



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

TRABAJO DE FIN DE GRADO

AUTOCONOCIMIENTO DEL ENTRENADOR DE VOLEIBOL COMO MEDIO FACILITADOR DE LOS PROCESOS DE INTERACCION Y FEEDBACK CON LOS JUGADORES

Grado de Educación primaria

Curso académico: 2023 – 2024

Autor: Yeray Armesto Cabañas

Tutor: David Fernández Atienzar

Resumen:

En el presente trabajo hablaremos sobre la importancia que tiene el autoconocimiento para los entrenadores de voleibol y el feedback que estos dan a sus jugadores, contrastando con diferentes autores.

Durante el mismo se llevan a cabo estudios con encuestas a jugadores de diferentes niveles para que el entrenador pueda conocer su propio grado de conocimiento y la calidad de feedback que sus jugadores reciben.

Palabras clave:

Feedback, autoconocimiento, entrenador, jugadores, psicología, voleibol.

Índice

I. Introducción	4
A. Contextualización.....	4
B. Justificación de la investigación	4
C. Objetivos del estudio	5
D. Preguntas de investigación	7
E. Metodología.....	8
II. Marco Teórico.....	10
A. Autoconocimiento del entrenador de voleibol.....	10
A.1 Definición y componentes del autoconocimiento.....	10
A.2 Importancia del autoconocimiento en el contexto deportivo.....	11
A.3 Habilidades técnicas/tácticas y estilos de liderazgo del entrenador.....	14
A.4 Aplicaciones prácticas en el entrenamiento de voleibol.....	16
A.5 Evaluación del nivel de autoconocimiento: Instrumentos y métodos.....	17
B. Interacción entrenador-jugadores.....	18
B.1 Teoría del aprendizaje social de Albert Bandura.....	18
B.2 Impacto de la interacción en el desarrollo de los jugadores.....	19
B.3 Relación entre autoconocimiento del entrenador y calidad de interacción20	
B.4 Construcción del ambiente psicológico del equipo.....	22
B.5 Evaluación de la calidad de interacción: métodos de observación y retroalimentación.....	24
C. Teorías de desarrollo en el deporte colectivo.....	25
C.1 Modelos de formación de equipos en el deporte.....	25
C.2 Teoría de desarrollo de equipos de Bruce Tuckman.....	26
C.3 Colectividad y rendimiento en el voleibol.....	27
C.4 Influencia del autoconocimiento del entrenador en la cohesión del equipo.....	28
C.5 Estrategias de desarrollo integral en el deporte colectivo.....	29
IV. Metodología	30
A. Tipo de investigación	30
B. Participantes y muestra	32
C. Instrumentos de recolección de datos	33
D. Procedimiento de recopilación y análisis de datos	36
V. Resultados	38
A. Resultados cuantitativos	38
B. Patrones de interacción identificados	42
C. Resultados cualitativos.....	44
VI. Discusión	45
A. Interpretación de los resultados	45
B. Relación entre el autoconocimiento del entrenador y la interacción con los jugadores	47
VII. Conclusiones	48
A. Recapitulación de hallazgos clave	48
B. Aplicaciones prácticas.....	49
VIII. Referencias Bibliográficas.....	50
IX. Anexos	52

Introducción:

A. Contextualización:

El voleibol, como deporte en equipo, requiere de una coordinación precisa, habilidades técnicas avanzadas y un profundo entendimiento de la dinámica de grupo. En este contexto, el papel del entrenador se vuelve fundamental, ya que no solo es responsable de enseñar la técnica y táctica, sino también de manejar las emociones, motivar y ayudar en el crecimiento personal de los jugadores. El éxito del entrenador no solo depende de su conocimiento técnico y táctico, sino también de su habilidad para establecer relaciones significativas con los jugadores y brindar retroalimentación constructiva. (Schulz, 2002)

Este trabajo se centra en un aspecto muy importante del entrenamiento deportivo: el conocimiento personal del entrenador y cómo esto afecta la forma en que interactúa y da retroalimentación a los jugadores de voleibol. La razón por la que estamos investigando esto es porque queremos entender cómo la conciencia y comprensión que tiene el entrenador sobre sí mismo tiene un impacto directo en la calidad de las relaciones con los jugadores y, por lo tanto, en el rendimiento del equipo.

