



UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FACULTAD DE ARTES Y EDUCACIÓN FÍSICA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTES Y RECREACIÓN



INFLUENCIA DEL TIPO DE LIDERAZGO EJERCIDO POR EL/LA ENTRENADOR/A,
SOBRE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN VOLEIBOLISTAS.

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE PROFESOR/A DE EDUCACIÓN FÍSICA,
DEPORTES Y RECREACIÓN.

AUTORES:

CONSUELO CORONADO ESPINOSA

JAVIERA ROSALES ROSALES

DANIEL VITTA ZALDIVAR

PROFESOR GUÍA

CRISTIAN HERNÁNDEZ WIMMER

SANTIAGO DE CHILE, ABRIL DE 2021



UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
FACULTAD DE ARTES Y EDUCACIÓN FÍSICA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN FÍSICA, DEPORTES Y RECREACIÓN



INFLUENCIA DEL TIPO DE LIDERAZGO EJERCIDO POR EL/LA ENTRENADOR/A,
SOBRE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN VOLEIBOLISTAS.

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO O TÍTULO DE: PROFESOR DE EDUCACIÓN
FÍSICA, DEPORTES Y RECREACIÓN

AUTORES:

CONSUELO CORONADO ESPINOSA

JAVIERA ROSALES ROSALES

DANIEL VITTA ZALDIVAR

PROFESOR GUÍA

CRISTIAN HERNÁNDEZ WIMMER

SANTIAGO DE CHILE, ABRIL DE 2021

AUTORIZADO PARA:

Sibumce Digital

Autorización

2021, Consuelo Coronado Espinosa, Javiera Rosales Rosales y Daniel Vitta Zaldívar.

Se autoriza la reproducción total o parcial de este material, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, siempre que se haga la referencia bibliográfica que acredite el presente trabajo y su autor.

Dedicatoria

En primer lugar, dedico esta tesis a mis padres Jorge Coronado y Elizabeth Espinosa y a mi hermano Jorge Coronado, quienes durante toda la vida con el ejemplo me han demostrado que con perseverancia hasta los sueños imposibles pueden ser posibles, a su vez me han apoyado en cada decisión y camino que he decidido emprender. Aunque muchas veces me he equivocado o no me he sentido capaz de lograrlo ellos estuvieron ahí, guiándome y creyendo en mí, como siempre lo digo siendo mis fans n°1. También a mi pololo Ezequiel Castro quien durante estos 3 últimos años se ha convertido en un pilar fundamental en todos los ámbitos de mi vida, en el ámbito universitario siempre apoyando desde un beso, un café y hasta participando en más de alguno de los trabajos que tuve que hacer durante la pandemia, como sujeto de estudio, detrás de cámara. A mis amigos/as y compañeros/as de universidad, empezamos este camino juntos, siendo muchos unos niños sin las cosas muy claras, cinco años después nos vamos como personas mucho más maduras, me llevo experiencias y aprendizajes importantes gracias a cada uno/a, no tengo dudas que serán excelente futuros colegas y amigos/as y no está demás decir que siempre estaré agradecida por intentar adaptarse a mis horarios de entrenamiento para todos los trabajos que tuvimos que hacer. Finalmente quiero agradecer a Danny Almonte y a todos los que conforman el Santuario (selección de halterofilia) por forjar en mí la disciplina y el compromiso por todo lo que uno decide hacer.

Consuelo Coronado Espinosa.

A mi madre Irma Rosales y hermana Paulina Rosales por estar acompañándome siempre en cada uno de mis procesos durante toda mi vida, por apoyarme en cada decisión que he tomado, por permitirme equivocarme y a la vez corregirme en cada uno de mis errores. Son mis dos pilares fundamentales, las cuales me permitieron aprender de ellas y apoyarme en ellas cada vez que lo necesité.

También a mis amigas de años, Ámbar Álvarez, Alondra Bravo y Francisca Labbé que me acompañaron y sostuvieron en cada uno de mis procesos, y a mis compañeros/as y amistades que formé en la Universidad ya que nos acompañamos durante estos cinco años, apoyándonos en cada instancia de las cuales tuvimos un constante aprendizaje entre nosotros/as mismos/as y también a las amistades que formé en el equipo de básquetbol de la UMCE.

Finalmente, a mi entrenadora de básquetbol Rossana Martel que en estos 3 años siendo equipo, he tenido un aprendizaje persistente y constante donde también me ha apoyado como jugadora y además como persona y futura profesional en el rubro de la pedagogía.

Javiera Andrea Rosales Rosales.

Hay muchas personas a quienes dedicaría esta investigación, ya que son demasiadas personas las que me han apoyado durante mi proceso universitario que termina con esta tesis. Pero los pilares más importantes y fundamentales dentro de mi formación, no solo profesional, sino que como persona son:

Mi madre Lenka Zaldívar, quien siempre ha estado a mi lado apoyando incondicionalmente todas mis decisiones. A mi polola Isidora Araya, que me impulsa a mejorar todos los días y es la que más le toca aguantar mi mal genio. A mi padre Enrique Vitta, que es un ejemplo de esfuerzo y superación en la vida. A mi hermana Bianca Vitta Zaldívar, que fue una de las grandes influencias a seguir el camino de la pedagogía. A mis dos grandes amigos Andrés Passalacqua y Josefina Reyes, que están presente en las buenas y en las malas sin importar lo que pase. Y, por último, pero no menos importante a mi maestro de Kung Fu, Sifu Ángelo Cornejo, quien desde niño me guio y formó con valores indispensables en mi vida.

Daniel Vitta Zaldívar.

Agradecimientos

En primera instancia queremos agradecer profundamente a nuestras familias y amistades quienes nos acompañaron y apoyaron durante estos cinco largos años, a todos los/las profesores/profesoras que de una u otra forma aportaron a la construcción de nuestra formación profesional y finalmente pero no menos importante agradecer a nuestro profesor guía Cristian Hernández Wimmer quien nos acompañó y orientó durante todo este proceso de investigación.

Tabla de Contenidos

Autorización	II
Dedicatoria	III
Agradecimientos	V
Tabla de Contenidos.....	VI
Resumen.....	VII
Abstract	VIII
Palabras Clave/Key Words	IX
Introducción	1
Capítulos.....	2
a) Planteamiento Del Problema	2
b) Objetivos de la investigación y justificación de la investigación	3
c) Marco Teórico	3
DEPORTE Y DEPORTISTA.....	3
LIDERAZGO	3
BIENESTAR.....	9
VÓLEIBOL.....	12
d) Marco Metodológico.....	13
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	14
UNIVERSO.....	14
POBLACIÓN.....	14
CRITERIOS DE EXCLUSIÓN.	15
INSTRUMENTOS.	15
RECOPIACIÓN DE DATOS.	16
ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS.....	16
RESULTADOS LEADERSHIP SCALE FOR SPORT	16
RESULTADOS BIENESTAR PSICOLÓGICO	19
COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON	20
DISCUSIÓN.....	25
Referencias Bibliográficas	27
Anexos.....	31

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo estudiar si existe una influencia entre el tipo de liderazgo del entrenador/a sobre el bienestar psicológico de voleibolistas, de 18 años o más, la investigación se realizó en torno a 3 equipos chilenos y 1 argentino, los cuales los/as deportistas debían haber jugado 3 partidos por lo menos y los entrenadores/as que tengan al menos 3 años dirigiendo al equipo. La investigación es de enfoque mixto y de diseño no experimental de tipo descriptivo.

Se analizaron los tipos de liderazgo a través de la encuesta “El Leadership Scale for Sport” creada por Chelladurai y Saleh en 1978, pero se utilizó la versión española adaptada propuesta por Sánchez y Bañuelos en 1996, la cual está compuesta por 3 versiones; LSS sobre la percepción de el/la deportista, LSS2 la preferida por el/la deportista y LSS3 la percepción del entrenador, cada versión consta de 26 preguntas. Por otra parte, para analizar el bienestar psicológico se utilizó la escala propuesta por Ryff en 1989, pero su versión adaptada por Díaz et al. en el 2006 de 29 preguntas, tiene solo una versión y va dirigida a los deportistas.

Cada una de las encuestas se dividieron por equipo y por ítems, utilizando Excel para su estudio. Luego para correlacionar ambas respuestas se utilizó el coeficiente de Pearson, Danino en el 2014 habla que, mide el grado de asociación lineal entre dos variables, donde el proceso de aceptación o rechazo de la hipótesis se cuantifica con el valor “p” indicando si la asociación es estadísticamente significativa, para ello se utilizó el programa SPSS versión 28.0.

No se encontró relación estadísticamente significativa entre los tipos de liderazgo y el bienestar psicológico de los voleibolistas, dado a que el valor p no estuvo dentro del rango 0,05 bilateral, a excepción de tres valores del equipo de la UCSC, estos fueron los ítems de conducta democrática con autonomía ($p=0,033$), apoyo social con autoaceptación ($p=0,023$), y apoyo social con propósito en la vida ($p=0,015$) y un valor dentro del rango 0,01 bilateral, también del equipo de la UCSC, el cual fue apoyo social con crecimiento personal ($p=0,008$).

Si bien los/las deportistas presentaron valores positivos en cuanto a el bienestar psicológico, no se puede aseverar la influencia que tiene el tipo de liderazgo con estos valores. A futuro se puede realizar este tipo de investigación, pero no bajo un contexto de pandemia y también orientado a otros deportes.

Abstract

The following research has as its main purpose to study if there is an influence between coach's leadership on volleyball players mental health, ages 18 and on. This research was applied on 3 Chilean teams and 1 Argentinian teams, from which players must have played at least 3 matches and coaches with at least 3 years of experience with their teams. This research has a mixed approach and descriptive non-experimental design.

The leadership styles were analyzed through the survey called "Leadership Scale for Sport" created by Chelladurai and Saleh on 1978 but for this purpose we used the version adapted to Spanish suggested by Sanchez and Bañuelos on 1996, which is composed of 3 versions; LSS about the players perception, LSS2 the one preferred by the player and LSS3 which is the coach's perception. Each version has 26 questions. On the other hand, to analyze the mental health we used the scale suggested by Ryff in 1989 on his version adapted by Diaz et al. in 2006 with 26 questions, on its only version directed to players.

Each of the surveys were divided on teams and items, using Excel for its study. Then to correlate both answers the Pearson coefficient was used. Danino (2014) says that to measure the degree of linear relation between two variables, where the process of acceptance o rejection of the hypothesis is quantified with the value of "p" indicating if the relation is statistically important, for this we used the software SPSS on its version 28.0.

There was no significant relationship statistically between the types of leadership and mental wellness of the volleyball players, this because the value of "p" was not in the range 0,005 bilateral but the three values from the team of the UCSC, this were the items of autonomy democratic behavior ($p=0,033$), self-acceptance social support ($p=0,023$), and life purpose social support ($p=0,015$) and a value in the range of 0,01 bilateral, also from the team of the UCSC which was personal development with social support.

Even though the players showed positive values on mental wellness, we cannot assure the influence of this type of leadership with these values. In the future this kind of research can be done but not during a pandemic and with other sports.

