

Gómez, Josefa Sánchez; Viera, Estefanía Castillo; Espínola, Carlos Fernández; Arbinaga, Félix; Reyes, Sara Serrat

Acoso laboral en el arbitraje de fútbol

Revista de Psicología Aplicada al Deporte y el Ejercicio Físico, vol. 4, núm. 2, e18, 2019
Colegio Oficial de la Psicología de Madrid

DOI: <https://doi.org/10.5093/rpadef2019e17>

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=613865246011>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico

www.revistapsicologiaaplicadadeporteyejercicio.org



Acoso laboral en el arbitraje de fútbol

Josefa Sánchez Gómez¹, Estefanía Castillo Viera¹, Carlos Fernández Espínola¹, Félix Arbinaga¹ y Sara Serrat Reyes²

¹Universidad de Huelva, España. ²Sevilla Club de Fútbol, España

RESUMEN: El acoso laboral presenta una gran incidencia en el mundo profesional. El objetivo fue analizar si se producen conductas de acoso en el contexto del arbitraje de fútbol y si existen diferencias relacionadas con el sexo, con la edad, los años de experiencia y la categoría donde se ejerce como colegiado. La muestra estuvo compuesta por 183 árbitros de Andalucía, de los cuales, 89 eran hombres y 94 eran mujeres. Los hombres mostraban una edad media de 24.47 años ($DT = 4.85$) significativamente superior a la de las mujeres que presentaban una edad media de 22.19 años ($DT = 4.60$). Para valorar las conductas de acoso laboral se utilizó el cuestionario Generalized Workplace Harassment Questionnaire (GWHQ). Los resultados muestran que en la mayoría de sujetos han sufrido situaciones de acoso laboral. Se han observado diferencias relacionadas con el sexo en ítems de los factores de hostilidad verbal, hostilidad encubierta, manipulación y hostilidad física, siendo los hombres los que presentaron puntuaciones más altas. Pero en ninguno relacionado con el acoso sexual encubierto. Por último, la edad ha correlacionado significativamente con la hostilidad encubierta, la manipulación y la hostilidad física, encontrando que, a mayor edad, mayor puntuación en estos factores. Mientras los años de experiencia en la categoría actual han mostrado relaciones significativas con los factores de hostilidad encubierta y el de manipulación. A modo de conclusión puede afirmarse que los hombres, frente a las mujeres, reconocen un mayor acoso laboral en forma de Manipulación y Hostilidad física. En el resto de los factores (Hostilidad verbal, Hostilidad encubierta, Acoso sexual encubierto) si bien la muestra indica la existencia de acoso, según la puntuación media observada, no se han detectado diferencias en función del sexo.

PALABRAS CLAVES: acoso, deporte, violencia, sexo, arbitraje.

Workplace harassment in football referees

ABSTRACT: Workplace harassment is very common in the working world. The main study objectives were to analyse whether football referees suffer harassment and if sex differences exist. The sample consisted of 183 referees from Andalusia, 94 women and 89 men. The Generalized Workplace Harassment Questionnaire (GWHQ) was used to assess workplace harassment behaviours. The results showed that most subjects had experienced workplace harassment at least once. Sex differences were seen in verbal hostility, covert hostility, manipulation, and physical hostility items. Men achieved the highest scores. Finally, age was significantly correlated with covert hostility, manipulation, and physical hostility so that the older the age, the higher the score in these factors. On the other hand, years of experience in the current category were shown to be significantly related with covert hostility and manipulation factors. In conclusion, it may be stated that men, as compared to women, recognize greater workplace harassment in the form of manipulation and physical hostility. In all other factors (verbal hostility, covert hostility, covert sexual harassment), although the sample indicates that harassment exists, as suggested by the mean score recorded, no sex differences were detected.

KEYWORDS: harassment, sport, violence, sex, referee.

Josefa Sánchez Gómez es maestra especialista en Educación Física en la Universidad de Huelva.

Estefanía Castillo Viera es maestra especialista en Educación Física en la Universidad de Huelva.

Carlos Fernández Espínola es maestro especialista en Educación Física en la Universidad de Huelva.

Félix Arbinaga es Psicólogo en la Universidad de Huelva.

Sara Serrat Reyes es Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.

La correspondencia sobre este artículo debe enviarse a Estefanía Castillo Viera. al Dpto. Didácticas Integradas. Facultad de Educación, Psicología y Ciencias del Deporte, Universidad de Huelva. Avda. Fuerzas Armadas s/n 21071 Huelva. Email: estefania.castillo@dempc.uhu.es



Este es un artículo Open Access bajo la licencia <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Assédio no local de trabalho na arbitragem de futebol