B. Justificación de la investigación:

Diferentes autores como Vygotsky (1926) dan una gran importancia a la pedagogía en el desarrollo de los jóvenes en todos sus ámbitos y en lo deportivo no iba a ser menos. Comprender cómo el autoconocimiento puede actuar como un facilitador en las interacciones cotidianas y en el feedback proporcionado, permitirá a los entrenadores mejorar sus prácticas y, por lo tanto, contribuir al desarrollo positivo de los jugadores y al éxito del equipo.

Al ser un entrenador joven creo que este trabajo me puede hacer mejorar en mis futuros entrenamientos y conseguir mejores resultados con mis jugadores, ya que gracias a este documento podré ver puntos débiles y fuertes de mi faceta como entrenador.

C. Objetivos del estudio:

1. Explorar el grado de autoconocimiento como entrenador de voleibol.

Realizar un análisis detallado de la percepción que tienen los entrenadores de voleibol sobre sí mismos incluyendo sus fortalezas y debilidades individuales, sus estilos de liderazgo, y su conciencia de cómo su personalidad y comportamiento impactan en la dinámica del equipo, con el fin de identificar patrones de autoconocimiento. Establecer una base para comprender la variabilidad en la forma en que los entrenadores se perciben a sí mismos.

Todos estos datos los recoge Slegers (2021), entrenador de fútbol en Holanda, y dando una gran importancia al autoconocimiento y es su utilidad para la mejora tanto personal como de los propios jugadores. Ya que como él dice, conocerse como entrenador nos hará comprender mejor a nuestros jugadores y sacarles el máximo rendimiento tanto en competición como en entrenamientos.

Este autoconocimiento hará que disfrutes más de todos los procesos por los cuales pasa un equipo, lo cual hará que estes más motivado en el trabajo.

El mismo Slegers (2021), el cual pertenece a otro deporte, pero me parece aplicable a cualquiera es la siguiente:

‘Un mayor autoconocimiento proporciona una mejor base para el acompañamiento del equipo’.

2. Analizar como el autoconocimiento influye en las interacciones con los jugadores.

Gracias a tener un buen autoconocimiento sobre tu trabajo las interacciones con los jugadores serán más adecuadas, tanto al tipo de jugador, como al momento, ya sea en partido o en un entrenamiento.

Un autor relevante en este contexto es Wooden y Jaimison(2005), famoso entrenador de baloncesto, cuyas enseñanzas subrayan la importancia de la comunicación respetuosa y la comprensión individualizada de los jugadores. Su filosofía destaca cómo la calidad de las interacciones puede ser un determinante crítico para el rendimiento y la cohesión del equipo.

Dentro de este punto podemos diferenciar diferentes factores:

- Patrones de comunicación: analizar cómo los entrenadores que se conocen bien se comunican con los jugadores, lo que incluye su capacidad para mostrar empatía, claridad y adaptabilidad para varias maneras de aprender entre jugadores.
- Facilidad para adaptarse: examinar el impacto que las preferencias y tendencias personales de un entrenador tienen en su habilidad para adaptarse a las necesidades de los jugadores, promoviendo una atmósfera inclusiva y solidaria.
- Examinar la influencia en la motivación: analizar cómo el autoconocimiento del entrenador incide en su capacidad para motivar a los jugadores, comprendiendo cómo las palabras y acciones del entrenador pueden influir en la confianza y la autoestima de los atletas
- Explorar la percepción de los jugadores: obtener la perspectiva de los jugadores mediante encuestas y entrevistas para entender cómo perciben la calidad de la interacción con el entrenador en función del grado de autoconocimiento manifestado por este.

