

VALORACIONES GLOBALES DE OLS OBJETIVOS

Objetivos		Peso x motivación	Consistencia	Ranking importancia	
				Grupo	Coach
1	Conservar la categoría (ser uno de los 16 primeros)	42,38	5	1,0	2,5
2	Clasificarnos para la Copa del Rey		6	13,5	8,0
3	Clasificarnos para el playoff al título		9	12,0	8,0
4	Superar la clasificación de la temporada anterior		11	10,0	15,0
5	Superar el número de victorias de la temporada anterior		10	11,0	15,0
6	Ser un equipo ambicioso	62,57	2	3,0	8,0
7	Ser un equipo que juegue bien		8	5,0	4,5
8	Ser un equipo incómodo para el rival		15	9,0	4,5
9	Ser un equipo con coraje		3	6,0	8,0
10	Tener un buen ambiente en el equipo		4	4,0	12,0
11	Ser un equipo por el que nuestros seguidores se sientan orgullosos	7	2,0	1,0	
12	Mejorar las estadísticas personales de la temporada anterior	32,54	1	16,0	15,0
13	Ser un jugador querido por la afición		14	13,5	12,0
14	Mejorar personalmente aspectos concretos del juego (técnica y táctica)		13	8,0	12,0
15	Completar la temporada sin lesiones de importancia		16	7,0	2,5
16	Poder ofrecer una buena imagen personal que mejore mi caché		12	15,0	8,0

(1 = más consistente / importante)

RESUMEN DE LAS COINCIDENCIAS

Coincidencia en la valoración de los objetivos			
Todos los jugadores	0,43	S	W Kendall
Jugadores del primer equipo	0,43	S	
Jugadores "viejos"	0,72	S	
Jugadores "nuevos"	0,33	S	
Jugadores vinculados	0,54	S	
Jugadores - Entrenador	0,57	S	Spearman
Coincidencia en la tendencia motivacional			
Todos los jugadores	0,50	S	W Kendall
Jugadores del primer equipo	0,40	S	
Jugadores "viejos"	0,53	S	
Jugadores "nuevos"	0,36		
Jugadores vinculados	0,76	S	
Jugadores - Entrenador	0,96	S	Pearson

A la derecha, índice estadístico usado para calcular la coincidencia

S=Coincidencia significativa estadísticamente

GRADO DE COHESIÓN X OBJETIVOS 49,90%

COINCIDENCIAS EN LOS OBJETIVOS Y EN LAS TENDENCIAS MOTIVACIONALES

Jugadores		Tendencia motivacional			Coincidencias en la motivación				Coincidencias en els objectius			
		Resultado	Equipo	Personal	JUG - GRUPO		JUG - COACH		JUG - GRUPO		JUG - COACH	
1	A	12,30	5,50	8,30	0,58	S	0,78	S	0,63	S	0,68	S
2	B	10,90	7,00	7,90	0,41		0,64	S	0,67	S	0,44	S
3	C	4,10	8,92	12,40	0,23		0,04		0,35		0,15	
4	D	9,70	5,83	10,50	0,99	S	0,99	S	0,89	S	0,53	S
5	E	6,80	8,58	10,10	0,28		0,00		0,18		0,24	
6	F	11,80	7,50	6,40	0,00		0,28		0,49	S	0,41	
7	G	7,00	5,67	13,40	0,85	S	0,67	S	0,80	S	0,46	S
8	H	8,60	4,67	13,00	0,97	S	0,87	S	0,91	S	0,69	S
9	I	10,50	5,50	10,10	0,92	S	0,99	S	0,87	S	0,73	S
10	J	11,90	5,83	8,30	0,57	S	0,78	S	0,69	S	0,61	S
11	K	7,90	4,42	14,00	0,94	S	0,81	S	0,83	S	0,65	S
12	L	8,30	6,75	10,80	0,95	S	0,82	S	0,83	S	0,38	
13	M	8,60	3,83	14,00	0,97	S	0,87	S	0,62	S	0,21	
14	N	11,10	5,08	10,00	0,88	S	0,98	S	0,66	S	0,23	
15	O	11,00	5,58	9,50	0,83	S	0,95	S	0,72	S	0,52	S
16	P	7,00	5,17	14,00	0,87	S	0,70	S	0,53	S	0,16	
Grupo		9,22	5,99	10,79								
Coach		9,70	6,33	9,90								

Pearson>0,497=Significativo al 95% (S)

(1 = más importante)

REGISTRO DE PUNTUACIONES PONDERADAS

Jugadores		Objetivos (ver Hoja 1)																Grado de participación	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	A	Nuevos	5,5	14	14	14	14	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	14	5,5	11	5,5	5,5	14
2	B		4,5	11,5	11,5	13,5	13,5	4,5	9	15	4,5	4,5	4,5	16	4,5	4,5	4,5	10	10
3	C		3	5	4	1,5	7	6	1,5	16	11	10	9	14	12	13	8	15	1
4	D		2,5	12	11	10	13	6	9	8	7	4	1	15	14	2,5	5	16	2
5	E		10,5	10,5	7	3	3	7	10,5	13,5	7	10,5	3	15,5	3	3	15,5	13,5	12
6	F		3	16	15	14	11	10	9	7	5,5	5,5	8	13	12	1	2	4	2
7	G	Viejos	1	8	7	9	10	5	4	14	3	6	2	16	13	11	12	15	1
8	H		1	12	11	10	9	4	3	6	5	8	2	16	14	13	7	15	1
9	I		2,5	12	14	12	12	2,5	7	7	7	7	2,5	15	16	7	2,5	10	9
10	J		2	14	12,5	15	16	7	2	7	12,5	2	4,5	10,5	9	7	4,5	10,5	7
11	K		1,5	8	9	10	11	4	3	6	5	7	1,5	16	15	13	12	14	2
12	L	Vinculados	2,5	13	13	6,5	6,5	6,5	9,5	13	6,5	2,5	2,5	16	13	9,5	2,5	13	12
13	M		9	10,5	10,5	7,5	5,5	1,5	1,5	3,5	3,5	5,5	7,5	15	13	13	13	16	8
14	N		3,5	15	16	10,5	10,5	3,5	3,5	13	3,5	3,5	3,5	10,5	7,5	10,5	14	7,5	10
15	O		2,5	14	14	14	10,5	2,5	6,5	8,5	5	2,5	8,5	12	16	10,5	2,5	6,5	9
16	P		7	7	7	7	7	2,5	7	2,5	7	1	11	15	15	12,5	12,5	15	11
Sx		2,80	3,09	3,42	3,99	3,47	2,20	3,11	4,31	2,56	2,75	3,10	1,89	4,20	4,16	4,73	4,00	1 = más diferenciación en la valoración	
Xi		3,84	11,41	11,03	9,84	9,97	4,88	5,72	9,09	6,16	5,31	4,78	14,34	11,41	8,88	7,69	11,66		
Rango grupo		1	13	12	10	11	3	5	9	6	4	2	16	13	8	7	15		
Rango grupo ponderado		1	13,5	12	10	11	3	5	9	6	4	2	16	13,5	8	7	15		
Rango coach		2,5	8	8	15	15	8	4,5	4,5	8	12	1	15	12	12	2,5	8		11