RESUMO: O assédio no local de trabalho tem um grande impacto no mundo laboral. O principal objetivo foi analisar se existem comportamentos de assédio no contexto da arbitragem no futebol e se existem diferenças relacionadas com o sexo, a idade, os anos de experiência e a categoria onde se exerce como árbitro. A amostra era composta por 183 árbitros da Andaluzia, dos quais 94 eram mulheres e 89 eram homens. A idade média dos homens, significativamente superior à das mulheres, era de 24,47 anos ($DT = 4,85$) e a das mulheres era de 22,19 anos ($DT = 4,60$). Para avaliar os comportamentos de assédio no local de trabalho, utilizou-se o questionário "Generalized Workplace Harassment Questionnaire (GWHQ)". Os resultados demonstram que a maioria dos sujeitos analisados sofreram situações de assédio no local de trabalho. Foram verificadas diferenças relacionadas com o sexo nos itens dos fatores de hostilidade verbal, hostilidade encoberta, manipulação e hostilidade física, sendo os homens os que apresentaram valores mais elevados. Mas não se verificou relativamente ao assédio sexual encoberto. Por último, a idade correlacionou-se significativamente com a hostilidade encoberta, a manipulação e a hostilidade física, verificando-se que quanto maior a idade, maior era a pontuação nestes fatores. Por seu lado, os anos de experiência na categoria atual revelaram relações significativas com os fatores de hostilidade encoberta e de manipulação. Em conclusão, pode-se dizer que os homens, em comparação com as mulheres, são mais assediados no local de trabalho na forma de manipulação e hostilidade física. Nos demais fatores (hostilidade verbal, hostilidade encoberta, assédio sexual encoberto), embora a amostra indique a existência de assédio, de acordo com a pontuação média observada, não foram detetadas diferenças em função do sexo.

PALAVRAS-CHAVE: Esports, online, comunicação, trabalho remoto.

Artículo recibido: 16/09/2019 | Artículo aceptado: 15/11/2019

El fútbol es considerado uno de los fenómenos sociodeportivos más relevantes de la historia (Alonso-Arboli, Arratibel y Gómez, 2008; Úbeda, 2013; García-Naveira, 2018); suscitando un gran interés, que se ve reflejado en las audiencias televisivas y el impacto socio-económico que conlleva tal actividad (Llopis, 2006; Rodríguez, 2017). Sin embargo, existe un gran número de personas que, en realidad se ven envueltos en situaciones de violencia (verbal, física, etc.), atentando ya sea contra otros espectadores, jugadores, técnicos y/o árbitros (Durán, 1996; Hernández-Mendo y Morales-Sánchez, 2013; Gutiérrez, 2015). Aunque se han recogido a lo largo del tiempo algunas medidas para reducir la violencia, como la prohibición de venta y consumo de alcohol en las instalaciones deportivas (Fuente, Cantón, Montes y Sanruperto, 2019), dichas situaciones de violencia, en muchos casos, se ven fomentadas y facilitadas por la perspectiva desde las que los medios de comunicación la abordan (Coterón y Bello, 2012; Pardo y Durán, 2006). Un ejemplo de ello es el trato informativo que suele considerarse en estos medios cuando se aborda el papel de los árbitros en general y específicamente el de la mujer en el mundo deportivo (Consejo Audiovisual de Andalucía, 2008).

A pesar del relevante e indispensable papel que los árbitros desarrollan en el deporte (Louvet, Gaudreau, Menaut, Genty y Deneuve, 2009), éstos han pasado desapercibidos, llamando la atención sólo ante sus actuaciones negativas o desafortunadas; sin embargo, cada día es más reconocida su labor entre los profesionales y público en general (Gulec

y Yilmaz, 2016; Urra, Nuñez, Oses y Sarmiento, 2018). Ahora bien, también hay que reconocer que el colectivo arbitral suele convertirse en "el blanco principal" de los ataques, generando desconfianza con respecto a su honestidad y acusándolos de perjudicar a "mi equipo" con sus errores (Di Corrado, Pellarin y Agostini, 2011; Bernardo de Oliveira, Macedo y Álvarez, 2018; Fuente, et al. 2019; Moriconi y Teixeira-Diniz, 2016). Ha de señalarse que estas violencias hacia los miembros del equipo arbitral no solo se producen por parte de los aficionados, sino también por parte de los miembros de los clubes, tanto jugadores, entrenadores como delegados, etc. (González-Oya, 2006). Las actitudes violentas hacia los componentes del equipo arbitral, desde los diversos sectores implicados en la actividad deportiva, suelen justificarse por los errores o la percepción que se tiene de los errores del árbitro o árbitros asistentes y que pueden afectar al resultado del partido; asociándose en la mayoría de los casos a quienes pierden el encuentro (González-Oya, 2006; Pla-Cortés, Gomà-i-Freixanet y Avilés-Antón, 2015; Reina, 2012).

