

# Estudio de Caso en un Entrenador de Baloncesto mediante una intervención online utilizando el Modelo de Coaching Motivacional “La Jirafa de Cantón”

## *Case Study in a Basketball Coach through a distance intervention using the Motivational Coaching Model “Cantón’s Giraffe”*

Fecha de recepción: 26-06-2022

Fecha de aceptación: 27-12-2022

*Vicent Manuel Mañez De Paül*

Psicólogo del Deporte. Máster en Psicología del Deporte. COPCV.

*David Peris-Delcampo*

Universitat de València

*Enrique Cantón Chirivella*

Universitat de València

### resumen/abstract:

El presente trabajo es un estudio de caso único con un entrenador de baloncesto de 22 años en categorías de formación alevín femenino y cadete masculino, de un club perteneciente a la Federación de Baloncesto de la Comunidad Valenciana. El motivo de consulta se debe a que el sujeto presentaba una baja motivación y tenía como principal demanda, ser el mejor entrenador de baloncesto posible. Dentro de un proceso de evaluación pre y post intervención, se utiliza los cuestionarios de Escala de Autoeficacia General, de Schwarzer y Bassler, Bienestar Psicológico de Ryff, Escala Autoestima de Rosenberg, Escala de Satisfacción con la Vida, de Diener y Escala de Liderazgo en el Deporte adaptada a entrenadores (LSS-3) y diferentes elementos cualitativos de análisis como son comparación de puntuaciones obtenidas en las diferentes fases pre y post intervención. Para la intervención, se utilizó el modelo de coaching motivacional “La Jirafa de Cantón”. Todo el procedimiento se llevó a cabo de manera online, mediante la plataforma temática Skype. Los resultados obtenidos muestran un aumento de las puntuaciones del sujeto en las variables autoeficacia general, autoestima, las dimensiones autonomía y dominio del entorno pertenecientes a la escala de bienestar psicológico y un aumento de la dimensión entrenamiento e instrucción de la escala de liderazgo en el deporte para entrenadores. Se concluye con una mejora de las puntuaciones cualitativas post-test en los diferentes cuestionarios aplicados.

*The present work is a single case study with a 22-year-old basketball coach in the female juvenile and male cadet training categories, from a club belonging to the Valencian Community Basketball Federation. The reason for consultation is due to the fact that the subject presented low motivation and had as his main demand, to be the best possible basketball coach. Within a pre- and post-intervention evaluation process, the Schwarzer and Bassler General Self-efficacy Scale, Ryff’s Psychological Well-being, Rosenberg’s Self-esteem Scale, Diener’s Life Satisfaction Scale and the Sports Leadership Scale are used, adapted to coaches (LSS-3) and different qualitative elements of analysis such as comparison of scores obtained in the different pre and post intervention phases. For the intervention, the motivational coaching model “Cantón’s Giraffe” was used. The entire procedure was carried out online, through the Skype thematic platform. The results obtained show an increase in the subject’s scores in the variables general self-efficacy, self-esteem, the autonomy and mastery of the environment dimensions belonging to the psychological well-being scale and an increase in the training and instruction dimension of the leadership in sport scale. for trainers. It concludes with an improvement in the post-test qualitative scores in the different questionnaires applied.*

### palabras clave/keywords:

Psicología, Coaching, Baloncesto, Entrenador, Jirafa de Cantón.

*Psychology, Coaching, Basketball, Coach, Canton Giraffe.*

Correspondencia: David.Peris-Delcampo@uv.es

## Introducción

El trabajo se sustenta desde la perspectiva de la Psicología Positiva, que se entiende como el estudio del conjunto de experiencias positivas, rasgos individuales (positivos), programas e instituciones que promueven su desarrollo, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los individuos (Seligman 2002; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). También se enfoca como el estudio de las diferentes fortalezas y virtudes humanas, lo que facilita el máximo potencial humano en el desarrollo de sus capacidades y motivaciones (Sheldon y King, 2001). Dentro de la Psicología Positiva, el área destinada a la aplicación de intervenciones orientadas a la promoción del bienestar y la salud mental de las personas ha crecido en gran medida a lo largo de los últimos años (Gómez-Espejo, et al., 2022). La metodología de trabajo *coaching* encajaría dentro de esta conceptualización (Cantón, 2014; Peris-Delcampo, 2014; Caperán y Peris-Delcampo, 2014). El *coaching* consiste en crear mediante la conversación, la interrogación, los silencios, la escucha y la proporción del feedback, un entorno facilitador en el cual la persona a la que se le aplica se pueda desenvolver de manera óptima hacia la consecución de sus metas (Gallwey, 2006). Se caracteriza por ser una estrategia no directiva, por lo que se puede decir que es un proceso de acompañamiento en la que el "experto en *coaching*" nunca indica lo que debe hacer el participante, sino que ayuda a que éste sea el que encuentre y tome sus propias decisiones en busca de objetivos concretos (Peris-Delcampo y Cantón, 2018). Mediante la reflexión, el autodescubrimiento, el aprendizaje y la acción, se provoca en el "*coachee*" o participante un proceso de cambio que puede conllevar a la modificación de sus conductas, por lo que, el *coaching*, se define como una estrategia de intervención psicológica (García-Naveira, 2013). En el ámbito deportivo, numerosas son las intervenciones individuales exitosas con este enfoque. La literatura cuenta ya con casos en los que se pueden observar intervenciones mediante *coaching* (García-Naveira, 2016; García-Naveira, et al., 2017) y en los que después de la misma se constata una mejora de la salud y el bienestar psicológico en deportistas jóvenes y adultos de alto rendimiento.

Con la finalidad de trabajar diferentes elementos de la motivación humana, se desarrolló un modelo de trabajo, que también utiliza metodología *coaching*, conocido como el modelo de "La Jirafa de Cantón" (Cantón, 2013). Diversos son los estudios en los que se han obtenido resultados satisfactorios utilizando este modelo en intervenciones individuales, tanto en Psicología del Deporte y Rendimiento Motriz, y en Psicología de la Salud (Peris-Delcampo y Cantón, 2022). Como ejemplos, se pueden encontrar trabajos tanto en natación adaptada (Peris-Delcampo, et al., 2016), como en fútbol sala (Colás, et al., 2017), gimnasia rítmica (Sánchez, et al., 2018; Cantón, et al., 2019) o pérdida de peso (Cantón y Peris-Delcampo, 2019; Peris-Delcampo y Cantón, 2020) donde los participantes en el estudio y la intervención mejoraron en sus variables relacionadas con el modelo y lograron los objetivos que se habían planteado antes de la intervención.

Por otro lado, en los tiempos actuales se pueden encontrar dificultades a la hora de realizar intervenciones de manera presencial por las restricciones de libertad de movimiento originadas en la pandemia COVID-19. El uso de las nuevas tecnologías de una manera adecuada abre un abanico de nuevas posibilidades de intervención (Guillén, et al., 2018), incluyendo

intervenciones vía telemática. La posibilidad de realizar este tipo de intervenciones de manera efectiva se ha visto demostrado en otros trabajos. Diferentes ejemplos se encuentran en la literatura, como el trabajo a distancia que se realizó con un futbolista profesional (Peris-Delcampo, 2019), en la que después de la intervención los resultados mostraron una mejora de las habilidades psicológicas del jugador; la intervención psicológica vía telefónica en pacientes con depresión en insuficiencia cardíaca (Silva-Ruz, et al., 2022) o la intervención psicológica on line en mujeres en trastorno por atracón (Valdez-Aguilar, et al., 2022) en la que los resultados fueron satisfactorios y en consonancia con la intervención presencial.