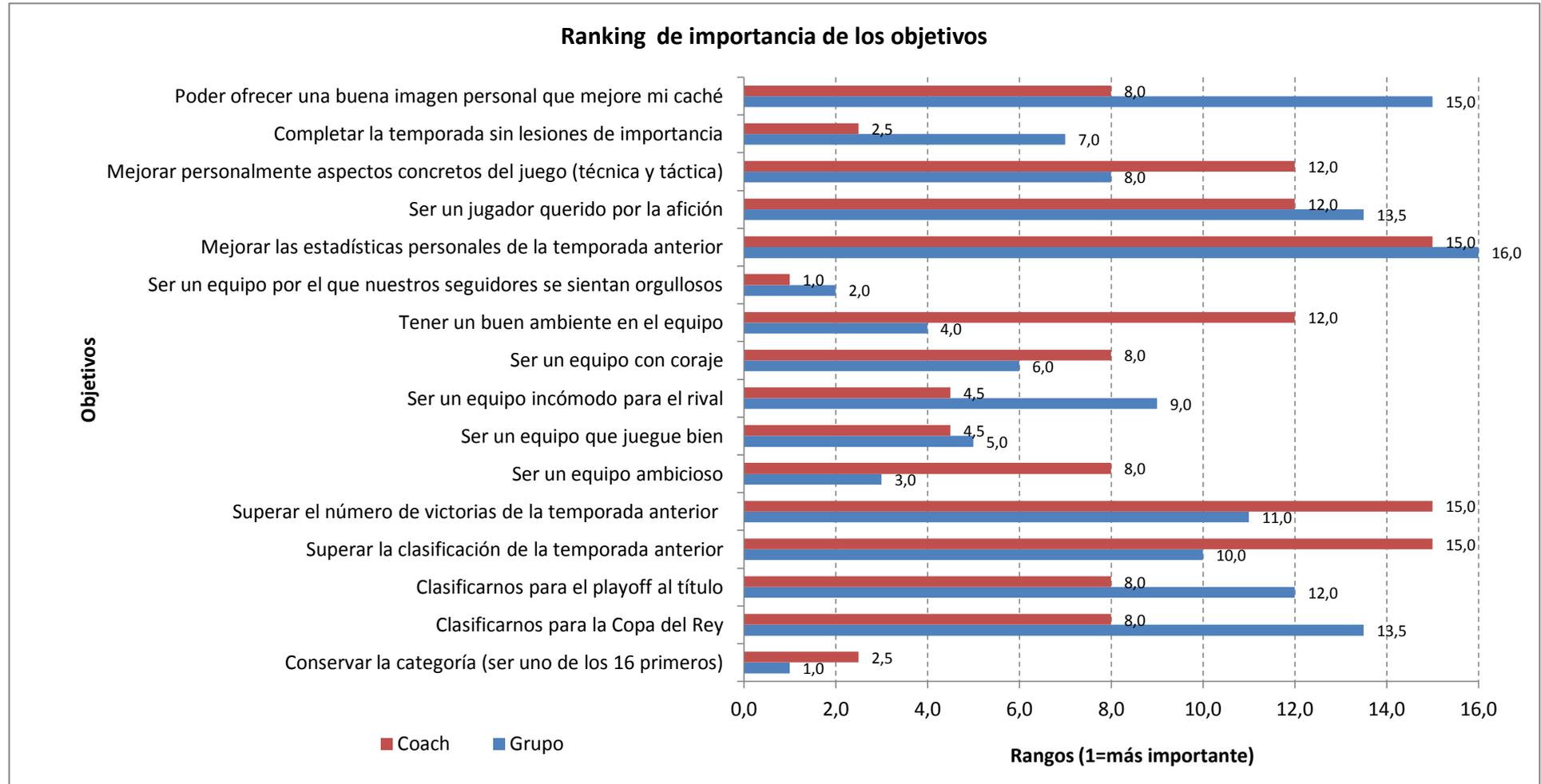
COINCIDENCIA ENTRE JUGADORES

Jugadores		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Relación significativa	%		
1	A	Nuevos		0,72	0,07	0,50	0,01	0,68	0,36	0,60	0,70	0,76	0,50	0,49	0,38	0,70	0,73	0,26	10	66,7	
2	B				0,10	0,68	0,31	0,60	0,54	0,45	0,64	0,61	0,36	0,65	0,14	0,62	0,56	0,09	10	66,7	
3	C					0,16	0,27	0,35	0,63	0,44	0,14	0,01	0,47	0,39	0,37	0,09	0,02	0,39	3	20,0	
4	D						0,19	0,58	0,63	0,71	0,84	0,66	0,64	0,77	0,36	0,41	0,57	0,38	10	66,7	
5	E							0,18	0,35	0,09	0,08	0,26	0,12	0,25	0,23	0,23	0,35	0,10	0	0,0	
6	F								0,07	0,30	0,69	0,61	0,12	0,50	0,06	0,38	0,72	0,05	7	46,7	
7	G	Viejos							0,80	0,55	0,34	0,87	0,65	0,60	0,60	0,41	0,52	10	66,7		
8	H										0,80	0,55	0,92	0,72	0,74	0,56	0,64	0,58	13	86,7	
9	I											0,69	0,68	0,76	0,42	0,51	0,84	0,37	11	73,3	
10	J												0,46	0,47	0,19	0,54	0,66	0,18	10	66,7	
11	K													0,55	0,76	0,54	0,50	0,67	12	80,0	
12	L	Vinculados													0,39	0,52	0,67	0,39	11	73,3	
13	M																0,47	0,38	0,83	5	33,3
14	N																	0,58	0,24	10	66,7
15	O																		0,39	10	66,7
16	P																			4	26,7

