

Las emociones y el ambiente motivacional generado por un director de orquesta y la percepción de dicho clima por sus músicos y cantantes de coro.

Study of emotions and motivational climate generated by an orchestral director and the perception of the climate for its musicians and chorus singers.

Sandra Rosselló Giménez<sup>1</sup>

Óscar Bueno Abad<sup>2</sup>

Alexandre García-Mas<sup>3</sup>

**Resumen:** El presente estudio se centra en elaborar un perfil emocional del director de la ópera “Tosca” en el *Teatro Principal* de Palma de Mallorca (España) y analizar el clima motivacional que crea éste en los músicos y coristas bajo su dirección, así como analizar la percepción que tienen éstos de dicho clima motivacional. Los resultados obtenidos muestran que el director produce un clima con una clara orientación a tarea, mientras que los músicos y coristas perciben un clima combinado.

**Palabras clave:** perfil emocional, clima motivacional, orientación a ego, orientación a tarea.

**Abstract:** The present study focuses on developing an emotional profile of the director of the Opera “Tosca” in the Teatro Principal (Palma de Mallorca, Spain) and analyze the motivational climate created in musicians and singers under

---

<sup>1</sup>Psicóloga. Universidad de las Islas Baleares, España.

<sup>2</sup>Psicólogo. Universidad de las Islas Baleares, España.

<sup>3</sup>Doctor en Psicología. Universidad de las Islas Baleares, España. E-mail: alex.garcia@uib.es

his direction, as well as analyze the musicians and singers perceptions of the motivational climate. The results show that the director produces a climate with a clear task orientation while musicians and chorus singers perceive a combined climate.

**Keywords:** emotional profile, motivational climate, ego orientation, task orientation.

## **Introducción**

Desde que el ser humano existe, existe la música, ya que tenemos constancia de que el ritmo musical ha estado presente en todas las actividades humanas que conocemos. Podríamos considerar la música y en definitiva el arte como un proceso humano y psicológico de creación e ingenio. Es por este motivo que el estudio de los procesos grupales y sociales humanos en torno a la música resultan un objetivo importante para desarrollar la psicología de una manera global. Y una de las expresiones culturales más importantes en nuestros tiempos son las representaciones de música instrumental o cantada (como las óperas) de máximo nivel. Estas representaciones se llevan a cabo por dos grupos humanos muy diferenciados en su rendimiento: los músicos y los y las cantantes del coro.

No obstante, en un grupo humano nunca bastan los nombres o títulos de sus integrantes para obtener un alto rendimiento, hace falta algo más, un buen liderazgo y la gestión y creación de un ambiente que los motive de forma adecuada. En este caso, el personaje clave es el director de orquesta quien será el encargado de coordinar, dirigir y apoyar al resto de integrantes para que la ejecución artística compuesta de todos los músicos y cantantes sea percibida como excelente.

Para introducirnos en el tema, se debe, en primer lugar escoger los procesos psicológicos que nos permitirían obtener la información más apropiada. Así, se escogieron tanto la emoción como la motivación, y para su desarrollo se optó por los marcos teóricos centrados en la valoración cognitiva de Arnold y Lazarus (Arnold, 1954; Lazarus, 1966), el modelo de la zona óptima de rendimiento individual y las emociones relacionadas (IZOF) de Y. Hanin (2000), y la teoría de las metas de logro de J. Nicholls (1989).

## Valoración cognitiva de M. B. Arnold y R. S. Lazarus

Magda B. Arnold, fue pionera en el modelo del *appraisal* (Arnold, 1954). Según esta autora, primero se da una valoración intuitiva e involuntaria que califica los estímulos percibidos o imaginados como positivos o negativos. El sentimiento (experiencia consciente) surge de la valoración del estímulo previamente percibido y de la activación fisiológica experimentada.

Richard Lazarus (1966) amplía y consolida el concepto de valoración cognitiva. Dicho autor considera que en lugar de darse una valoración bipolar (bueno/malo), tal como propone Arnold (1960), se produce una valoración primaria. Según sea la valoración, será la emoción. Un ejemplo de ello sería que las evaluaciones de amenaza conducen a emociones de miedo. Cada emoción implica un tipo concreto de valoración, una tendencia específica a la acción (poder motivacional) y una expresión particular.

Los componentes de la valoración primaria son tres: la relevancia de las metas, la congruencia de las metas y el tipo de implicación del ego. La relevancia de las metas se refiere a la importancia que la situación tiene para la persona, la congruencia de las metas hace referencia al grado en que las condiciones de la situación al que se enfrenta la persona facilita alcanzar aquello que la persona quiere, y el tercer componente, la implicación del ego, la cual deriva de la relación entre la situación evaluada y las metas, actitudes, creencias y compromisos de cada persona.

Lazarus (1966) analiza dos grandes estrategias de afrontamiento (*coping*): la acción directa y la revaloración (*reappraisal*). A través de la acción directa, la valoración cognitiva del éxito o del fracaso de una acción determina nuestra experiencia emocional, y con la revaloración podemos reevaluar una determinada situación, como por ejemplo centrándonos en los aspectos positivos, lo cual repercute en nuestra capacidad de afrontamiento y por tanto en nuestra vivencia emocional subsiguiente.