El presente trabajo muestra una intervención a distancia aplicando el modelo “La Jirafa de Cantón” en un diseño de estudio caso único, a un entrenador de baloncesto en categorías de formación que presentaba una baja motivación y cuyo objetivo principal era convertirse en el mejor entrenador de baloncesto posible. Los entrenadores tienen un lugar importante en la formación deportiva, rendimiento de jugadores y tienen que llevar a cabo una serie de tareas y funciones que están implicadas el proceso de desarrollo personal (Smith y Smoll, 2017). Se plantea la hipótesis de que mediante la técnica “La jirafa de Cantón” y su uso a distancia mediante videoconferencias, se podrán incrementar variables como la autoestima, la autoeficacia general, la satisfacción con la vida, el bienestar psicológico y el liderazgo como entrenador. Como hipótesis secundarias, poder comprobar la eficacia de esta técnica en entrenadores, ya que, en los anteriores casos mencionados, las intervenciones se han llevado a cabo en deportistas. A lo sumo, poder observar si se encuentran limitaciones en la intervención a distancia.

## Método

### Participante

El participante de 22 años de estado civil soltero, es un entrenador de baloncesto nivel II en categorías de formación de un club perteneciente a la Federación de Baloncesto de la Comunidad Valenciana (FBCV). Lleva siendo entrenador desde los 18 años y durante esta temporada ha dirigido a dos equipos de su club, entrenándolos todas las tardes de 17:30 a 20:00, los martes, jueves y viernes, teniendo el fin de semana partidos con ambos equipos. Además, posee experiencia como jugador de baloncesto desde los 12 a los 19 años. Por último, está cursando estudios universitarios.

Antes de iniciar la primera sesión, se informó al participante de las condiciones de la intervención y se firmó un consentimiento que autorizaba la realización de la intervención y la utilización de sus datos para fines de la investigación.

El profesional que realizó la intervención es un psicólogo con conocimientos suficientes de coaching y con dominio del modelo “La Jirafa de Cantón”.

### Instrumentos

Además de la parte de evaluación y análisis cualitativo que comporta el modelo aplicado, para contar con datos cuantitativos, se emplearon una serie de instrumentos utilizados para establecer una línea base y un análisis post intervención. Estos fueron los siguientes.

- *Escala de Satisfacción con la Vida* (Diener, et al., 1985), en su versión española de Atienza, et al. (2000). Esta escala está formada por 5 ítems que evalúan la satisfacción con la vida a través de la percepción personal que tienen los participantes. Los ítems que presenta son los siguientes: (a) "En la mayoría de los aspectos mi vida es como quiero que sea", (b) "Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes", (c) "Estoy satisfecho con mi vida", (d) "Si pudiera vivir mi vida otra vez, la repetiría tal y como ha sido" y (e) "Las circunstancias de mi vida son buenas". El instrumento adaptado presenta una reducción de las opciones de respuesta, por la razón que en el cuestionario original eran 7, y en el utilizado 5. Los valores oscilan de 1 a 5, donde 1 es "totalmente en desacuerdo" y 5 "totalmente de acuerdo". Las puntuaciones totales oscilan entre 25 (donde el participante mostraría una gran satisfacción con la vida) y 5 (donde el participante mostraría baja satisfacción con la vida). Este instrumento presenta muy buenas medidas psicométricas, con una alta consistencia interna con valores de alfa de Cronbach, que oscilan entre .89 y .79.
- *Escala de Autoeficacia de Rosenberg* (1989) en su adaptación española de Vázquez-Morejón et al. (2004). Cuestionario formado por 10 ítems que miden la autoestima del participante en base a los sentimientos de valor personal y respeto hacia uno mismo, puntuados en una escala de tipo Likert cuyas puntuaciones oscilan entre 1 "muy de acuerdo" y 4 "muy en desacuerdo". Este instrumento presenta una gran fiabilidad obteniendo valores de alfa de Cronbach de 0.82 hasta 0.89.
- *Escala de Autoeficacia General* (Schwarzer y Bassler, 1996), en su adaptación española de Sanjuan, et al. (2000). Escala formada por 10 ítems que miden la percepción estable de competencia personal para situaciones estresantes. Los ítems se evalúan en una escala tipo Likert donde las puntuaciones oscilan entre 1 "nunca" y 4 "siempre. La escala presenta una fiabilidad que oscila entre 0.79 y 0.93.
- *Escala de Bienestar Psicológico de Ryff* (1989a, 1989b). en su versión española reducida de Díaz, et al. (2006). Este instrumento está formado por 29 ítems medidos por una escala de tipo Likert de seis puntos que oscila de 1 "completamente en desacuerdo" a 6 "completamente de acuerdo". El instrumento se agrupa en seis dimensiones diferentes que presentaron las siguientes consistencias de escala interna: Autoaceptación ( $\alpha=.84$ ) mide el grado de aceptación de la persona hacia sí misma, Dominio del entorno ( $\alpha=.82$ ) que hace referencia a los entornos que crea la persona para poder conseguir sus objetivos, Relaciones positivas ( $\alpha=.78$ ) haciendo referencia a la capacidad del participante para poder mantener relaciones interpersonales adecuadas y basadas en la confianza, Propósito en la vida ( $\alpha=.70$ ) que mide la concreción de las metas de la persona, Crecimiento personal ( $\alpha=.71$ ) estrategias que posee el sujeto de buscar situaciones que le supongan una autorrealización, y Autonomía ( $\alpha=.70$ ) que hace referencia a la capacidad de la persona de mantener su identidad personal separada del ámbito social.
- *Escala de Liderazgo en el Deporte* (Chelladurai y Saleh, 1980), adaptada a la autopercepción del entrenador sobre su conducta (LSS-3) en su versión española por Crespo, et al. (1994). Este instrumento está compuesto por 40 ítems medidos en una escala de tipo

Likert que presenta las siguientes puntuaciones: 1 "nunca", 2 "raras veces", 3 "a veces", 4 "a menudo", 5 "siempre". Este instrumento presenta 5 subescalas: a) Entrenamiento e Instrucción ( $\alpha=.75$ ) en los que los ítems agrupan los comportamientos orientados a la mejora del rendimiento de los deportistas mediante instrucciones y entrenamientos de carácter técnico, táctico y físicos. b) Apoyo Social ( $\alpha=.68$ ) referida a la preocupación por el bienestar de los deportistas, buscando armonía y un clima de trabajo positivo, mediante el desarrollo de buenas relaciones interpersonales entre los miembros del grupo. c) Conducta Democrática ( $\alpha=.68$ ) destinada a medir comportamientos orientados a permitir una mayor participación de los deportistas en todas las decisiones. d) Conducta Autocrítica ( $\alpha=.50$ ) haciendo referencia al comportamiento encaminado a enfatizar una toma de decisiones unilateral e independiente basada fundamentalmente en la autoridad personal. e) Feedback Positivo ( $\alpha=.45$ ) en los que los ítems recogen una actitud de refuerzo positivo ante una buena ejecución o rendimiento del deportista.