Si esto suele ser frecuente, el problema se agrava aún más cuando es una mujer la que desarrolla el rol de árbitro; ya que en estos casos habría que añadir la violencia derivada de las actitudes sexistas y la discriminación por género (Fink, 2008; Forbes, Edwards y Fleming, 2015; Selva, Pallarès y González, 2013). Pudiera afirmarse que el papel de la mujer deportista, y en el deporte en general, aún no está suficientemente reconocido en muchos

de los sectores implicados, quizá debido a la tradición cultural y al hecho de que se ha asumido que determinadas modalidades deportivas son fundamental y exclusivamente masculinas (Messner, 1990; Santillán y Gantús, 2010; Selva, et al., 2013). Así es posible observar cómo, a diferencia del árbitro profesional, las árbitras profesionales no pueden vivir sólo de su labor en el arbitraje (González, Selva y Torregrosa, 2018) o la cantidad de obstáculos que la mujer puede presentar, debido a su condición biológica, social (maternidad, conciliación, visibilidad etc.) y legislativa que las ampare en su proyección personal y profesional en el mundo deportivo (Leruite, Martos y Zabala, 2015).

Aunque la figura del árbitro tiene una gran importancia en todos los deportes (Cruz, 1997), se puede decir que los estudios realizados sobre ellos son notablemente inferiores a los llevados a cabo con el resto participantes en la actividad deportiva (Marrero y Gutiérrez, 2002). Sin embargo, en los últimos años se ha visto incrementado el número de publicaciones centradas en el colectivo arbitral (Soriano, Ramis, Torregrosa y Cruz, 2017; Vela y Arbinaga, 2018), donde no sólo se analizan aspectos concretos del juego, o los factores de estrés a los que está sometido este colectivo, sino que también se abordan las repercusiones de las experiencias sociales de este colectivo en la decisión de seguir o no arbitrando (Kellett y Shilbury, 2007; Kellett y Warner, 2011).

Con intención de profundizar sobre la problemática derivada de conductas violentas e indeseadas en el fútbol, específicamente centradas en el colectivo arbitral; se plantean como objetivos generales analizar si se producen conductas de acoso laboral en el arbitraje de fútbol, observar si la edad es un factor determinante en la hostilidad encubierta, la manipulación y la hostilidad física y constatar si los años de experiencia influyen en la aparición de estas conductas. Además, se pretende conocer si en tales conductas existen diferencias según el sexo de la persona que arbitra.

Método

De acuerdo con los objetivos propuestos se utilizó un diseño descriptivo, transversal y cuantitativo.

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 183 participantes de los cuales 89 eran hombres y 94 mujeres. Las árbitras que

participaron en el estudio representan el 100% de las árbitras que se encuentran en activo y federadas en Andalucía. La edad media de la muestra fue de 23.30 años ($DT = 4.85$). Los hombres mostraban una edad media de 24.47 años ($DT = 4.85$) significativamente superior ($t = 3.26, p = .001$) a la de las mujeres que presentaban una edad media de 22.19 años ($DT = 4.60$). El 65% ($n = 119$) de la muestra realiza su labor arbitral tanto en fútbol masculino como femenino, el 1.1% ($n = 2$) sólo lo hace en fútbol femenino y el 33.9% ($n = 62$) sólo lo hace en fútbol masculino. Al considerar las categorías en las que se pueden agrupar los colegiados/as puede observarse que el 3.3% ($n = 6$) dice hacerlo en Fútbol Base, el 19.7% ($n = 36$) en Nuevo Ingreso, el 26.8% ($n = 49$) en Oficial, el 29% ($n = 53$) en Provincial, el 10.4% ($n = 19$) en División de Honor, el 1.6% ($n = 3$) como Asistente de 3^a División, el 6.6% ($n = 12$) en 3^a División, el 0.5% ($n = 1$) tanto en 2^a División B, en 2^a División o como Asistente 1^a División y el 1.1% ($n = 2$) en 1^a División.

Instrumentos

Para valorar las conductas de acoso laboral, se administró el cuestionario "Generalized Workplace Harassment Questionnaire (GWHQ)" (Rospenda y Richman, 2004), con una traducción al español en fase experimental para muestras de árbitros/as y jugadores/as en el ámbito deportivo realizada para este estudio. El cuestionario recoge la frecuencia con la que se producen conductas de acoso laboral; con un formato de respuesta tipo Likert con tres opciones de respuesta: 1 (nunca), 2 (una vez), y 3 (más de una vez). La pregunta sobre la que responden los participantes es: ¿Con qué frecuencia se ha visto en una situación en la que alguien de su entorno laboral como árbitro/a (e.g. ¿Le dirigió palabras malsonantes?; ¿Le golpeó físicamente?). La prueba recoge información sobre cinco factores: Factor 1 "hostilidad verbal", que ha mostrado en este trabajo una consistencia interna mediante el α de Cronbach de .93, el Factor 2 "hostilidad encubierta" ha mostrado una consistencia interna con un $\alpha = .80$, el Factor 3 "manipulación" con un $\alpha = .68$, el Factor 4 "hostilidad física" con un $\alpha = .85$ y el Factor 5 "acoso sexual encubierto" con una consistencia interna de $\alpha = .81$. El instrumento utilizado se ha corregido según las indicaciones de la versión original.

Se añadió un cuestionario *ad hoc* sobre variables socio-demográficas como sexo, edad, experiencia como árbitro, o experiencia por categoría arbitral.