Palabras Clave/Key Words

Liderazgo, Bienestar psicológico, Entrenador, Voleibol.

Leadership, Psychological well-being, Coach, Volleyball.

Introducción

La siguiente investigación es un trabajo de tesis para optar al grado de profesor/a de educación física, deportes y recreación, es un estudio que busca analizar y relacionar la influencia del tipo de liderazgo de el/la entrenador/a en el bienestar psicológico de los/las voleibolistas de distintos equipos. Esto a raíz que dentro del deporte se pueden observar distintos tipos de entrenadores/as, es decir, que poseen diferentes formas de liderar o dirigir a sus equipos. Vale decir que con ello se espera comprender si las maneras de ser de los/las entrenadores/as con los/las deportistas se relaciona al bienestar psicológico de estos/as últimos/as, ya sea que afecte positiva, negativamente o que no haya una relación directa. Moreno en el 2017 (p. 1) señala que, según las circunstancias que rodean a el/la deportista interfieren en la percepción y en efecto en el bienestar de el/ella, entre estos factores se señalan a el/la entrenador/a, compañeros/as y/o familiares. Asimismo, López y Bermeo en el 2020 (p. 9) reconocen diversos factores influenciados como la interrelación que tienen con sus contrincantes, los variados métodos de entrenamientos y también la conexión de cada uno/a de los/as individuos/as con sus equipos y entrenador/a.

Actualmente hay muy pocos estudios que relacionan el tipo del liderazgo de un/a entrenador/a con el bienestar de sus deportistas en el vóleibol específicamente, y los que hay son poco difundidos o tratan de otros deportes como el fútbol, handball. Para determinar dicha relación mencionada anteriormente, esta investigación es demostrada a través de la encuesta LSS 1, LSS 2, LSS 3 y la escala de bienestar de Ryff las cuales están previamente validadas, traducidas, modificadas y utilizadas por otros autores.

Capítulos

a) Planteamiento Del Problema

Varias investigaciones han comprobado que la práctica constante de actividad física trae muchos beneficios psicológicos, de los que se puede destacar: ansiedad, depresión, autoestima y mejora del bienestar de la persona (Molina, et al. 2007, p.80). Si hablamos sobre el bienestar de la persona hay un concepto que lo describe y define, este es el “bienestar psicológico”. Algunas definiciones planteadas por Vielma y Alonso, 2010 son: “la vivencia personal de estar y sentirse bien en un momento dado de la vida”, “la experiencia subjetiva positiva auto-percibida” o “una disposición estable de la personalidad vulnerable ante circunstancias cambiantes no siempre autodeterminadas por las personas” (p. 266). Si hablamos del bienestar psicológico en el ámbito deportivo.

Moreno el 2017 dice que:

En ocasiones la experiencia de realizar actividades deportivas no resulta agradable y puede llegar a ser percibida como desagradable, lo que podría provocar efectos negativos en las personas, como estrés o ansiedad. No obstante, investigadores como Sherif (1979) o Smith y Smoll, (2005) señalan que el hecho de practicar deporte no es en sí mismo positivo o negativo, sino que son las circunstancias que acompañan el desarrollo de la actividad (p. 1).

Siguiendo lo planteado por Moreno una de las circunstancias o factores que puede afectar el bienestar psicológico de los/las deportistas es el tipo de liderazgo utilizado por el entrenador/a, como se dice en el libro Intervención Psicosocial “El tipo de interacción que mantenga con los jugadores, los valores que transmita, la forma de tratar a los jóvenes, la manera de instruirles, entre otras cosas, va a condicionar también su experiencia deportiva... que favorece o dificulta la calidad de la implicación de los jóvenes, y eso contribuye a su vez al desarrollo del bienestar o malestar en los deportistas” (p. 138).

Teniendo en cuenta que el entrenador/a puede influir en el bienestar psicológico de los/las deportistas y que las investigaciones en cuanto a este tema en de los/las voleibolistas no es un campo muy estudiado se plantea la pregunta: ¿El bienestar psicológico de los y las voleibolistas está influenciado por el liderazgo de sus entrenadores/as?

b) Objetivos de la investigación y justificación de la investigación

Objetivo general: Identificar si la influencia del liderazgo de las y los entrenadores influye en el bienestar psicológico de las y los voleibolistas.

Objetivo específico: Determinar mediante el Leadership Scale for Sport (LSS) las percepciones que tienen las y los voleibolistas y los entrenadores/as sobre el liderazgo que presentan los entrenadores/as.

Objetivo específico: Determinar mediante la escalada de bienestar psicológico de Ryff el bienestar psicológico que tienen las y los voleibolistas.

Objetivo específico: Relacionar los resultados de las LSS y la escala de bienestar psicológico de Ryff mediante el programa Excel y SPSS.

c) Marco Teórico

DEPORTE Y DEPORTISTA

El deporte se conforma de una serie de factores, algunos de estos son; tener un reglamento, competencias, federación deportiva, etc. Por otro lado, dentro del deporte se encuentran distintas modalidades, enfoques y objetivos (Riera, 1997, p. 129-130). Durante los últimos años han surgido otras definiciones, donde el deporte ya no solo se refiere a realizar un deporte a nivel competitivo que esté regido por un reglamento, sino que también se puede realizar por salud o por entretención, es decir de forma recreativa. Dentro de esto se clasifican en tres; deporte formal, su objetivo es la competición y tener buenos resultados; deporte semiformal, no se participa en competencias oficiales y se entrena, pero menos veces que en la formal; deporte informal, tiene un enfoque recreacional (Pérez, 2015, p. 81).

Dentro de la Real Academia Española se define “deportista” como una persona que realiza un deporte, ya sea de forma profesional o recreativa.

En el deporte, por ejemplo, se encuentra el alto rendimiento, donde la normativa colombiana se refiera a ella, como la práctica deportiva que se encuentra en un estatus más alto, donde se espera que los/las deportistas adquieran una técnica intachable (Cáceres, 2019, p.4).

LIDERAZGO

El liderazgo es un concepto amplio que se utiliza en muchas disciplinas diferentes, según Prentice (2004) el liderazgo es “el logro de una meta mediante la dirección de colaboradores

humanos” (p. 2), por lo tanto, el liderazgo se da bajo una relación de 2 o más personas que trabajan en conjunto. Otra definición dada por Barrow (1997) citada por Melero el 2014 (p. 77) es “un proceso conductual de influencia sobre las actividades de un grupo organizado hacia metas específicas y la obtención de las mismas”. Este líder es el encargado de dar guía a una o más personas para lograr un objetivo en común, en un principio el liderazgo se relacionaba con el ámbito militar, empresarial y administrativo, pero a medida que ha pasado el tiempo se ha expandido a otras disciplinas (Moreno et al. 2017, p. 74). Una de estas es el ámbito deportivo, donde es la o el entrenador el que asume el liderazgo del o de los/las deportistas, en donde es el encargado de definir los roles dentro del equipo, desarrollar habilidades para solucionar problemas y lograr buenos resultados competitivos (Jiménez, 2010). En relación con esto, desde los años 30 se empieza a estudiar y a desarrollar el liderazgo, pero no es hasta finales de los años 70 en que el liderazgo en el ámbito deportivo se empieza a estudiar con mayor profundidad, surgiendo numerosas publicaciones de esta área (León, 2014, p. 57).

Liderazgo y deporte.

Como dice Barrow (1977) citado por Hardy y Jones (1996), el liderazgo se encuentra predominante en una persona (en este aspecto haciendo referencia al entrenador/a, instructor y/o capitán de un equipo), y no es una cualidad que supone de una labor individual, sino que conlleva un vínculo colectivo, por lo que esta relación no puede ser llevada a cabo únicamente por el líder y es por esto que este la amplía hacia sus deportistas (Losada et al. 2012, p. 35).

El/la entrenador(a) no solo puede enfocarse en algunos aspectos como lo son los técnico y táctico, sino que autores como Weinberg y Gould (1996) citado por Melero el 2014 (p. 73) describen que son “Procesos de Toma de decisiones, Técnicas motivacionales, Provisión de feedback, Establecimiento de relaciones interpersonales y seguridad en la dirección de grupo o equipo”. La efectividad de un líder depende de cómo motive a mejorar a las personas con las que se está relacionando, utilizando habilidades sociales, como el tacto y tener un genuino interés en su desarrollo. No se debe confundir esto a que un líder debe ser “simpático”, sino que debe buscar cumplir el objetivo del grupo, motivando individualmente a cada uno de los participantes. Un gran logro para un líder es de carácter humano y social, y este viene de comprender a los colaboradores. (Prentice, 2004). Los estudios ligados al liderazgo quedan avalados si consideramos el impacto que tienen los líderes, ya sean formales o informales, en los deportistas al momento de lograr los objetivos planteados para el grupo. Varios estudios han

postulado que el liderazgo conductual, así como su adaptación (considerando a todos los miembros del grupo y a situaciones puntuales), tiene un alto grado de incidencia en el rendimiento del equipo (Fenoy y Campoy, 2011, p. 137). A pesar de que aún no se ha validado, se ha vuelto popular la hipótesis de cómo afecta el rendimiento de los deportistas en relación a cómo ellos ven al entrenador comportarse en una determinada situación, si les parece correcto el actuar del entrenador su desempeño aumenta (De Matos y Saldanha, 2016, p. 654).

Chelladurai, 2007; Horn 2008, dicen que los estudios sobre el desempeño del liderazgo son menos frecuentes que las investigaciones psicológicas del liderazgo, esto se debe a que es difícil establecer de forma objetiva los indicadores de este desempeño. Courneya y Chelladurai (1991) plantean que muchos indicadores de rendimiento como victorias con relación a las derrotas, tienen alta incidencia de variables externas como los errores de los oficiales, decisiones individuales, potencial ganador de los oponentes, etc. El entrenador no tiene control de estas variables, Mallett & Côté en el 2006 proponen que por estas razones puede decir que el entrenador es totalmente determinante en el éxito de un equipo (Mata y DaSilva, 2013, p. 987).

Tipos de liderazgo.

León en el 2014, (58-75), habla sobre los tipos y enfoque de liderazgo, los primeros enfoques en plantearse fueron: el enfoque de los rasgos o the trait approach, el cual habla de que los líderes deben tener ciertos rasgos y se nace con ellos, es decir no se hacen (Chelladurai, 1978; Chelladurai & Carron, 1978; Northouse, 2010). El segundo enfoque conductual o behavioral approach, desecha el primer enfoque, este se dedica a estudiar a los buenos líderes y establecer el comportamiento que debe tener una persona para ser un líder exitoso (Weinberg & Gould, 1996). Posteriormente surgieron otros enfoques, dejando las 2 anteriores de lado: teoría de la contingencia o contingency theory, Fiedler (1954) propone que el éxito del líder va a depender del estilo de este y el contexto donde se encuentra trabajando, si se acopla o no a los intereses del lugar. Teoría del camino de metas o path goal theory, Northouse (2010) describe cómo los líderes deben incentivar a las personas para alcanzar los objetivos impuestos. Modelo de creación de roles o role making, este modelo espera que el líder y los subordinados cumplan la función que se les asignó. Teoría situacional o situational theory, se encarga de analizar el liderazgo bajo distintos escenarios y espera que los distintos tipos se vayan cambiando o moldeando, dependiendo de las situaciones que se presenten (Northouse, 2010). Kausel y Manzi en el 2010 (p.56), también plantea tipos y/o enfoques de liderazgo, entre estos se

encuentra el postulado por Yukl, que propone el liderazgo tridimensional, abarca varias dimensiones relacionadas por ejemplo al desempeño, comportamiento del líder en relación al grupo que dirige. Está el modelo normativo de Vroom y Jago (1988) el líder decide su rol y cuál será el grado de participación que tendrán los empleados para la toma de decisiones.