Como elementos de análisis cualitativos se utilizaron la descripción narrativa de las sesiones, una tabla resumen de las acciones realizadas en las sesiones y las impresiones del participante en función de las partes del modelo.

Las videoconferencias se realizaron utilizando la plataforma de videollamadas "Skype" mediante un ordenador personal Acer y el ordenador HP del participante. Por lo que respecta a la mensajería instantánea se utilizó la aplicación WhatsApp y los correos electrónicos personales de cada uno.

### Procedimiento

Para el estudio de caso único se utiliza un diseño A-B, mediante el cual se recogen datos cuantitativos previos al inicio de la intervención con los que se establecerá una línea base, y otra medida posterior tras la intervención. Esto se realizó administrando los cuestionarios que recogen las variables a medir, además de las impresiones cualitativas mediante los instrumentos utilizados para tal fin. Un mes después de realizar la intervención se realizó una fase de seguimiento.

Para la utilización de "La Jirafa de Cantón" en el que mediante la metáfora de una jirafa y su estructuración en 4 bloques (cabeza, cuello, cuerpo, patas), se identifica en cada bloque unos componentes motivacionales diferentes, sustentados en el conocimiento científico de la Psicología, en teorías como son la de Motivación de Logro (McClelland, 1989), el modelo de Autoeficacia (Bandura, 1977, 1982; White 1959), la teoría de la Fuerza Motivacional o modelo de "Expectativas x Valor" (Atkinson, 1957; Tolman, 1955), y la Teoría de Metas (Deci y Ryan, 1985; Dweck, 1999; Locke, 1968), entre otras. Se utiliza un protocolo especialmente diseñado para tal fin que consta de tres fases: identificación, intervención propiamente dicha y seguimiento. En las sesiones de identificación tienen como finalidad establecer que fortalezas y debilidades se encuentran en los diferentes bloques (cabeza, cuello, cuerpo y patas) del modelo "La Jirafa de Cantón". Se recogen datos cualitativos mediante entrevistas semiestructuradas en los diferentes bloques del modelo "La Jirafa de Cantón". Las sesiones posteriores tienen como finalidad el trabajo de debilidades y refuerzo de fortalezas detectadas en los diferentes bloques. Una vez concluida la intervención,

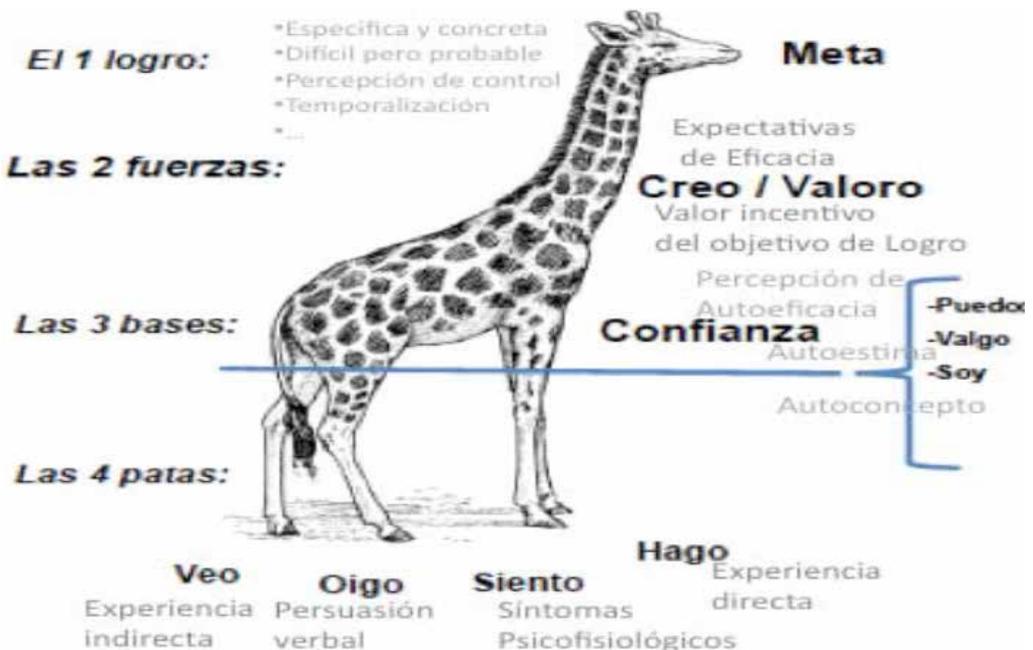
se vuelven administrar los mismos cuestionarios y se comparan las puntuaciones de línea base y post test en las diferentes variables a medir. Las sesiones tuvieron una duración que oscilaba entre los 45 y 60 minutos. Los instrumentos fueron enviados y devueltos vía correo electrónico. Mediante interacciones vía mensajería instantánea el participante informaba respecto los progresos de sus metas.

El modelo La Jirafa de Cantón (2013) consta de cuatro partes diferenciadas (Figura 1):

- La “cabeza” que ejemplifica metafóricamente el logro u objetivo a la vista, definido adecuadamente en función de su especificidad, realismo, orientada a la tarea...
- El “cuello” o las dos fuerzas que nos proyectan: que refleja metafóricamente a las expectativas de eficacia y el valor o incentivo de logro (expectativa y valor).
- El “cuerpo” o las tres bases de la confianza: la percepción de autoeficacia (“puedo”), la autoestima (“valgo”) y el autoconcepto (“soy”).
- Las cuatro “patas” de la base, que representan metafóricamente a la experiencia indirecta (“lo que veo”), la persuasión verbal (“lo que oigo”), los síntomas psicofisiológicos (“lo que siento”) y la experiencia directa (“lo que hago”).

Sobre él se sustenta la intervención utilizando el “enfoque coaching” (Peris-Delcampo y Cantón, 2018) mediante el cual el psicólogo que realiza la intervención utiliza un enfoque no directivo para que sea el entrenador el que llegue a sus propias conclusiones en función de las partes del modelo.

Figura 1.- Modelo motivacional desde el enfoque coaching “La Jirafa de Cantón” (Cantón, 2013).



### Intervención

La intervención consta de 8 sesiones. Las dos primeras sesiones estuvieron orientadas a la identificación. Las cinco que prosiguieron estuvieron destinadas a sesiones de intervención

Tabla 1.- descripción de las sesiones realizadas.

