6667	14.3333
	mujeres	3	3	3	3
	Desv. típ.	9.2916	8.0829	1.5275	9.2376
1.00	Media	40.3571	16.9643	14.0000	5.3214
	hombres	28	28	28	28
	Desv. típ.	9.2625	9.6743	9.8995	7.4389
Total	Media	40.5806	16.8387	12.8065	6.1935
	N	31	31	31	31
	Desv. típ.	9.1352	9.4202	10.1042	7.9264

N = 32

LA RAZÓN O EL MOTIVO PRINCIPAL POR EL QUE **UN BUEN DÍA DECIDÍ SER ENTRENADOR/A** ES:

- La idea de devolverle al balonmano tanto que le debo y la concepción de que las experiencias y conocimientos adquiridos como jugador se pueden transmitir a otras personas.
- Mi amor por este deporte.
- Sobre todo elegí llevar chicas por que veía que no se ocupaban de ellas y cada vez había menos equipos.
- Porque era jugador y quería aprender todo lo relacionado con el balonmano, además tuve la suerte de tener buenos entrenadores a los que imitar.

LA RAZÓN O EL MOTIVO PRINCIPAL POR EL QUE **UN BUEN DÍA DECIDÍ SER ENTRENADOR/A** ES:

- Coyuntural, el entrenador que había no quería seguir.
- Fui jugador e gostei sempre da modalidade e queria transmitir aos outros a experiências adquiridas e pq tinha vontade de alargar os meus conhecimentos na modalidade.
- Vocacional. Era jugador y me gustaba entrenar a los/as pequeños/as.
- Porque jugaba a balonmano y me fui “enganchando” por ayudar a mi entrenador de entonces, que tenía varios equipos de niños en su colegio (era profesor de Educación Física)

LA RAZÓN O EL MOTIVO PRINCIPAL POR EL QUE EN ESTE MOMENTO **SIGO SIENDO ENTRENADOR(A)** ES:

- Porque no entendería mi vida sin el balonmano y porque creo que nunca dejaré de aprender cosas del balonmano muy aplicables no sólo al 20x40 sino también en cualquier ámbito laboral o personal.
- Sobre todo la formación de jugadores, quiero enseñarles lo mejor que pueda.
- Porque me considero un profesional del deporte. Me gusta la competición y disfruto enseñando mi deporte y transmitiendo la ilusión por el balonmano.
- **DE QUE SE PROPAGUE POR TODO EL TERRITORIO DE VENEZUELA**

LA RAZÓN O EL MOTIVO PRINCIPAL POR EL QUE EN ESTE MOMENTO **SIGO SIENDO ENTRENADOR(A)** ES:

- Porque esto es como una droga. Una vez que lo pruebas es bastante complicado dejarlo.
- Gosto mt de trabalhar com jovens e transmitir-lhes os conhecimentos adquiridos.
- Es una forma de vivir que me gusta.

LA RAZÓN O EL MOTIVO PRINCIPAL POR EL QUE EN ESTE MOMENTO **SIGO SIENDO ENTRENADOR(A)** ES:

- Porque esto es como una droga. Una vez que lo pruebas es bastante complicado dejarlo.
- Gosto mt de trabalhar com jovens e transmitir-lhes os conhecimentos adquiridos.
- Es una forma de vivir que me gusta.

¿Cómo encajan la implicación y necesidades personales del entrenador/a con las expectativas de sus jugadores/as y en su relación con éstos/as?

CUANDO EN TU TRABAJO COMO ENTRENADOR/A **NO TE SALEN LAS COSAS COMO QUIERES**, ¿CUÁL SUELE SER LA RAZÓN O LA CAUSA PRINCIPAL?

- Por no saber transmitir correctamente aquello que quería.
- Exijo demasiado muchas veces.
- Toma de decisión incorrecta en la planificación, errores en los planteamientos o puesta en práctica del trabajo. Fallos en las decisiones o en la conducción del grupo, objetivos desacertados, etc.
- Mi impaciencia.
- No logro calcular o prever las reacciones del grupo a mis propuestas. Mi carácter exigente.
- Estoy equivocándome en algo, aunque en ese momento no lo sepa

CUANDO EN TU TRABAJO COMO ENTRENADOR/A **NO TE SALEN LAS COSAS COMO QUIERES**, ¿CUÁL SUELE SER LA RAZÓN O LA CAUSA PRINCIPAL?