Con el transcurso de los años se han ido diferenciando y a su vez definiendo distintos tipos o estilos de liderazgo. Entre los tipos o estilos de liderazgo también se encuentran las clasificaciones de Lewin y Lippitt (1939) como lo cita Hernández el 2005 (p. 11) quienes diferencian 3 tipos de liderazgos, los cuales son similares a los postulados por Vroom y Yetton; el primero hace mención al autoritario donde aquí describe a este líder con cualidades de una persona arbitraria y dominante frente a los miembros de su grupo, es quien determina las decisiones de manera despótica y delega las funciones de cada uno/a de sus integrantes, además este no expone sus críticas ni glorificaciones frente a todo el grupo ya que se encarga de hacerlas de forma particular. Genera un ambiente negativo provocando una tensión rígida entre los participantes. Con relación al rendimiento grupal, este es positivo solo cuando el líder está presente. Luego se nombra al tipo de líder democrático el cual se caracteriza por ser de entendimiento más igualitario, ya que toma las decisiones en conjunto con el grupo escuchando cada una de las opiniones, dejando así la opción más adecuada y conveniente para todos/as. Los/as integrantes de un grupo con este tipo de líder tienen la total libertad de escoger sus tareas/roles y elegir con quién realizarlas dejando así la distribución de las labores a cargo del grupo. Este tipo de líder a diferencia del autoritario realiza sus críticas de manera abierta, genera un ambiente positivo y mantiene un alto rendimiento en su equipo con o sin su presencia. Finalmente, se habla del líder laissez faire o dejar hacer, su presencia como líder no se hace notar ya que es pasivo y no realiza sus críticas y/o apreciaciones de ninguno/a de sus integrantes, es por esto que el grupo se siente con libertad absoluta de realizar lo que quieran, este líder solo entrega los instrumentos precisos para que el grupo realice las tareas y no está presente en las disputas del trabajo, por lo que provoca un ambiente de carácter negativo y sus rendimientos como equipo son de un nivel bajo con o sin su presencia.

Bass y Avolio (2006) describen el liderazgo transformacional, como un punto de vista que se encarga de incentivar a las personas con las que trabajan a dar su mejor y/o mayor esfuerzo para cumplir los objetivos. Logrando cambios a nivel colectivo procurando beneficiar a todos(as). Otra definición es la entregada por Velázquez (2006) el cual, la define como una

transformación que aporta a mejorar el rendimiento de quienes conforman el grupo. También Lerma (2007) hace referencia que en este tipo de liderazgo los trabajadores se identifican y por lo tanto van detrás de las personas que los inspiren (Bracho y Garcia, 2013, p. 167). Además, el liderazgo transformacional actualmente sigue siendo de los más estudiados y utilizados (Rozo y Abaunza, 2010, p.65).

Bass (1985) postula que en el liderazgo transaccional existe una relación entre el líder y las personas a las cuales dirige, donde el líder los/las va a premiar o sancionar, dependiendo si cumplieron o no con la tarea que se les encargó, de esta forma busca motivar a las personas que tiene a cargo (Contreras y Barbosa, 2013, p.159). Bass y Avolio lo dividen en dos; recompensa contingente, el líder da recompensa de acuerdo a las necesidades que tengan los/las subordinados, pueden ser positivas o negativas dependiendo si cumplieron o no con lo que se les encomendó y administración por excepción, el líder se hace presente cuando las cosas no están funcionando como deberían, es decir, actúa generalmente en situaciones de carácter negativas (Rozo y Abaunza, 2010, p.65).

El liderazgo carismático, el carisma se entiende como un conjunto de cualidades que conforman a una persona, las cuales la hacen ser un ser atractivo para la gente que lo/la sigue. Conger y Kanungo (1987) se refiere a los líderes carismáticos como una especie de “héroes”, los cuales logran transformar a las personas, consiguiendo implantar sus metas en sus seguidores (Ganga y Navarrete, 2014, p. 460-461).

Herramientas para identificar tipos de liderazgo.

Existen diversas herramientas para identificar los estilos de liderazgo. Moreno en el 2017 (p. 79), menciona y define principalmente tres: El Leadership Scale for Sport (LSS) de Chelladurai y Saleh (1978), el Multifactorial Leadership Questionnaire-Short form (MLQ-X5) de Bass y Avolio (2004) y el Differentiated Transformational Leadership Inventory for Sport (DTLI) de Callow, et al (2009).

La LSS consta de 3 versiones, LSS 1: Está destinado a los/las deportistas, para entender cómo preferirían que fuera su entrenador(a). LSS2: Esta versión busca comprender la percepción que tienen los/las deportistas sobre el comportamiento que tiene el/la entrenador(a). LSS3: Esta escala estudia, el cómo percibe el/la entrenador(a) su comportamiento (Marcén et al. 2016, p. 21). Esta consta de 40 ítems, que se responden mediante una escala tipo Likert de 5

puntos. Es de los cuestionarios más usados para todo lo referente al deporte (Moreno et al. 2017, p. 79). Esta encuesta consta de 5 subescalas que en Crespo y Balaguer (1994) son: 1. Conducta de entrenamiento e instrucción: “Conducta del entrenador dirigida a mejorar la ejecución de los deportistas por medio de la insistencia y facilitación de entrenamiento exigente y duro, instruyéndoles en las técnicas y tácticas del deporte, clarificando las relaciones entre los componentes del equipo y estructurando y combinando las relaciones de los mismos”. 2. Conducta democrática: “Conducta del entrenador que concede gran participación a los deportistas en las decisiones concernientes a las metas del grupo, los métodos prácticos y las tácticas y estrategias del juego”. 3. Conducta Autocrática: “Conducta del entrenador que incluye independencia en la toma de decisiones y subraya la autoridad personal”. 4. Apoyo Social: “Conducta del entrenador caracterizada por una preocupación individual por los deportistas, por su bienestar, por un ambiente positivo para el grupo y por las relaciones cálidas con los componentes del mismo”. 5. Feedback Positivo: “Conducta del entrenador que incluye la aplicación de refuerzos a un deportista como reconocimiento y recompensa por una buena actuación” (Ruiz, 2007, p. 12).

Dentro del modelo de Chelladurai y Saleh planteado anteriormente. Se espera que las tres conductas coincidan. Para ello lo ideal es que la conducta requerida se asemeje con la real (LSS3) aun cuando esta no tenga concordancia con la preferida (LSS). Cuando la conducta real y preferida se asemejan el contentamiento del equipo es mayor, aunque esta no tenga relación con los resultados obtenidos en la requerida. Por último, si la conducta requerida coincide con la preferida pero no así con la real se suele cambiar el líder (Garrido, 2019, p. 10).

La versión española propuesta por Sánchez y Bañuelos en 1996 consta de 26 ítems y esto aplica para las 3 versiones, es decir, LSS, LSS2 y LSS3, lo único que cambia es la frase inicial...LSS “Personalmente prefiero que mi entrenador...”; LSS2 Personalmente considero que mi entrenador actual...”; LSS3 “Como entrenador, yo...” (León et al. 2018, p. 466).

MLQ-X5: El cuestionario consta de 45 ítems, de los cuales 36 son relativos específicamente al liderazgo y los 9 restantes miden variables relativas a aspectos organizacionales como esfuerzo-extra, eficacia del líder y satisfacción de los seguidores con él. En el 2010 Molero et al, modifican el cuestionario, ajustando el modelo pasando a estar hecho por 4 factores: liderazgo transformacional, liderazgo facilitador del desarrollo (o liderazgo transaccional), liderazgo correctivo y por último liderazgo pasivo/evitador (laissez faire). Para

medir el liderazgo en el campo organizacional (militar, educativo, deportivo, empresarial, etc.), es de los instrumentos más usados.

DTLI: En este cuestionario son los deportistas los que evalúan a los entrenadores y su método de liderazgo. Está formado por 19 ítems agrupados en las siguientes cinco dimensiones: 1. Consideración individual; 2. Fomento de la aceptación de las metas del grupo; 3. Expectativas de alto rendimiento; 4. Modelo de roles apropiado; 5. Motivación inspiradora. La escala de medida es tipo Likert con cinco opciones, que va de 1 (no del todo) a 5 (todo el tiempo). En el 2013 se adaptó el cuestionario para incluir al deporte juvenil (DTLI-YS). Esta adaptación hecha por Villa et al. 2013, suma 22 ítems del cuestionario, agregando la dimensión número 6 “estimulación intelectual”, y a su vez cambiando la dimensión 3 por: recompensa contingente. Este se enfoca especialmente al ámbito deportivo.

BIENESTAR

Si hablamos del bienestar, a grandes rasgos, este está asociado a la calidad de vida. Valdés en 1991, dice que el bienestar es una combinación de factores externos refiriéndose a las cosas materiales y los internos, se relacionan a las emociones y los estados de ánimo que puede tener una persona (p. 69-70). Por otro lado, una definición más actual es la entregada por World Health Organization Quality of Life o WHOQOL Group que la describe en cómo sienten o cómo ven la vida, teniendo en consideración distintos factores, como los sociales, culturales, físicos, psicológicos... y cómo estos se asocian a las expectativas y/u objetivos que se crean los seres humanos en relación a sus vidas. Otra descripción es la entregada por la Organización Mundial de la Salud u OMS, “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades” (Soler et al 2016, p. 35-36).

El bienestar se clasifica en cuatro tipos según el Dr. Rafael Bisquerra: bienestar físico, el cual está ligado a la salud física y los sujetos presentan mayor bienestar entre menos daños físicos tengan, tanto internos como externos; bienestar material, la satisfacción aumenta cuando el poder adquisitivo crece; bienestar social, en este tipo se ve aumentado cuando las relaciones sociales con su entorno (familiares, amigos, etc.) son activas y por último, se encuentra el bienestar psicológico, este tiene relación con los 3 nombrados anteriormente, dependiendo de cómo perciba el conjunto de ellos va a depender si aumenta o disminuye su bienestar (Soler et al 2016, p. 37-38).

Bienestar psicológico.