La versión en español del GWHQ y el cuestionario sociodemográfico se adjunta en el anexo.

Procedimiento

Se llevó a cabo el estudio bajo el consentimiento previo del Comité de Árbitros Andaluz (Real Federación Andaluza de Fútbol, 2019), a quien se le informó de la finalidad de la investigación, así como la garantía del anonimato de los participantes. El cuestionario fue adaptado a formato digital para la realización online. Fue administrado durante el mes de mayo de 2018. Todos los procedimientos seguidos se ajustan a las normas éticas del comité responsable en experimentación humana (institucional y nacional) y a la declaración de Helsinki de 1975, tal como se revisó en el 2000. Se obtuvo el consentimiento informado por escrito de todos los participantes.

Análisis de resultados

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos (media y desviación típica) de las variables del estudio. Para comprobar si había diferencias en función del sexo en dichas variables y en los diferentes ítems que las componen, se realizó una prueba de *t* de *student* para dos muestras independientes. Finalmente, se realizó una correlación de Pearson entre las variables edad, años de experiencia en el comité, y años de experiencia en la categoría actual. Los análisis se llevaron a cabo con el paquete estadístico SPSS 23.0.

Resultados

Teniendo en cuenta las tres opciones de respuestas de la escala GWHQ, 14 sujetos (7.7%) seleccionan la opción de respuesta "nunca" en todos los ítems. Por lo que el resto de

sujetos (92.3%) reconocen que han sufrido al menos en alguna ocasión el resto de conductas de acoso que reflejadas en el instrumento.

En la Tabla 1 se presenta la comparación entre las puntuaciones medias en cada factor de la prueba GWHQ obtenidas por los colegiados según el sexo de los mismos. Puede observarse que todos los factores se presentaron alguna vez durante el trabajo de los colegiados. Si bien, las diferencias significativas entre puntuaciones según el sexo de los árbitros se presentan sólo en los factores F3 (Manipulación) y en el F4 (Hostilidad Física), siendo en los hombres las puntuaciones más altas.

Al considerar los ítems que muestran diferencias entre el sexo de los árbitros (ver Tabla 2) se observa su pertenencia a los factores de hostilidad verbal, hostilidad encubierta, manipulación y hostilidad física; pero ningún ítem del factor 5, acoso sexual encubierto, ha presentado diferencias significativas. En todos estos ítems los hombres han presentado puntuaciones más altas que las mujeres.

En la Tabla 3 puede constatarse que la edad correlaciona de manera significativa con la hostilidad encubierta, la manipulación y la hostilidad física. Esto es, a mayor edad, mayores puntuaciones de acoso. También puede observarse una relación con significación residual en hostilidad verbal. Por otro lado, los años de experiencia muestra relaciones significativas con todos los factores salvo con el acoso sexual encubierto, si bien con este último factor hay una significación residual. Por lo que, cuántos más años de experiencia tienen han sufrido mayor número de conductas de acoso.

Por último, la experiencia en la categoría actual sólo muestra relaciones significativas con la hostilidad encubierta y con la manipulación. Es decir, cuantos más años tienen de experiencia en la última categoría en la que están arbitrando, mayores conductas de acoso han sufrido relacionadas solo con la hostilidad encubierta y la manipulación.

Tabla 1.- Comparación de las puntuaciones obtenidas por la muestra según el sexo en los diversos factores del Generalized Workplace Harassment Questionnaire (GWHQ)

	Total <i>n</i> = 183 <i>M</i> (<i>DT</i>)	Hombres <i>n</i> = 89 (48.63%) <i>M</i> (<i>DT</i>)	Mujeres <i>n</i> = 94 (51.37%) <i>M</i> (<i>DT</i>)	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
F1	1.85 (.631)	1.91 (.664)	1.80 (.597)	1.156	.249	
F2	1.51 (.521)	1.56 (.517)	1.47 (.523)	1.145	.254	
F3	1.29 (.427)	1.37 (.499)	1.22 (.329)	2.517	.013*	0.36
F4	1.14 (.377)	1.22 (.482)	1.06 (.211)	2.958	.004**	0.43
F5	1.56 (.660)	1.64 (.701)	1.49 (.614)	1.546	.124	

F1.- Hostilidad Verbal, F2.- Hostilidad Encubierta, F3.- Manipulación, F4.- Hostilidad Física, F5.- Acoso Sexual Encubierto.