- Que no hay unión entre las jugadoras y existen rencores y suspicacias.
- LA APARICION DE IMPREVISTOS COMO FALTAS DE ASISTENCIA DE JUGADORES, ETC.-
- LA FALTA DE CALIDAD DE LOS JUGADORES
- Conflictos personales y de grupo
- La falta de comprensión, por parte de los jugadores, de mis intenciones de juego de equipo.

CUANDO EN TU TRABAJO COMO ENTRENADOR/A
NO TE SALEN LAS COSAS COMO QUIERES,
¿CUÁL SUELE SER **LA RAZÓN O LA CAUSA**
PRINCIPAL?

¿Hay diferencias entre las razones (explicaciones, atribuciones) de los dos esquemas anteriores?

Y CUANDO EN TU TRABAJO COMO ENTRENADOR/A TE **SALEN MUY BIEN LAS COSAS**, ¿CUÁL SUELE SER LA RAZÓN O LA CAUSA PRINCIPAL?

- Creo que se une la motivación de las jugadoras y buen ambiente, el entreno motivante y de por si con metas alcanzables.
- La constancia y confianza en lo que hago.
- El trabajo, la dedicación y el esfuerzo.

Y CUANDO EN TU TRABAJO COMO ENTRENADOR/A TE **SALEN MUY BIEN LAS COSAS**, ¿CUÁL SUELE SER LA RAZÓN O LA CAUSA PRINCIPAL?

- Que la dinámica de grupo ha sido correcta y el buen ambiente existente.
- Los defectos de los otros equipos.
- Creo que hasta ahora he tenido mucha suerte, el entorno (directivos, prensa, etc.) junto con la suerte en algunos momentos son factores claves en el éxito.
- Cuando los jugadores vencen esas dudas y asimilan el esquema

Y CUANDO EN TU TRABAJO COMO ENTRENADOR/A TE **SALEN MUY BIEN LAS COSAS**, ¿CUÁL SUELE SER **LA RAZÓN O LA CAUSA** PRINCIPAL?

¿Hay diferencias entre las razones (explicaciones, atribuciones) de los dos esquemas anteriores?

**EN EL CASO DE QUE SEAS O HAYAS SIDO
ENTRENADOR/A DE EQUIPOS
MASCULINOS/FEMENINOS,
¿QUÉ NOTA CREES QUE TE PONDRÍAN TUS
JUGADORES/AS (DE 0 A 10)?**

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
NOTAMASC	25	5.00	9.00	7.1800	.8765
NOTAFEM	17	5.00	10.00	7.7647	1.2639
N válido (según lista)	15				

Actualmente, mi **motivación como entrenador/a** (implicación, interés por mi trabajo) la valoraría...

Actualmente, la **satisfacción** que encuentro al realizar mi trabajo como entrenador/a la valoraría...

Actualmente, mi **competencia profesional** (si me considero un buen o un mal entrenador/a) la valoraría ...

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
MOTIV	31	.00	10.00	7.9355	2.0483
SATISF	31	4.00	10.00	7.1935	1.5794
COMPET	31	.00	10.00	6.8710	1.9277
N válido (según lista)	31				

EN TU OPINIÓN, ¿ES MÁS DIFÍCIL ENTRENAR EQUIPOS FEMENINOS QUE MASCULINOS?

DIFIC

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	no	9	28.1	40.9	40.9
	sí	13	40.6	59.1	100.0
	Total	22	68.8	100.0	
Perdidos	Sistema	10	31.3		
Total		32	100.0		

$$9 + 7 = 16$$

MISMA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1.00	7	21.9	100.0	100.0
Perdidos	Sistema	25	78.1		
Total		32	100.0		