(Spearman>0,425 = Significativo al 95%)

(Rojo = relación negativa)

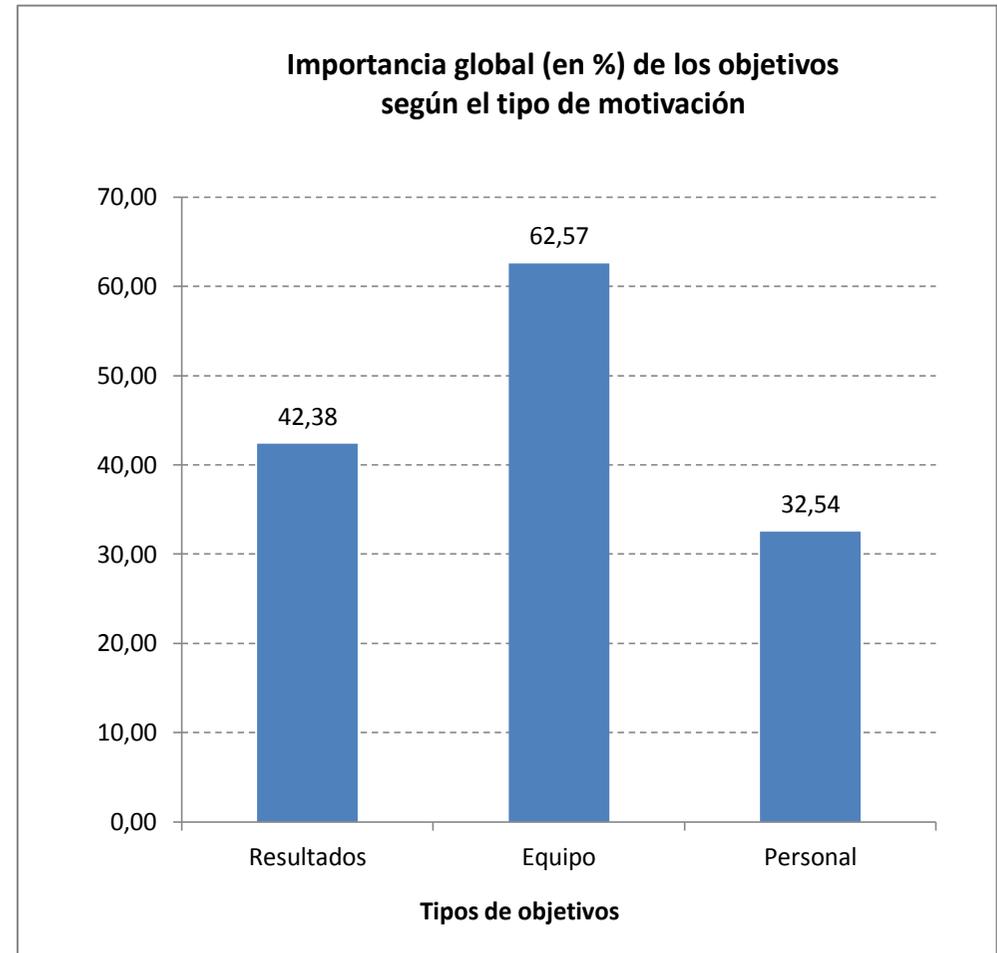
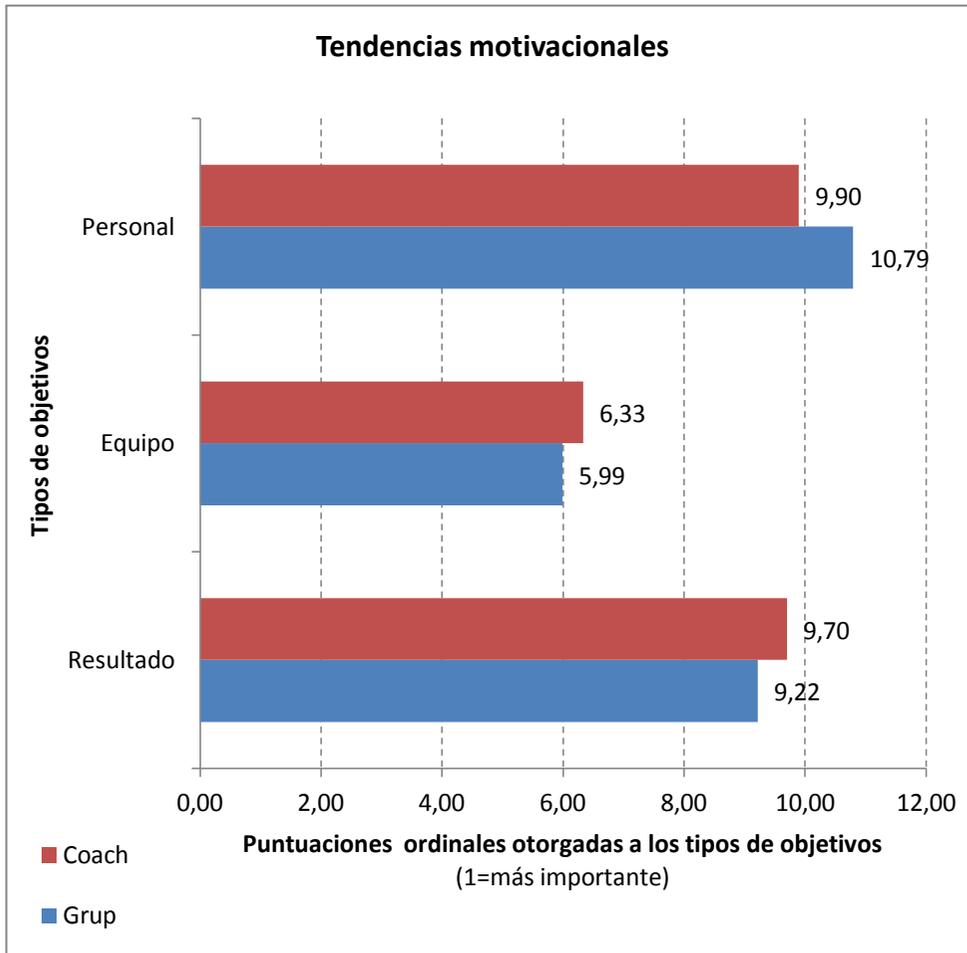
A más = Mejor

**COMENTARIOS:**

Hace falta tener en cuenta las diferencias más grandes entre las valoraciones del entrenador y las del global del grupo. En caso de que sean de alguno de los objetivos significativos del equipo (identidad del equipo, forma de jugar, filosofía ...) o de resultado (siempre que sea un objetivo que se haya manifestado claramente de forma explícita), el entrenador tiene que hacer una labor informativa / educativa para reorientar el criterio del global del equipo. De cara a afinar más con qué jugador tiene que trabajar más, consultad las coincidencias en los objetivos y la motivación entre cada jugador y el entrenador.