Tabla 2.- Ítems de la prueba Generalized Work place Harassment Questionnaire (GWHQ), en los que se observan diferencias según el sexo de los colegiados

ITEM	Total <i>n</i> =183 <i>M</i> (<i>DT</i>)	Hombres <i>n</i> =89 (48.63%)		Mujeres <i>n</i> =94 (51.37%)		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
		<i>M</i> (<i>DT</i>)	<i>M</i> (<i>DT</i>)	<i>M</i> (<i>DT</i>)				
11. ¿Le dirigió palabras malsonantes? (F1)	1.78 (.862)	1.92 (.919)	1.65 (.786)	2.149	.003	0.32		
18. ¿Le empujó o zarandeó? (F4)	1.13 (.425)	1.23 (.539)	1.04 (.251)	2.908	.004	0.45		
19. ¿Le ofreció algún tipo de soborno sutil o evidente para que hiciera algo contra sus ideas? (F3)	1.19 (.508)	1.28 (.603)	1.12 (.384)	3.180	.031	0.32		
25. ¿Le lanzó algo? (F4)	1.19 (.489)	1.27 (.579)	1.11 (.373)	2.253	.026	0.33		
26. ¿Le pidió que hiciera alguna tarea que no formaba parte de su trabajo? (F2)	1.42 (.720)	1.61 (.792)	1.23 (.594)	3.585	< .001	0.54		
28. ¿Le amenazó con 'ir detrás de usted' si usted se resistía a hacer algo que consideraba incorrecto o si usted se enfrentaba a algunos aspectos del entorno de trabajo? (F3)	1.26 (.597)	1.37 (.681)	1.15 (.485)	2.549	.013	0.37		
29. ¿Le golpeó físicamente? (F4)	1.09 (.359)	1.17 (.482)	1.02 (.145)	2.764	.007	0.42		

Tabla 3.- Correlaciones de Pearson entre los diversos factores de la prueba Generalized Workplace Harassment Questionnaire (GWHQ), con la edad, los años de experiencia como árbitros y los años de experiencia en la categoría actual

	F1 <i>r</i> ² (<i>p</i>)	F2 <i>r</i> ² (<i>p</i>)	F3 <i>r</i> ² (<i>p</i>)	F4 <i>r</i> ² (<i>p</i>)	F5 <i>r</i> ² (<i>p</i>)
Edad	.142 (.055)	.200 (.007)	.243 (.001)	.217 (.003)	.095 (.202)
Años Experiencia como árbitro/a	.148 (.046)	.310 (< .001)	.327 (< .001)	.216 (.003)	.143 (.053)
Años Experiencia en la categoría actual	.065 (.385)	.205 (.005)	.238 (.001)	.123 (.098)	.122 (.099)

F1.- Hostilidad Verbal, F2.- Hostilidad Encubierta, F3.- Manipulación, F4.- Hostilidad Física, F5.- Acoso Sexual Encubierto.

Discusión

En este estudio se ha pretendido conocer si se producen conductas de acoso laboral entre el arbitraje de fútbol y si éstas muestran diferenciadas en función del sexo, la edad, la experiencia o la categoría arbitral de la persona que realiza el arbitraje.

En este estudio se ha podido observar que el acoso laboral es percibido en mayor medida por los hombres y dichas diferencias se observan en siete ítems, al contrario de lo que ocurre en varios estudios analizados (Justicia, Benítez, Fernández de Haro y Berbén, 2007; Rospenda, Fujishiro, Shan-

non y Richman, 2008). Los estudios mostraron que las mujeres percibían sufrir un mayor acoso laboral en ocupaciones dominadas por hombres. Este acoso a la mujer, en muchos casos se ha entendido como un aspecto sexista (Forbes, et al., 2015). Sin embargo, se ha venido a afirmar que la opinión acerca de qué género está más afectado por este tipo de acoso no es unánime ((López-Cabarcos, Picón-Prado y Vázquez-Rodríguez, 2008).

A la hora de considerar estos resultados debiera tenerse presente la concepción y el cambio, que a lo largo del tiempo y del desarrollo social, ha sufrido lo que se considera un acoso laboral y acoso sexual, ya que puede darse el caso de

que las autoridades futbolísticas, en algunos casos, aceptan los estereotipos de género y es por ello por lo que optan por ignorar o minimizar este tipo de conductas hacia la mujer (Forbes, et al., 2015).

La principal limitación que se ha encontrado al realizar este estudio es la falta de instrumentos para medir específicamente el acoso laboral en el ámbito del arbitraje de fútbol. Por lo que se espera, como futura línea de investigación, validar la escala que se ha aplicado para esta población, analizar la estructura factorial del instrumento, y comprobar si concuerda con la versión original. Por otro lado, se debe seguir analizando las situaciones de acoso que sufre el colectivo arbitral y diseñar programas de detección de acoso. Además, como perspectiva futura, se espera ampliar la muestra a otras comunidades, e incluso a otros agentes implicados. También, se pretende atender a constructos psicológicos de personalidad que puedan estar mediando en la percepción de acoso.

Aplicaciones prácticas

Con este trabajo se ha mostrado, que en el ámbito laboral del fútbol se presentan conductas de acoso hacia la profesión de arbitraje por parte de los diferentes agentes implicados. Ello hace que sea necesario desarrollar líneas de intervención focalizadas en todos los sectores implicados (espectadores, jugadores, entrenadores, medios de comunicación, gestores, directivos, etc.). Al igual que se han realizado en otros ámbitos, sería interesante desarrollar en el deporte programas que tengan presente la necesidad de respetar a todos sus participantes, eliminando estereotipos, actitudes sexistas y promoviendo valores positivos y de *fair-play*. Así, sería factible poner en marcha procesos formativos en los programas de los colegios de árbitros y cursos de entrenadores/as; de igual manera con respecto a los medios de comunicación, espectadores, directivos/as y futbolistas. Todo ello, con la finalidad de implementar y promover medidas que favorezcan el respeto, la igualdad y los valores positivos en el deporte.