NÚMERO DE SESIÓN		OBJETIVOS DE LA SESIÓN Y TRABAJOS REALIZADOS	
IDENTIFICACIÓN	1	7 de abril	<p>Consentimiento informado y pase cuestionarios pre-test con la finalidad de obtener la línea base. Explicación breve de las diferentes partes de la jirafa con la finalidad de que pueda identificarlas.</p> <p>“Cabeza”: Se detectó una necesidad de concretar mejor en el tiempo la meta, no hay una especificación exacta en el tiempo de cuando la va a lograr. Necesidad de subdividir la meta en submetas más concretas y específicas en el tiempo. Percepción de control no estable.</p> <p>“Cuello”: Necesidad de refuerzo del “valor”, no conseguir la meta sería visto como un fracaso personal. Necesidad de refuerzo del “creo”, la emoción que siente configura su expectativa de eficacia, existencia de orientación al ego. Como fortaleza considera que tiene buena base de persona y actitudes para conseguir la meta.</p>
	2	19 de abril	<p>“Cuerpo”: Se detectó una gran fortaleza en esta parte, posee fortalezas en el “puedo”, “valgo” y “soy”. Apoyo sólido de familiares y amigos directos.</p> <p>“Patás”: Se detectaron fortalezas en el “veo” y “hago”. Se detectaron debilidades a reforzar en el “oigo”, por el hecho de que le afecta mucho ciertos comentarios negativos por parte de entrenadores y en el “siento”, las emociones negativas que puede sentir condicionan sus expectativas de eficacia o motivación.</p>
	3	7 de mayo	<p>Trabajo en la “cabeza” para obtener una meta una más específica y concreta en el tiempo. Por ello, se utilizó la técnica de “escalera de objetivos” donde se subdividió la meta en diferentes objetivos específicos en el tiempo y concretos. Se estableció una edad en la que le gustaría terminar la meta.</p>
TRABAJO	4	14 de mayo	<p>Trabajo de las diferentes debilidades detectadas en las fuerzas motivacionales de la parte del modelo “cuello”.</p> <p>Ejercicios en base a la escalera realizada en la sesión anterior para hacer consciente al participante en su percepción del control</p>
	5	19 de mayo	<p>Ejercicio “costes vs beneficios” en base a la fuerza motivacional “cuello”. Énfasis en las fortalezas mostradas en la parte “cuerpo” de modelo.</p> <p>Tareas para realizar en los próximos días.</p>
	6	22 de mayo	<p>Revisión de tareas realizadas donde se obtuvieron resultados satisfactorios.</p> <p>Repaso del trabajo debilidad mostrada en la pata “siento” y refuerzo de fortalezas mostradas en las demás patas</p>
	7	25 de mayo	<p>Pase de cuestionarios.</p> <p>Entrevista sobre opinión de la técnica de intervención y los beneficios que considera que ha obtenido.</p>
SEGUIMIENTO	8	3 de julio	<p>Sesión de seguimiento en la que manifestó la consolidación de lo aprendido.</p>

o cambio, en las debilidades y fortalezas identificadas en el participante con el modelo “La Jirafa de Cantón”, así como una última de evaluación final.

A través de un prescriptor, que consideró que la intervención sería beneficiosa para el participante, el sujeto contactó con el profesional a quien previamente se le preguntó telefónicamente la disposición y la disponibilidad a la hora de realizar la intervención. En dicha conversación manifestó cierto malestar hacía ciertos compañeros de su actual club y hacia la entidad deportiva en sí misma en la que era entrenador. Comentó su baja motivación por ser entrenador y ciertos pensamientos de abandonar su actual club, con la finalidad de poder marchar a otro lugar donde “pudiera crecer más como entrenador”. Una vez hablado telefónicamente con el participante, se acordó con este realizar la intervención. El resumen de las sesiones realizadas se puede observar en la Tabla 1.

En la primera sesión (7 de abril) de la intervención se firmó el consentimiento informado, siguiendo el protocolo establecido por la Universidad de Valencia y se realizó el pase de cuestionarios pre-test, tomando como referencia su objetivo como entrenador, con la finalidad de obtener una línea base de datos cuantitativos. Posteriormente, se explicó de manera breve las diferentes partes del modelo “La Jirafa de Cantón”, con la finalidad de que el participante supiera cómo identificarlas.

A continuación, se realizó una entrevista semiestructurada con el objetivo de detectar las fortalezas y debilidades, comenzando por la “Cabeza” y partiendo de la meta que inicialmente fue “ser el mejor entrenador posible”. El objetivo manifestado inicialmente no cumplía con todos los requisitos necesarios para ser una meta bien formulada: no tenía una especificación el tiempo, era poco concreta, con carencia de percepción de control estable, y faltaba subdividirla en el tiempo. Al ser una sesión muy larga, en la que la persona ya mostraba muestras de cansancio, se quedó para una segunda sesión de valoración del resto de componentes del modelo motivacional.

En la segunda sesión (19 de abril) se detectaron las debilidades y fortalezas de la parte “Cuello”. En primer lugar, se logró identificar una necesidad de la fuerza motivacional “valor” puesto que el valor de incentivo de logro era muy alto, por lo que no conseguir la meta le supondría al participante un fracaso personal (“me afectaría bastante porque me lo tomo como un reto personal y sería fallarme a mí mismo si no lo consiguiera y me lo echaría en cara”). También se detectaron ciertos componentes de orientación al ego no coherentes con una motivación adecuada (“no conseguir la meta significaría estar al mismo nivel que ciertos entrenadores que solo están en el baloncesto para ganar algo de dinero que gastar en el fin de semana”). Hay que añadir que esta orientación al ego puede surgir de una frustración originada, por ciertas situaciones que sufrió durante la temporada anterior, donde padeció menosprecio por su trabajo como entrenador, por parte de un compañero que le catalogó como excesivo trabajador y que ese trabajo extra no sirve para nada. Por lo que respecta a la fuerza motivacional del “creo”, el participante mostró cierta ambivalencia. Por un lado, consideraba tener muy buena base como entrenador y aptitudes para conseguir su meta. Describió su posibilidad de conseguir la meta con una metáfora, en la que comparaba la meta con una estantería que rellenar con libros, donde estos eran en realidad el conjunto de

conocimientos y experiencia (“veo la meta como una estantería vacía y para completar mi objetivo tengo que rellenar los estantes que me quedan con más libros de los que tengo ahora”). Por otro lado, consideraba que necesitaba que se dieran una serie de factores externos para lograrla como son obtener un “empujón” de otros entrenadores más expertos, entrenar buenos equipos y obtener buenos resultados (“no puedo conseguir mi meta si no tengo una persona que confíe en mí y me dé una oportunidad en otro club donde pueda crecer más como entrenador”). Fortalezas detectadas fueron el grado de compromiso que es capaz de tener para lograr la meta, donde consideraba que iba a hacer todo lo posible teniendo en cuenta cuales eran las verdaderas prioridades y que era capaz de identificar cuáles eran las preelaciones que pueden limitar la meta (“haré todo lo posible, teniendo en cuenta que mis prioridades máximas en cada momento, la universidad hoy en día es mi máxima prioridad, porque es lo que me dará de comer el día del mañana”).

A continuación, se procedió a identificar las diferentes bases del “cuerpo” del modelo “La Jirafa de Cantón”. Se detectaron fortalezas en las diferentes bases. Por lo que respecta al “puedo”, se consideró una persona capaz de conseguir la meta por las aptitudes que poseía y que se resaltaron en la base “valgo”. Aptitudes como son la autoexigencia y la ambición que, con un grado no excesivo, son adecuadas para conseguir la meta (“creo que valgo para la meta por la autoexigencia y la ambición que tengo y es una cosa importante para la meta”). En el “soy” se resaltaron componentes de su personalidad que son necesarios para ser buen entrenador como son: ser una persona empática, con liderazgo, una persona cercana, analista, educada, alegre y que se consideraba un buen ejemplo para sus jugadores; características de la personalidad del participante que son acordes al modelo del buen entrenador. En esta sesión se detectó de una manera superficial apoyos sólidos de familiares y amigos directos, se entró en detalle en sesiones posteriores.