3. Evaluar la relación entre el conocimiento personal del entrenador y la efectividad de la retroalimentación proporcionada a los jugadores:

Cuando un entrenador tiene un buen autoconocimiento, puede utilizar esta información para mejorar su forma de comunicarse y brindar retroalimentación efectiva a los jugadores. La retroalimentación es esencial en el desarrollo de los jugadores, ya que les ayuda a identificar áreas de mejora y a fortalecer sus habilidades existentes.

Cuando un entrenador tiene un buen autoconocimiento, puede adaptar su estilo de retroalimentación a las necesidades individuales de cada jugador. Esto implica tener en cuenta las diferencias de personalidad, motivación y estilo de aprendizaje de cada jugador. Además, un entrenador con un buen autoconocimiento también es más consciente de cómo sus propias emociones y actitudes pueden afectar la forma en que se comunica con los jugadores.

En resumen, evaluar la relación entre el autoconocimiento del entrenador y la efectividad del feedback proporcionado a los jugadores es fundamental para mejorar el rendimiento y el desarrollo de los jugadores. Un entrenador que se conoce a sí mismo puede ser más empático, comprensivo y eficaz al brindar retroalimentación a sus jugadores, lo que puede tener un impacto positivo en su crecimiento y éxito deportivo.

4. Identificar estrategias para mejorar el autoconocimiento del entrenador.

Este objetivo busca dar recomendaciones prácticas y específicas para ayudar a los entrenadores a conocerse mejor a sí mismos. Se centra en que el conocimiento no siempre es el mismo si no que este aumenta y cambia con el tiempo mediante estrategias específicas.

- Revisión de prácticas de autoevaluación: Explorar la efectividad de diversas herramientas y métodos de autoevaluación que permitan a los entrenadores reflexionar sobre su desempeño, personalidad y estilo de liderazgo.
- Entrenamiento en habilidades de inteligencia emocional: Investigar y proponer programas de capacitación que ayuden a los entrenadores a desarrollar habilidades de inteligencia emocional, permitiéndoles comprender y gestionar mejor sus propias emociones y las de los jugadores.
- Fomentar la retroalimentación externa: Sugerir la implementación de sistemas de retroalimentación 360 grados, donde el entrenador reciba evaluaciones no solo de los jugadores, sino también de colegas y otros miembros del personal técnico.
- Incorporar la auto-reflexión en la planificación: Promover la inclusión sistemática de procesos de auto-reflexión en la planificación del entrenamiento, de modo que los entrenadores revisen regularmente su desempeño y ajusten sus enfoques según sea necesario.

D. Preguntas de investigación

1. ¿En qué medida los entrenadores de voleibol son conscientes de sus propias habilidades, limitaciones y estilos de comunicación?

Esta pregunta busca explorar el grado de autoconocimiento presente en los entrenadores de voleibol. A través de métodos como encuestas y entrevistas, se indagará en la percepción que los entrenadores tienen sobre sus competencias técnicas, habilidades interpersonales, y cómo se perciben en su rol de líderes. La respuesta a esta pregunta proporcionará una evaluación inicial del nivel de conciencia que los entrenadores tienen sobre sí mismos.

2. ¿Cómo afecta el nivel de autoconocimiento del entrenador a la dinámica de interacción con los jugadores durante las sesiones de entrenamiento y competiciones?

Esta pregunta se centra en la aplicación práctica del autoconocimiento durante las interacciones cotidianas. Observaciones directas, análisis de video y retroalimentación de los jugadores se utilizarán para comprender cómo el autoconocimiento del entrenador influye en su

comportamiento, toma de decisiones y estilo de comunicación durante las diferentes fases de entrenamiento y competición.

3. ¿Existe una correlación entre el grado de autoconocimiento del entrenador y la percepción de los jugadores sobre la utilidad y efectividad del feedback recibido?