El bienestar psicológico, es un término con diferentes dimensiones relacionadas a la vida saludable o en funcionamiento de un aspecto positivo para las personas. Aparece Ryff (1989), es la primera persona en realizar una escala multidimensional del bienestar psicológico donde se encuentran seis medidas: 1. Autonomía; 2. Dominio del entorno; 3. Autoaceptación; 4. Relaciones positivas con otros; 5. Crecimiento personal y 6. Propósito en la vida (Muratori et al. 2015, p. 3). Posteriormente Ryff y Keyes (1995), definen que el bienestar psicológico se produce cuando el ser humano tiene un propósito y metas de vida, las cuales debe llegar a ellas pasando por desafíos, sacrificios y esfuerzos; y a la vez este sea óptimo logrando llegar a su máximo potencial (Mayordomo et al. 2016, p. 102). Otra definición es la de Romero et al. citada por Cabargas en el 2014, que habla del bienestar psicológico como “Un concepto dinámico y multifacético que incluye dimensiones subjetivas, sociales y psicológicas” (p. 23). A su vez, Ryan y Deci (2001), dividen al bienestar psicológico en dos aristas distintas, una llamada Hedónica o bienestar subjetivo, y la otra Eudaimónica. La primera habla de la existencia de una parte emotiva de goce y disgusto y otra parte donde se encuentra la formulación de juicio que hace referencia a lo intelectual, y luego tenemos el punto de vista Eudaimónica que se basa centralmente en el bienestar psicológico donde explica a este como el crecimiento de uno mismo personalmente, desarrollando sus destrezas personales (Mayordomo et al. 2016, p. 102).

Bienestar psicológico y su relación con el deporte.

A partir de la definición mencionada por Ryff (1989), sobre el bienestar psicológico, se dice que el deporte y vida positiva, están contempladas permanentemente debido a sus habilidades involucradas como lo son: plantearse desafíos, metas, autonomía... Esto ayudaría al bienestar personal del sujeto (Candelo, 2019). Sin embargo, en el ámbito deportivo tienden a sobresalir emociones ligadas a la ansiedad o que producen afecciones negativas en los deportistas y esto a su vez influye directamente con el rendimiento de estos (Cantón et al. 2015, p. 72). En el deporte todavía no se encuentra un nexo tan claro con el bienestar psicológico, lo que se ha investigado y que podría tener más relación es el concepto de “Flow” o Fluencia en el deporte (Romero et al. 2009, p. 340). Lo que se busca actualmente son estrategias para sobrellevar y/o afrontar estos sentimientos e introducir a el/la o los/las deportistas en un estado de bienestar psicológico (Cantón et al. 2015, p. 72). El entrenador deportivo puede afectar de forma positiva o negativa a el/la o los/as deportistas en relación con la motivación extrínseca e

intrínseca, por lo que tiene una estrecha conexión con el desarrollo cognitivo y emocional de sus deportistas (Pulido et al. 2016, p. 688).

Herramientas para determinar el bienestar psicológico.

Anteriormente se habló del estudio de bienestar psicológico propuesto por Ryff en 1989, escala que actualmente sigue vigente, pero que a través de los años ha sido adaptada. Pineda et al. en el 2017 (p. 47) señala que en el 2004 Van Dierendonck modificó la versión de 39 ítems, otra de las adecuaciones es la propuesta por Díaz et al. en el 2006 que está constituida por 29 ítems la cual se divide en seis áreas; 1. Autoaceptación: “Se relaciona con el hecho que las personas se sientan bien consigo mismas siendo conscientes de sus limitaciones. Tener actitudes positivas hacia uno mismo es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo.”; 2. Relaciones positivas: “Se requiere mantener relaciones sociales estables y tener amigos en los que pueda confiar. La capacidad para amar y una afectividad madura es un componente fundamental del bienestar y de la salud mental.”; 3. Autonomía: “Evalúa la capacidad de la persona de sostener su propia individualidad en diferentes contextos sociales. Se espera que personas con altos niveles de autonomía puedan resistir mejor la presión social y autorregular mejor su comportamiento.”; 4. Crecimiento personal: “Evalúa la capacidad del individuo para generar las condiciones para desarrollar sus potencialidades y seguir creciendo como persona.”; 5. Dominio del entorno: “Habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para sí mismos. Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir sobre el contexto que les rodea.”; 6. Propósito en la vida: “Se requiere que la persona tenga metas claras y sea capaz de definir sus objetivos vitales. Un alto puntaje en esta subescala indicaría que se tiene claridad respecto a lo que se quiere en la vida.” (Véliz, 2012). Y se responde con una escala de tipo Likert de 1 a 6 puntos (Dominguez et al. 2019, p. 270). Las opciones van entre 6 totalmente de acuerdo y 1 totalmente en desacuerdo (Pineda et al. 2017, p. 48).

Una de las herramientas para determinar el bienestar psicológico que no podemos dejar de lado, es el Cuestionario de Salud General GHQ-12 (General Health Questionnaire), que consiste en una autoevaluación de salud distinguida por el/la paciente. Este cuestionario tiene un total de 12 ítems que se dividen en dos escalas. En la primera, encontramos los ítems que están netamente enfocados al bienestar psicológico, los cuales corresponde a los números 1, 2, 5, 7, 9 y 12; que hace referencia al sentir y pensar de forma fructíferas en sí mismos y se

relacionan rigurosamente con los aspectos físicos, social y psicológico; y por otro lado tenemos a los ítems 3, 4, 6, 8, 10 y 11 los cuales competen a la segunda parte que abordan al funcionamiento social y afrontamiento, que hacen referencia a la asistencia de sus decisiones y preocupaciones sobre sus cuestiones de vida (Villa et al. 2013, p. 534).

Otra herramienta que trata sobre el bienestar psicológico es la escala de Bieps, escala que plantea 4 puntos y fue hecha por Casullo en el 2002. Los puntos son: 1. Control de situaciones, aceptación de sí, 2. Vínculos psicosociales, 3. Autonomía y 4. Proyectos y bienestar psicológico global (Soliveréz et al. 2010, p. 222). Páramo et al. (2012) dice que Bieps consta de 13 ítems y estos se pueden aplicar en grupo o individual. Cuando se aplica la escala se debe contestar pensando en que sintieron el último mes, para responder se dan las siguientes las alternativas:

- De acuerdo (se asignan 3 puntos).
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (se asignan 2 puntos).
- En desacuerdo (se asigna un punto).

Esta también cuenta con una variante a la versión para adultos (Bieps-a), que es la Bieps-j para adolescentes (García et al. 2020, p. 182).

VÓLEIBOL

Es un deporte de equipo se compone de 6 personas, se juega en una cancha rectangular, la cual se encuentra dividida en dos por una red, cada equipo se ubicará a un lado de la cancha. El objetivo principal es que el balón toque el piso del lado contrario. Por equipo, solo pueden tocar como máximo tres veces el balón antes de pasarla al otro lado, es importante decir que un mismo jugador no puede tocar dos veces seguidas el balón (Cortina, 2007, p. 12).

Vóleibol y liderazgo.

“En el vóleibol el entrenador puede interferir positiva o negativamente en los jugadores” (Poczwardoski et al. 2006). Por otro lado, Costa et al., en el 2006, habla de lo importante que es la existencia de una relación de confianza entre el deportista y el entrenador durante un partido para lograr el éxito. En la investigación realizada por Dignani (2007), se obtuvo como resultado que el 71,4% de los voleibolistas señaló que el comportamiento del entrenador era importante para su actuación durante los partidos. Por otro lado, en los equipos estudiados, se encontró que en el 1 y 2 había un comportamiento democrático y que a su vez ambos equipos tenían buenos resultados competitivamente. Según Cruz y Gomes (2009). hablan de que esto sería una ventaja

para la toma de decisiones y para la ejecución de estas, sin embargo, para ello es necesario tener una buena cohesión en el grupo. En base a la literatura aún no hay un tipo de liderazgo ideal Khalaj et al (2011). A pesar de ello, se espera que se tengan en cuenta tanto las características individuales, como las grupales, con miras de tener claro cómo tratar con cada uno para el bien del equipo (Dell'Antonio y Couto, 2014, p. 314).

En un estudio hecho por Mata y Da Silva arrojó que los resultados tras evaluar a 6 equipos que participaron de los play-off del campeonato nacional de vóleybol de Portugal, fueron que luego de jugar los play-off los equipos que ganaron aumentaron la percepción de sus entrenadores en los siguientes parámetros: visión, la inspiración, la instrucción técnica, la retroalimentación positiva y la gestión activa. En cambio los equipos que perdieron disminuyeron la percepción de estos parámetros en sus entrenadores (Mata, y Da Silva, 2013).

Vóleybol y bienestar psicológico.

Williams 1991, menciona que tanto deportistas como entrenadores afirman que un gran porcentaje de los éxitos deportivos a nivel mundial son por causas mentales. En cuanto al voleibol, García Ucha 2006, alude a que la fase psicológica interviene en la visualización y en la práctica coordinada respecto a la toma de decisiones y concentración del deportista al momento de realizar una acción de saque, armado o ataque en el juego. Por otro lado, tenemos que el objetivo de un estudio realizado en un equipo de vóleybol femenino con jugadoras de elite y con un rango de 13 a 16 años de edad, era el poder comprobar la efectividad de un entrenamiento psicológico deportivo, el cual finalmente ayudó a que las deportistas enriquecieran su práctica deportiva tanto en entrenamientos como en partidos, gracias a habilidades o técnicas psicológicas conscientemente aprendidas (Reyes et al. 2012). De La Vega et al. (2014) realizó un estudio dirigido a voleibolistas masculinos, donde se encontró que, entre más conflictos emocionales tengan, por ejemplo, depresión, negatividad, etc., menor será su rendimiento. Por el contrario, se detectó que, entre más positivo se encuentre su estado de ánimo, su desempeño a nivel competitivo será mejor.

d) Marco Metodológico.

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación es de enfoque mixto y de diseño no experimental de tipo descriptivo. Como dice Hernandez et al. en el 2010 (p. 546) el enfoque mixto es un proceso sistemático, esto quiere decir que está compuesto por una serie de pasos organizados, donde tanto la recopilación como el análisis pueden integrar datos de carácter cuantitativos y cualitativos, permitiendo tener una panorámica más amplia del fenómeno estudiado. Rojas en el 2015 (p. 7) habla sobre la investigación experimental, la define como una investigación donde: “se aplica estímulos (X) a “sujetos o unidades experimentales (UE)””: animales, plantas, etc., se observa la reacción (Y) y se registra el resultado u observación (O)”. Ahora si hablamos de una investigación no experimental, se define como: “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernandez et al. 2014, p. 152). Bajo estas definiciones la presente investigación, al no manipular las variables, se define como una “no experimental”. Hernandez et al. en el 2010 (p. 85) señala que el tipo descriptivo es el que analiza en profundidad las características y rasgos del o de los fenómenos que se presenten en una comunidad y/o también las individuales.

UNIVERSO.

El universo corresponde a deportistas y entrenadores de equipos de voleibol de Argentina, Chile, España y Uruguay.

POBLACIÓN.

Las encuestas de la investigación son aplicadas a jugadores/as de vóleibol de 18 años en adelante, de nacionalidades argentina, chilena, española y uruguaya. Se envió la encuesta a 15 equipos: 4 argentinos, 7 chilenos, 1 español y 3 uruguayo. 140 deportistas dentro de los cuales 37 son de sexo femenino y 103 son de sexo masculino. Por otro lado, se envió a 15 entrenadores/a dentro de los cuales 2 son de sexo femenino y 13 de sexo masculino.