Para finalizar la sesión, se identificaron las cuatro patas del modelo. Se observaron fortalezas en las patas del “veo” por la razón de que era consciente de los progresos que había obtenido como entrenador en sus últimos cuatros años y los referentes que poseía, que eran entrenadores que habían llegado a su máximo potencial a base de trabajo; y del “hago” donde anteriormente ya había conseguido metas parecidas como estudiante (“quería dejarme la universidad, hasta que me propuse como meta personal aprobar todas -las asignaturas- el siguiente cuatrimestre; empecé a organizarme y a echarle muchas horas, cuándo lo conseguí, fui muy feliz y me sentí muy bien conmigo mismo”). Se encontró cierta ambivalencia en las patas “oigo” y “siento”. Por lo que respecta a la pata “oigo”, el participante escuchó comentarios positivos en referencia a él por parte de familiares y entrenadores con más “estatus”, destacando cualidades suyas, un hecho que le produjo mucha felicidad y motivación (“me sentí muy bien cuando en el curso de Z... , entrenadores me dijeron que tenía muy buenas cualidades como entrenador”). En contraposición, el entrenador escuchó comentarios de menosprecio por su trabajo y esfuerzo por parte de otros entrenadores. Este tipo de comentarios al participante le afectaron de gran manera, sintiendo gran frustración, rabia e inseguridad (“cuándo enseñe mi libreta con toda la planificación del mes y me dijeron que no servía de nada me cabree muchísimo con él y me fui a casa así”). El participante mostró cierto temor a que otros entrenadores tuvieran pensamientos respecto a él, como una

persona "flipada" que se excede mucho y que se le califique con una persona con excesiva dedicación ("tengo miedo de que otros entrenadores me miren y piensen: mira el flipado este que se pensaba que iba a conseguir algo e iba a ser buen entrenador"). En cuanto la pata "siento", el participante sentía emociones positivas para el desarrollo de la meta como eran la ilusión, la alegría y la emoción ("lo que más me gusta es irme a casa feliz y contento después de un buen entrenamiento") y emociones negativas en los días en que las cosas no salen, que le provocaban que su meta se emborrone y que ya no lo vea tan claro ("hay días en los que estoy triste, lo veo todo muy negro"). El hecho de que la percepción de estabilidad de su meta dependa de las emociones que sienta es una de las debilidades de esta pata.

En las sesiones terceras a sexta, se trabajaron los puntos detectados a incorporar, ajustar o eliminar, detectadas en los diferentes componentes del modelo "La Jirafa de Cantón" promoviendo en el participante el autoconocimiento, la realización de ejercicios durante la sesión y la revisión de tareas que realizó de manera autónoma.

La sesión tercera (7 de mayo) se orientó inicialmente a trabajar la meta ("ser el mejor entrenador posible"), se utilizó la técnica de la "escalera de objetivos" que se observa en la Figura 2, con la finalidad de organizar la meta en pequeños objetivos más a corto plazo y especificados en el tiempo de manera secuencial. Por ejemplo, "encontrar donde poder crecer más como entrenador". En relación con este objetivo, comentó que podía ponerse en contacto con un entrenador de un club con más estatus, que el pasado verano intento integrarlo como su 2º entrenador. Por lo que se comprometió a ponerse en contacto con él y preguntar la posibilidad de ser su 2º entrenador de cara la próxima temporada. Además, a través de este entrenador, pensó en ponerse en contacto con el coordinador de cantera de dicho club, para preguntar la posibilidad de entrenar uno de sus equipos de formación de cara la próxima campaña. En cuanto el resultado de este objetivo, el participante se puso en contacto con dicho técnico deportivo y con su respectivo coordinador. En la actualidad, está a la espera de la confirmación de su fichaje como entrenador de uno de los equipos de formación dicho club, de cara la próxima campaña.

La cuarta sesión (14 de mayo) se orientó a trabajar las debilidades detectadas en "creo" y "valoro" pertenecientes al bloque "cuello". El participante mostraba un valor de incentivo de logro excesivo y una ambivalencia en sus expectativas de eficacia. No era consciente de que en su meta había diversos factores externos (suerte, entrenadores con los que comparta equipo, coordinadores, incluso resultados en sus equipos), que podían condicionar su meta. Por tanto, no tenía sentido que una meta con tanto factor externo significara un fracaso personal para el participante. Con la finalidad de trabajar este aspecto, se realizó un ejercicio que consistía en el sujeto cogiera la escalera de objetivos elaborada en la sesión anterior (Figura 2) y que dijera desde su punto de vista, que porcentaje dependía de él y cuál de factores externos, en cada uno de los diferentes pasos del objetivo ("considero que mi objetivo de encontrar un club donde poder crecer, depende de mí un 50% y 50% del club, coordinador o la persona con la que he contactado"). Con este ejercicio, el participante fue consciente de que necesitaba realizar una reorientación en su valor incentivo de logro y en sus expectativas de eficacia. Para ello, se propuso centrarse lo máximo posible en las cosas que están bajo su control, y aceptar que la posibilidad de que a veces sucederán hechos que no son controlables por él y que no deberá sentirlo como un fracaso personal.

Figura 2.- Escalera de submetas secuenciales más ejercicio “nombrar % piensas que depende cada meta”

				<b>META 5</b>
			<b>META 4</b>	
		<b>META 3</b>		
	<b>META 2</b>			
<b>META 1</b>				
Salir del actual club.  <i>“Depende de mi un 100%”</i>	Encontrar un club donde poder crecer.  Una vez dentro del club, ir subiendo de categorías.  <i>“50% y 50% del club, coordinador, o persona de contacto”</i>	Desarrollarse en el club como entrenador.  - Formarse viendo a entrenadores que saben mucho, absorber, preguntar y aprender. <i>“85% yo y un 15% externo”</i> .  - Establecer relaciones sociales. <i>“Un 70% yo y un 30% externo”</i>  - Entrenar en un equipo de la federación. <i>“Más externo que otra cosa”</i>	Obtener el título de entrenador superior de baloncesto y seguidamente el master.  <i>“Depende 100% de mi, lo único que tengo que tener en cuenta es el tema económico, que me lo pagaré cuando pueda”</i>	Estar el cuerpo técnico de un buen entrenador con renombre en las categorías amateurs.  <i>“De mi poco, un 30%, la mayoría de esta meta es factor externo”.</i>

Otro aspecto en los que también se habló, es que la emoción que siente puede determinar sus expectativas de eficacia. El participante empezó a ser consciente de que sus expectativas de eficacia no pueden depender de las emociones y que debe de empezar a separar la emoción que sienta en cada momento de sus expectativas de eficacia (“no puedo dejar el timón de mi meta a las emociones o al cómo me sienta, debo empezara creer en el proceso y la continuidad”). Por último, se inició el trabajo de manera superficial respecto su orientación al ego. El participante concluyo esta sesión comentando que debe empezar a reconducir su meta a ser mejor entrenador que el año anterior (“creo que debo afrontarlo a ser mejor entrenador que el que era el año pasado, y así siempre, ser mejor que el anterior”).