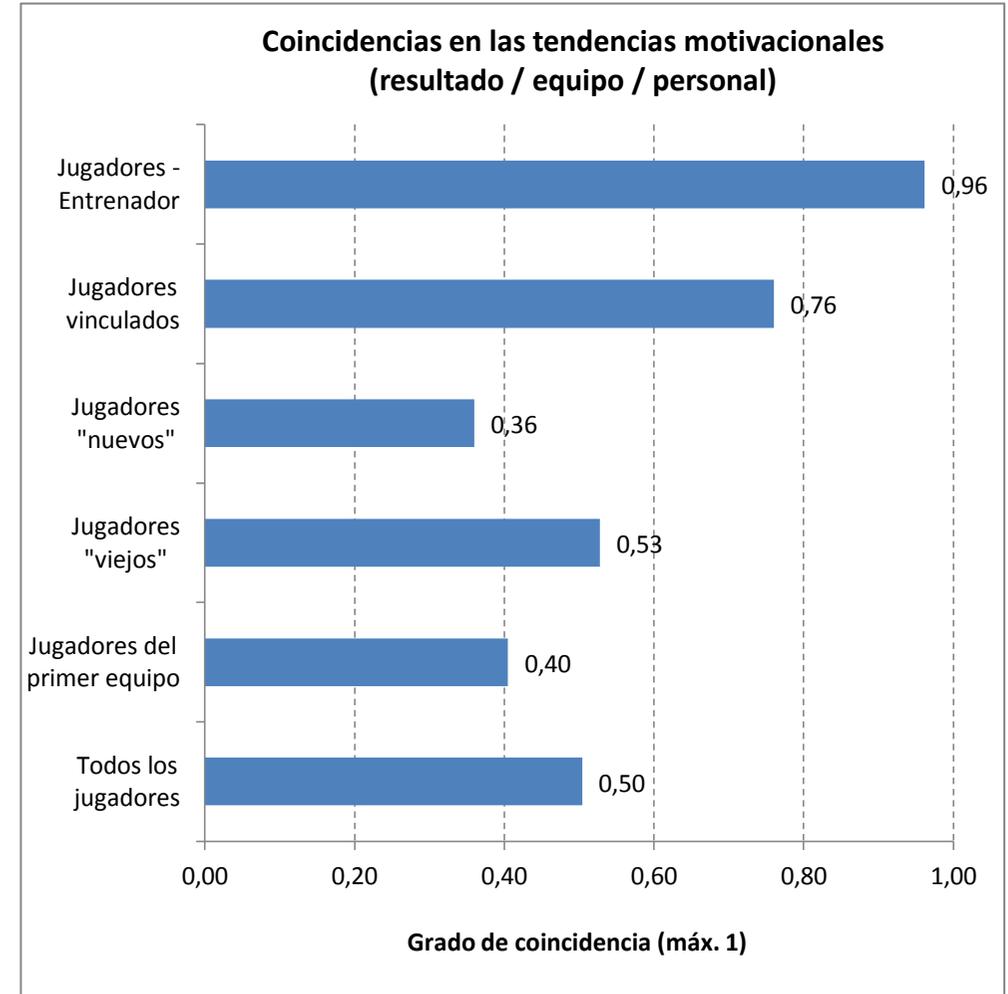
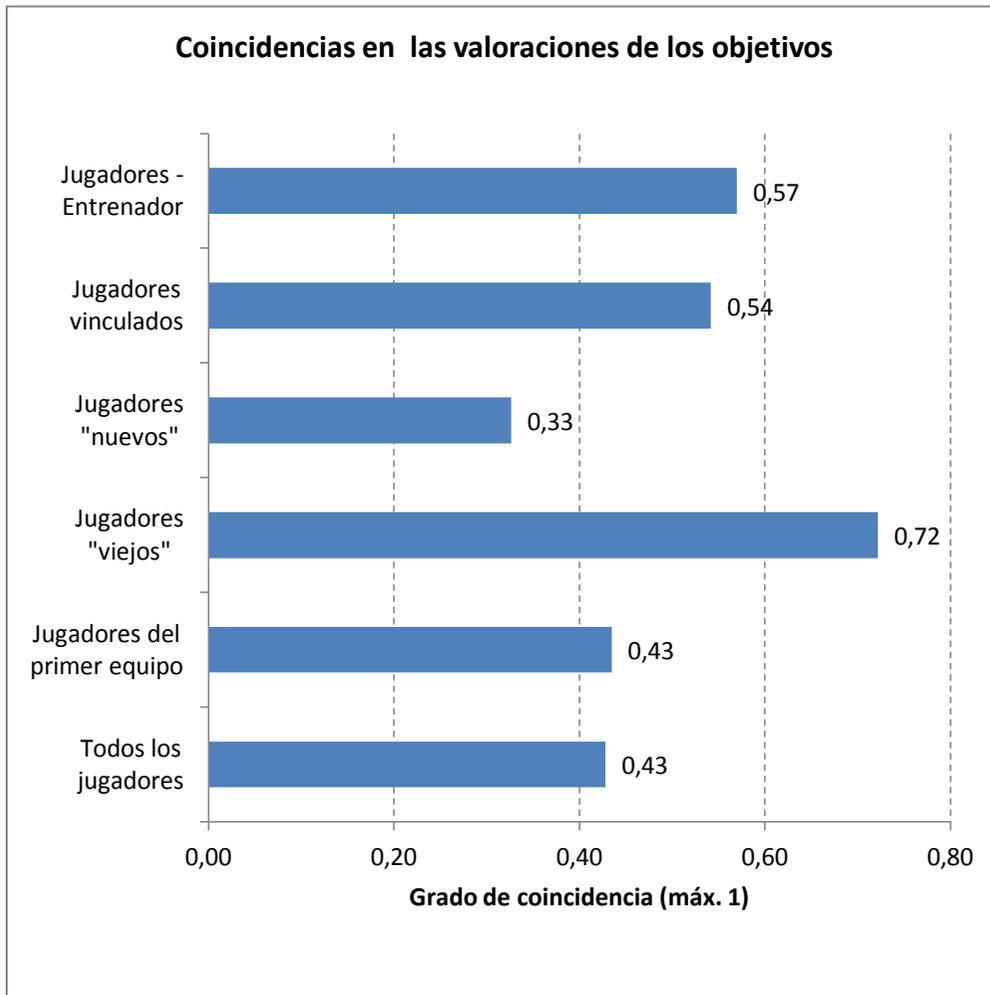
**COMENTARIOS:**