Correlaciones

		EDAD	EXPER	EXPMASC	EXPFEM	NOTAMASC	NOTAFEM	MOTIV	SATISF	COMPET
EDAD	Correlación de Pearson	1.000	.791**	.499**	.439*	-.178	-.419	.001	-.231	-.158
	Sig. (bilateral)		.000	.004	.013	.396	.094	.998	.219	.403
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPER	Correlación de Pearson	.791**	1.000	.796**	.417*	-.296	-.331	-.062	-.459*	-.240
	Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.020	.151	.195	.746	.011	.201
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPMASC	Correlación de Pearson	.499**	.796**	1.000	-.032	-.321	-.402	-.198	-.501**	-.340
	Sig. (bilateral)	.004	.000	.	.866	.118	.110	.294	.005	.066
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPFEM	Correlación de Pearson	.439*		-.032	1.000	-.025	-.082	.248	.108	.179
	Sig. (bilateral)	.013		.866	.	.904	.754	.185	.568	.344
	N	31		31	31	25	17	30	30	30
NOTAMASC	Correlación de Pearson			-.321	-.025	1.000	.239	.180	.597**	.235
	Sig. (bilateral)			.118	.904	.	.390	.399	.002	.269
	N			25	25	25	15	24	24	24
NOTAFEM	Correlación de Pearson								.08	-.023
	Sig. (bilateral)								.79	.932
	N								17	17
MOTIV	Correlación de Pearson								.72	.732**
	Sig. (bilateral)								.39	.000
	N								31	31
SATISF	Correlación de Pearson								.000	.249
	Sig. (bilateral)	.219	.011	.005	.568	.002	.679	.139	.	.176
	N	30	30	30	30	24	17	31	31	31
COMPET	Correlación de Pearson	-.158	-.240	-.340	.179	.235	-.023	.732**	.249	1.000
	Sig. (bilateral)	.403	.201	.066	.344	.269	.932	.000	.176	.
	N	30	30	30	30	24	17	31	31	31

A mayor edad:
Mayor tiempo de experiencia como entrenador/a

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones

		EDAD	EXPER	EXPMASC	EXPFEM	NOTAMASC	NOTAFEM	MOTIV	SATISF	COMPET
EDAD	Correlación de Pearson	1.000	.791**	.499**	.439*	-.178	-.419	.001	-.231	-.158
	Sig. (bilateral)	.	.000	.004	.013	.396	.094	.998	.219	.403
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPER	Correlación de Pearson	.791**	1.000	.796**	.417*	-.296	-.331	-.062	-.459*	-.240
	Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.020	.151	.195	.746	.011	.201
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPMASC	Correlación de Pearson	.499**	.796**	1.000	-.032	-.321	-.402	-.198	-.501**	-.340
	Sig. (bilateral)	.004	.000	.	.866	.118	.110	.294	.005	.066
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPFEM	Correlación de Pearson	.439*	.417*	-.032	1.000	-.025	-.082		.108	.179
	Sig. (bilateral)	.013	.020	.866	.	.904	.754		.568	.344
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
NOTAMASC	Correlación de Pearson	-.178	-.296	-.321	-.025	1.000		.80	.597**	.235
	Sig. (bilateral)	.396	.151	.118	.904	.		.399	.002	.269
	N	25	25	25	25			24	24	24
NOTAFEM	Correlación de Pearson	-.419	-.331	-.402	-.082		1.000		.108	-.023
	Sig. (bilateral)	.094	.195	.110	.754			.818	.679	.932
	N							17	17	17
MOTIV	Correlación de Pearson							1.000	.72	.732**
	Sig. (bilateral)								.39	.000
	N								31	31
SATISF	Correlación de Pearson								1.000	.249
	Sig. (bilateral)	.219	.011	.005	.568	.002	.679	.139	.	.176
	N	30	30	30	30	24	17	31	31	31
COMPET	Correlación de Pearson	-.158	-.240	-.340	.179	.235	-.023	.732**	.249	1.000
	Sig. (bilateral)	.403	.201	.066	.344	.269	.932	.000	.176	.
	N	30	30	30	30	24	17	31	31	31

A mayor experiencia como entrenador/a:
Mayor satisfacción al realizar este trabajo