La quinta sesión (19 de mayo) se inició reforzando todas las fortalezas mostradas en la parte “cuerpo” del modelo “La Jirafa de Cantón”, donde el participante mostró las bases “puedo”, “valgo” y “soy” fortalecidas. El sujeto destacaba que disfrutaba esforzándose día a día y formándose como entrenador. Este tipo de actitud es adecuada para la motivación que requiere la meta y puede ser un elemento clave para a reorientación de su motivación hacía una más intrínseca y referenciada a uno mismo. A continuación, se explicaron los conceptos

de “Motivación de Tarea” y “Motivación al Ego” en base a la “Teoría de las Metas de Logro” (Dweck, 1999) con la finalidad de facilitar la comprensión del sujeto de los ejercicios que se realizarían a continuación. Acto seguido, se realizó un ejercicio llamado “coste vs beneficios” (Buceta, 2019). Este ejercicio consistía en que el participante desde su opinión realizara una tabla con los beneficios que consideraba que tenía tener una motivación orientada a la tarea y otra, con las desventajas que consideraba que tenía dicha orientación. El ejercicio se puede observar en la Tabla 2.

Tabla 2.- Costes vs Beneficios de la Orientación Motivacional a la Tarea.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Permite una mejor armonía con más entrenadores ya que no se busca la comparativa.	Puede que caigas en el conformismo “con lo que tengo ya voy bien”.
Te permite/exige ser honesto contigo mismo para autoevaluarte en el pasado y en el presente.	Puede llegar a abstraerte de la realidad que te rodea, no seguir el ritmo que deberías.
Evitar impotencia ante cosas que no dependen de ti “al chaval este le han dado un equipo mejor que a mí”.	
Hace que te conozcas mejor y seas consciente de tus virtudes y defectos	
Las metas y objetivos para mejorar son más realistas, porque te conoces mejor.	

Una vez realizado este ejercicio, se concluyó la sesión mandando como tarea a realizar de manera autónoma, una reflexión de las conclusiones obtenidas de dicha orientación y la realización del mismo ejercicio, pero con la “Orientación al Ego”.

La sesión sexta (22 de mayo) se inició realizando una revisión de las tareas realizada, donde se obtuvieron resultados satisfactorios. El participante empezó a ser consciente de las ventajas que tenía realizar este cambio de enfoque motivacional, frente a la motivación que disponía anteriormente. Un hecho que se pudo observar en el ejercicio realizado mostrado en la Tabla 3.

A continuación, se identificaron las fortalezas detectadas en las diferentes “patas” del modelo “La Jirafa de Cantón”, donde en el “veo” tenía referentes con una meta parecida a la suya y tenía la posibilidad de ponerse en contacto con una persona de su localidad que, a lo largo de los años anteriores, había conseguido una meta parecida a la suya. Se propuso al participante la tarea de ponerse en contacto con dicha persona, con el objetivo de que ésta le contara cual fue su experiencia personal, y el camino que ha realizado hasta llegar al fin de su carrera como entrenador. Una tarea que el participante se propuso a realizar más adelante, una vez la situación actual lo permitiera y hubiera acabado los exámenes de la universidad (“es algo que sí que me gustaría hacer, en cuanto todo este más calmado y acabe los exáme-

Tabla 3.- Costes vs Beneficios de la Orientación Motivacional al Ego.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Posicionarme respecto a mi nivel en “la escala”.	Ocupo tiempo pensando en otro cuando debería usarlo en mí.
Ver mis puntos débiles y fuertes y compararlos:	Genera frustración o desilusión cuando la comparación no es favorable.
- Los buenos: Soy mejor.	
- Los malos: voy a superarlo para ser mejor	Puede generar conflictos, o competitividad no sana.
	Me puedo llegar a mentir a mí mismo con tal de salir beneficiado en la comparación.

nes de la universidad que ahora estoy muy liado”). En el “siento” se hizo un recordatorio de lo trabajado en sesiones anteriores, en las cuales se hizo hincapié a que las emociones que sienta en cada momento no pueden condicionar su expectativa de eficacia de la meta. Por lo que respecta al “hago”, se destacaron la gran fortaleza que posee en esta pata. Por un lado, se destacó cuándo anteriormente cumplió una meta parecida a la actual (aprobar todas las asignaturas de un cuatrimestre). Con la finalidad de extrapolar las técnicas que utilizó en su anterior meta, a la actual como entrenador, se le preguntó que podía hacer como entrenador lo que hizo como estudiante. Algo que respondió de manera satisfactoria (“extrapolaría todo lo relacionado con el trabajo diario y el compromiso. Me gustaría también tener un poco más de descaro, pero bueno, estoy en ello...”). Por otro lado, durante el proceso de la intervención, el participante ya se lanzó a realizar una de sus metas más a corto plazo “fichar por un club con más estatus”. Una tarea que se desarrolló de manera exitosa, y donde tuvo que utilizar el “descaro”. Se destacó del “oigo” la serie de comentarios positivos que había recibido por parte de entrenadores de más estatus, resaltando sus cualidades y aptitudes como entrenador. En cuanto los comentarios negativos, se preguntó al participante si consideraba que uno de los orígenes de su “Orientación al Ego” podría ser producto de la frustración ocasionada al escuchar estos comentarios de menosprecio por parte de un entrenador (“podría ser, es algo que me cabreo muchísimo”). Por último, en cuanto al “siento”, se repasó lo trabajado en sesiones anteriores, respecto la influencia de las emociones que siente en cada momento en sus expectativas de eficacia (“he estado pensando en lo del otro día, tengo claro que no tengo que fliparme y pensar que lo tengo hecho si estoy feliz, ni verlo tengo negro si tengo un mal entreno o un mal partido”). Para finalizar, se hizo inciso en la cantidad de factores externos que pueden condicionar las emociones que sienta en cada momento.

En la séptima sesión (25 de mayo) se aplicaron los cuestionarios post-test y se realizaron una serie de preguntas con la finalidad de conocer opinión respecto el modelo de intervención, que mostraron la satisfacción del participante en la aplicación del modelo utilizado y la intervención realizada.

La octava sesión (3 de julio) fue la de seguimiento. El participante mostró su satisfacción del modelo y la consolidación de los aprendizajes obtenidos en la intervención y la base motivacional obtenida que le hacían sentirse capaz en su labor como entrenador para la

siguiente temporada.

## Resultados

A continuación, se presentarán los resultados cuantitativos obtenidos en los cuestionarios administrados en la línea base y fase post test.

Tabla 4.- Resumen cuantitativo de los resultados de línea base y post test.

Variable	Subescalas	Línea Base	Post-Test	Cambios
Satisfacción con la Vida		24/25	22/25	-2
Autoestima		34/40	36/40	+2
Autoeficacia General		33/40	36/40	+3
	Autoaceptación	20/24	21/24	+1
	Relaciones Positivas	26/30	25/30	-1
	Autonomía	15/36	17/36	+2
Bienestar Psicológico	Dominio del Entorno	26/30	27/30	+1
	Crecimiento Personal	24/24	24/24	0
	Propósito en la Vida	25/30	25/30	0
	Entrenamiento en Instrucción	48/65	54/65	+6
	Apoyo Social	27/40	24/40	-3
Liderazgo como Entrenador	Conducta Democrática	28/45	25/45	-3
	Conducta Autocrática	15/30	14/30	-1
	Feedback positivo	25/30	22/30	-3

Como podemos observar en la Tabla 4, las puntuaciones obtenidas en la variable “Satisfacción con la Vida” medida con el instrumento Escala de Satisfacción con la Vida (Diener et al., 1985), muestran una disminución de dos puntos en la fase post test respecto a la línea base.