La valoración secundaria es el proceso cognitivo que media en la respuesta emocional de acuerdo a las opciones de afrontamiento que la persona identifica que tiene para hacer frente a la situación y a la propia respuesta emocional. Los componentes de la valoración secundaria son tres: la valoración sobre el agente

culpable, responsable o acreedor de un resultado, el potencial de afrontamiento y las expectativas futuras. En la valoración sobre el agente culpable se requiere un juicio sobre qué o quién es responsable del daño, la amenaza, el desafío o el beneficio que acarrea esa situación. El potencial de afrontamiento hace referencia a la valoración, desde las convicciones personales, de la posibilidad de eliminar un daño o una amenaza exitosamente, superar un desafío o alcanzar o mantener un beneficio. El tercer componente valora la probabilidad y la dirección de que en el futuro se dé un cambio, ya sea mejorando o empeorando la situación.

### **Zona óptima de rendimiento individual (IZOF) de Yuri Hanin (2000)**

La teoría de IZOF hace referencia al funcionamiento emocional en situaciones de rendimiento humano -como puede ser el deporte o la interpretación musical-exitoso o deficiente. Tiene como objetivo describir, explicar, predecir y controlar las experiencias óptimas y disfuncionales de los deportistas relacionados con los rendimientos individuales exitosos y pobres.

Además, postula que el nivel óptimo de ansiedad estado de una persona puede ser completamente distinto al de otra. Según Hanin (2000), si puede determinarse el nivel óptimo de ansiedad previa a ejecución pública de una obra, por ejemplo, será posible ayudarlo a alcanzar ese nivel óptimo a través de técnicas de control de la activación. Dicho nivel óptimo se puede medir directamente o de manera retrospectiva, pero como el método memorístico o retrospectivo reporta prácticamente la misma calidad de información y conlleva menos inversión, es el método más recomendable.

La IZOF también puede formarse alrededor de emociones positivas y negativas, por lo que un músico puede desempeñarse óptimamente a través de unas emociones facilitadoras o no desempeñarse de manera eficaz debido a las emociones bloqueadoras. Éstas pueden ser múltiples por lo que Hanin (2000) introdujo una escala ideográfica donde se pide a la persona que identifique los descriptores del afecto (palabras de contenido emocional) que ejercen una influencia sobre su rendimiento y así clasificarlos más tarde en función del mejor o peor rendimiento del sujeto.

De este modelo se generan las siguientes dimensiones: contenido, forma, intensidad, tiempo y contexto. Las dimensiones de forma, contenido, e intensidad describen la estructura de experiencias subjetivas y meta-experiencias, y las dimensiones tiempo y contexto caracterizan la dinámica de las experiencias subjetivas de los músicos y cantantes.

### **Teoría de las metas de logro de M. Nicholls (1989)**

Según la Teoría de las Metas de Logro (Nicholls, 1989), las personas poseen dos tipos de metas en su motivación por la realización de una tarea. Estas metas son las de ego y de tarea, y están relacionadas con la forma en que los individuos evalúan subjetivamente su nivel de competencia dentro del contexto deportivo. En esta teoría se plantea como idea principal que el individuo es percibido como un organismo intencional, dirigido por unos objetivos hacia una meta que opera de forma racional.

Las metas de logro de una persona son el factor principal para juzgar su competencia y determinar su percepción sobre la consecución del éxito o del fracaso. El éxito o el fracaso después del resultado de una acción, dependerán del reconocimiento otorgado por la persona en relación a su meta de logro.

Nicholls (1989) propone tres factores a los que se encuentra unida la percepción de éxito y fracaso: la percepción que tiene la persona de su demostración alta o baja de habilidad, las distintas variaciones subjetivas de cómo se define el éxito y el fracaso desde la concepción de habilidad que se ha adoptado y la concepción de habilidad, la cual se encuentra influenciada por cambios evolutivos, disposicionales y situacionales.

Así pues, en el marco de la Teoría de las Metas de Logro, Nicholls (1980) sugiere que, en los contextos de logro, las metas personales u orientaciones motivacionales de logro, reflejan las diferencias individuales sobre los criterios personales de éxito. Específicamente defendió la existencia de al menos dos orientaciones de meta llamadas orientación a la tarea y orientación al ego.

En la orientación hacia la tarea, donde el concepto de habilidad es indiferenciado, las percepciones de habilidad y de éxitos subjetivos están basadas

en las experiencias de aprendizaje, y se encuentra relacionado positivamente con la diversión, satisfacción, interés y motivación intrínseca (Seifriz, Duda y Chi, 1992; Theeboom, De-Knop y Weiss, 1995, entre otros), promotor del aprendizaje cooperativo, la elección de tareas y la evaluación de los alumnos basada en la mejora personal e individual de sus esfuerzos, aprendizajes, éxitos en las tareas y participación en las actividades (Cecchini, González, Carmona, Arruza, Escartí y Balagué, 2001). En resumen, Nicholls (1989) define la orientación al clima tarea como la propensión definida al éxito, e interpreta su capacidad en el sentido en que uno mismo se enfoca y apunta a la mejora y a la maestría, afirmándose que esta orientación también contribuye a una valoración del esfuerzo, independientemente del nivel de habilidad percibida, así como la preferencia por tareas desafiantes.

En la orientación hacia el ego, el concepto de habilidad es normativo, las personas consideran que alcanzan el éxito cuando demuestran que poseen una habilidad superior a los otros, o cuando consiguen los mismos resultados que los otros pero con menos esfuerzo. Se encuentra relacionado positivamente con la afectividad negativa y sentimientos de presión, promovedor de la competición interpersonal, limitador de la elección disponible y compensador mediante el uso de criterios comparativos y de evaluación pública (Cecchini *et al.*, 2001).

Estas orientaciones de meta son independientes, no son polos opuestos de un continuo. Es posible que un sujeto posea una orientación baja y la otra alta y viceversa, o bien que posea ambas orientaciones bajas o ambas orientaciones altas. No se adquiere una orientación de un tipo a expensas del otro (Duda y Nicholls, 1992). Aunque autores como Kavussanu y Roberts (1996) opinan que los climas se encuentran significativa y negativamente relacionados.

Para nuestro estudio, centrado en estas variables psicológicas –absolutamente relacionadas con el rendimiento humano–, se decidió centrarse en el fenómeno musical de las representaciones operísticas de ópera, ya que para que una ópera de alto nivel sea ejecutada con resolución, éxito y maestría se requiere de un grupo humano amplio, dividido en dos subgrupos, el de los músicos y el de los cantantes del coro. Por lo tanto, este grupo contaba con un reconocido internacionalmente director de orquesta, un coro con alta experiencia profesional de las Islas Baleares, la orquesta sinfónica de las Islas Baleares y unos magníficos cantantes solistas de ópera con alto caché a nivel europeo. Se trataba, por tanto, de una casi perfecta

combinación de profesionales para elaborar una función, y que podría permitir estudiar las emociones experimentadas por el director en la representación, el clima motivacional que creaba en los músicos y cantantes, así como contrastarlo con la disposición hacia el éxito del citado director.

### **Metodología del estudio**

Para llevar a cabo este estudio con éxito, tuvimos la fortuna de que una institución pública importante como el Teatro Principal de Palma de Mallorca (España) colaborase con nosotros gracias a su director. Por ello para nuestro estudio contamos con un total de 42 músicos profesionales. Esta muestra de conveniencia se compone de 21 instrumentistas de la orquesta sinfónica, 20 coristas y/o cantantes del grupo escenográfico de la ópera y el director de la orquesta y de la función específica.

### **Instrumentos**

Para estudiar el clima motivacional percibido en los músicos de orquesta y coristas se utilizó la versión española del *Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire II* (Cuestionario de clima motivacional percibido en el deporte II) (PMCSQ-2; Newton, Duda y Yin, 2000). La escala estudia las dos disposiciones posibles: orientación al ego (12 ítems) y orientación a la tarea (12 ítems). La redacción de las preguntas se adaptó para ser comprendida perfectamente por las y los músicos y cantantes del coro. De forma complementaria al estudio del ambiente percibido, se estudió la disposición personal (a ego o a tarea) del director de orquesta y del coro, mediante el *Cuestionario de orientación a la Tarea y al Ego en el Deporte* (TEOSQ; Duda, 1989; Balaguer, Guivernau, Duda y Crespo, 1997). Este instrumento de medición consta de 13 ítems agrupados en dos factores: orientación a la tarea (7 ítems) y orientación al ego (6 ítems). El formato de respuesta se basa en una escala tipo Likert de 5 puntos. El contenido del instrumento se adaptó para ser contestado por un director de orquesta.

Para evaluar el perfil de la zona óptima de rendimiento individual en base a las emociones en el director de orquesta se han empleado los *Perfiles Emocionales Basados en IZOF* (Hanin, 2000).

## **Procedimiento**

Antes de llevar a cabo el estudio, se obtuvo el consentimiento informado de los coristas e instrumentistas del Teatro Principal de Palma. En el consentimiento se explicaba de forma detallada los objetivos y metodología del estudio y debía ser firmado por cada uno de los participantes antes de la recolección de datos. La participación en el estudio era individual, voluntaria y no se dio ninguna compensación a los participantes. La pasación del TEOSQ se llevó a cabo antes de la función, al igual que el perfil IZOF. Ambos fueron administrados al director de orquesta en un ambiente silencioso y confortable. La duración de la pasación fue de 20 minutos aproximadamente. En cuanto a las pasaciones del PMCSQ-II (Alfa de Cronbach de  $\alpha = .523$  y por factores se obtiene  $\alpha = .729$  para orientación a ego y  $\alpha = .757$  para orientación a tarea) a los músicos y coristas, se llevaron a cabo antes, durante los descansos y/o después de la función. Se procuró que hubiera silencio, y la duración aproximada de la prueba fue de 3 minutos. Se dieron las instrucciones necesarias para cumplimentar la prueba sin problemas y se dijo que si en cualquier momento tenían alguna duda durante la prueba que nos la transmitiesen sin ningún impedimento.

## **Análisis de datos**

El análisis de los datos del PMCSQ-II se ha realizado mediante el paquete estadístico IBM® SPSS Statistics 15, así como la herramienta informática de Microsoft® Office para el manejo de tablas y figuras mediante documentos de texto. El análisis del TEOSQ se ha realizado de manera cualitativa. Los perfiles IZOF se han analizado tal como indica su modelo teórico.

El análisis de las variables y de la posible relación entre ellas del PMCSQ-II se realizó mediante el análisis descriptivo de los datos y la comparación de medias. Así como el estudio de la fiabilidad del instrumento aplicado mediante la alfa de Cronbach.

## Resultados

Los principales valores descriptivos ambiente o clima motivacional percibido (obtenidos mediante el cuestionario PMCSQ-II) pueden verse resumidos en la Tabla 1 y Tabla 2.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos media, desviación estándar, error estándar, intervalos de confianza y rango para el factor de orientación a Ego.

	<i>n</i>	<i>Media</i>	<i>DE</i>	<i>Error típico</i>	Intervalo de confianza para la media al 95%			
					Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
Músico	21	33.62	6.99	1.52	30.44		16	49
Cantante/Corista	20	33.70	6.41	1.43	36.80		26	54
N	41	33.66	6.63	1.03	30.70		16	54
					36.70			
					31.57			
					35.75			

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos media, desviación estándar, error estándar, intervalos de confianza, y rango para el factor de orientación a Tarea.

	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>Error típico</i>	Intervalo de confianza para la media al 95%			
					Límite inferior	Límite superior	Mínimo	Máximo
Músico	21	38.86	7.31	1.59	35.53	42.18	26	56
Cantante/Corista	20	40.20	6.01	1.34	37.39	43.01	26	52
N	41	39.51	6.66	1.04	37.41	41.61	26	56

Fuente: Elaboración propia.

En relación a los valores para cada una de las variables dependientes, se ha realizado un análisis de comparación de medias de los datos obtenidos mediante el PMCSQ-II. En la Tabla 3 y Tabla 4 se pueden observar los valores de significación, *eta* cuadrado y el valor de la potencia obtenido para cada uno de ellos.

En relación a los factores de orientación a ego y a tarea, no existen diferencias significativas entre músicos y coristas, dato apoyado por un significativo tamaño del efecto en ambos casos. Debido a ello, podemos considerar al grupo de músicos y coristas como un único grupo, en cuanto al estilo de orientación a sus metas de rendimiento e interpretación.

**Tabla 3. Comparación de medias para la variable de orientación a ego. Incluye valor de significación, *eta* cuadrado y potencia.**

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	<i>gl</i>	Media cuadrática	<i>F</i>	Significación	<i>Eta</i> al cuadrado parcial	Parámetro de no centralidad	Potencia observada(a)
Modelo corregido	.067(b)	1	.067	.001	.969	.000	.001	.050
Intersección	46423.872	1	46423.872	1030.378	.000	.964	1030.378	1.000
Especialización	.067	1	.067	.001	.969	.000	.001	.050
Error	1757.152	39	45.055	.001				
Total	48206.000	41	.067					
Total corregida	1757.220	40						

a Calculado con  $\alpha = .05$

b *R* cuadrado = .000 (*R* cuadrado corregida = -.026)

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 4. Comparación de medias para la variable de orientación a ego. Incluye valor de significación, *eta* cuadrado y potencia.**

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	<i>gl</i>	Media cuadrática	<i>F</i>	Significación	<i>Eta</i> al cuadrado parcial	Parámetro de no centralidad	Potencia observada(a)
Modelo corregido	18.472 (b)	1	18.472	.411	.525	.010	.411	.096
Intersección	64024.716	1	64024.716	1423.768	.000	.973	1423.768	1.000
Especialización	18.472	1	18.472	.411	.525	.010	.411	.096
Error	1753.71	39	44.968					
Total	65782.000	41	18.472					
Total corregida	1772.244	40						

a Calculado con  $\alpha = .05$

b *R* cuadrado = .010 (*R* cuadrado corregida = -.015)

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al TEOSQ contestado por el director, apreciamos que su puntuación de orientación a ego es de 7 y la puntuación de orientación a tarea es de 33, la cual es claramente superior.

En relación a los perfiles de rendimiento IZOF para el contexto función, el director sitúa retrospectivamente su mejor rendimiento en una función en el *Berliner Philharmonie* de Berlín, con fecha del 9 de abril de 2011 y clasifica el resultado de “grandioso”. Considera que el concierto fue emocionante, fue la primera vez que trabajaba en un auditorio prestigioso junto a la orquesta sinfónica de Berlín, un coro de 300 personas y recuerda que el público permaneció de pie aplaudiendo durante 15 minutos. En resumen, una experiencia satisfactoria. En relación a las emociones situadas en el perfil IZOF, encontramos las negativas bloqueadoras: Preocupado con intensidad 2 e Intranquilo con 3; dentro de las negativas facilitadoras: Confiado con intensidad 7 y Excitado con intensidad superior a 10; dentro de las positivas facilitadoras: Enérgico con intensidad superior a 10, Motivado con 10, Seguro con 9, Excitado con 7 y Relajado con 5; y finalmente en las positivas bloqueadoras: Intenso con intensidad 7 y Tenso con 2 (ver Figura 1).

Por otra parte, el director sitúa su peor rendimiento en una función en el *Concierto de Coro* de Palma de Mallorca, con fecha de 10 de febrero de 2014 y clasifica el resultado de “insatisfactorio”. Los detalles que destaca de esta función es que el concierto fue un éxito de público y gustó mucho, pero su sensación fue que no había sido un buen concierto, ya que la calidad no fue buena desde su punto de vista. En relación a las emociones situadas en el perfil IZOF, encontramos las negativas bloqueadoras: Cansado con intensidad 2, Insatisfecho con 3 e Intenso con un 5; dentro de las negativas facilitadoras: Motivado con intensidad 3, Enérgico con 4, Feliz con 5, Calmado con 5 y Seguro con 9; dentro de las emociones positivas facilitadoras: Determinado con intensidad 9, Confiado con 8, Tranquilo con 7, Dinámico con 5 e Inspirado con 3; finalmente en las positivas bloqueadoras encontramos: Intenso con intensidad 6 y Tenso con 3 (ver Figura 2).

Figura 1. Perfil IZOF correspondiente al mejor rendimiento en una función por parte del director de orquesta.

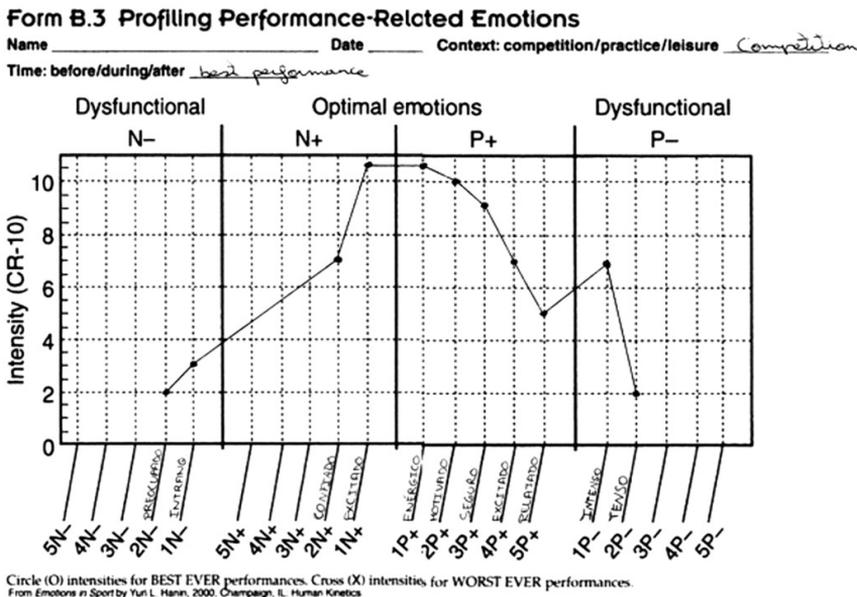
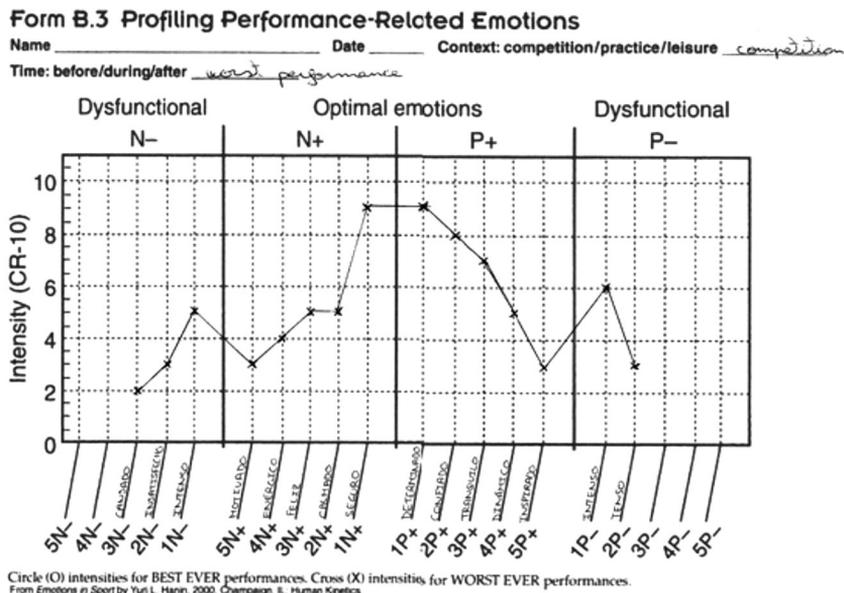


Figura 2. Perfil IZOF correspondiente al peor rendimiento en una función por parte del director de orquesta.



En cuanto a los a los perfiles de rendimiento IZOF para el contexto ensayo, el director, sitúa su mejor rendimiento en Oporto, con fecha de septiembre de 2012 y clasifica el resultado del ensayo de óptimo. El director destaca que gracias al buen rendimiento del ensayo el resultado de la representación de la ópera *Madama Butterfly* fue un grandísimo éxito de público y crítica. Además, los músicos estuvieron absolutamente motivados y entusiasmados con su trabajo, y valoraron enormemente la importancia que tenían todos y cada uno de ellos y lo fundamentales que eran para el éxito global del proyecto. En relación a las emociones situadas en el perfil IZOF, encontramos las positivas facilitadoras: Enérgico con intensidad más de 10, Seguro con 10, Inspirado con 10, Tranquilo con 9 y Contento con 9; y dentro de las positivas bloqueadoras: Vigoroso con intensidad más de 10, Motivado con un valor de más de 10, Con resolución con 10, Relajado con 9 y Muy alegre con 9 (Figura 3).

Por otra parte, sitúa su peor rendimiento en un ensayo en Palma de Mallorca en octubre de 2011, y considera que el resultado fue muy malo y que no sirvió para el aprendizaje del repertorio que se estaba preparando. Incide en que el mal estado de ánimo del director contagió un clima de nerviosismo y tensión entre el grupo, lo cual fue totalmente contraproducente y mientras fue avanzando el ensayo el rendimiento general fue un auténtico desastre. En relación a las emociones situadas en el perfil IZOF, encontramos las negativas bloqueadoras: Apenado con intensidad 7, Vago con 7, Bajo de moral con 8, Nervioso con 9 y Preocupado con 9; dentro de las negativas facilitadoras: Insatisfecho con intensidad 8, Tenso con 9, Sin descanso con 9, Agresivo con 9 y Estresado con más de 10; y finalmente en las positivas facilitadoras: Con los nervios de punta con intensidad 9 (ver Figura 4).

Figura 3. Perfil IZOF correspondiente al mejor rendimiento en un ensayo por parte del director de orquesta.

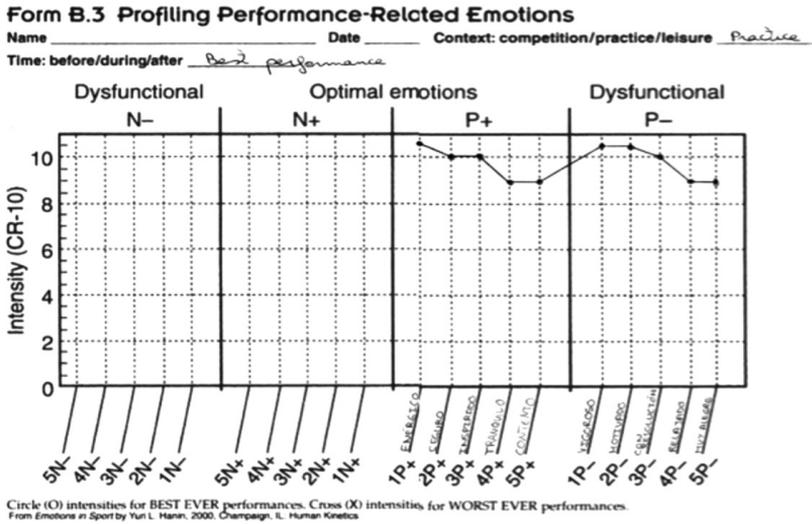
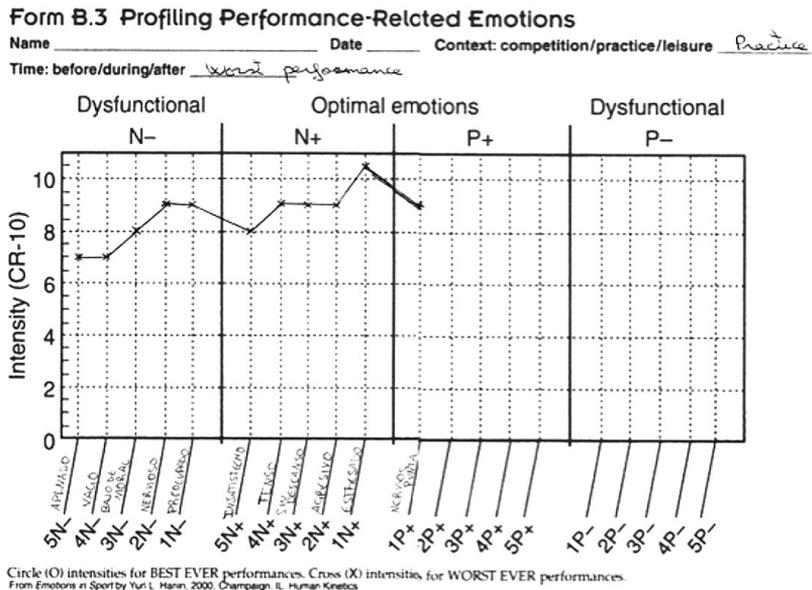


Figura 4. Perfil IZOF correspondiente al peor rendimiento en un ensayo por parte del director de orquesta.



## **Discusión**

Tras analizar el clima motivacional generado por el director de la función se obtuvo una orientación predominante a Tarea, por lo que él piensa que el ambiente que genera en los ensayos y en las representaciones favorece mucho que el trabajo se realice correctamente, que no destaca a ningún músico por encima de los demás y que les felicita a nivel grupal cuando el trabajo está bien hecho. Pero ocurre que el colectivo de músicos y coristas perciben un clima motivacional combinado de las dos orientaciones. Los cuatro perfiles combinados posibles que se pueden obtener en la teoría de orientación a metas son: Bajo Ego/Baja Tarea, Bajo Ego/Alta Tarea, Alto Ego/Baja Tarea y Alto Ego/Alta Tarea.

Basándonos en García-Mas y Gimeno (2008) podemos considerar que el clima motivacional generado por el director es de un perfil combinado de bajo ego y alta tarea en cambio, el clima percibido por nuestra muestra de músicos y coristas es de alto ego y alta tarea. Del mismo estudio (García-Mas y Gimeno, 2008) se desprende el hecho de que no solo la orientación hacia la Tarea tiene una contribución positiva en cuanto al rendimiento, sino también la tiene la orientación hacia el Ego. Así pues, a pesar de que el director crea que está generando un clima orientado básicamente a tarea, los resultados indican que éste genera un clima percibido propio del alto rendimiento, es decir, alta orientación tanto a ego como a tarea. Así pues, parece ser que el director ofrece una orientación a Ego de la que él no es del todo consciente; aunque es éste factor el que puede explicar que su manejo grupal favorezca el alto rendimiento en las funciones.

La precepción por parte de los cantantes y músicos se basa no solamente en los contenidos técnicos y en la capacidad como músico del director, sino que también se genera mediante el uso que hace el director de los refuerzos y castigos, así como del componente no verbal de su estilo directivo. Aunque estos aspectos no han sido estudiados en este análisis, sí que se pueden conectar con sus percepciones sobre las emociones que percibe en relación con un mal o buen rendimiento de su orquesta en las representaciones y en los ensayos.

De esta manera, podemos observar que las emociones que asocia el director con sus peores y mejores rendimientos, no son exactamente las mismas en los ensayos que en las representaciones. Si nos fijamos en las que destacan en los ensayos, cuando cree que el ensayo ha sido excelente y que ha facilitado

fundamentalmente el éxito de la representación posterior, se ha sentido muy enérgico, con autoconfianza, tranquilo y alegre, mientras que ha considerado que sentirse demasiado vigoroso o relajado, e incluso alegre, eran emociones que impedían el buen rendimiento del grupo. De forma complementaria, cuando se le pregunta por las emociones asociadas con su peor ensayo, las negativas bloqueadoras (tristeza, pereza, preocupación, nerviosismo) son las que destacan, combinadas con algunas que él considera como facilitadoras con un perfil muy impactante para el grupo: agresividad, insatisfacción, tensión, literalmente “con los nervios de punta”. Por lo tanto, se puede ver que en los ensayos (que hemos de recordar representan el 80% del tiempo en el que el director ejerce su liderazgo) predomina un ambiente de insatisfacción y de nerviosismo, que seguramente se asociará a un estilo comunicativo y de transmisión de instrucciones no demasiado asertivo. Esto se confirma mediante la distinta percepción del clima por parte de músicos y coro, respecto de la creencia del propio director de que posee un estilo más reforzador e instruccional que orientado a destacar el talento y la perfección. Pero si comparamos esto último con las emociones retrospectivamente asociadas con su mejor y peor dirección de unas representaciones, vemos que asocia a una excelente dirección aún más intensidad, excitación, autoconfianza y falta de relajación, mientras que las que destaca de su recuerdo de su peor dirección de una representación son un cierto cansancio, falta de intensidad –considerada tanto bloqueadora como poco facilitadora-, baja energía, y relativa tranquilidad, aunque recuerda una elevada determinación en relación al trabajo.

Por lo tanto, es posible pensar que este director de orquesta y coro (en el caso que hemos estudiado) asocie indefectiblemente su estilo de liderazgo efectivo a la intensidad y el dinamismo como factor determinante del buen rendimiento, mientras que otras características emocionales, tales como la satisfacción o la felicidad aparecen mucho menos en sus memorias. Este perfil emocional se ha visto a menudo asociado al perfeccionismo –por una parte– cuando se combina con percepciones de autoeficacia bajas y ansiedad por el resultado, en otros ámbitos de rendimiento (Hall, Kerr y Mathews, 1998).

Es interesante hacer notar que lo que se ha dado en denominar experiencia de *flow* (Csikszentmihalyi, 1990), es decir que se asocia un rendimiento eficaz a la ausencia de esfuerzo, a la percepción de que todo transcurre en armonía y en

sintonía con el grupo, no se puede aplicar en ningún momento a este director, ni tampoco a los músicos y cantantes, dada su percepción de perfil combinado Ego/Tarea del clima y del ambiente motivacional generado por el director.

### **Limitaciones del estudio**

A la hora de llevar a cabo este estudio hemos tenido que hacer frente a una serie de limitaciones. En primer lugar, se ha estudiado a un solo director de orquesta por lo que la generalización de los resultados no es posible. Otra limitación relevante puede ser que la recogida de datos se llevó en parte en el descanso de una función de bastante audiencia y puede que los resultados puedan verse sesgados.

Para futuras investigaciones se recomendaría llevar a cabo la pasación del cuestionario al inicio o al final de los ensayos previos a la función. Asimismo, algo similar ocurre con la pasación del IZOF y del TEOSQ, los cuales fueron administrados antes del inicio de la función, y pese a estar en un ambiente silencioso, el director pudo haber sentido alguna presión de tiempo que haga sesgar los resultados. Además, parece evidente que, pese al aumento del tamaño de la muestra de directores de orquesta, puede ser interesante estudiar otros aspectos psicológicos asociados al rendimiento, como es la autoeficacia, la ansiedad por el rendimiento y otros aspectos motivacionales, tales como el estudio de los estilos instruccionales o de liderazgo de los directores.

Nos gustaría recalcar el valor añadido y/o el valor peculiar que obtiene este estudio al haberse realizado de manera exclusiva durante el trascurso de una obra de ópera desde la hora antes del comienzo hasta la hora posterior al final, por lo que las percepciones de los participantes podían hallarse mucho más vivas y recientes, y podían con más facilidad asociarse a los numerosos ensayos previos a la función, conociendo mejor a sus compañeros. Este dato creemos que es de relevancia, al tratarse de un momento temporal muy especial en cuanto al rendimiento de los artistas. Los autores saben que este estudio debe seguirse de otros más en la misma línea o en similares, para clarificar mejor el papel de las variables psicológicas en cuanto a la interpretación artística.

## Referencias

- Arnold, M. B. (1954). A theory of human and animal learning. En M.B. Arnold (Ed.), *The human person: An approach to an integral theory of personality* (pp. 331- 370). Nueva York: Ronald Press.
- Balaguer, I., Guivernau, M., Duda, J. y Crespo, M. (2007). Análisis de la validez de constructo y de la validez predictiva del cuestionario de clima motivacional percibido en el deporte (PCMSQ-2) con tenistas españoles de competición. *Revista de Psicología del Deporte* 6(1), 41-57.
- Cecchini, J.A., González, C., Carmona, M., Arruza, J., Escartí, A. y Balagué, G. (2001). The influence of the teacher of Physical Education on Intrinsic Motivation, Self-confidence, Anxiety and Pre- and Post-competition Mood states. *European Journal of Sport Science* 4: 12-36.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Nueva York: Harper & Row.
- Duda, J.L. (1989). Relationship between task and ego orientation and the perceived purpose of sport among high school athletes. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11:318-335.
- Duda, J.L. y Nicholls, J. (1992). Dimensions of achievement motivation in schoolwork and sport. *Journal of Educational Psychology* 84: 290-299.
- García-Mas, A. y Gimeno, F. (2008). La Teoría de Orientación de Metas y la enseñanza de la Educación Física: consideraciones prácticas. *Apuntes de Psicología* 26(1): 129-142.
- Hall, H.K., Kerr, A.W. y Matthews, J. (1998). Precompetitive anxiety in sport: The contribution of achievement goals and perfectionism. *Journal of Sport and Exercise Psychology* 20: 194-217.

- Hanin, Y. L. (Ed.). (2000). *Emotions in sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Kavussanu, M., y Roberts, G. C. (1996). Motivation in physical activity contexts: The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and self-efficacy. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18: 264-280.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. Nueva York: McGraw-Hill.
- López-Walle, J., Balaguer, I., Meliá, J. L., Castillo, I. y Tristán, J. (2011). Adaptación a la población mexicana del Cuestionario de Orientación al Ego ya la Tarea en el Deporte (TEOSQ). *Revista de Psicología del Deporte*, 20(2): 521-536.
- Mata, J.F.G., López-Walle, J.M., Pérez, J.A., García, J.L. y Rodríguez, R.E.M. (2013). Clima motivacional en deportes individuales y de conjunto en atletas jóvenes mexicanos. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 8(2): 393-410.
- Newton, M., Duda, J.L. y Yin, Z. (2000). Examination of the psychometric properties of the Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire-2 in a sample of female athletes. *Journal of Sport Sciences*, 18(4): 275-290.
- Nicholls, J. (1989). *The competitive ethos and democratic education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Palmero, F., Sánchez, F.M. y Martínez, J.A.H. (2008). *Motivación y emoción*. Madrid: McGraw-Hill.
- Seifriz, J., Duda, J., y Chi, L. (1992). The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and beliefs about success in basketball. *Journal of Sport and Exercise Psychology* 14: 375-391.

- Theeboom, M., De Knop, P., y Weiss, M.R. (1995). Motivational climate, psychosocial responses, and motor skill development in children's sport: A field based-intervention study. *Journal of Sport and Exercise Psychology* 17:294-311
- Weinberg, R.S. y Gould, D. (2010). *Fundamentos de psicología del deporte y del ejercicio físico*. Madrid: Ed. Médica Panamericana.