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones

		EDAD	EXPER	EXPMASC	EXPFEM	NOTAMASC	NOTAFEM	MOTIV	SATISF	COMPET
EDAD	Correlación de Pearson	1.000	.791**	.499**	.439*	-.178	-.419	.001	-.231	-.158
	Sig. (bilateral)	.	.000	.004	.013	.396	.094	.998	.219	.403
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPER	Correlación de Pearson	.791**	1.000	.796**	.417*	-.296	-.331	-.062	-.459*	-.240
	Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.020	.151	.195	.746	.011	.201
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPMASC	Correlación de Pearson	.499**	.796**	1.000	-.032	-.321	-.402	-.198	-.501**	-.340
	Sig. (bilateral)	.004	.000	.	.866	.118	.110	.294	.005	.066
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPFEM	Correlación de Pearson	.439*	.417*	-.032	1.000	-.025	-.082	.248	.108	.179
	Sig. (bilateral)	.013	.020	.866	.	.904	.754	.185	.568	.344
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
NOTAMASC	Correlación de Pearson	-.178	-.296	-.321	-.025	1.000	.239	.180	.597**	.235
	Sig. (bilateral)	.396	.151	.118	.904	.	.390	.399	.002	.269
	N	25	25	25	25	25	25	24	24	24
NOTAFEM	Correlación de Pearson	-.419	-.331	-.402	-.082	-.296	1.000	-.060	.108	-.023
	Sig. (bilateral)	.094	.195	.110	.754	.818	.	.818	.679	.932
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
MOTIV	Correlación de Pearson	.001	-.062	-.198	.248	.180	-.060	1.000	.732**	.249
	Sig. (bilateral)	.998	.746	.294	.185	.399	.818	.000	.176	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
SATISF	Correlación de Pearson	-.231	-.459*	-.501**	.108	.597**	-.023	.732**	1.000	.249
	Sig. (bilateral)	.219	.011	.005	.568	.002	.932	.000	.176	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
COMPET	Correlación de Pearson	-.158	-.240	-.340	.179	.235	-.023	.732**	.249	1.000
	Sig. (bilateral)	.403	.201	.066	.344	.269	.932	.000	.176	.
	N	30	30	30	30	24	17	31	31	31

**A mayor experiencia como entrenador/a de equipos masculinos:
 Mayor satisfacción al realizar este trabajo**

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones

		EDAD	EXPER	EXPMASC	EXPFEM	NOTAMASC	NOTAFEM	MOTIV	SATISF	COMPET
EDAD	Correlación de Pearson	1.000	.791**	.499**	.439*	-.178	-.419	.001	-.231	-.158
	Sig. (bilateral)	.	.000	.004	.013	.396	.094	.998	.219	.403
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPER	Correlación de Pearson	.791**	1.000	.796**	.417*	-.296	-.331	-.062	-.459*	-.240
	Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.020	.151	.195	.746	.011	.201
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPMASC	Correlación de Pearson	.499**	.796**	1.000	-.032	-.321	-.402	-.198	-.501**	-.340
	Sig. (bilateral)	.004	.000	.	.866	.118	.110	.294	.005	.066
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPFEM	Correlación de Pearson	.439*	.417*	-.032	1.000	-.025	-.082	.248	.108	.179
	Sig. (bilateral)	.013	.020	.866	.	.904	.754	.185	.568	.344
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
NOTAMASC	Correlación de Pearson	-.178	-.296	-.321	-.025	1.000	.239	.180	.597**	.235
	Sig. (bilateral)	.396	.151	.118	.904	.	.390	.399	.002	.269
	N	25	25	25	25	25	25	24	24	24
NOTAFEM	Correlación de Pearson	-.419	-.331	-.402	-.082	-.296	1.000	-.060	.108	-.023
	Sig. (bilateral)	.094	.195	.110	.754	.818	.	.818	.679	.932
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
MOTIV	Correlación de Pearson	.001	-.062	-.198	.248	.180	-.060	1.000	.722	.732**
	Sig. (bilateral)	.998	.746	.294	.185	.399	.818	.	.39	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	31	31
SATISF	Correlación de Pearson	-.231	-.459*	-.501**	.108	.597**	.108	.722	1.000	.249
	Sig. (bilateral)	.219	.011	.005	.568	.002	.679	.39	.	.176
	N	30	30	30	30	30	30	30	31	31
COMPET	Correlación de Pearson	-.158	-.240	-.340	.179	.235	-.023	.732**	.249	1.000
	Sig. (bilateral)	.403	.201	.066	.344	.269	.932	.000	.176	.
	N	30	30	30	30	24	17	31	31	31

La mayor/menor experiencia como entrenador/a de equipos femeninos no está asociada, ni positiva ni negativamente, a la satisfacción percibida al realizar este trabajo