La consistencia de los objetivos se refiere a la diferente dispersión que cada objetivo recibe entre las valoraciones de los jugadores. Por ejemplo, si un objetivo es valorado por muchos jugadores en posiciones diferentes del ranking (entre el 1º y el último lugar), este objetivo tiene una dispersión alta y por lo tanto poca consistencia. Como en la anterior gráfica, en caso de que los objetivos "importantes" tengan poca consistencia (valores altos en esta tabla), hay que revisar cómo los hemos explicado en primer lugar, y si es necesario, revisar las tareas de concienciación de cara a conseguir que más miembros del grupo lo valoren de forma más ajustada al criterio marcado por el entrenador, y por tanto, estos objetivos pasen a ser más consistentes.



COMENTARIOS:

Los objetivos valorados responden a tres tipos (resultado, equipo y personal) y estas tablas muestran las tendencias a la hora de priorizar un tipo de objetivos u otro. Hay que valorar que no haya demasiada diferencia entre el criterio del entrenador y el del grupo de jugadores, especialmente en objetivos de resultado o de equipo. En caso de que los haya, habrá que realizar acciones de orientación motivacional, potenciando el tipo de motivación que más convenga al equipo. La tendencia "normal" es priorizar los objetivos de equipo, de resultado y personales, en este orden, siempre que el entrenador haya marcado objetivos de equipo como proceso para llegar a los resultados (como consecuencia). En caso de que se prioricen los resultados, habrá que tener cuidado de revitalizar la motivación hacia objetivos de proceso, de juego grupal.

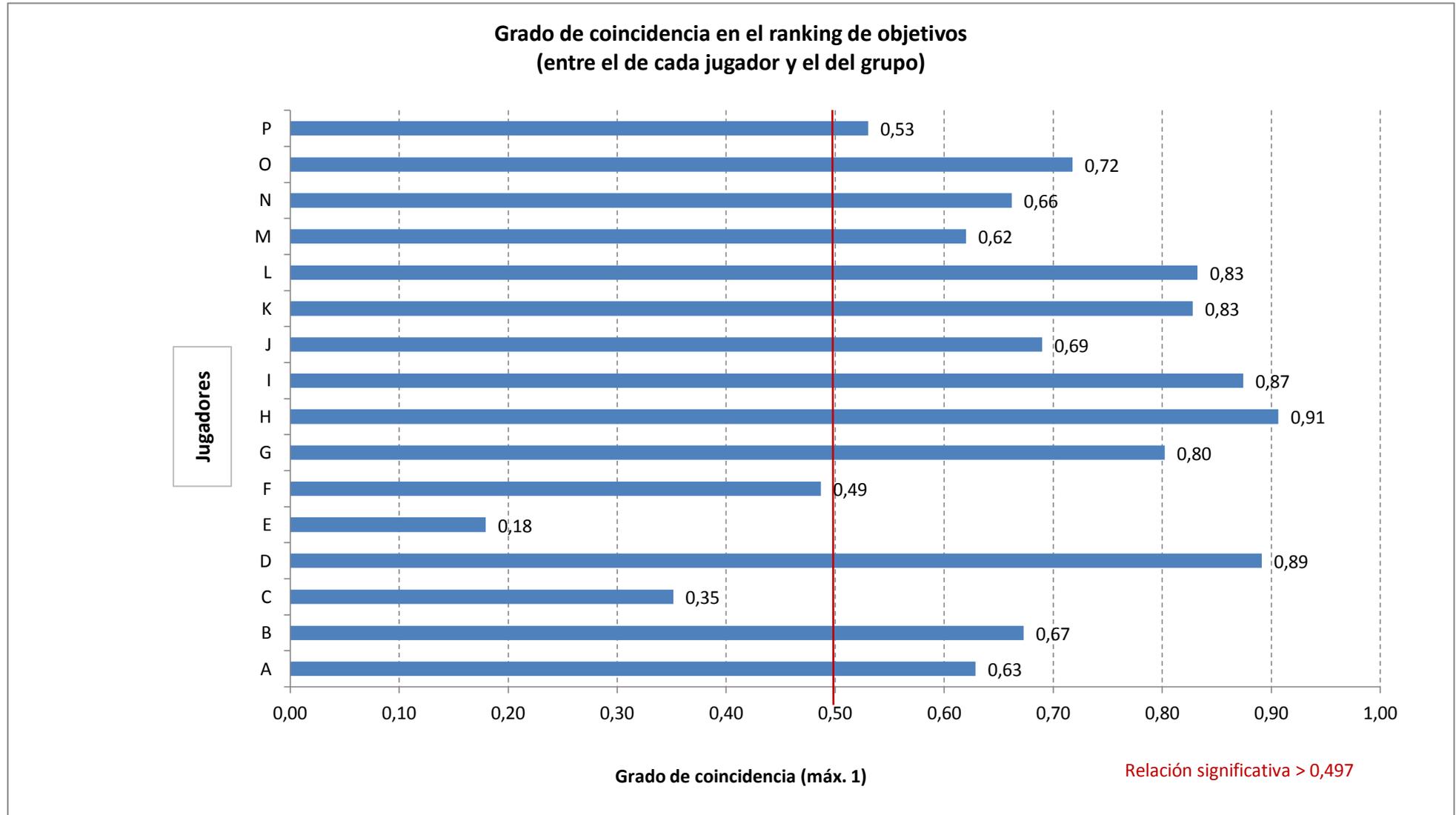


COMENTARIOS:

Hay que valorar especialmente las coincidencias entre todos los jugadores y la de los jugadores con el entrenador. En la tabla de resultados se indica si estas coincidencias son significativas o no estadísticamente (S junto al valor).
 La valoración de coincidencias para diferentes subgrupos sirve para valorar el grado de consciencia sobre los objetivos en el momento de pasar el cuestionario. Normalmente, los jugadores "viejos" deberían tener más coincidencia entre ellos que los jugadores "nuevos", y los "vinculados, dependiendo de si habían estado en la dinámica del equipo en momentos o temporadas anteriores.