En este sentido, es importante destacar que no debería olvidarse que las escuelas deportivas, las canteras de los diversos clubes y en las escuelas, las clases de educación física, son un espacio importante para el desarrollo de una educación en igualdad de género, a través de la eliminación de estereotipos sexistas, muy ligados al deporte en general y específicamente al fútbol. Siendo conscientes de la dificultad que en este ámbito se genera a la hora de elegir entre *fair-play* y rendimiento; pero manteniendo la opinión de que, en los procesos formativos, a edades tempranas, debe pri-

mar el desarrollo personal y secundariamente el deportivo; o al menos conjugar ambas perspectivas.

Desde la Psicología del Deporte, sus profesionales pueden promover acciones dirigidas hacia los diferentes colectivos implicados en el deporte. Entre ellas, pueden señalarse guías de detección de conductas de acoso; programas de intervención para la mejora de la comunicación entre los implicados en el deporte; acciones que contribuyan a la eliminación de estereotipos de género en el deporte; intervenciones enfocadas en general a la eliminación de la violencia en el deporte; entrenamiento psicológico de la figura arbitral en gestión de situaciones de sanción deportiva, agresión o anti-deportividad (autorregulación emocional, asertividad, comunicación, etc.); educación en valores para técnicos, deportistas y familiares; normativas internas de clubes en relación al arbitraje para cuerpo técnico, jugadores y familiares, etc.

Referencias

- Alonso-Arbiol, I., Arratibel, N. y Gómez, E. (2008). La motivación del colectivo arbitral en fútbol: un estudio cualitativo. *Revista de Psicología del Deporte*, 17, 187-203.
- Bernardo de Oliveira, A., Macedo, E. y Álvarez, D. (2018). Síndrome de burnout em árbitros de futebol. *Revista de Psicología del Deporte*, 27(4), 31-36.
- Consejo Audiovisual de Andalucía, (2008). Estudio sobre género y deporte en televisión. Recuperado de http://www.consejoaudiovisualdeandalucia.es/sites/default/files/publicaciones/estudio_sobre_gxnero_y_deporte_en_televisi%u00f3n_2008.pdf
- Coterón, J. y Bello, M. F. (2012). Barça-Madrid: una rivalidad global. Análisis del derbi a través de la prensa escrita española. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 18, 459-474. https://doi.org/10.5209/rev_ESMP.2012.v18.n2.41019
- Cruz, J. (1997). Asesoramiento psicológico en el arbitraje y juicio deportivo. En Autor (Ed.), *Psicología del Deporte* (pp.245-269). Madrid, España: Síntesis.
- Di Corrado, D., Pellarin, E. y Agostini, T. A. (2011). The phenomenon of social influence on the football pitch: Social pressure from the crowd on referees' decisions. *Review of Psychology*, 18(1), 33-36.
- Durán, J. (1996). *El vandalismo en el fútbol. Una reflexión sobre la violencia en la sociedad moderna. Colección monografías sobre ciencias de la actividad física y el deporte*. Madrid, España: Gymnos, Editorial Deportiva.
- Fink, J. S. (2008). Gender and sex diversity in sport organizations: Concluding comments. *Sex Roles*, 58(1-2), 146-147. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9364-4>
- Forbes, A., Edwards, L. y Fleming, S. (2015). 'Women can't referee': exploring the experiences of female football officials within UK football culture. *Soccer and Society*, 16, 521-539. <https://doi.org/10.1080/14660970.2014.882829>
- Fuente, D., Cantón, E., Montes, F. y Sanruperto, M. A. (2019). Aggression towards Referees in Amateur Football in Spain: A Lo-