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones

		EDAD	EXPER	EXPMASC	EXPFEM	NOTAMASC	NOTAFEM	MOTIV	SATISF	COMPET
EDAD	Correlación de Pearson	1.000	.791**	.499**	.439*	-.178	-.419	.001	-.231	-.158
	Sig. (bilateral)	.	.000	.004	.013	.396	.094	.998	.219	.403
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPER	Correlación de Pearson	.791**	1.000	.796**	.417*	-.296	-.331	-.062	-.459*	-.240
	Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.020	.151	.195	.746	.011	.201
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPMASC	Correlación de Pearson	.499**	.796**	1.000	-.032	-.321	-.402	-.198	-.501**	-.340
	Sig. (bilateral)	.004	.000	.	.866	.118	.110	.294	.005	.066
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPFEM	Correlación de Pearson	.439*	.417*	-.032	1.000	-.025	-.082	.248	.108	.179
	Sig. (bilateral)	.013	.020	.866	.	.904	.754	.185	.568	.344
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
NOTAMASC	Correlación de Pearson	-.178	-.296	-.321	-.025	1.000	.239	.180	.597**	.235
	Sig. (bilateral)	.396	.151	.118	.904	.	.390	.399	.002	.269
	N	25	25	25	25	25	15	24	24	24
NOTAFEM	Correlación de Pearson	-.419	-.331	-.402	-.082	.239	1.000	-.060	.108	-.023
	Sig. (bilateral)	.094	.195	.110	.754	.390	.	.818	.679	.932
	N	17	17	17	17	15	17	17	17	17
MOTIV	Correlación de Pearson	.001	-.062	-.198	.248	.180			.272	.732**
	Sig. (bilateral)	.998	.746	.294	.185	.399			.139	.000
	N	30	30	30	30			31	31	31
SATISF	Correlación de Pearson									.249
	Sig. (bilateral)									.176
	N									31
COMPET	Correlación de Pearson									1.000
	Sig. (bilateral)									.
	N									31

La expectativa de recibir una mayor (mejor) valoración de los jugadores está asociada a una mayor satisfacción al realizar el trabajo

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones

		EDAD	EXPER	EXPMASC	EXPFEM	NOTAMASC	NOTAFEM	MOTIV	SATISF	COMPET
EDAD	Correlación de Pearson	1.000	.791**	.499**	.439*	-.178	-.419	.001	-.231	-.158
	Sig. (bilateral)	.	.000	.004	.013	.396	.094	.998	.219	.403
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPER	Correlación de Pearson	.791**	1.000	.796**	.417*	-.296	-.331	-.062	-.459*	-.240
	Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.020	.151	.195	.746	.011	.201
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPMASC	Correlación de Pearson	.499**	.796**	1.000	-.032	-.321	-.402	-.198	-.501**	-.340
	Sig. (bilateral)	.004	.000	.	.866	.118	.110	.294	.005	.066
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPFEM	Correlación de Pearson	.439*	.417*	-.032	1.000	-.025	-.082	.248	.108	.179
	Sig. (bilateral)	.013	.020	.866	.	.904	.754	.185	.568	.344
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
NOTAMASC	Correlación de Pearson	-.178	-.296	-.321	-.025	1.000	.239	.180	.597**	.235
	Sig. (bilateral)	.396	.151	.118	.904	.	.390	.399	.002	.269
	N	25	25	25	25	25	15	24	24	24
NOTAFEM	Correlación de Pearson	-.419	-.331	-.402	-.082	.239	1.000	-.060	.108	-.023
	Sig. (bilateral)	.094	.195	.110	.754	.390	.	.818	.679	.932
	N	17	17	17	17	15	17	17	17	17
MOTIV	Correlación de Pearson	.001	-.062	-.198	.248	.180	-.060	1.000	.272	.732**
	Sig. (bilateral)	.998	.746	.294	.185	.399	.818	.	.139	.000
	N	30	30	30	30	24	17	17	31	31
SATISF	Correlación de Pearson	-.231	-.459*	-.501**	.108	.597**	.272	1.000		.249
	Sig. (bilateral)	.219	.011	.005	.568		.139	.		.176
	N									31
COMPET	Correlación de Pearson									1.000
	Sig. (bilateral)									.
	N									31

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

La expectativa de recibir una mayor (mejor) o menor (peor) valoración de las jugadoras no está asociada a una mayor/menor satisfacción percibida al realizar el trabajo