COMENTARIOS:

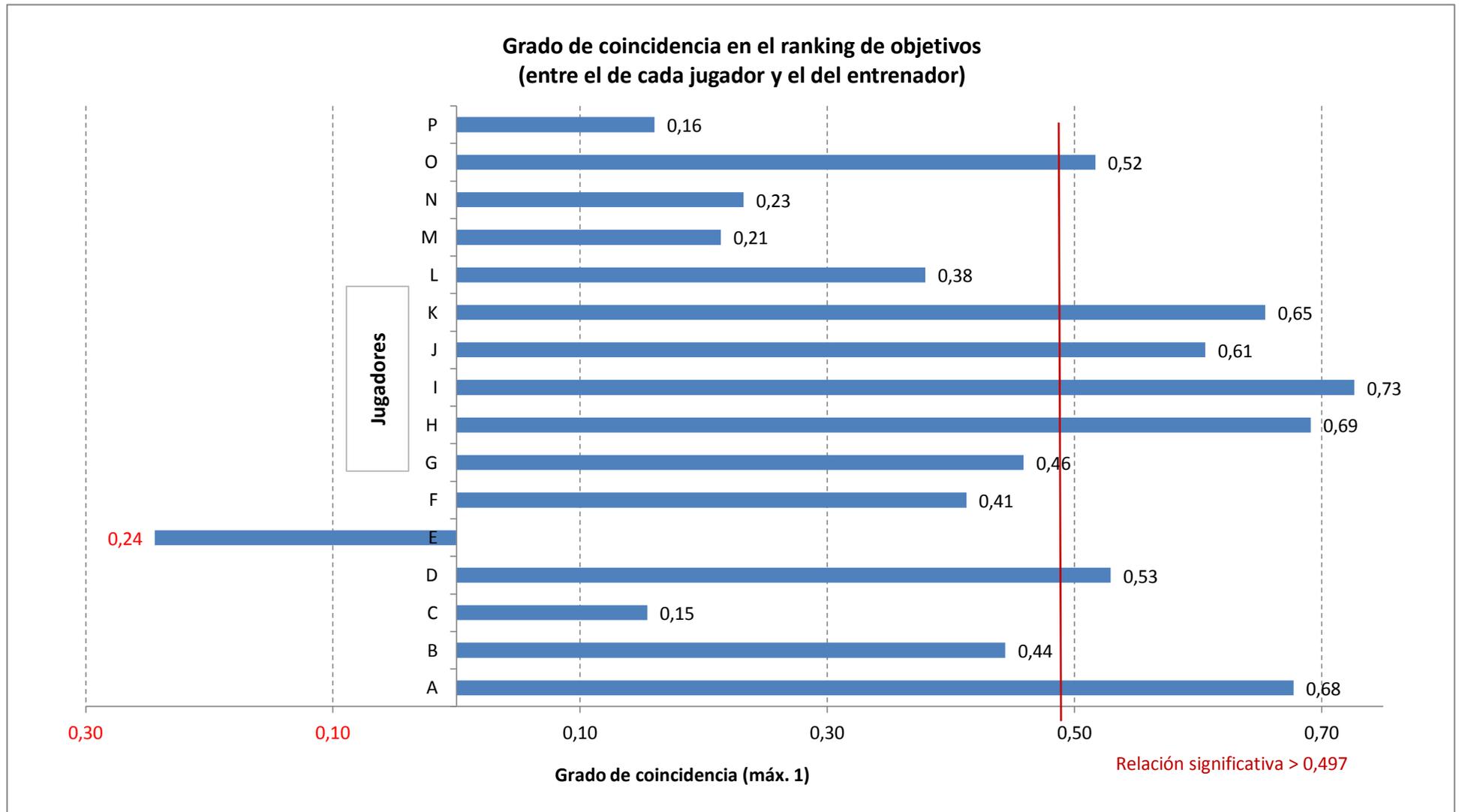
La coincidencia en las tendencias motivacionales nos explica si los diferentes grupos coinciden en poner el mismo orden los tres tipos de objetivos (resultado, equipo, personales).
 Aunque los valores no son tan relevantes como en las coincidencias en los objetivos, hay que valorar especialmente los casos no significativos (ver tablas de resultados) y hacer seguimiento o tarea orientadora. En este sentido, es normal que sea el grupo de jugadores "nuevos" el que muestre menos afinidad.

**COMENTARIOS:**

En esta gráfica se muestra la coincidencia entre cada jugador y la tendencia del grupo total de jugadores a la hora de valorar jerárquicamente los objetivos.

Las puntuaciones más altas muestran más acuerdo con el criterio grupal, y viceversa. En este sentido, hay que tener en cuenta los jugadores con valores por debajo del nivel de significación. Si son jugadores nuevos o inexpertos no deja de ser normal y es una señal que el cuestionario discrimina bien en este sentido.

En caso de que hubiera grupos con diferencias claras entre ellos, esto podría ser significativo de la existencia de subgrupos a partir de la valoración de los objetivos. Este dato hay que tenerlo en cuenta para llevar a cabo acciones que busquen romper esta distancia entre subgrupos.