Respondieron 13 equipos, lo que corresponde a 80 deportistas, de los cuales 50 deportistas contestaron las 3 encuestas que estaban destinadas para ellos/ellas. Por otra parte 14 entrenadores/entrenadoras contestaron la encuesta que les correspondía. Finalmente se descartaron 9 equipos por no tener suficientes respuestas en una o más de las encuestas de parte

de los deportistas y/o porque los/las entrenadores/as no cumplían los requisitos de tener 3 o más años dirigiendo al equipo. Por lo que se utilizaron para la muestra 4 equipos, 1 equipo femenino (chileno) y 3 equipos masculinos (uno argentino y dos chilenos), que fueron los que contestaron 6 o más deportistas las 3 encuestas, esto equivale a 34 deportistas, 8 deportistas de sexo femenino y 26 de sexo masculino.

La muestra de la investigación consta de 4 equipos: El equipo de Ciudad de Buenos Aires cuenta con 10 deportistas de sexo masculino y su entrenador, el equipo de la PUCV cuenta con 8 deportistas de sexo femenino y su entrenadora, el equipo de UCSC cuenta con 6 deportistas de sexo masculino y su entrenador, y el equipo de la UNAB que cuenta con 10 deportista de sexo masculino y su entrenador.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN.

- Todos/as los/las voleibolistas menores de 18 años.
- Todos/as los/las voleibolistas que no hayan participado en ningún partido presencial con su equipo/club actual.
- Todos/as los/las entrenadoras que no tengan 3 años o más dirigiendo al equipo

INSTRUMENTOS.

Se utilizan cuatro encuestas para esta investigación, las primeras tres corresponden a encuestas para determinar el tipo de liderazgo que tiene el/la entrenador/a de un equipo, estas provienen de la LSS postulada por Chelladurai y Saleh (1978), que se dividen en LSS 1, LSS 2 y LSS 3. Las encuestas LSS 1 y LSS 2 son respondidas por los/las deportistas y la LSS 3 es respondida por el/la entrenador/a. Cabe destacar que para esta investigación se utiliza la versión adaptada al español por Sánchez y Bañuelos en 1996, que consta de 26 preguntas. Finalmente, para la cuarta encuesta, que es la que nos ayuda a determinar el bienestar psicológico de un/a deportista, utilizamos la versión acotada propuesta por Díaz, que consta de 29 ítems de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff, la cual debe ser respondida por los/las deportistas. Ambas encuestas ya han sido validadas anteriormente.

RECOPIACIÓN DE DATOS.

Las encuestas mencionadas anteriormente se aplican de manera online, para recoger la información, se utiliza el formulario de Google, el cual es enviado al correo de los/as participantes el lunes 14 de junio. La encuesta se pasó a un formato online debido a la contingencia de pandemia actual, donde moverse de un lugar a otro trae complicaciones tanto para los/las investigadores como para los/las participantes. Se dio plazo hasta el miércoles 23 de junio, para que todas y todos tuvieran el tiempo y oportunidad de responder conscientemente las encuestas.

ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS

Una vez finalizado el proceso de recopilación de datos, los resultados fueron exportados, tabulados y posteriormente analizados en las plataformas de Excel y SPSS versión 28.0.

RESULTADOS LEADERSHIP SCALE FOR SPORT

En los resultados arrojados por de la LSS 1, LSS 2 y LSS 3 en forma general, como se muestra en la tabla 1, coinciden en que, lo que perciben los/las entrenadores/as de sí mismos/as y lo que prefieren y perciben los/las voleibolistas de sus entrenadores/as, el liderazgo con el que más se identifican es el de entrenamiento e instrucción, seguido por apoyo social, luego feedback positivo y finalmente conducta democrática.

TABLA 1

Ítems	Promedios		
	LSS1	LSS2	LSS3
1. Entrenamiento e instrucción.	4,423	4,377	4,65
2. Conducta democrática.	3	3,463	2,969
3. Apoyo social.	4,183	4,159	4,35
4. Feedback positivo.	4,093	4,031	3,917

En la tabla 2 se muestra que el equipo de ciudad de buenos aires en las tres encuestas los deportistas y el entrenador perciben y/o prefieren el liderazgo presentado en el ítem 1 por sobre los demás, seguido por el ítem 4, luego el 3 y finalmente el 2. En los 4 ítems se ve una concordancia en los resultados, pero los deportistas prefieren que su entrenador utilice más estos

estilos de liderazgo según lo que perciben. En cuanto a lo que percibe el entrenador respecto a lo que perciben los deportistas, el entrenador percibe que utiliza más estos liderazgos que los deportistas, el ítem con mayor diferencia es el 4, que los deportistas lo ven como un entrenador medianamente democrático. Finalmente, respecto a lo que prefieren los deportistas, tiene valores similares a lo que percibe el entrenador de los estilos de liderazgo.

TABLA 2

Ciudad de buenos Aires	Promedio			%		
	LSS1	LSS2	LSS3	LSS1	LSS2	LSS3
1. Entrenamiento e instrucción.	4,4	4,09	4,4	27,331%	29,267%	29,252%
2. Conducta democrática.	3,125	2,725	3,375	22,439%	19,499%	22,438%
3. Apoyo social.	3,92	3,36	3,6	24,349%	24,043%	23,934%
4. Feedback positivo.	4,167	3,8	3,667	25,881%	27,191%	24,377%

El equipo de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso como se presenta en la tabla 3, tanto en la preferida, percibida como la real, predomina el ítem 1, le sigue el ítem 3, luego ítems 4 y finalmente el ítem 2. Aun así, la relación de lo percibido con lo preferido se encuentra dividido por un lado en los ítems 1 y 2 la percibida sobresale con unos decimales más que la preferida, pero en los ítems 3 y 4 sobresale con unos decimales más la preferida que la percibida. Por un lado, en lo que prefieren las deportistas en la LSS1 Y LSS2 sus respuestas por ítems son bastante equitativas. Por el contrario, las respuestas de su entrenadora, la relación entre sus ítems es bastante distintas, dominando el ítem 1 de entrenamiento e instrucción y por otra parte teniendo el ítem 2 de conducta democrática casi un 16% por debajo del ya antes mencionado.

TABLA 3

PUCV	Promedio			%		
	LSS1	LSS2	LSS3	LSS1	LSS2	LSS3
1. Entrenamiento e instrucción.	4,525	4,5	4,7	26,340%	26,380%	30,225%
2. Conducta democrática	3,812	3,75	2,25	22,193%	21,983%	14,469%
3. Apoyo social	4,425	4,35	4,6	25,758%	25,501%	29,582%
4. Feedback positivo	4,416	4,458	4	25,709%	26,136%	25,723%

En la tabla 4 del equipo de la Universidad Católica de la Santísima Concepción se muestra que en la respuesta de los deportistas y el entrenador predomina tanto como en lo que prefieren en lo que perciben y en lo real el tipo de liderazgo del ítem 1 con un porcentaje similar entre sí, luego el porcentaje de las 3 encuestas cambian ya que en la preferida le siguen los ítems 3 y 4 solo con decimales de diferencia, en la percibida prosigue solo el ítem 3 y en la real sólo el ítem 4. Aun así, en las 3 encuestas tienen en último porcentaje el ítem 2 pero con una leve diferencia entre sus porcentajes.

TABLA 4

UCSC	Promedio			%		
	LSS1	LSS2	LSS3	LSS1	LSS2	LSS3
1. Entrenamiento e instrucción.	4,9	4,667	4,9	27,634%	27,277%	28,880
2. Conducta democrática.	3,208	3,875	3	19,849%	22,650%	17,682
3. Apoyo social.	4,266	4,567	4,4	26,396%	26,693%	25,933
4. Feedback positivo.	4,222	4	4,666	26,121%	23,380%	27,505

En el equipo de la Universidad Andrés Bello como se aprecia en la tabla 5 la preferida, la percibida y la real, tienen distintos órdenes de preferencias, por un lado, para LSS2 y LSS3 predomina el ítem 3, le sigue el 1, luego 4 y finalmente el 2. Por otro lado, la LSS1 predomina el ítem 1, después 3, siguiendo el 4 y por último el 2. En el ítem 1 los tres resultados son parecidos, lo mismo pasa en el ítem 2, donde la variación entre un porcentaje y otro es muy baja, a diferencia de los 2 ítems nombrado anteriormente, el ítem 3 los resultados entre una y otra encuesta tienen una diferencia un poco más elevada, lo mismo sucede en el ítem 4.

TABLA 5

UNAB	Promedio			%		
	LSS1	LSS2	LSS3	LSS1	LSS2	LSS3
1. Entrenamiento e instrucción.	4,3	4,25	4,6	28,015%	26,601%	28,780%
2. Conducta democrática	3	3,5	3,25	21,907%	21,907%	20,334%
3. Apoyo social.	4,12	4,36	4,8	26,842%	27,290%	30,031%
4. Feedback positivo	3,567	3,867	3,333	23,237%	24,202%	20,855%

RESULTADOS BIENESTAR PSICOLÓGICO

Dentro de los 4 equipos de la investigación, se puede evidenciar en la tabla 6 que presentan resultados de altos valores, los promedios sobrepasan los 4 puntos y los que presentan puntuación más alta son los ítems de relaciones positivas y crecimiento personal de los cuales, su puntuación más baja es de 4,76 y 4,825, respectivamente.

TABLA 6

Ítems	Promedios			
	Ciudad de Buenos aires	PUCV	UCSC	UNAB
Autoaceptación	4,5	4,688	4,917	5,025
Relaciones positivas	4,76	5,2	5,133	5,38
Autonomía	4,683	4,063	5	4,5
Dominio del entorno	4,62	4,525	4,7	4,72
Propósito en la vida	4	5	5	4
Crecimiento personal	4,825	5,563	5,375	5,4

En el equipo de Ciudad de Buenos Aires por lo general tiene valores positivos en relación a su bienestar psicológico, de los diez deportistas del equipo, hay un sujeto que presenta 3 datos bajo los 4 puntos y otro sujeto que presenta 3 datos bajo los 3 puntos. Los demás participantes del equipo presentan valoraciones sobre los 4 puntos o en algunos casos bordeando los 4 puntos para abajo.

En el equipo de la PUCV en su mayoría los resultados del bienestar psicológico son positivos, de las ocho deportistas del equipo que respondieron, hay tres deportistas que presentan valores bajo los 4, pero cercanos a los 5 puntos y solo un deportista con 1 valor bajo los 3 puntos. Los demás tienen puntuaciones sobre los 4 e incluso llegando a los 6 puntos.

En el equipo de la UCSC cinco de los seis deportistas que participaron del estudio, tienen sus valores sobre los 4 puntos, llegando algunos a los 6 puntos; por otro lado, en los resultados del sujeto faltante se muestra que en 3 de sus 6 ítems tiene valores inferiores a 4 puntos y 1 de ellos bajo los 2 puntos, lo que se evidencia en la puntuación de este último deportista una disminución notoria en sus respuestas respecto al promedio de la puntuación que se obtuvo como equipo.