Correlaciones

		EDAD	EXPER	EXPMASC	EXPFEM	NOTAMASC	NOTAFEM	MOTIV	SATISF	COMPET
EDAD	Correlación de Pearson	1.000	.791**	.499**	.439*	-.178	-.419	.001	-.231	-.158
	Sig. (bilateral)	.	.000	.004	.013	.396	.094	.998	.219	.403
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPER	Correlación de Pearson	.791**	1.000	.796**	.417*	-.296	-.331	-.062	-.459*	-.240
	Sig. (bilateral)	.000	.	.000	.020	.151	.195	.746	.011	.201
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPMASC	Correlación de Pearson	.499**	.796**	1.000	-.032	-.321	-.402	-.198	-.501**	-.340
	Sig. (bilateral)	.004	.000	.	.866	.118	.110	.294	.005	.066
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
EXPFEM	Correlación de Pearson	.439*	.417*	-.032	1.000	-.025	-.082	.248	.108	.179
	Sig. (bilateral)	.013	.020	.866	.	.904	.754	.185	.568	.344
	N	31	31	31	31	25	17	30	30	30
NOTAMASC	Correlación de Pearson	-.178	-.419	-.321	-.025	1.000	-.082	-.139	-.597**	.235
	Sig. (bilateral)	.396	.094	.110	.754	.	.679	.139	.002	.269
	N	25	17	17	30	24	17	31	31	24
NOTAFEM	Correlación de Pearson	-.419	-.331	-.402	-.082	-.082	1.000	.272	-.108	-.023
	Sig. (bilateral)	.094	.195	.110	.754	.754	.	.139	.679	.932
	N	17	30	17	30	17	31	31	17	17
MOTIV	Correlación de Pearson	.001	-.062	-.198	.248	.248	.272	1.000	.139	.732**
	Sig. (bilateral)	.998	.746	.294	.185	.185	.139	.	.139	.000
	N	30	30	30	30	30	24	31	31	31
SATISF	Correlación de Pearson	-.231	-.459*	-.501**	.108	.597**	-.108	.272	1.000	.249
	Sig. (bilateral)	.219	.011	.005	.568	.002	.679	.139	.	.176
	N	30	30	30	30	24	17	31	31	31
COMPET	Correlación de Pearson	-.158	-.240	-.340	.179	.235	-.023	.732**	.249	1.000
	Sig. (bilateral)	.403	.201	.066	.344	.269	.932	.000	.176	.
	N	30	30	30	30	24	17	31	31	31

A mayor competencia percibida como entrenador/a:
 Mayor mayor motivación (implicación, interés) por el trabajo.

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

¿CUÁL ES LA PRINCIPAL DIFICULTAD QUE ENCUENTRAS COMO ENTRENADOR/A?

11	Baja/falta de motivación de los jugadores						
6	Baja/falta de regularidad de los jugadores						
6	Problemas de los jugadores que interfieren en los entrenos y partidos						
6	Falta de cohesión y/o de los jugadores. Conseguir un grupo						
3	Dificultad de que aprendan conceptos, ideas del balonmano						
3	Excesivo individualismo ("egos")						
3	Falta de disciplina, cumplimiento de las normas						
3	Dificultades de comunicación y dirección con/de los jugadores (ej. es difícil						
2	Baja/falta de confianza de los jugadores						
2	El trato-relación con los padres						
2	Falta de responsabilidad						
2	La propia motivación del entrenador, falta de reconocimiento social por la la						
2	Individualizar el trabajo para cada jugador, llevar el control y seguimiento de						
1	Expectativas rígidas de los jugadores (ej. de resultado, "se sienten ganador						
1	Horarios, cancha, material, ...						
1	Adaptación del entrenador a las circunstancias personales y de desarrollo c						
1	Transferencia de lo aprendido en los entrenamientos a los partidos.						
1	Falta de apoyo al deporte femenino						
1	Soluciones tácticas para los planteamientos de los otros equipos.						

¿CUÁL ES LA PRINCIPAL DIFICULTAD QUE ENCUENTRAS COMO ENTRENADOR/A DE EQUIPOS MASCULINOS?