- glinear Approach. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1-13. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.araf>
- García-Naveira, A. (2018). Pasado, presente y futuro del psicólogo del deporte en el fútbol español. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico*, 3, e2. <https://doi.org/10.5093/rpadef2018a8>
- González, M. D., Selva, C. y Torregrosa, M. (2018). Mujeres y árbitras: historias de vida de una doble minoría en el deporte. *Revista de Psicología del Deporte*, 27(2), 23-30.
- González-Oya, J. (2006). Aproximación a la violencia en el fútbol y en el arbitraje. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 1(2), 29-44.
- Gulec, U. y Yilmaz, M. (2016). A serious game for improving the decision making skills and knowledge levels of Turkish football referees according to the laws of the game. *SpringerPlus*, 5(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s40064-016-2227-0>
- Gutiérrez, H. (2015). *Evaluación de la deportividad en equipos de fútbol y prevención del comportamiento antideportivo en equipos de riesgo* (Tesis Doctoral). Universidad de Zaragoza, España.
- Hernández-Mendo, A. y Morales-Sánchez, V. (2013). La violencia en el contexto deportivo: hacía un modelo predictivo. En F. Arbinaga y E. Cantón (Ed.). *Psicología del deporte y la salud: una relación compleja*. (pp. 411-477). Madrid, España: EOS.
- Justicia, F., Benítez, J. L., Fernández de Haro, E. y Berbén, A. G. (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la Universidad. *Psicología em Estudo*, 12, 457-463. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722007000300002>
- Kellett, P. y Shilbury, D. (2007). Umpire participation: is abuse really the issue? *Sport Management Review*, 10(3), 209-229. [https://doi.org/10.1016/S1441-3523\(07\)70012-8](https://doi.org/10.1016/S1441-3523(07)70012-8)
- Kellett, P. y Warner, S. (2011). Creating communities that lead to retention: The social worlds and communities of umpires. *European Sport Management Quarterly*, 11, 471-494. <https://doi.org/10.1080/16184742.2011.624109>
- Leruite, M. T., Martos, P., y Zabala, M. (2015). Análisis del deporte femenino español de competición desde la perspectiva de protagonistas clave. *Retos*, 28, 3-8.
- Llopis Goig, R. (2006). Fútbol y televisión en España. En V. Gambau, A. Villanova, O. Camerino y M. Sánchez (Comps.) *IX Congreso de la Asociación Española de Investigación Social Aplicada al Deporte: Comunicación y Deporte*. AEISAD, Las Palmas de Gran Canaria.
- López-Cabarcos, M., Picón-Prado, E. y Vázquez-Rodríguez, P. (2008). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60. <https://doi.org/10.4321/S1576-59622008000100003>
- Louvet, B., Gaudreau, P., Menaut, A., Genty, J. y Deneuve, P. (2009). Revisiting the changing and stable properties of coping utilization using latent class growth analysis: A longitudinal investi-
- gation with soccer referees. *Psychology of Sport and Exercise*, 10, 124-135. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2008.02.002>
- Marrero, G. y Gutiérrez, C. (2002). Las motivaciones de los árbitros de fútbol. *Revista de Psicología del Deporte*, 11(1), 69-82.
- Messner, M. (1990). Boyhood, organized sports and the construction of masculinities. *Journal of Contemporary Ethnography*, 18, 416-444. <https://doi.org/10.1177/089124190018004003>
- Moriconi, M. y Teixeira-Diniz, R. (2016). Mitos, percepciones y actitudes frente a los resultados combinados en Portugal: un estudio con énfasis en los árbitros y los hinchas. *Sociología, Problemas e Prácticas*, 82, 145-164. <https://doi.org/10.7458/SPP2016827159>
- Pardo, R. y Durán, J. (2006). Valores que transmite el deporte espectáculo en relación con el género y los medios de comunicación. *Tándem: Didáctica de la Educación Física*, 21, 17-27.
- Pla-Cortés, J., Gomà-i-Freixanet, M. y Avilés-Antón, O. (2015). Perfil de personalidad de los árbitros de baloncesto españoles en comparación con la población general. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 15(2), 87-94. <https://doi.org/10.4321/S1578-84232015000200010>
- Real Federación Andaluza de Fútbol (2019). *Comité Andaluz de Árbitros*. Recuperado de <https://www.rfaf.es/pnfg/NPortada>
- Reina, A. (2012). *Evaluación de factores implicados en el rendimiento del fútbol profesional*. Tesis Doctoral. Universidad de Málaga, España.
- Rodríguez, J. M. (2017). *Personalidad, liderazgo y rendimiento en jugadores y entrenadores de fútbol y fútbol sala*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Rospenda, K. M. y Richman, J. A. (2004). The factor structure of generalized workplace harassment. *Violence and Victims*, 19(2), 221-238. <https://doi.org/10.1891/088667004780927963>
- Santillán, M. y Gantús, F. (2010). Transgresiones femeninas: fútbol. Una mirada desde la caricatura de la prensa, México 1970-1971. *Tzintzun*, 52, 143-176.
- Selva, C., Pallarès, S. y González, M. D. (2013). Una mirada a la conciliación a través de las mujeres deportistas. *Revista de Psicología del Deporte*, 22(1), 69-76.
- Soriano, G., Ramis, Y., Torregrosa, M. y Cruz, J. (2017). Apoyo contra el estrés: ¿Cómo podemos ayudar a los árbitros? *Kronos*, 16(1), 1-10.
- Úbeda, J. (2013). Fútbol contra el enemigo. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 8(23), 157-158.
- Urra, B., Nuñez, C., Oses, J. y Sarmiento, G. (2018). Variables psicológicas influyentes en el desempeño de árbitros FIFA: un estudio cualitativo. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico*, 3(2), 1-11. <https://doi.org/10.5093/rpadef2018a13>
- Vela, D. y Arbinaga, F. (2018) Aplicación del listado de situaciones estresantes para el arbitraje (lisea) en árbitros de fútbol. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte* 13, 281-287.