Esta pregunta busca explorar la relación entre el autoconocimiento del entrenador y la efectividad percibida del feedback por parte de los jugadores. Encuestas y entrevistas con los jugadores permitirán evaluar si existe una conexión entre el grado de autoconocimiento del entrenador y la utilidad percibida de la retroalimentación proporcionada. Además, se analizará cómo la percepción del feedback impacta en la motivación y el rendimiento de los jugadores.

E. Metodología:

A. Tipo de investigación

Este estudio adoptará un enfoque mixto, combinando elementos cuantitativos y cualitativos. La inclusión de ambos métodos permitirá una comprensión más completa y holística de la relación entre el autoconocimiento del entrenador y los procesos de interacción y feedback con los jugadores de voleibol.

- Investigación Cuantitativa: Se utilizarán encuestas estructuradas para recopilar datos cuantitativos sobre la percepción del autoconocimiento por parte de los entrenadores y la efectividad percibida del feedback por parte de los jugadores.
- Investigación Cualitativa: Las entrevistas semiestructuradas con entrenadores serán esenciales para obtener información detallada sobre las experiencias individuales y las percepciones.

B. Participantes y muestra

- Entrenadores de Voleibol: Se seleccionará una muestra representativa de entrenadores de voleibol de distintos niveles de experiencia y contextos competitivos.
- Jugadores de Voleibol: Se incluirán jugadores de diferentes edades y niveles de habilidad (jugadoras alevines, 10-12 años y jugadores cadetes 14-16 años). La participación de jugadores permitirá una comprensión más completa de cómo el autoconocimiento del entrenador influye en su experiencia de entrenamiento y desarrollo deportivo.

C. Instrumentos de recolección de datos

- Encuestas para Entrenadores: Cuestionarios estructurados evaluarán el grado de autoconocimiento de los entrenadores, abordando aspectos como habilidades técnicas, estilos de liderazgo y percepción de su propia efectividad, este tipo de cuestionario lo rellenare yo y otros entrenadores, los demás responderán a las preguntas o ítems teniendo en cuenta que el sujeto hacia el que se refieren las preguntas soy yo, Yeray Armesto.
- Encuestas para Jugadores: Los jugadores responderán a encuestas que explorarán su percepción sobre la calidad de la interacción con el entrenador, la utilidad del feedback y su satisfacción general con el ambiente de entrenamiento.

D. Procedimiento de recopilación y análisis de datos

- Recopilación de Datos Cuantitativos: Las encuestas se administrarán de manera electrónica o presencial, según la disponibilidad y preferencias de los participantes. Se utilizarán herramientas estadísticas para analizar los datos cuantitativos, identificando patrones y correlaciones significativas.
- Recopilación de Datos Cualitativos: Las entrevistas se llevarán a cabo de manera individual y serán grabadas para su posterior transcripción. El análisis cualitativo se realizará mediante la codificación temática, permitiendo la identificación de patrones, tendencias y aspectos relevantes emergentes.

Resultados

La fase de resultados presentará hallazgos cuantitativos y cualitativos, proporcionando una visión integral de la relación entre el autoconocimiento del entrenador, la interacción con los jugadores y la efectividad del feedback.

II. Marco Teórico

A. Autoconocimiento del Entrenador de Voleibol

A.1 Definición y Componentes del Autoconocimiento

Según la RAE (Real Academia de la lengua Española) la definición de autoconocimiento es la siguiente: Conciencia de sí mismo.

Goleman (1996) nos habla del autoconocimiento como uno de los atributos de la inteligencia emocional y lo define de la siguiente manera: 'La habilidad para comprender tus propias emociones. Tener autoconocimiento significa entender tus fortalezas personales, debilidades, valores, metas y el impacto en los demás'.