8	Baja/falta de motivación de los jugadores				
4	Baja/falta de regularidad de los jugadores				
3	Dificultad de que aprendan conceptos, ideas del balonmano				
2	Falta de cohesión y/o de los jugadores. Conseguir un grupo				
2	Falta de disciplina, cumplimiento de las normas				
2	El trato-relación con los padres				
2	La propia motivación del entrenador, falta de reconocimiento social por la lab				
2	Individualizar el trabajo para cada jugador, llevar el control y seguimiento de e				
1	Problemas de los jugadores que interfieren en los entrenos y partidos				
1	Dificultades de comunicación y dirección con/de los jugadores (ej. es difícil s				
1	Baja/falta de confianza de los jugadores				
1	Falta de responsabilidad				
1	Expectativas rígidas de los jugadores (ej. de resultado, "se sienten ganadore				
1	Horarios, cancha, material, ...				
1	Soluciones tácticas para los planteamientos de los otros equipos.				
1	Responsables de la entidad, conseguir que hagan una valoración objetiva.				
0	Excesivo individualismo ("egos")				
0	Adaptación del entrenador a las circunstancias personales y de desarrollo de				
0	Transferencia de lo aprendido en los entrenamientos a los partidos.				
0	Falta de apoyo al deporte femenino				

¿CUÁL ES LA PRINCIPAL DIFICULTAD QUE ENCUENTRAS COMO ENTRENADOR/A DE EQUIPOS FEMENINOS?

5	Problemas de los jugadores que interfieren en los entrenos y partidos				
5	Falta de cohesión y/o de los jugadores. Conseguir un grupo				
4	Baja/falta de motivación de los jugadores				
3	Excesivo individualismo ("egos")				
2	Baja/falta de regularidad de los jugadores				
2	Dificultades de comunicación y dirección con/de los jugadores (ej. es difícil sa				
1	Dificultad de que aprendan conceptos, ideas del balonmano				
1	Falta de disciplina, cumplimiento de las normas				
1	Baja/falta de confianza de los jugadores				
1	Falta de responsabilidad				
1	Individualizar el trabajo para cada jugador, llevar el control y seguimiento de e				
1	Adaptación del entrenador a las circunstancias personales y de desarrollo de				
1	Transferencia de lo aprendido en los entrenamientos a los partidos.				
1	Falta de apoyo al deporte femenino				
0	El trato-relación con los padres				
0	La propia motivación del entrenador, falta de reconocimiento social por la lab				
0	Expectativas rígidas de los jugadores (ej. de resultado, "se sienten ganadore:				
0	Horarios, cancha, material, ...				
0	Soluciones tácticas para los planteamientos de los otros equipos.				
0	Responsables de la entidad, conseguir que hagan una valoración objetiva.				

¿CUÁL ES LA PRINCIPAL DIFICULTAD QUE ENCUENTRAS COMO ENTRENADOR/A?

EN GENERAL

Baja/falta de motivación de los jugadores				
Baja/falta de regularidad de los jugadores				
Problemas de los jugadores que interfieren en los entrenos y partidos				
Falta de cohesión y/o de los jugadores. Conseguir un grupo				
Dificultad de que aprendan conceptos, ideas del balonmano				

EN EQUIPOS MASCULINOS

Baja/falta de motivación de los jugadores				
Baja/falta de regularidad de los jugadores				
Dificultad de que aprendan conceptos, ideas del balonmano				
Falta de cohesión y/o de los jugadores. Conseguir un grupo				
Falta de disciplina, cumplimiento de las normas				

EN EQUIPOS FEMENINOS

Problemas de los jugadores que interfieren en los entrenos y partidos				
Falta de cohesión y/o de los jugadores. Conseguir un grupo				
Baja/falta de motivación de los jugadores				
Excesivo individualismo ("egos")				
Baja/falta de regularidad de los jugadores				

¿QUÉ TIPO DE CONOCIMIENTOS Y DE HABILIDADES CREES QUE DEBERÍA APRENDER O DESARROLLAR UN ENTRENADOR/A QUE FUERA A TRABAJAR CON EQUIPOS FEMENINOS?

13	Habilidades sociales, de comunicación, de trato personal. Saber transmitir, ilusionar. Manejo de grupo, ge							
9	Conocimientos sobre la personalidad y forma de ser de la mujer en sus diferentes etapas de desarrollo							
4	Conocimientos de tipo técnico							
4	Autocontrol. Paciencia							
3	Que el balonmano es igual para hombres y para mujeres							
2	Conocimientos de tipo táctico							
2	Conocimientos sobre condición-preparación física							
1	Planificación y organización del entrenamiento							

Gracias por vuestra atención