En el equipo de la UNAB siete de diez deportistas tienen valores generales sobre 4 e incluso algunos tienen ítems con su máximo valor el cual es 6, pero hay tres sujetos que presentan un valor bajo 4 y sobre 3, y solo un sujeto tiene dos valores bajo 4. El que presenta dos valores bajo 4 son en los ítems relaciones positivas y propósito en la vida.

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON

De la tabla 7 a la 10 se analizaron los datos obtenidos de los ítems por equipo, de la escala de liderazgo dirigida a la percepción de los deportistas sobre su entrenador y su relación con la escala de bienestar psicológico. Para ello se usó el coeficiente de correlación de Pearson (r) que según Dagnino (2014) “El coeficiente de correlación r de Pearson mide el grado de asociación lineal entre dos variables. El valor de r puede situarse entre -1 y $+1$. La prueba de significación se hace con la hipótesis nula de que no hay asociación, $r = 0$ ” (p. 150). A su vez según lo mencionado por Berlaynga en el 2012:

El proceso de aceptación o rechazo de la hipótesis lleva implícito un riesgo que se cuantifica con el valor de la "p", que es la probabilidad de aceptar la hipótesis alternativa como cierta, cuando la cierta podría ser la hipótesis nula. El valor de "p" indica si la asociación es estadísticamente significativa, un término que invade la literatura científica y que se percibe como una etiqueta que supone una "garantía de calidad". Este valor ha sido arbitrariamente seleccionado y se fija en 0.05 ó 0.01. Una seguridad del 95% lleva implícita una $p <$ de 0.05 y una seguridad del 99% lleva implícita una $p <$ de 0.01 (p. 84).

Las puntuaciones de la correlación de la tabla 7 dieron a conocer que, en entrenamiento e instrucción, los datos están divididos: hay correlaciones positivas como negativas. Por otro lado, tanto la conducta democrática como feedback positivo, tienen una correlación negativa con respecto a los ítems de Ryff y finalmente, en el apoyo social, mayoritariamente sus valores son negativos. Aun así, p arrojó que la correlación de los ítems no es significativa.

TABLA 7

Correlación Ciudad de Buenos Aires	Autoaceptación	Relaciones positivas	Autonomía	Dominio del entorno	Crecimiento personal	Propósito en la vida
------------------------------------	----------------	----------------------	-----------	---------------------	----------------------	----------------------

Entrenamiento e instrucción	Correlación de Pearson	,101	-,191	-,577	-,191	,286	,144
	Sig. (bilateral) p	,781	,597	,081	,598	,422	,691
	N	10	10	10	10	10	10
Conducta democrática	Correlación de Pearson	-,420	-,054	-,281	-,421	-,166	-,465
	Sig. (bilateral) p	,227	,882	,431	,225	,646	,176
	N	10	10	10	10	10	10
Apoyo social	Correlación de Pearson	,070	-,253	-,586	-,261	-,071	-,149
	Sig. (bilateral) p	,848	,480	,075	,466	,845	,680
	N	10	10	10	10	10	10
Feedback positivo	Correlación de Pearson	-,247	-,479	,028	-,219	-,114	-,186
	Sig. (bilateral) p	,491	,161	,939	,543	,753	,607
	N	10	10	10	10	10	10

Las puntuaciones de la tabla 8 muestra valores de r que representan una baja correlación, ya sea directa o inversamente proporcional, el valor más significativo es el de apoyo social con autonomía, presentando una puntuación de $-,537$. En relación a los valores de p , arrojó valores que demuestran que no hay una relación significativa entre los tipos de liderazgo percibidos de un entrenador respecto al bienestar psicológico de los deportistas.

TABLA 8

Correlación PUCV		Autoaceptación	Relaciones positivas	Autonomía	Dominio del entorno	Crecimiento personal	Propósito en la vida
Entrenamiento e instrucción	Correlación de Pearson	,254	-,274	-,366	,000	,232	,224
	Sig. (bilateral) p	,543	,512	,373	1,000	,580	,593
	N	8	8	8	8	8	8
Conducta democrática	Correlación de Pearson	-,145	-,312	-,459	-,363	,270	-,254
	Sig. (bilateral) p	,732	,451	,252	,377	,518	,544
	N	8	8	8	8	8	8
Apoyo social	Correlación de Pearson	-,197	-,251	-,573	-,329	,286	-,223
	Sig. (bilateral) p	,640	,548	,137	,427	,492	,596
	N	8	8	8	8	8	8
Feedback positivo	Correlación de Pearson	-,137	-,052	-,466	-,154	,255	-,154
	Sig. (bilateral) p	,747	,903	,244	,716	,542	,715
	N	8	8	8	8	8	8

En la tabla 9 el equipo de la UCSC presenta 4 valores con correlaciones cercanas al valor 1 y que además 3 de ellas son significativas y 1 es muy significativa. Los demás valores no tienen una correlación directa o indirecta marcada y además no poseen valores de p que muestren significancia.

TABLA 9

Correlación UCSC		Autoaceptación	Relaciones positivas	Autonomía	Dominio del entorno	Crecimiento personal	Propósito en la vida
Entrenamiento e instrucción	Correlación de Pearson	,378	,337	-,181	,162	,578	,425
	Sig. (bilateral) p	,460	,514	,732	,759	,229	,401
	N	6	6	6	6	6	6
Conducta democrática	Correlación de Pearson	,530	,256	,847	,656	,360	,413
	Sig. (bilateral) p	,279	,625	,033	,157	,483	,415
	N	6	6	6	6	6	6
Apoyo social	Correlación de Pearson	,872	,587	,023	,697	,927	,899
	Sig. (bilateral) p	,023	,221	,966	,124	,008	,015
	N	6	6	6	6	6	6
Feedback positivo	Correlación de Pearson	,532	-,149	-,362	,187	,488	,603

	Sig. (bilateral) p	,277	,779	,480	,723	,326	,205
	N	6	6	6	6	6	6
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).							
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).							

Las puntuaciones de correlación de la tabla 10 muestran que entrenamiento e instrucción y feedback sus valores son positivos, que en conducta democrática predomina una correlación negativa y que en apoyo social predomina la correlación positiva. Pero que en relación con los valores de p ninguna de las correlaciones es significativas entre ellas.

TABLA 10

Correlación UNAB		Autoaceptación	Relaciones positivas	Autonomía	Domino del entorno	Crecimiento personal	Propósito en la vida
Entrenamiento e instrucción	Correlación de Pearson	,379	,421	,474	,482	,058	,033
	Sig. (bilateral) p	,280	,226	,167	,158	,873	,929
	N	10	10	10	10	10	10
Conducta democrática	Correlación de Pearson	-,039	-,129	-,181	-,140	,212	,394
	Sig. (bilateral) p	,914	,722	,617	,699	,557	,259
	N	10	10	10	10	10	10

Apoyo social	Correlación de Pearson	,421	,247	,439	,217	,044	-,208
	Sig. (bilateral) p	,226	,492	,204	,547	,905	,564
	N	10	10	10	10	10	10
Feedback positivo	Correlación de Pearson	,201	,173	,100	,510	,263	,126
	Sig. (bilateral) p	,578	,633	,784	,132	,729	,463
	N	10	10	10	10	10	10

DISCUSIÓN

Según los resultados arrojados en la investigación y al contrario como lo plantea Candelo del 2019, que a pesar de que el deporte plantee desafíos, metas y autonomía, no se ve una relación entre el tipo de liderazgo de las y los entrenadores y el bienestar psicológico de las y los deportistas. A su vez Romero et al. (2015) dice que aún no se logra una conexión clara entre el deporte y el bienestar psicológico, así mismo con la relación entre el liderazgo deportivo y el bienestar psicológico, como se muestra en la investigación en las tres encuestas del tipo de liderazgo del entrenador/a de los cuatros equipos estudiados, se ve que predominan los valores del ítems de entrenamiento e instrucción con los siguientes promedios: Ciudad de buenos Aires 4,4 en LSS1, 4,09 en LSS2 y 4,4 en LSS3 - PUCV 4,52 en LSS1, 4,5 en LSS2 y 4,7 en LSS3 - UCSC 4,9 en LSS1, 4,66 en LSS2 y 4,9 en LSS3 - UNAB 4,3 en LSS1, 4,25 en LSS2 y 4,6 en LSS3, aun así los datos muestran que le siguen con valores bastantes cercanos el ítems de apoyo social con los siguientes valores: Ciudad de Buenos Aires 3,92 en LSS1, 3,36 en LSS2 y 3,6 en LSS3 - PUCV 4,42 en LSS1, 4,35 en LSS2 y 4,6 en LSS3 - UCSC 4,26 en LSS1 4,56 en LSS2 y 4,4 en LSS3 - UNAB 4,12 en LSS1, 4,36 en LSS2 y 4,8 en LSS3 y el ítems de feedback positivo con los promedios a continuación: Ciudad de Buenos Aires 4,16 en LSS1, 3,8 en LSS2

y 3,66 en LSS3 - PUCV 4,41 en LSS1, 4,45 en LSS2 y 4 en LSS3 - UCSC 4,22 en LSS1, 4 en LSS2 y 4,66 en LSS3 - UNAB 3,56 en LSS1, 3,86 en LSS2 y 3,33 en LSS3, mientras que la conducta democrática sus valores son más bajos que los antes mencionados: Ciudad de Buenos Aires 3,12 en LSS1, 2,72 en LSS2 y 3,37 en LSS3 - PUCV 3,82 en LSS1, 3,75 en LSS2 y 2,25 en LSS3 - UCSC 3,2 en LSS1, 3,87 en LSS2 y 3 en LSS3 - UNAB 3 en LSS1, 3,5 en LSS2 y 3,25 en LSS3 . Sin embargo, esto no ocurre en la encuesta de bienestar, ya que en los resultados solo coinciden los ítems de crecimiento personal el cual sería el que predomina en todos los equipos con los siguientes valores: Ciudad de Buenos Aires 4,825 - PUCV 5,563 - UCSC 5,375 - UNAB 5,4; y el que le sigue de relaciones positivas: Ciudad de Buenos Aires 4,76 - PUCV 5,2 - UCSC 5,133 - UNAB 5,38; los ítems que faltan tienen distinto orden de preferencia entre un equipo y otro. Esto se debe a que el bienestar psicológico es “Un concepto dinámico y multifacético que incluye dimensiones subjetivas, sociales y psicológicas” (Cabargas, 2014, p. 23).

Cantón en el 2015 (p. 72) postula que en el ámbito deportivo sobresalen emociones negativas como la ansiedad, al contrario de lo revelado en esta investigación los y las deportistas no mostraron índices de emociones negativas en relación con los datos obtenidos en la escala de Ryff. En relación con lo expuesto por Pulido et al. en el 2016 (p.688) hablan de que el/la entrenadora puede afectar positiva o negativamente la motivación de los/las deportistas. Maslow en 1946 habla de la motivación como comportamientos que se vinculan a una necesidad que no se tiene y que hace falta, dentro de esto hay distintos tipos desde las necesidades biológicas como comer hasta la autorrealización relacionadas al crecimiento personal (Scariot, 2019, p. 36-37). Mientras que, bienestar psicológico como se presentó anteriormente es cuando un ser humano tiene propósitos o metas en la vida, donde un buen bienestar psicológico sería ser optimista para alcanzar el objetivo (Mayordomo, et al. 2016, p. 102). En base a lo presentado, se relaciona a que la motivación es un factor que puede alterar el bienestar psicológico. Los resultados obtenidos en la investigación muestran mayoritariamente valores con tendencias positivas, por lo que el liderazgo de los/las entrenadoras afectan indirectamente en el bienestar psicológico de los/las deportistas por medio de distintos elementos, como la motivación, ya que esta se infiere a través de los ítems de crecimiento personal y propósito en la vida de la escala de Ryff.

e) Conclusiones Y Proyección.

Los resultados de la investigación proporcionan evidencia que no hay una relación entre el tipo de liderazgo ejercido por el entrenador/a y el bienestar psicológico de los/las voleibolistas, excepto en 4 resultados en el equipo de la UCSC, que muestran una fuerte relación. Esto muestra que, a pesar de que los resultados en forma general no tienen relación, al haber datos que sí la tengan, se puede decir que el liderazgo podría influir en el bienestar psicológico de los y las deportistas, por lo que este estudio sirve de forma preliminar para futuras investigaciones.

Como proyecciones para el futuro se podría realizar esta misma investigación, pero en condiciones “normales”, es decir sin pandemia, ya que en este estudio la mayoría de los equipos no han tenido entrenamientos normales ni campeonatos en 2 años, lo que hace que esté sesgado. Además, se puede aplicar la investigación a otros deportes ya sea colectivos o individuales. Es posible que cambiando la modalidad a un contexto fuera de pandemia o cambiando el deporte den resultados diferentes a los obtenidos.

Referencias Bibliográficas

1. Berlanga, V. (2012). Cómo aplicar las pruebas paramétricas bivariadas t de Student y ANOVA en SPSS. Caso práctico. *REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 5(2), 83-100c. <https://doi.org/10.1344/reire2012.5.2527>
2. Bracho, O. García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional Some Theoretical Considerations About Transformational Leadership. *Telos*, 15(2), 165–177. <http://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf> <http://redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>
3. Cabargas, M. (2014). Bienestar psicológico y motivación en hockeyistas amateurs, que estudian/trabajan y deben cumplir con una rutina de alto rendimiento para representar a Chile en el hockey césped. *LIMINALES. Escritos sobre psicología y sociedad*, Vol. 1, 19–45.
4. Candelo, M. (2019). *Estrategias que favorecen el bienestar psicológico de los deportistas, desde la perspectiva de psicólogos deportivos*. Universidad de San Buenaventura Colombia.
5. Cantón, E. Checa, I. Vellisca, M. (2015). Bienestar psicológico y ansiedad competitiva: el papel de las estrategias de afrontamiento. *Costarricense de Psicología*, Vol. 34, 71–78. <https://doi.org/0257-1439>
6. Cáseres, M. *Deportistas de alto rendimiento y alto nivel*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Asesoría Técnica Parlamentaria, 2019.
7. Contreras, F. Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 2(39), 152–164.

8. Cortina, C. (2007). Fundamentos técnicos Voleibol. En V. Ramírez (Ed.), *Universidad Nacional Autónoma de México* (1ª ed.).
<https://deportivasfeszaragoza.files.wordpress.com/2008/11/voleibol-fundamentos-tecnicos.pdf>
9. Dagnino, J. (2014). Correlación. *Revista Chilena de Anestesia*, 43(2), 150–153.
10. De La Vega, R. Ruiz, R. Tejero, C. Rivera, M. (2014). Relationship between mood states and performance in elite male volleyball. *Revista de Psicología del Deporte*, 23(1), 49–56.
11. De Matos, V. Saldanha, A. (2016). Liderança e Satisfação no Esporte Escolar: Teste da Hipótese da Congruência do Modelo Multidimensional de Liderança. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36(3), 653–667. <https://doi.org/10.1590/1982-3703001492014>
12. Dell'Antonio, E. Couto, M. (2014). Perfil de liderança de treinadores e desempenho de equipes em competição. *Avaliação Psicológica*, 13(3), 311–316.
13. Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & Van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572–577.
14. Dominguez, S. Romo, T. Palmeros, C. Barranca, A. Del Moral, E. Campos, Y. (2019). Análisis estructural de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff en universitarios mexicanos. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 25(2), 267–285.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.09>
15. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.4 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [mayo, 2021].
16. Fenoy, J. Campoy, L. (2011). Rendimiento deportivo, estilos de liderazgo y evitación experiencial en jóvenes futbolistas almerienses. *Revista de Psicología del Deporte.*, 21, 137–142.
17. Ganga, F. Navarrete, E. (2014). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(67), 456–476.
<https://doi.org/10.31876/revista.v19i67.7438>
18. García, D. Hernández, J., & Espinosa, J. Soler, M. (2020). Salud mental en la adolescencia montevideana: una mirada desde el bienestar psicológico. *Revista Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 182–190.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4068398>
19. Garrido, S. (2019). *ANÁLISIS DE ESTILOS DE LIDERAZGO PREFERIDO, PERCIBIDO Y OBSERVADO A TRAVÉS DE UNA ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE LIDERAZGO PARA EL DEPORTE (LSS) EN UN CLUB DEPORTIVO PRIVADO DE SANTIAGO* [Universidad Andrés Bello]. <https://www.csd.gob.es/es/alta-competicion/deporte-de-alto-nivel-y-alto-rendimiento>
20. Hernandez, R. Fernandez, C. Baptista, M. (2010). Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. En *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>
21. Hernandez, R. Fernandez, C. Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
22. Hernández, A. (2005). *PSICOLOGÍA DEL DEPORTE VOL. I FUNDAMENTOS*. EDITORIAL WANCEULEN, S.L.
23. Jiménez, S. L. A. (2010). El buen entrenador como experto adaptativo que lidera al

- grupo. *Revista de Psicología del Deporte. Revista de Psicología del Deporte*, 19, n, 9–21. <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=235116414001>
24. Kausel, E. Manzi, J. (2010). Análisis de las propiedades métricas de un cuestionario basado en la teoría tridimensional de liderazgo. *Estudios de Administración*, 17, 51–87.
 25. León, P. González, O. Aguayo, Y. Arruza, J. (2018). La relación entre el tipo de liderazgo de los entrenadores de remo de banco fijo, el número de regatas remadas y la satisfacción de sus deportistas. *Scientific Technical Journal*, IV, 462–479. <https://doi.org/https://doi.org/10.17979/sportis.2018.4.3.3416>
 26. León, P. (2014). *Estilo De Liderazgo Y Satisfacción De Los Deportistas: Análisis Y Valoración De Los Comportamientos De Los Entrenadores Y Su Relación Con La Satisfacción De Los Remeros De Banco*
Fijfile:///C:/Users/Danny/Documents/Tesis/PATXILENTHESISLASTVERSION.pdf
(Tra. Universidad Del País Vasco).
 27. López, N. Bermeo, J. (2020). *PERCEPCIÓN DE BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LAS MODALIDADES INDIVIDUAL Y GRUPAL DE UNA PRÁCTICA DEPORTIVA*. Santo Tomás de Colombia.
 28. Losada, E. Rocha, D. Castillo, L. (2012). Relación entre cohesión y liderazgo en equipos deportivos del departamento de Boyacá - Colombia. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 12(1), 33–44. <https://doi.org/10.4321/s1578-84232012000100004>
 29. Marcén, C. Gimeno, F. Gómez, C. (2016). Adaptación de la Escala de Liderazgo para el Deporte (LSS) para deportistas y entrenadores de un centro de tecnificación. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 16(3), 21–32.
 30. Mata, R. DaSilva, A. (2013). Winning or not winning: The influence on coach-athlete relationships and goal achievement. *Journal of Human Sport and Exercise*, 8(4), 986–995. <https://doi.org/10.4100/jhse.2013.84.09>
 31. Mayordomo, T. Sales, A. Satorre E. y Meléndez, J. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico*, Vol 14, 101–112. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.bpfe>
 32. Melero, F. (2014). Estudio de las variables que participan en los estilos de baloncesto desde el modelo multidimensional. *Liminales. Escritos sobre psicología y sociedad*, 71–94.
 33. Molero, F. Recio, P. Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495–501. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20667281>
 34. Molina, J. Castillo, I. Pablos, C. (2007). Y Práctica Deportiva En Universitarios. *Motricidad. European Journal of Human Movement*, Vol. 18, 79–91.
 35. Moreno, R. Martínez, A. Zurita, F. San Roman, S. (2017). La influencia del liderazgo del entrenador en los deportistas. *European Journal of Child Development, Education and Psychopathology*, Volumen 5, 73–84. <https://doi.org/10.30552/ejpad.v5i2.49>
 36. Moreno, R. (2017). *Estudios de variables motivacionales y de liderazgo y su relación con el bienestar y malestar en fútbol categoría juvenil en la comarca de La Safor* [Universidad de Valencia]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/exttes?codigo=157087>
 37. Muratori, M. Zubieta, E. Ubillos, S. Gozáles, J. Bobowik, M. (2015). Felicidad y Bienestar Psicológico: Estudio Comparativo Entre Argentina y España. *PSYKHE*, Vol. 24, 1–18.
 38. Páramo, M. Straniero, C. García, C. Torrecilla, N. Gómez, E. (2012). Bienestar

- psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 7–21. <https://doi.org/10.11144/175>
39. Pérez, A. (2015). Las formas del deporte contemporáneo: tipos de deportistas y modelos deportivos en España. *Anduli*, 14, 79–98. <https://doi.org/10.12795/anduli.2015.i14.05>
 40. Pineda, C. Castro, J. Chaparro, R. (2017). Estudio psicométrico de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en adultos jóvenes colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 16(1), 45–55. <https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi16-1.epeb>
 41. Prentice, W. C. H. (2004). Comprendiendo el liderazgo. *Harvard Business Review*, 90–98.
 42. Pulido, J. Sánchez-Oliva, D. Sánchez-Miguel, P. Leo, F. García-Calvo, T. (2016). INFLUENCIA DE LA FORMACIÓN DE LOS ENTRENADORES SOBRE LA MOTIVACIÓN DE LOS DEPORTISTAS. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, Vol. 16 (6), 685–702. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15366/rimcafd2016.64.005>
 43. Reyes , M. Raimundi, M. Gomez, L. (2012). Programa de entrenamiento en habilidades psicológicas en jugadoras de voleibol de alto rendimiento. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 12(1), 9–16. <https://doi.org/10.4321/s1578-84232012000100001>
 44. Riera, J. (1997). Acerca del deporte y el deportista. *Revista de Psicología del Deporte*, 6(1), 127–138.
 45. Rojas, M. (2015). Tipos de investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista Electronica de Veterinaria*, 16(1), 1–14.
 46. Romero, A. García-Mas, A. Brustad, R. (2009). Estado del arte, y perspectiva actual del concepto de bienestar psicológico en psicología del deporte. *Revista Latinoamericana de Psicología*, Vol. 41, 335–347. <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=80511496011>
 47. Roza, S. Abaunza, M. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *Avances en Enfermería*, 2, 62–72.
 48. Ruiz, R. (2007). Características de liderazgo en el deporte del judo. *Revista de Psicología del Deporte*, 16(1), 9–24.
 49. Scariot, E. (2019). *Bienestar Psicológico y Motivación Académica en Adolescentes de la Escuela Normal Superior Mariano Etchegaray*. Abierta Interamericana.
 50. Soler, J. Moreno, L. Díaz, O. Escolano, E. Rodríguez, A. (2016). *Inteligencia Emocional y Bienestar II* (1ª ed.). Ediciones Universidad San Jorge.
 51. Soliveréz, V. Sabatini, M. M. y G., & Walker, G. (2010). Evaluación del bienestar psicológico en adultos mayores y adultos jóvenes de la ciudad de Mar del Plata. *II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR.*, 222–223. <https://www.aacademica.org/000-031/88>
 52. Valdés, M. (1991). Dos Aspectos En El Concepto De Bienestar. *Doxa*, N° 9, 69–89. <https://doi.org/10.14198/DOXA1991.9.03>
 53. Véliz, A. (2012). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico y su estructura factorial en universitarios Chilenos. *Psicoperspectivas*, 11(2), 143–163. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol11-issue2-fulltext-196>
 54. Vielma, J. Alonso, L. (2010). Psicológico Subjetivo . *Educere*, 14(49), 265–275.

55. Villa, I. Zuluaga, C. Restrepo, L. (2013). Propiedades psicométricas del cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-12 en una institución hospitalaria de la ciudad de Medellín. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 31(3), 532–545.

Anexos

Escala De Liderazgo En El Deporte / Leadership Scale For Sport (LSS)

Descripción:

Escala utilizada para identificar el tipo de entrenador/a, consta de 26 preguntas. Las cuales se responden seleccionando solo el concepto con el que se sienta identificado/a.

1. Entrenamiento e instrucción.	1 - 4 - 6 - 10 - 13 - 15 - 17 - 21 - 24 - 25
2. Conducta democrática.	2 - 7 - 11 - 14 - 16 - 18 - 22 - 26
3. Apoyo social.	3 - 5 - 9 - 19 - 23
4. Feedback positivo.	8 - 12 - 20

Instrucciones:

- Recordar leer bien antes de contestar cada enunciado.
- Marque solo una respuesta por pregunta.
- Primer y segundo cuestionario enfocado a los deportistas.
- Tercer cuestionario enfocado a los entrenadores.

LSS1: Esta escala busca comprender cómo el/la deportista le gustaría que fuera su entrenador/a, para ello cada pregunta será acompañada por el siguiente enunciado. **“Personalmente prefiero que mi entrenador...”**

1. Haga que los deportistas trabajen todo lo que sean capaces.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
2. Pregunte a los deportistas por su opinión acerca de la estrategia en competiciones.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.

3. Ayude a los deportistas en sus problemas personales.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
4. Explique a cada deportista las técnicas y tácticas del deporte.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
5. Ayude a los miembros del grupo a resolver los conflictos que haya entre ellos.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
6. Preste una atención especial a la corrección de los errores del deportista.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
7. Cuento con la aprobación del grupo en los asuntos importantes antes de decidir.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
8. Le diga al deportista cuando lo ha hecho particularmente bien.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
9. Se preocupe por el bienestar de los deportistas.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
10. Instruya individualmente a cada deportista en las habilidades del deporte.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
11. Deje intervenir a los deportistas en las tomas de decisión.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
12. Haga que los deportistas sean premiados por sus buenos resultados.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
13. Piense por adelantado lo que se debe hacer.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.

14. Anime a los deportistas a realizar sugerencias acerca de como realizar los entrenamientos.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
15. Explique a cada deportista lo que se debe y no se debe hacer.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
16. Deje a los deportistas establecer sus propios objetivos.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
17. Espere que cada deportista cumpla con su asignación de trabajo hasta el último detalle.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
18. Deje que el deportista lo intente a su manera incluso si esto lleva consigo el cometer errores.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
19. Anime al deportista para que confíe en el entrenador.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
20. Exprese su aprecio cuando el deportista realiza una buena ejecución.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
21. Proporcione instrucciones específicas a cada deportista de lo que debe hacer en cada situación.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
22. Pida la opinión de los deportistas en los asuntos importantes de los entrenamientos.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
23. Fomente las relaciones personales e informales con los deportistas.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.

24. Haga lo necesario para que se coordinen los esfuerzos de los deportistas.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
25. Explique a cada deportista su contribución final en el conjunto.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
26. Deje que los deportistas decidan estrategias de competición.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.

LSS2: Esta escala busca comprender cómo el/la deportista considera a su entrenador/a, para ello cada pregunta será acompañada por el siguiente enunciado. **“Personalmente considero que mi entrenador actual...”**

1. Haga que los deportistas trabajen todo lo que sean capaces.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
2. Pregunte a los deportistas por su opinión acerca de la estrategia en competiciones.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
3. Ayude a los deportistas en sus problemas personales.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
4. Explique a cada deportista las técnicas y tácticas del deporte.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
5. Ayude a los miembros del grupo a resolver los conflictos que haya entre ellos.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
6. Preste una atención especial a la corrección de los errores del deportista.				

Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
7. Cuento con la aprobación del grupo en los asuntos importantes antes de decidir.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
8. Le diga al deportista cuando lo ha hecho particularmente bien.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
9. Se preocupe por el bienestar de los deportistas.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
10. Instruya individualmente a cada deportista en las habilidades del deporte.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
11. Deje intervenir a los deportistas en las tomas de decisión.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
12. Haga que los deportistas sean premiados por sus buenos resultados.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
13. Piense por adelantado lo que se debe hacer.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
14. Anime a los deportistas a realizar sugerencias acerca de como realizar los entrenamientos.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
15. Explique a cada deportista lo que se debe y no se debe hacer.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
16. Deje a los deportistas establecer sus propios objetivos.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
17. Espere que cada deportista cumpla con su asignación de trabajo hasta el último detalle.				

Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
18. Deje que el deportista lo intente a su manera incluso si esto lleva consigo el cometer errores.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
19. Anime al deportista para que confíe en el entrenador.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
20. Exprese su aprecio cuando el deportista realiza una buena ejecución.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
21. Proporcione instrucciones específicas a cada deportista de lo que debe hacer en cada situación.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
22. Pida la opinión de los deportistas en los asuntos importantes de los entrenamientos.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
23. Fomente las relaciones personales e informales con los deportistas.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
24. Haga lo necesario para que se coordinen los esfuerzos de los deportistas.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
25. Explique a cada deportista su contribución final en el conjunto.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
26. Deje que los deportistas decidan estrategias de competición.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.

LSS3: Esta escala busca comprender cómo el/la entrenador/a se percibe, para ello cada pregunta será acompañada por el siguiente enunciado. **“Como entrenador, yo...”**

1. Haga que los deportistas trabajen todo lo que sean capaces.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
2. Pregunte a los deportistas por su opinión acerca de la estrategia en competiciones.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
3. Ayude a los deportistas en sus problemas personales.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
4. Explique a cada deportista las técnicas y tácticas del deporte.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
5. Ayude a los miembros del grupo a resolver los conflictos que haya entre ellos.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
6. Preste una atención especial a la corrección de los errores del deportista.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
7. Cuente con la aprobación del grupo en los asuntos importantes antes de decidir.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
8. Le diga al deportista cuando lo ha hecho particularmente bien.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
9. Se preocupe por el bienestar de los deportistas.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
10. Instruya individualmente a cada deportista en las habilidades del deporte.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.

11. Deje intervenir a los deportistas en las tomas de decisión.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
12. Haga que los deportistas sean premiados por sus buenos resultados.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
13. Piense por adelantado lo que se debe hacer.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
14. Anime a los deportistas a realizar sugerencias acerca de como realizar los entrenamientos.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
15. Explique a cada deportista lo que se debe y no se debe hacer.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
16. Deje a los deportistas establecer sus propios objetivos.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
17. Espere que cada deportista cumpla con su asignación de trabajo hasta el último detalle.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
18. Deje que el deportista lo intente a su manera incluso si esto lleva consigo el cometer errores.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
19. Anime al deportista para que confíe en el entrenador.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
20. Expresé su aprecio cuando el deportista realiza una buena ejecución.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
21. Proporcione instrucciones específicas a cada deportista de lo que debe hacer en cada situación.				

Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
22. Pida la opinión de los deportistas en los asuntos importantes de los entrenamientos.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
23. Fomente las relaciones personales e informales con los deportistas.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
24. Haga lo necesario para que se coordinen los esfuerzos de los deportistas.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
25. Explique a cada deportista su contribución final en el conjunto.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.
26. Deje que los deportistas decidan estrategias de competición.				
Siempre.	A menudo.	Ocasionalmente.	Raramente.	Nunca.

Escala Ryff

Descripción: Los ítems seleccionados para versión de 29 ítems se presentan resaltados en negrita y los ítems inversos se presentan en letra cursiva. Se responde seleccionando solo el concepto con el que se sienta identificado/a.

Instrucciones:

- Recordar leer bien antes de contestar cada pregunta.
- Marque solo una respuesta por pregunta.

Autoaceptación: **Ítems 1, 7, 13, 19, 25, y 31.**
Relaciones positivas: *Ítems 2, 8, 14, 20, 26, y 32.*
Autonomía: *Ítems 3, 4, 9, 10, 15, 21, 27, y 33.*
Dominio del entorno: **Ítems 5, 11, 16, 22, 28, y 39.**
Crecimiento personal: *Ítems 24, 30, 34, 35, 36, 37, y 38.*
Propósito en la vida: **Ítems 6, 12, 17, 18, 23 y 29.**

Los ítems inversos se presentan en letra cursiva.
Los ítems seleccionados para la versión de 29 ítems se presentan resaltados en negrita.

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff					
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.					

Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
9. <i>Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.</i>					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
10. Me juzgo por lo que yo creo importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.					
11. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
12. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
13. Si tuviera la oportunidad, hay muchas de mí mismo que cambiaría.					
14. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
15. <i>Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.</i>					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
16. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
17. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.

18. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
19. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.					
20. Me parece que la mayor parte de las tienen más amigos que yo.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
21. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
22. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
23. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	
24. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
25. En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.					
26. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
27. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.

28. Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.					
29. No tengo claro que es lo que intento conseguir en la vida diaria.					
30. Hace mucho tiempo que dejé de intentar grandes mejoras o cambios en mi vida.					
31. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
32. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
33. A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.					
34. No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.					
35. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo					
36. <i>Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.</i>					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	
37. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
38. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.
39. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.					
Totalmente de acuerdo.	Bastante de acuerdo.	Muy de acuerdo.	Moderadamente de acuerdo.	Poco de acuerdo.	Totalmente en desacuerdo.