Por lo que respecta a la variable “Autoestima” medida con el instrumento Escala de Autoestima de Rosenberg (1989), el sujeto aumenta cuatro puntos en el pase post test respecto a la puntuación establecida en la línea base. Hay 4 ítems que aumentan después de la intervención: el 2 “Creo que tengo un buen número de cualidades” que hay variación en “de

acuerdo” a “muy de acuerdo”. El 5 “Siento que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso/a de mí.”, que varía “en desacuerdo” a “muy en desacuerdo”. El 9 “A veces me siento verdaderamente inútil.”, donde el participante cambia “en desacuerdo” por “muy en desacuerdo” y el 10 “A veces pienso que no soy bueno/a para nada.” en el que “de acuerdo” cambia a “en desacuerdo”. Cabe añadir que hay dos ítems que disminuyen después de la intervención: el 7 “En general, estoy satisfecho conmigo mismo/a.” que varía de “muy de acuerdo” a “de acuerdo” y también el 8 “Desearía valorarme más a mí mismo/a.”, que cambia “en desacuerdo” por “de acuerdo”.

En el caso de la variable “Autoeficacia General”, medida con el instrumento Escala de Autoeficacia General (Schwarzer y Bassler, 1996), el sujeto aumentó tres puntos en fase post test respecto la línea base. Esto se ve reflejado en el aumento de los ítems: 1 “Puedo encontrar la forma de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga.” Donde la puntuación aumentó de 2 a 3; 6\* “Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles” y 7 “Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo”, en las que la puntuación aumentó de 3 a 4.

En el caso del “Bienestar Psicológico” medido con el instrumento Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989a, 1989b), se encuentra un aumento de puntuación en las escalas: “autoaceptación”, en la que el ítem 7 “En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo” aumenta de 4 a 5 su puntuación. En la escala “Dominio del entorno” en la que los ítems 10 “He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto” y 29 “Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla” han aumentado sus puntuaciones de 5 a 6. Por otro lado, el ítem 14 “En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo”, en la que el participante ha descendido su puntuación de 6 a 5. Por último, la escala “Autonomía” también ha aumentado dos puntos nivel total en la fase post test. Este aumento se ve reflejado en la variación de los ítems: 3 “No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente” (aumento de dos puntos), 4\* “Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida”, 9\* “Tiendo a preocuparme sobre lo que la otra gente piensa de mí” 23\* “Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos” (aumento de un punto teniendo en cuenta que son ítems invertidos), y una reducción de la puntuación de los ítems: 13\* “Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones” (disminución de un punto) y 18 “Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general” (disminución de dos puntos). Por lo que respecta a una disminución de la puntuación, la encontramos en la escala “Relaciones Positivas” en la que el ítem 25 “Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí”, varía su puntuación de 5 a 4.

No existen variaciones de la puntuación total de las escalas “Propósito en la Vida” y “Crecimiento Personal”. Pero cabe destacar que, en esta última, hay un aumento en la puntuación post test en los ítems 6 “Disfrute haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad” y 20 “Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida” (un punto cada ítem), que reflejarían una mayor satisfacción del participante respecto su meta.

Respecto a las puntuaciones relacionadas con el liderazgo, se observa que aumenta de manera significativa (seis puntos) en las puntuaciones relacionadas con Entrenamiento e instrucción, mientras que disminuye en los otros factores, que son el Apoyo Social (-3), la Conducta Democrática (-3), la Conducta Autocrática (-1) y el Feedback Positivo (-3).

## Conclusiones

Las puntuaciones obtenidas muestran una mejora de las variables Autoeficacia General, Autoestima, las dimensiones Autonomía y Dominio del Entorno pertenecientes a las escalas de Bienestar Psicológico y un aumento de la dimensión Entrenamiento e instrucción de la escala de Liderazgo en el deporte para entrenadores. En esta última escala, el entrenador tomó consciencia de la necesidad de desarrollar habilidades de interacción con sus jugadores, lo que explica el descenso de puntuaciones en las subescalas de Apoyo Social, Conducta Democrática, Conducta Autocrática y Feedback Positivo. Esto se concluye mediante las puntuaciones obtenidas en los cuestionarios administrados en la fase post test, por lo que se confirma de manera parcial la hipótesis planteada inicialmente, en la que mediante la técnica de coaching "La Jirafa de Cantón" y su uso a distancia se podrán incrementar variables como autoestima, la autoeficacia general, satisfacción con la vida, bienestar psicológico y el liderazgo como entrenador. La variable satisfacción con la vida sufre un descenso en su puntuación que puede ser debido a factores externos a la intervención, como puede ser que el participante se encontraba en medio de un periodo de exámenes en el momento que realizó el pase de cuestionarios en fase post-test. Los resultados obtenidos se mantienen en la línea de otros trabajos en los que se utilizó el modelo, como una intervención en natación adaptada (Peris-Delcampo, et al., 2016), en la intervención a una jugadora de fútbol sala (Colás, et al., 2017) y en dos deportistas de gimnasia rítmica (Sánchez, et al., 2018; Cantón et al., 2019), en los que se demuestran la eficacia la intervención individual mediante el coaching y el modelo "La Jirafa de Cantón". Por otro lado, se confirman las diferentes hipótesis secundarias. En primer lugar, el presente trabajo muestra la posibilidad de realizar intervenciones a distancia de manera efectiva, como medida adaptativa a la situación con la pandemia COVID-19 que limitó de gran manera las intervenciones presenciales. Por lo tanto, el trabajo se encuentra en línea similar al de otros autores como (Peris-Delcampo, 2019) y su intervención a distancia a un futbolista profesional, en el que se obtuvieron resultados positivos en la eficacia de la intervención y limitaciones en cuánto al trato con el participante ante la no presencialidad. Un hecho que en el presente trabajo también resultó ser una limitación. Por lo que se propone para futuras investigaciones, seguir investigando en la eficacia de las intervenciones a distancia y su uso como medida de adaptación frente posibles situaciones sanitarias o de otro tipo que pueden venir en los próximos años.

En segundo lugar, se confirma la eficacia la intervención individual mediante el coaching y el modelo "La Jirafa de Cantón" a un entrenador de baloncesto en formación. No existían en la literatura trabajos con entrenadores con este modelo y aún faltarían más investigaciones para poder confirmar una verdadera eficacia con técnicos, por lo que es una línea de trabajo interesante debido a su practicidad.

Más allá de las limitaciones propias presentes en los estudios de caso único, como son el sesgo del entrevistador, la dificultad de generalizar resultados y el control de variable extrañas que intervienen en el proceso, se encontró una dificultad a la hora de buscar instrumentos que midan los componentes motivacionales en entrenadores y relacionados con el modelo. Como propuesta para el futuro, una mayor investigación respecto los componentes motivaciones en entrenadores puesto que son una parte fundamental del deporte, requerirían una mayor atención.