Anexo

Estimado/a colegiado/a este cuestionario forma parte de una investigación realizada por la Universidad de Huelva, para analizar las conductas relacionadas con el acoso que se dan en árbitros y árbitras de fútbol en el entorno que rodea esta profesión. Le garantizamos que los datos obtenidos en este cuestionario serán utilizados únicamente con fines científicos y de manera anónima en base a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Con qué frecuencia se ha visto en una situación en la que alguien de su entorno laboral como árbitro/a...

Rodee la casilla correspondiente si estas situaciones no le han ocurrido nunca (1), le han ocurrido una vez (2), o le han ocurrido más de una vez (3).

1. ¿Le gritó o chilló?	1	2	3
2. ¿Cotilleó sobre usted y/o difundió a sus espaldas rumores sobre su persona?	1	2	3
3. ¿Le hizo comentarios negativos relativos a su inteligencia, competencia o productividad?	1	2	3
4. ¿Le presionó para que cambiase de creencias u opiniones en el trabajo?	1	2	3
5. ¿Le dirigió gestos hostiles u ofensivos?	1	2	3
6. ¿Le calificó como 'problemático/a' si expresaba alguna diferencia de opinión?	1	2	3
7. ¿Le humilló o menospreció delante de los demás?	1	2	3
8. ¿Se llevó el mérito de algún trabajo o alguna idea suya?	1	2	3
9. ¿Ignoró a usted o a su contribución en el trabajo?	1	2	3
10. ¿Le interrumpió para impedir que usted se expresara?	1	2	3
11. ¿Le dirigió palabras malsonantes?	1	2	3
12. ¿Volvió en su contra a otras personas de su trabajo?	1	2	3
13. ¿Le hizo comentarios negativos sobre su personalidad?	1	2	3
14. ¿Le habló con superioridad (por ejemplo le trató como a un niño o a un inferior)?	1	2	3
15. ¿Le trató o evaluó como si usted fuera menos bueno en su trabajo de lo que en realidad es?	1	2	3
16. ¿Le culpó personalmente por cosas que hizo otra gente o que no eran imputables a usted?	1	2	3
17. ¿Tenía menos expectativas puestas en usted que en los demás en su posición?	1	2	3
18. ¿Le empujó o zarandeó?	1	2	3
19. ¿Le ofreció algún tipo de soborno sutil o evidente para que hiciera algo contra sus ideas?	1	2	3
20. ¿Le dirigió bromas insultantes?	1	2	3
21. ¿Intentó controlar el tiempo o actividades que no correspondían a su trabajo?	1	2	3
22. ¿Dejó notas, carteles u otro material que tuviera como propósito avergonzarle?	1	2	3
23. ¿Le trató injustamente en comparación con otros en su misma posición (por ejemplo, en cuestiones de tareas, encargos, sueldo, promociones, recursos o amonestaciones)?	1	2	3
24. ¿Le dirigió comentarios negativos sobre su aspecto?	1	2	3
25. ¿Le lanzó algo?	1	2	3
26. ¿Le pidió que hiciera alguna tarea que no formaba parte de su trabajo?	1	2	3
27. ¿Le excluyó de algún trabajo o alguna reunión importantes?	1	2	3
28. ¿Le amenazó con 'ir detrás de usted' si usted se resistía a hacer algo que consideraba incorrecto o si usted se enfrentaba a algunos aspectos del entorno de trabajo?	1	2	3
29. ¿Le golpeó físicamente?	1	2	3

Para finalizar, por favor cumplimente los siguientes datos:

¿Qué edad tiene? Años

Indique su sexo: Varón Mujer Otro

¿Arbitra en categorías masculinas y/o femeninas?

Masculina	<input type="checkbox"/>
Femenina	<input type="checkbox"/>
Ambas	<input type="checkbox"/>

En caso de arbitrar en categorías femeninas, ¿en cuál lo hace?

1 ^a División Femenina	<input type="checkbox"/>
2 ^a División Femenina	<input type="checkbox"/>

¿Cuál es su categoría arbitral actualmente?

1 ^o División	<input type="checkbox"/>
2 ^o División	<input type="checkbox"/>
2 ^o División B	<input type="checkbox"/>
3 ^o División	<input type="checkbox"/>
Asistente 1 ^o División	<input type="checkbox"/>
Asistente 2 ^o División	<input type="checkbox"/>
Asistente 2 ^o B División	<input type="checkbox"/>

Asistente 3 ^o División	<input type="checkbox"/>
División de Honor	<input type="checkbox"/>
Provincial	<input type="checkbox"/>
Oficial	<input type="checkbox"/>
Nuevo Ingreso	<input type="checkbox"/>
Fútbol base	<input type="checkbox"/>

¿Cuántos años de experiencia tiene en total? años.

¿Cuánto tiempo lleva arbitrando en la categoría actual? años.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN