

Anexo

criterio	Código: Categoría	Definición/ Referencia	Rating Scale
1. Apoyo a la Autonomía		El entrenador reconoce los intereses de los atletas, las perspectivas y preferencias, y anima a los atletas a tomar posesión de su participación  Deci, E.L., y Ryan, R.M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. <i>Journal of Personality and Social Psychology</i> , 53(6), 1024–1037. PubMed	
	1.1 RSP: Reconoce sentimientos y perspectivas	El monitor demuestra que ha tenido en cuenta los sentimientos y el punto de vista de los participantes. La relevancia radica en que el tema principal son los sentimientos de los participantes.  Smith, N., Tessier, D., Tzioumakis, Y., Quested, E., Appleton, P., Sarrazin, P., Papaioannou, A., y Duda, J. L. (2015). Development and validation of the multidimensional motivational climate observation system. <i>Journal of Sport and Exercise Psychology</i> , 37(1), 4-22.	1: El monitor/a pregunta (o es receptivo/a) sobre cuestiones de sentimientos o puntos de vistas particulares de los participantes. 2: El monitor/a tras una primera interacción con el participante hace un movimiento de cabeza (no hay respuesta verbal). 3: El monitor/a tras la respuesta del participante vuelve a incidir con otra pregunta al respecto. 4: El monitor/a tras la segunda respuesta del participante realiza un movimiento de cabeza (no hay respuesta verbal). 5: Tras la respuesta del participante el monitor responde dando una valoración personal, por ejemplo, respondiendo “eso está muy bien”, “lo veo perfecto por tu parte”, etc.
	1.2 POS: Proporciona opciones significativas	El monitor presenta varias opciones para trabajar un determinado objetivo, dando al participante la posibilidad de escoger.  Moreno, J. A., y Martínez, A. (2006). Importancia de la Teoría de la Autodeterminación en la práctica físico-deportiva: Fundamentos e implicaciones prácticas. <i>Cuadernos de psicología del deporte</i> , 6(2), 40-54.	1: El monitor/a propone dos opciones (ej.: “podéis elegir A o B”). 2: El monitor/a propone tres opciones. 3: El monitor/a propone cuatro opciones o da a elegir dos (ej.: “podéis elegir entre A, B o C/ podéis elegir dos entre A, B o C”). 4: El monitor/a propone cinco opciones. 5: El monitor/a propone que se haga lo que quiera (ej.: “De brazos podéis hacer el que queráis”).
	1.3 FII: Fomenta el interés intrínseco	El monitor favorece o busca actividades que posean el atractivo de la novedad, el desafío, o valor estético. -Ryan, R., y Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. <i>American Psychologist</i> , 55(1), 68-78.	1: El monitor/a pregunta por los aspectos positivos de la actividad, por ejemplo “espero que os haya parecido bien” o una pregunta directa tipo “¿os ha parecido bien?”. 3: El monitor/a pregunta si ha gustado la actividad o no por ejemplo “¿No os ha gustado? / ¿Os gusta?”, “Espero que os haya gustado”. 5: El monitor/a hace cambios relativos a lo que le responden los participantes por ejemplo “Como quiero que os divirtáis no vamos a hacer eso...”
	1.4 PJ: Proporciona justificación de tareas/peticiones /limitaciones	El monitor explica o da una razón de por qué ha pedido que las cosas se hagan de una forma determinada.  MMCOS (Smith et al., 2015)	1: El monitor/a proporciona una justificación que no aporta mucho simplemente es una cierta “aceptación” sería un “esto se hace así porque sí”, el tono no es de aspecto negativo. 2: El monitor/a proporcionaría una justificación de lo pedido desde su “opinión” considerando lo mejor para el participante, por ejemplo, “realizad esto porque creo que es lo mejor para el músculo”. 3: El monitor/a proporciona una justificación más neutra, es decir, porque será mejor o peor en cada circunstancia, se quedaría en eso no daría más datos. Por ejemplo “Esto es mejor así”.

## Análisis de la calidad del dato de un instrumento de observación del clima motivacional

criterio	Código: Categoría	Definición/ Referencia	Rating Scale
	MMCOS (Smith et al., 2015)		4: El monitor/a proporciona una breve explicación sobre porqué lo pide podríamos considerarlo por añadir un comentario a aspectos anteriores por ejemplo “Es mejor que calentéis bien para evitar lesiones”. 5: El monitor/a proporciona una explicación detallada de porqué lo pide consideraríamos más de un dato a partir de dos datos comentados al respecto, por ejemplo “es mejor que estiréis bien así se vuelve a la calma y además se evitan dolores musculares”.
	1.5 POP: Proporciona oportunidad para la aportación del participante	El monitor da la posibilidad de que los participantes sugieran un cambio, den una opinión o contribuyan con ideas en el transcurso de la clase. La importancia radica en que tenga que ver con la actividad física que se esté llevando a cabo en ese momento.	1: El monitor/a permite que el participante diga algún comentario que con respecto a la actividad física que realiza. 2: El monitor/a permite que el participante haga una sugerencia respecto a modificaciones de la actividad. 3: El monitor/a permite que el participante de su opinión con respecto a la actividad que realiza. 4: El monitor/a permite que haga una acción que pueda ser una alternativa a la actividad de que realiza. 5: El monitor/a permite que el participante muestre la acción que quiere realizar al resto de la clase.
	MMCOS (Smith et al., 2015) 1.6 FTIA: Fomenta la toma de iniciativa activa	El monitor promueve la predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo empuje, apoyado en la autorresponsabilidad y la autodirección.	1: El monitor/a presenta situaciones donde los participantes pueden tomar la iniciativa. 3: El monitor/a incita a que cada uno vaya tomando la iniciativa de forma explícita, por ejemplo “Aquí que cada uno vea se prefiere una cosa u otra” 5: El monitor/a da carta libre y dice que cada uno a su ritmo dando total libertad, por ejemplo “Aquí en esta actividad cada uno va a su propio ritmo”
	MMCOS (Smith et al., 2015) 1.7 FTIP: Fomenta la toma de iniciativa pasiva	Reyes Velázquez Martínez (coord.) (2009). Guía para la Formación en Competencias Profesionales para alumnos de la Universidad de Cádiz. Mantener la realización de las tareas sólo con la mera presencia del monitor. No se observaría desde un punto de vista autoritario sino desde el fenómeno de la “mera presencia” (Zajonc, 1965).	1: El monitor/a se encuentra pegado a los participantes, en encuentra dentro de la misma franja numérica en la figura 1 (por ejemplo, podríamos considerarlo que están en la misma zona 1, o cualquiera de los números, pero en el mismo tramo) 2: El monitor/a se encuentra dentro de la franja numérica colindante en la figura 1 (por ejemplo, los participantes en la zona 1 y el monitor en la zona 2) 3: El monitor/a se encuentra a dos franjas numéricas de los participantes en la figura 1 (por ejemplo, los participantes en la zona 1 y el entrenador en la zona 3) 4: El monitor/a se encuentra en la última franja numérica en la figura 1 (por ejemplo, los participantes en la zona 1 y el entrenador en la zona 4) 5: El monitor/a se encuentra en la línea más lejana y fuera del campo (Figura 1 al final del documento)
2. Controlador	MMCOS (Smith et al., 2015)	Un estilo interpersonal de control se refleja cuando un entrenador coacciona el comportamiento de los atletas mediante el uso de estrategias de control y poder asertivo.  Smith, N., Tessier, D., Tzioumakis, Y., Quested, E., Appleton, P., Sarrazin, P., ... y Duda, J. L. (2015). Development and validation of the multidimensional motivational climate observation system. <i>Journal of</i>	

**Crespillo-Jurado, M., Anguera, M. T., Reigal, R. E., Hernández-Mendo, A.**

<b>Criterio</b>	<b>Código: Categoría</b>	<b>Definición/ Referencia</b>	<b>Rating Scale</b>
		<i>Sport and Exercise Psychology</i> , 37(1), 4-22.	
	2.1 URE: Utiliza recompensas extrínsecas	Hacer uso de recompensas de origen externo tras la correcta realización de la tarea.	1: El monitor/a emplea un gesto por la correcta realización de la tarea (por ejemplo, levanta el dedo pulgar) 2: El monitor/a da una respuesta verbal por la realización correcta de la tarea 3: El monitor/a ofrece una respuesta verbal acompañada de un gesto por la correcta realización de la tarea. (ej. Respuesta verbal y aplauso a la vez) 4: El monitor/a ofrece respuesta verbal y contacto por la correcta realización de la tarea (ej. Da respuesta verbal y toca el hombro del participante)
	MMCOS (Smith et al., 2015)		
	2.2 ULC: Utiliza un lenguaje controlador	El monitor utiliza un lenguaje coercitivo para conseguir que los jugadores cumplan sus demandas. No se trataría de un consejo en tono amable.	1: El monitor/a le dice que le gustaría que lo haga de cierta manera. "Esto me gustaría que lo hagas así" 3: El monitor/a le dice que quiere que algo lo haga de cierta manera "esto quiero que lo hagas así" 5: El monitor/a le dice que debería hacer algo de cierta manera "esto deberías hacerlo así"
	MMCOS (Smith et al., 2015)		
	2.3 I: Se basa en la intimidación	El monitor utiliza estrategias de afirmación del poder diseñadas para humillar y menospreciar a los participantes.	1: El monitor/a grita al participante, pero con un claro tono negativo, no es porque se encuentre lejos de este y necesite subir la voz para que lo oigan. 2: El monitor/a insulta al participante, por ejemplo "eres tonto", "eres un inútil" ... 3: El monitor/a intimida al participante con una amenaza, por ejemplo "ya verás ya...", "tú sigue así sí..." 4: El monitor/a intimida al participante con una amenaza que tendrá consecuencias, por ejemplo, "sigue, sigue que vas a volver a jugar..." 5: El monitor/a hace evidencia de algún intento de violencia o caso claro de ella, por ejemplo, simular dar un golpe o dar una "colleja"
	MMCOS (Smith et al., 2015)	Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., y Thøgersen-Ntoumani, C. (2010). The controlling interpersonal style in a coaching context: Development and initial validation of a psychometric scale. <i>Journal of Sport and Exercise Psychology</i> , 32(2), 193-216.	
	2.4 ACN: Demuestra atención condicional negativa	El monitor omite atención y afecto cuando los atributos o comportamientos deseados no son mostrados por los participantes.	1: El monitor/a omite la atención cuando el participante lo está haciendo mal. 2: El monitor/a omite la atención al participante justo tras realizar la acción incorrecta. 3: El monitor/a no le presta atención al participante tras realizar la acción incorrecta hasta la próxima actividad. 4: El monitor/a no le presta atención al participante tras realizar la acción incorrecta incluso hasta dos o más actividades posteriores (o por ejemplo la mitad de la clase). 5: El monitor/a no le vuelve a prestar atención al participante hasta el final de la clase.
	MMCOS (Smith et al., 2015)	Assor, A., Roth, G., y Deci, E.L. (2004). The emotional costs of parents' conditional regard: A self-determination theory analysis. <i>Journal of Personality</i> , 72(1), 47-88.	
	2.5 CP: Utiliza un evidente control personal	El monitor ejerce un excesivo control personal y participa en comportamientos excesivamente intrusivos, como intentar interferir en aspectos de la vida de los participantes que no están directamente asociados con su realización de la actividad.	1: El monitor/a pide a los participantes realizar trabajo extra sobre la actividad física dentro de su tiempo personal. 2: El monitor/a le hace 1 pregunta de tipo personal, que no hace referencia ni a la actividad que realiza o al interés por el estado de salud del propio participante. 3: El monitor/a le hace 2 preguntas de tipo personal, que no hace referencia ni a la actividad que realiza o al interés por el estado de salud del propio participante. 4: El monitor/a le hace 3 preguntas de tipo personal, que no hace referencia ni a la actividad que realiza o al interés por el estado de salud del propio participante. 5: El monitor/a le hace 4 o más preguntas de tipo personal, que no hace referencia ni a la actividad que realiza o al interés por el estado de salud del propio participante. Podríamos considerarla de nivel superior si la pregunta afecta a un nivel de intimidad que no procede en absoluto
	MMCOS (Smith et al., 2015)	Fraser-Thomas, J., y Côté, J. (2009). Understanding adolescents' positive and negative developmental experiences in sport. <i>The Sport Psychologist</i> , 23(1), 3-23	

## Análisis de la calidad del dato de un instrumento de observación del clima motivacional

Criterio	Código: Categoría	Definición/ Referencia	Rating Scale
	2.6 DPP: Devalúa la perspectiva de los participantes	El monitor descarta las perspectivas de los participantes, tratándolos no como individuos con sus propios pensamientos y sentimientos, sino como objetos que deben ser controlados para obtener ciertos resultados. Se podría decir que minusvalora a los participantes, pero con el matiz de que es sobre lo que dicen éstos.	con la actividad e incumbencia del monitor/a (vida íntima del participante). 1: El monitor/a ignora claramente el comentario que hace el participante. 2: El monitor/a le da una negativa, del tipo “no eso no”. Cabe diferenciar que no es porque la ejecución no sea la correcta como tal, sino es algo más personal. 3: El monitor/a apela al poco conocimiento del participante, del tipo “No sabes...” 4: El monitor/a desprecia al participante de forma sutil, ej. “No me importa lo que ...” 5: El monitor/a realiza un evidente desprecio al participante, llegando a emitir juicios negativos sobre este.
	MMCOS (Smith et al., 2015)	Bartholomew et al. (2010).	
<b>3. Implicado en la tarea</b>		El entrenador enfatiza los criterios autorreferenciados como indicadores de éxito, como la mejora personal y el dominio de tareas, promoviendo así percepciones de competencia relacionadas con las tareas.	
	3.1 FCT: Enfatiza con feedback la competencia de respuesta centrada en la tarea	Duda, J.L., y Balaguer, I. (2007). Coach-created motivational climate. In S. Jowett y D. Lavallee (Eds.), <i>Social psychology in sport</i> . Champaign, IL: Human Kinetics.	
	MMCOS (Smith et al., 2015)		1: El monitor/a da Feedback verbal sobre una actividad. 3: El monitor/a da retroalimentación y además como seguir mejorando en la tarea que realiza. 5: El monitor/a da retroalimentación verbal, como seguir mejorando y además algún contacto (Ej. Tocar el brazo o el hombro)
	3.2 EIP: Explica la importancia del papel del participante	El monitor da información sobre la relevancia que tiene el participante dentro de la actividad que se realiza, acerca de cómo su figura es relevante en cuanto a actitud, competencia, o participación.	1: El monitor/a explica la importancia de la competencia del propio participante con la tarea que va a realizar o realiza por ejemplo “es importante que tengáis ganas de hacer...” 2: El monitor/a da oportunidad e incita a mejorar o demostrar esa competencia al participante, por ejemplo “Venga, a ver como podéis mejorar eso” 3: El monitor/a explica la importancia de la actitud del participante respecto a la tarea a realizar. Por ejemplo, cabrían frases del tipo “es importante tener aquí mucha atención puesta”. 4: El monitor/a da oportunidad e incita a mejorar o demostrar la actitud del participante. 5: El monitor/a explica la importancia de la participación en la tarea o la clase del propio participante por ejemplo “Vamos toda la participación es importante”
	MMCOS (Smith et al., 2015)		1: El monitor/a resalta una pequeña mejora o progreso. (Ej. “ya puedes levantar más el brazo en este ejercicio” 3: El monitor/a resalta que se está produciendo una mejora o progreso en el tiempo (Ej. “aún no estas al 100% pero vas mejorando cada día”) 5: El monitor/a resalta una mejora o progreso elevado (Ej. “te estas esforzando mucho”)
	3.3 REM: Reconoce el esfuerzo y/o mejora	El monitor reconoce y hace saber al participante cuando éste se esfuerza en la tarea que realiza o aumenta el rendimiento o calidad del trabajo que lleva a cabo. Esto se enfatiza independientemente de que el resultado sea positivo o negativo.	
	MMCOS (Smith et al., 2015)		

Criterio	Código: Categoría	Definición/ Referencia	Rating Scale
4. Implicado en el ego	3.4 UAC: Utiliza el aprendizaje cooperativo	2º parte MMCOS (Smith et al., 2015) Emplear diseños didácticos que ayudan a convertir el simple trabajo en grupo en un verdadero trabajo cooperativo. Anima a los jugadores a trabajar juntos para aprender juntos.	1: El monitor/a propone una actividad cooperativa en el que no hay participación por parte de los participantes. 2: El monitor/a propone una actividad cooperativa en el que hay un 25% de participación. 3: El monitor/a propone una actividad cooperativa en el que hay un 50% de participación. 4: El monitor/a propone una actividad cooperativa en el que hay un 75% de participación. 5: El monitor/a propone una actividad cooperativa en el que hay un 100% de participación.
		Se acentúan otros criterios referenciados para el éxito, tales como demostrar capacidad superior y superar a otros, alentando más percepciones de competencia por el ego.	
		Duda, J.L., y Balaguer, I. (2007). Coach-created motivational climate. In S. Jowett y D. Lavallee (Eds.), <i>Social psychology in sport</i> . Champaign, IL: Human Kinetics.	
		Seifriz, J.J., Duda, J.L., y Chi, L.K. (1992). The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and beliefs about success in basketball. <i>Journal of Sport &amp; Exercise Psychology</i> , 14(4), 375–391.	
	4.1 PE: Penaliza los errores	El monitor castiga o sanciona las acciones realizadas de forma incorrecta según la norma establecida para la correcta realización.	1: El monitor/a amonesta verbalmente al participante tras un error realizado por ejemplo “¡Oye, eso no!” 2: El monitor/a saca una “tarjeta amarilla” es decir podríamos considerarlo más “grave” aunque no tiene porqué ser como las de fútbol, habría una amonestación y además una advertencia por ejemplo “si vuelves a fallar, no juegas más a este juego”. 3: El monitor/a saca una “tarjeta roja” no tiene porqué ser como en fútbol que signifique la expulsión del partido sino considerarlo más “grave” por ejemplo “como has fallado estas fuera ya” 4: El monitor/a expulsa fuera del juego a un participante tras cometer un error por ejemplo “¡Sal de la pista ya!” no hay advertencia previa ni razonamiento. 5: El monitor/a pone un castigo al participante tras cometer un error, puede ser del tipo: dar vueltas por el campo, realizar otro ejercicio, etc. Por ejemplo “como fallaste ayer en el juego hoy vas a dar dos vueltas más a la pista”. 1: El monitor/a le enfatiza que lo hace peor que otro, una comparativa negativa. Por ejemplo, “lo haces peor que...” 2: El monitor/a hace una comparación positiva “lo haces mejor que...” enfatizando el superior. 3: El monitor/a enfatiza cierta igualdad que puede ser, “lo haces tan bien como...” o “lo haces tan mal como...” 4: El monitor/a enfatiza que “tiene que hacerlo mejor que...” por lo que también se reflejaría el inferior, en este caso no cabría mucho el otro polo el decir “tienes que hacerlo peor que...”
	MMCOS (Smith et al., 2015)		
	4.2 RIS: Enfatiza/reconoce inferior/superior rendimiento y habilidad	El monitor marca diferencias entre rendimiento y/o habilidades en sus niveles alto y bajo dentro de la tarea.	
	MMCOS (Smith et al., 2015)		

## Análisis de la calidad del dato de un instrumento de observación del clima motivacional

Criterio	Código: Categoría	Definición/ Referencia	Rating Scale
	4.3 FR: Fomenta la rivalidad intra equipo	El monitor fomenta la rivalidad haciendo hincapié en la importancia de superar a los compañeros. Creando un sentimiento de enfrentamiento entre los participantes dentro del propio grupo.  1º parte MMCOS (Smith et al., 2015)	5: El monitor/a enfatiza en superlativo que puede ser “eres el que mejor lo hace” o podría pensarse como “eres el que peor lo hace” 1: El monitor/a dice en clase que es importante ser superior a los otros, se dirige a todo el grupo. 3: El monitor/a en casos particulares dice cuanto falta para superar a otros “te quedan 5 saltos para superar a X...” 5: El monitor/a recalca sobre un caso concreto que ha superado a otro “¡Bien, has superado a los demás!”.
<b>5. Apoyo a la relación</b>		El entorno fomenta sentimientos de cuidado, aceptación, inclusión, confianza y respeto, y esto se comunica de una manera cálida, positiva, consistente y de no contienda.  Fry, M.D., y Gano-Overway, L.A. (2010). Exploring the contribution of the caring climate to the youth sport experience. <i>Journal of Applied Sport Psychology</i> , 22(3), 294-304.  Sarason, I.G., Sarason, B.R., y Pierce, G.R. (1990). Social support: The search for theory. <i>Journal of Social and Clinical Psychology</i> , 9(1), 133-147.	
	5.1 API: Se asegura de que los participantes estén incluidos en las instrucciones/actividades/ejercicios	El monitor comprueba y se asegura de que todos los participantes están formando parte de las instrucciones/actividades/ejercicios, y que nadie queda excluido de ellos.	1: El monitor/a le repite la información de nuevo mencionando o refiriendo a una persona. 2: El monitor/a le repite la información de nuevo mencionando o refiriendo a dos personas. 3: El monitor/a le repite la información de nuevo mencionando o refiriendo a tres o más personas. 4: El monitor/a adapta un ejercicio para que puedan llevarlo a cabo. (Ej. “cómo no puedes levantar tanto el brazo tu usa mejor esto”) 5: El monitor/a adapta una actividad para que todos puedan realizar la tarea. (Ej. “Vamos a poner distintas alturas para que todos podáis lanzar”)
	MMCOS (Smith et al., 2015) 5.2 CNI: Entabla/ permite conversaciones no instruccionales con los participantes	El monitor habla con los participantes acerca de temas distintos a la actividad deportiva. Permitiendo que estas conversaciones se lleven a cabo.	1: El monitor/a solo escucha a los participantes hablar sobre temas que no tienen que ver con la clase o actividad física que realizan. 2: El monitor/a hace algún gesto u onomatopeya, por ejemplo, “ajá”, “hum” ... 3: El monitor/a responde con “sí” o “vale”. 4: El monitor responde o interviene en la conversación con algún comentario. 5: El monitor/a interviene haciendo más preguntas sobre el tema.
	MMCOS (Smith et al., 2015) 5.3 IPP: Muestra interés y preocupación por los participantes	El monitor mira por los participantes y siente inquietud por lo que les ocurre. Se interesa activamente por el bienestar de estos.  2º parte MMCOS (Smith et al., 2015)	1: El monitor/a pregunta por un participante que no se encuentra. 2: El monitor/a pregunta por “¿Cómo está la persona?” aquí podemos valorar tanto que el participante se encuentre presente como que no. 3: El monitor/a muestra preocupación por ese participante. Se puede preocupar por todos, por ejemplo “Tened cuidado”

criterio	Código: Categoría	Definición/ Referencia	Rating Scale
	MMCOS (Smith et al., 2015)		4: El monitor/a hace más preguntas sobre el estado de ese participante. 5: El monitor/a transmite “buenos deseos” para el participante, también puede asumirse el que se acerque directamente si cree que le ha pasado algo durante la actividad.
	5.4 EPP: Está pendiente del participante	El monitor presta atención a los participantes, está pendiente de ellos.	1: El monitor/a mira a los participantes. 3: El monitor/a hace un gesto a alguien relativo a la actividad que está realizando. 5: El monitor/a mira y además señala otro subcriterio, por lo que significa que está más pendiente para darse cuenta de si ha realizado algo mal, por ejemplo.
	MMCOS (Smith et al., 2015) 5.5 B: Bromea	El monitor hace bromas (incluye la realización de bromas amistosas, tratando de divertir o entretener), se encuentra a gusto y/o se ríe (se incluyen respuestas positivas a bromas).	1: El monitor/a responde a un comentario gracioso realizado en clase. 2: El monitor/a dice un comentario gracioso en clase. 3: El monitor/a bromea con algún participante, diciendo algo que refiera al participante directamente. 4: El monitor/a bromea con varios participantes, apelando a estos directamente. 5: El monitor/a se ríe abiertamente (carcajadas, risas...)
	Bales, 1951		1: El monitor/a matiza algo previamente para que no se tome a mal por parte de los participantes (Ej. “Esto no lo digo para que lo toméis a mal, solo por mencionarlo”) 3: El monitor/a se disculpa en general delante de todos (Ej. “Espero que no os molestará...”) 5: El monitor/a pide disculpas a alguien personalmente. (Ej. Por separado le dice al participante que siente mucho X)
	5.6 PD: Pide disculpas	El monitor realiza la reparación que puede preceder a una observación hostil, como para neutralizar la hostilidad antes del hecho, o puede venir detrás de la hostilidad, de cualquier tipo, como para deshacer y reparar el daño.	1: El monitor/a dice “Hola” a algún participante (o todos) cuando llegan. 2: El monitor/a dice “Hola” acompañada de otra fórmula como “buenas”, “buenos días”, “¿Qué tal?” (este último hay que diferenciarlo de que no se trata de un interés en sí por el participante sino como fórmula de cortesía). 3: El monitor/a hace algún gesto de afecto como puede ser dar un abrazo, pasar el brazo por los hombros, agarrar el brazo...
	Bales, 1951		4: El monitor/a ofrece algún recurso al participante (por ejemplo, ofrecer un pañuelo, agua...) 5: El monitor/a ofrece ayuda al participante (apoyo emocional, por ejemplo)
	5.7 DA: Da afecto	El monitor realiza actos iniciales y receptivos de solidaridad activa y afecto, así como ofrece ayuda a los demás (ya sea material, técnica, social...)	
<b>6. Frustración de la relación</b>		Se caracteriza por ser frío, crítico, y marcado por la aceptación que es contingente al/lo (s) comportamiento (s) deseable (s).	
		-Smith et al. (2015)	
	6.1 EP: Excluye participantes de ciertas instrucciones/actividades/ejercicios	El monitor activamente excluye a participantes de ciertas actividades, quita a participantes del grupo. -MMCOS (Smith et al., 2015)	1: El monitor/a excluye no se dirige o evita el contacto con un participante. 2: El monitor/a excluye de las explicaciones a algún participante (por ejemplo, “esto no va para ti” o similar). 3: El monitor excluye sin motivo a algún participante de un ejercicio en particular por ejemplo “este ejercicio no lo hagas tú” 4: El monitor/a excluye sin motivos a varios participantes de algún ejercicio por ejemplo “vosotros no lo haréis” 5: El monitor/a excluye sin motivo a algún participante de una actividad completa por ejemplo “tu espérate fuera hasta que ellos acaben”
	MMCOS (Smith et al., 2015)		

## Análisis de la calidad del dato de un instrumento de observación del clima motivacional

Criterio	Código: Categoría	Definición/ Referencia	Rating Scale
7. Estructurado	6.2 DOI: Delimita las oportunidades de interacción y conversación	El monitor pone límites a las ocasiones en las que los participantes pueden hablar y mantener conversaciones que no tengan que ver con la actividad.	1: El monitor/a no continua una conversación que le propone alguno de los participantes (Ej. Le hablan y no responde) 3: El monitor/a calla a algún participante o pequeño grupo de participantes que están hablando 5: El monitor/a manda a callar a todo el grupo
	MMCOS (Smith et al., 2015)		
	6.3 MFC: Muestra una falta de cuidado y preocupación por los participantes	El monitor no prestar atención a los participantes ni siente inquietud por lo que les pasa, o por cómo se encuentren.	1: El monitor/a omite la atención a algún participante concreto. 3: El monitor/a no se interesa si le pasa algo a algún participante que le pueda repercutir en la propia clase. 5: El monitor/a no se interesa si en el momento le pasa algo a algún participante <u>durante</u> la propia clase.
	6.4 M: Menosprecia a los participantes	El monitor infravalora a los participantes en sus acciones como en su estatus, desvalorizándolos como personas delante de otros participantes.	1: El monitor/a realiza una falta de “consideración” leve (Ej. Interrumpe al participante mientras habla) 3: El monitor/a hace una valoración negativa al participante (Ej. “Como siempre, lo haces mal”) 5: El monitor/a pone en evidencia la participante delante de los demás (Ej. Si queréis ver como se hace mal el ejercicio, mirad a X”)
	MMCOS (Smith et al., 2015)		
		Se refiere a las instrucciones, organización y orientación proporcionadas por el otro (por ejemplo, el entrenador) que informa a sus atletas acerca de cómo lograr el éxito y alcanzar los objetivos de la actividad en cuestión.	
		Skinner, E.A., y Belmont, M.J. (1993). Motivation in the classroom: Reciprocal effects of teacher-behavior and student engagement across the school year. <i>Journal of Educational Psychology</i> , 85, 571–581.	
	7.1 PIO: Proporciona instrucciones y organización	Explicar qué es lo que se va a hacer, y como podrían progresar en el desarrollo de la actividad. ANTES de realizar la tarea.	1: El monitor/a dice “cambio” y no da más detalle al respecto por ejemplo “Luego diremos cambio” 2: El monitor/a se refiere a la parte del cuerpo, por ejemplo: “Rodillas” por ejemplo “y ahora vamos a pasar a rodillas” 3: El monitor/a indica la parte del cuerpo, así como la dirección del movimiento por ejemplo “¡iremos con rodillas para arriba!” 4: El monitor/a amplia la información anterior con otro dato al respecto, también incluye una explicación de juego más extensa antes de iniciar. 5: El monitor/a además de la ampliación realiza una demostración de lo que los participantes deben realizar.
	MMCOS (Smith et al., 2015)	Moreno, J. A. y Martínez, A. (2006). Importancia de la Teoría de la Autodeterminación en la práctica físico-deportiva: Fundamentos e implicaciones prácticas. <i>Cuadernos de psicología del deporte</i> , 6(2), 40-54. MMCOS (Smith et al., 2015).	
	7.2 POD: Proporciona orientación durante las instrucciones/actividades/ejercicios	El monitor aporta la información relevante necesaria DURANTE las instrucciones /actividades/ejercicios	1: El monitor/a dice “cambio” y no da más detalle al respecto. 2: El monitor/a se refiere a la parte del cuerpo, por ejemplo: “Rodillas”. 3: El monitor/a indica la parte del cuerpo, así como la dirección del movimiento. 4: El monitor/a amplia la información anterior con otro dato al respecto también incluye una explicación de juego más extensa durante el desarrollo de la actividad, 5: El monitor/a además de la ampliación realiza una demostración de lo que los participantes deben realizar.
	MMCOS (Smith et al., 2015)		



criterio	Código: Categoría	Definición/ Referencia	Rating Scale
	7.3 OEA: Ofrece expectativas para el aprendizaje	El monitor hace ver cómo incrementar su competencia y sus habilidades. Así conviene relacionar el contenido de la instrucción, usando lenguaje y ejemplos familiares, con sus experiencias, sus conocimientos y sus valores. Se puede además mostrar la meta para la que puede ser relevante aprender lo que se presenta.	1: El monitor/a apela a una acción que se realizó en el pasado, por ejemplo “esto es como lo hicimos el otro día”. 2: El monitor/a apela a un conocimiento ya existente (la diferencia radica en que antes teníamos la acción igual y ahora es el concepto ya aprendido), por ejemplo “en este caso se realiza lo que ya sabéis...” 3: El monitor/a se refiere al presente por ejemplo “con esto podemos conseguir mayor x...” 4: El monitor/a apela a un futuro real, por ejemplo, se refiere a “vais a...” etc. 5: El monitor/a apela a un futuro hipotético o situaciones totalmente distinta a la actividad, pero en las que puede servir.
	MMCOS (Smith et al., 2015)	Arana, J., Meilán, J., Gordillo, F., y Carro, J. (2010). Estrategias motivacionales y de aprendizaje para fomentar el consumo responsable desde la Escuela. <i>REME</i> , 13(35-36), 19-39.	
	7.4 DS: Da una sugerencia de procedimiento o de solución	Incluir todos los actos que sugieren maneras concretas de alcanzar una meta deseada.	1: El monitor/a da una sugerencia para alcanzar una meta, del tipo “Podrías hacerlo así...” 2: El monitor/a al ver al participante realizarlo mal podría decirle cómo hacerlo, del tipo “Esto hazlo así...” 3: El monitor/a le presenta al participante una alternativa a lo que está haciendo para conseguir el fin perseguido. 4: El monitor/a le presenta una explicación detallada de la realización de esa solución o alternativa propuesta al ejercicio, encontramos la diferencia respecto a dar instrucciones por ejemplo en cuanto a la especificidad de la respuesta. 5: El monitor/a le suma una demostración de la acción a realizar. En este caso la diferencia la encontramos con el apartado de da instrucciones, como en el caso anterior en cuanto a la especificidad de la respuesta que se está dando.
	IPS (Borgatta y Crowther, 1965)		No hay rating scale simplemente es SI o NO
<b>8. Silencio</b>	8.1 Silencio	El monitor no habla.	No hay rating scale
<b>9. Aprovechamiento del espacio</b>	9.1 Aprovechamiento del espacio	Como organiza al grupo el monitor.	No hay rating scale JG: Junta a todo el grupo SI: Separa individualmente PP: Pone en parejas PG: Pone en grupos
<b>10. Proxémica</b>	10.1 Proxémica	Espacio entre el monitor/a y la gran mayoría de los participantes o con los que realiza la interacción concreta.	No hay rating scale DI: Distancia íntima (hasta 45 cm.) DP: Distancia personal (46-122 cm.) DS: Distancia social (122-365 cm.) DPu: Distancia pública (>365 cm.)