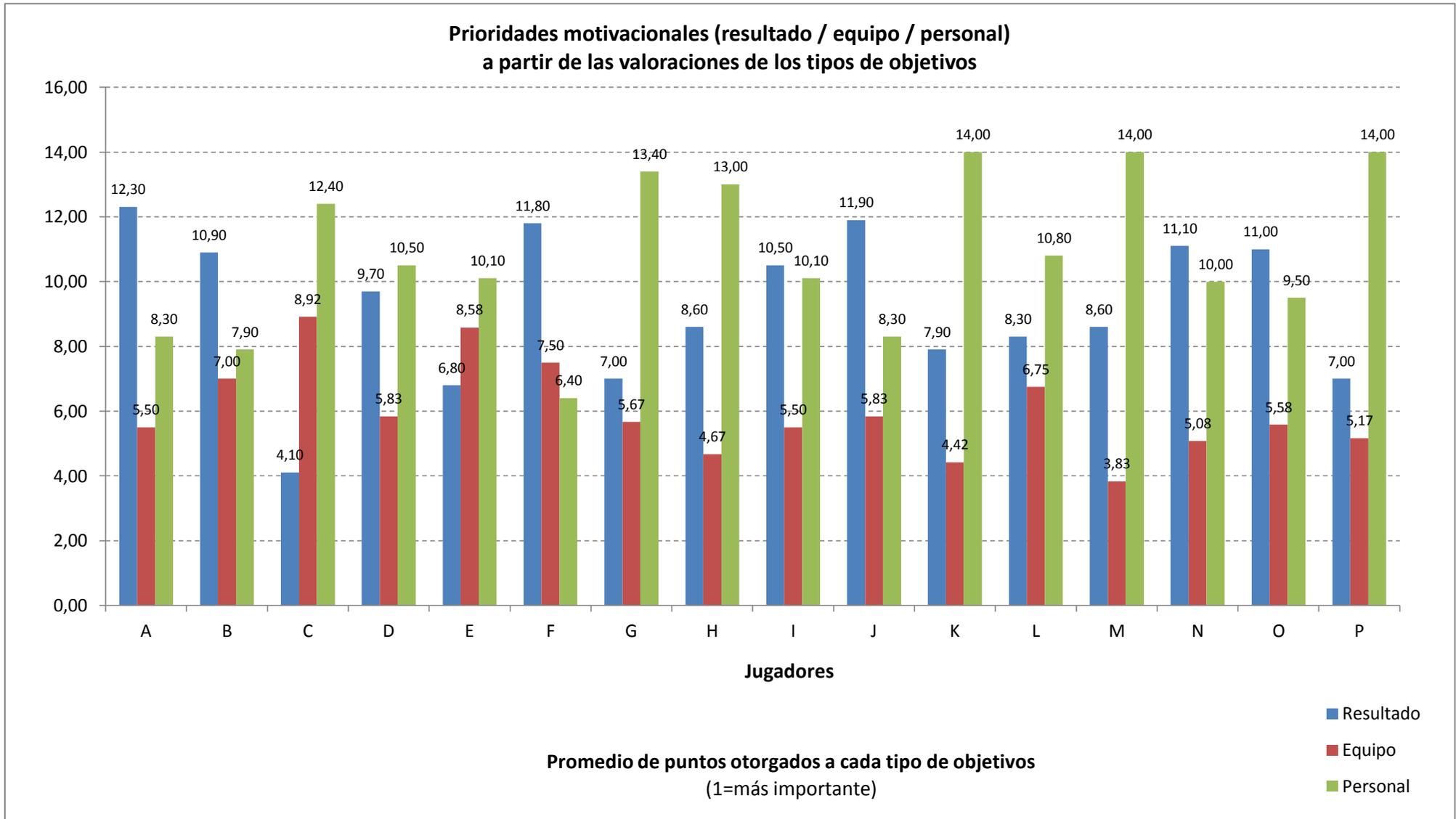


COMENTARIOS:

El entrenador puede utilizar esta gráfica para priorizar hacia algunos jugadores en concreto su acción orientadora y explicar los objetivos y convencer / exigir su aceptación para tener más opciones que acaben cumpliendo.

Al igual que en la anterior gráfica, es normal que los jugadores "viejos" estén más próximos a los planteamientos del entrenador y los jugadores nuevos más alejados. Sea como sea, en caso de lejanía en los planteamientos, el entrenador puede revisar las puntuaciones dadas por los jugadores e identificar los objetivos concretos donde hay que reorientar a los jugadores.

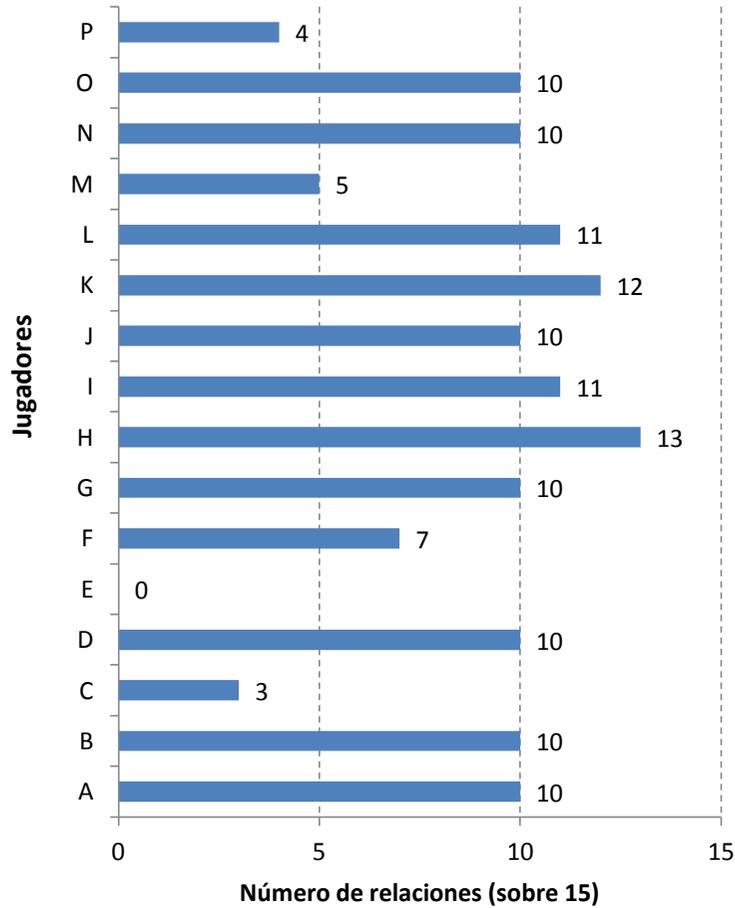
Esta gráfica también puede ayudar a decidir el capitán del equipo, si el entrenador cree que la coincidencia en los objetivos es un elemento clave (o uno de ellos) a la hora de decidirlo.