Para finalizar, cabe destacar la importancia de estos estudios dentro de la Psicología del Deporte y en especial, dirigidos a entrenadores, por la eficiencia de la utilización del modelo “La Jirafa de Cantón” y su utilidad como herramienta de trabajo para psicólogos/as en intervenciones a deportistas o entrenadores.

## Referencias

- Atienza, F. L., Pons, D., Balaguer, I., y García-Merita, M. (2000). Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida en adolescentes. *Psicothema*, 12(2)314-319.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64, 359-372.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Buceta, J.M. (2019). *Psicología del coaching: ¡Basta ya de cuentos chinos!*. Dykinson.
- Cantón, E. (2013). *La “Jirafa de Cantón”: un modelo de estrategia motivacional aplicado desde la perspectiva del coaching*. Editorial CSV.
- Cantón, E. (2014). ¿El coaching es psicología? ¿Quién puede aplicar el Coaching y en qué entornos? *Informació Psicológica*, 107, 2-10.
- Cantón, E., Sánchez, A. I. y Peris-Delcampo, D. (2019). Intervención clínica desde la psicología motivacional en una gimnasta joven de alta competición. *Horizonte sanitario*, 18(3), 325-336.
- Cantón, E., y Peris-Delcampo, D. (2019). Intervención psicológica motivacional en un trabajo multidisciplinar para la reducción de peso y aumento de la masa muscular. *Actividad física y deporte: ciencia y profesión*, 31-32, 14-30.
- Caperán, J., y Peris-Delcampo, D. (2014). Del coaching ejecutivo a otros campos de especialización: una aportación para optimizar el trabajo psicológico. *Informació Psicológica*, 107, 23-33.
- Chelladurai, P., y Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of sport psychology*, 2(1).
- Crespo, M., Balaguer, I. y Atienza, F. (1994). Análisis psicométrico de la versión española de la escala de liderazgo para deportes de Chelladurai y Saleh. *Revista Psicología Social Aplicada*, 4 (1), 5-23.
- Colás, J. M., Expósito, V., Peris-Delcampo, D. y Cantón, E. (2017). Intervención psicológica desde el coaching motivacional utilizando el modelo “La Jirafa de Cantón” en una jugadora de fútbol sala. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico* 2(10), 1-14.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109-134.
- Dweck, C.S. (1999). *Self-Theories: Their role in motivation, personality and development*. Taylor and Francis/Psychology Press.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. y Van-Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18 (3), 572-577.

- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., y Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Gallwey, T. (2006). *El juego interior del tenis*. Editorial Sirio, S.A.
- García-Naveira, A. (2011). Aproximación al empleo profesional del coaching en el deporte. *Informació Psicològica*, 101, 26-39.
- García-Naveira, A. (2013). Aplicación profesional del coaching en el deporte: un estudio de caso único. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 13(2), 101-112.
- García-Naveira, A. (2016). Percepción del bienestar y de la salud psicológica, y la eficacia de un programa de intervención en coaching en deportistas de rendimiento. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*. 11(2), 211-219.
- García-Naveira, A., García-Mas, A., Ruiz-Barquín, R. y Cantón, E. (2017). Programa de intervención basada en el coaching en jóvenes deportistas de alto rendimiento, y su relación con la percepción de bienestar y salud psicológica. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(2), 37-44.
- Gómez-Espejo, V., Garcia-Mas, A., Ortega, E., y Olmedilla, A. (2022). Programas de intervención psicológica en procesos de rehabilitación de lesiones deportivas. *Arch. med. deporte*, 39(1), 26-33.
- Guillén, V., Grau-Alberola, E. y Cortell, M. (2018). Reflexiones acerca de la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) en Psicología Clínica: eficacia, ventajas, peligros y líneas futuras de investigación. *Informació Psicològica*, 116, 121-132.
- Locke, E.A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157-189.
- McClelland, D. C. (1989). Motivational factors in health and disease. *American Psychologist*, 44(4), 675.
- Peris-Delcampo, D. (2014). El coaching: cómo podemos utilizarlo con éxito. *Informació psicològica*, (107), 11-22.
- Peris-Delcampo, D. (2019). Intervención psicológica a distancia con un futbolista profesional: estudio de caso. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y el Ejercicio Físico*, 4(15), 1-8.
- Peris-Delcampo, D., Expósito, V. y Cantón, E. (2016). Intervención psicológica en natación adaptada desde la perspectiva del coaching motivacional. *Informació Psicològica*, 112, 59-73.
- Peris-Delcampo, D. y Cantón, E. (2018). El coaching com a estratègia psicològica: punts clau per a la seua correcta aplicació. *Anuari de Psicologia de la Societat Valenciana de Psicologia*. 19(2), 203-219.
- Peris-Delcampo, D., y Cantón, E. (2020). Intervención psicológica para el aumento motivacional hacia la actividad física y la pérdida de peso. *Revista Costarricense de Psicología*, 39(2), 167-188.
- Peris-Delcampo, D. y Cantón, E. (2022). *La Jirafa de Cantón: optimización del protocolo de intervención y su eficacia*. Ed. Ángeles Carrillo Baeza.
- Rosenberg, M. (1989). *Society and the adolescent self-image*. Wesleyan University Press.
- Ryff, C. (1989a). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 35-55.
- Ryff, C. (1989b). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Sánchez, A. I., Cantón, E., Expósito, V. y Peris-Delcampo, D. (2018). Estudio de caso único en gimnasia rítmica desde la perspectiva del coaching motivacional utilizando el modelo "La Jirafa de Cantón". *Informació psicològica*, 115, 154-169.
- Sanjuán, P., Pérez-García, A. M. y Bermúdez, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para la población española. *Psicothema*, 12, 509-513.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. Free Press/Simon & Schuster.
- Seligman, M.E.P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

- Schwarzer, R. y Baessler, J. (1996). Evaluación de la autoeficacia: adaptación española de la Escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y Estrés*, 2, 1-8.
- Sheldon, K. M., y King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American psychologist*, 56(3), 216.
- Silva-Ruz, C., Robles-García, R., Martínez-Ríos, M. A., & Sánchez-Sosa, J. J. (2022). Tratamiento de depresión en pacientes con insuficiencia cardiaca. Efectos de una intervención cognitivo-conductual vía telefónica. *Psicología y Salud*, 32(2), 375-388.
- Smith, R., y Smoll, F. (2017). Coaching behavior and effectiveness in sport and exercise psychology. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.
- Tolman, E. C. (1955). Principles of performance. *Psychological Review*, 62, 315-326.
- Valdez-Aguilar, M., Vázquez-Arévalo, R., Guzmán-Saldaña, R. M. E., Figueroa-Hernández, J. A., y Rodríguez-Nabor, A. (2022). Intervención multidisciplinar en línea para mujeres con trastorno por atracón. *Terapia psicológica*, 40(2), 171-195.
- Vázquez-Morejón, A., Jiménez, R. y Vázquez-Morejón, R. (2004). Escala de Autoestima de Rosenberg: fiabilidad y validez en población clínica española. *Apuntes de Psicología*, 22(2), 247-255.
- White, R.W. (1959). *Motivation Reconsidered: The concept of competence*. *Psychological Review*, 66, 297-333.