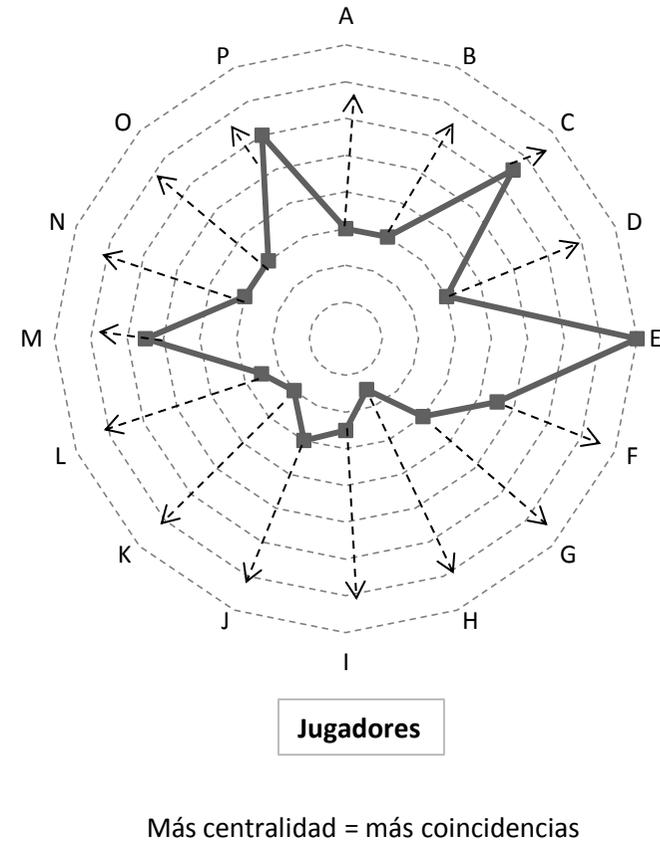
COMENTARIOS:

Aquí se hacen visibles las diferencias en las tendencias motivacionales o en la forma como se ha ordenado a los objetivos a partir del tipo de objetivos (resultado, equipo, personal). En caso de que alguien se diferencie mucho de la tendencia deseada, habrá que tomar medidas de reorientación motivacional. Normalmente hay que intervenir en los casos que priorizan los resultados o los aspectos personales por encima de los objetivos de equipo.

Relaciones coincidentes (significativas) entre jugadores según las valoraciones de los objetivos

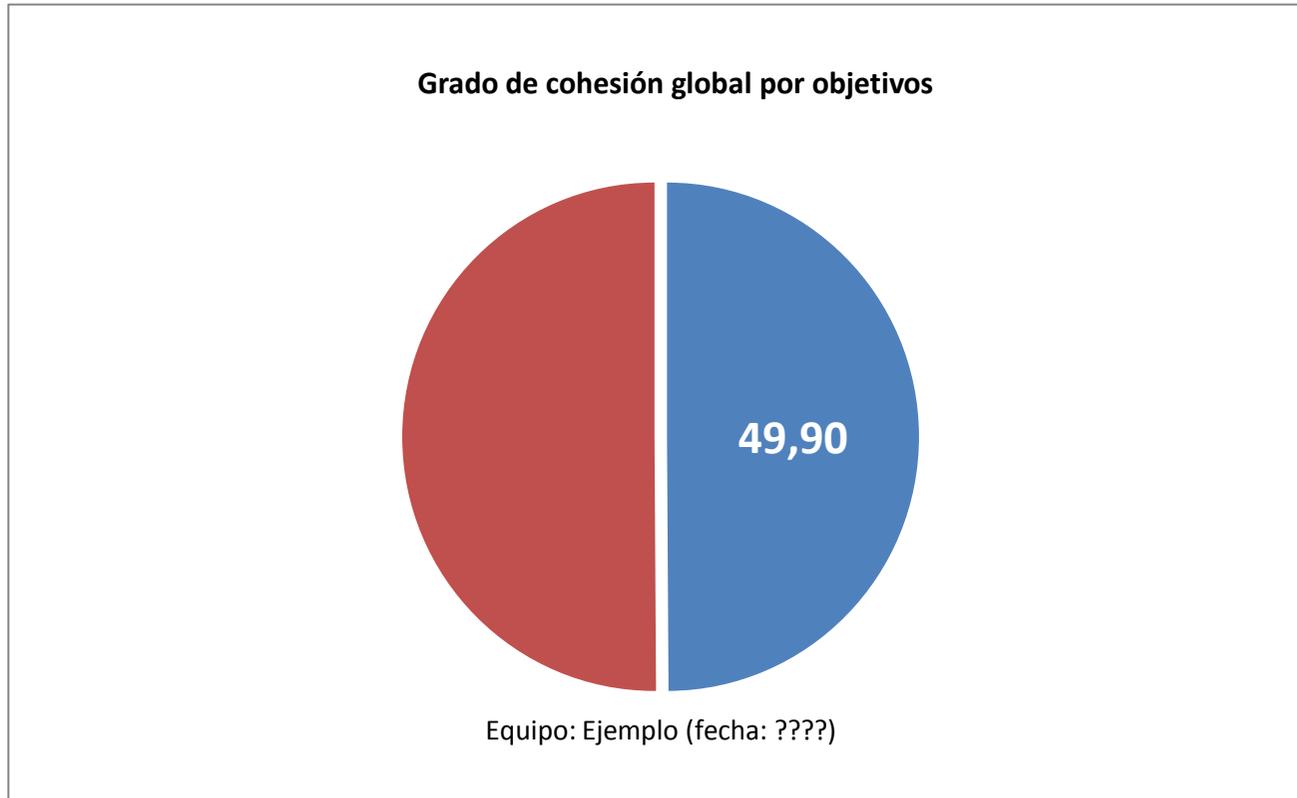


Dibujo del equipo según el número de coincidencias en la elección de los objetivos respecto al resto



COMENTARIOS:

El número de relaciones coincidentes entre los jugadores a la hora de valorar los objetivos es una de las formas que tenemos de hacer el dibujo del equipo, teniendo en cuenta que quien tiene más coincidencias (que bien podría ser propuesto para ser el capitán) ocupa una posición de mayor centralidad en la dinámica del grupo. Y quienes tienen menos coincidencias se alejan de esta centralidad, por lo que es conveniente generar vínculos con alguien que sí ocupa lugares centrales para poder influir de forma positiva en la orientación motivacional de este jugador más "diferenciado".



$$C x O = \frac{\text{Coincidencia entre jugadores en la valoración de los objetivos} + \text{Coincidencia entre la valoración del entrenador y la resultante del grupo de jugadores}}{2}$$

COMENTARIS:

El valor global de COHESIÓN POR OBJETIVOS nos da una idea del nivel de cohesión que actualmente tiene el equipo en base a la coincidencia en la valoración de los objetivos. Pero hay que tener en cuenta que no es la única manera de producir cohesión, ya que también podemos generar cohesión a partir de la claridad, aceptación y cumplimiento de rol formal o funcional, y con la gestión del ambiente o la dinámica de grupo a partir de los roles informales. Sea como sea, este valor nos indica el terreno que todavía se puede ganar en este sentido si se siguen las indicaciones que se han ido dando a partir de los datos valorados en las anteriores gráficas.