Según Goleman (1996) los componentes del autoconocimiento serían los siguientes:

- Fortalezas personales: Es una capacidad innata de comportarse, pensar y sentir que es real y energizante de la persona, y conlleva un funcionamiento, desarrollo y rendimiento idóneos.
- Debilidades: Son hábitos, pensamientos y conductas negativas que impiden llevar a cabo tareas de manera positiva, lograr metas y conseguir aquello que se quiere conseguir
- Valores: Sustentan a la persona y le hacen único.
- Metas: Objetivos a lograr, ya sea en diferentes plazos de tiempo, es decir son las razones por las cuales las personas llevan a cabo sus acciones.
- Impacto en los demás: Gracias al autoconocimiento nuestras acciones que puedan influir a más gente se llevaran a cabo con empatía.

La importancia del auto conocimiento según Daniel Goleman reside en lo siguiente: siempre sabremos nuestras emociones, además de la forma en la que nuestras propias acciones pueden afectar a quienes tenemos cerca.

A.2 Importancia del Autoconocimiento en el Contexto Deportivo

El auto conocimiento influirá en diferentes factores para un entrenador deportivo, los factores más importantes son los siguientes:

- Liderazgo: los postulados socráticos basaban sus enseñanzas en el conocimiento de uno mismo, haciendo que su sabiduría, la cual quería transmitir a sus 'pupilos' fuese la base de sus enseñanzas.

Los psicólogos Luft e Ingham (1955) crearon la ventana de JOHARI la cual es una herramienta muy útil para ver como los demás te perciben a ti, y así poder comprobar si realmente eres un líder para aquellos a quienes quieres dirigir.

Se divide en 4 areas:

- Área ciega
- Área desconocida
- Área oculta
- Área abierta



Imagen tomada de Ceolevel.com

Teniendo en cuenta estas áreas y haciendo un buen uso de esta herramienta nos podremos convertir en unos líderes para los deportistas, pero para poder llevarlo a cabo necesitamos tener un buen autoconocimiento.

Por lo tanto, tener un autoconocimiento bueno hace que los líderes sean mejor valorados para quienes los siguen, ya que un entrenador que se conozca a sí mismo será una figura de referencia para sus jugadores.

- Toma de decisiones y adaptabilidad:

Dorrington (2000) en su tesis "Decision Making in Sport: A Cognitive Perspective", habla sobre la toma de decisiones y la necesidad de adaptabilidad en situaciones dinámicas.

Nos dice que el conocerse bien para un entrenador es positivo, ya que sabrá como salir de ciertas situaciones gracias a sus conocimientos propios y lo que sabe de las personas a las que dirige en el deporte.

Las decisiones de un líder para un grupo son vitales ya que en ciertos momentos la situación dependerá del entrenador, en el ámbito deportivo, si el entrenador se hace ver como una persona que se conoce a sí mismo y que tiene la situación controlada los jugadores tendrán más confianza en este, por lo tanto, llevarán a cabo sus acciones con menos presión y con más confianza, tanto en sí mismo como en el entrenador.

En resumen, el conocerte bien a ti mismo te hará verte como un buen líder para los jugadores, los cuales acatarán mejor tus decisiones gracias a verte bien posicionado dentro de tu rol.

- Relaciones positivas y desarrollo como entrenador y de los jugadores:

Wooden (2005), uno de los mejores entrenadores de baloncesto universitario, afirmaba que la relación entre entrenadores y jugadores era fundamental para que el equipo trabajara de manera correcta y conseguir la victoria.

Él intentaba siempre transmitirles un mensaje de confianza para lograr sus propósitos con ellos, se hacía ver como un buen líder, ya que se conocía a sí mismo y a sus jugadores, este factor creaba un clima positivo de trabajo.

Tener una relación positiva con los jugadores hace que ellos confíen más en ti y que su mejora sea positiva, aun siendo un entrenador estricto sus jugadores lo recuerdan con cariño y como un gran entrenador.

Habla de crear un vínculo entre jugadores y entrenador y así todos poder remar en el mismo sentido, haciendo que las metas del entrenador y de los propios jugadores sean las mismas, ya que cuando se rema en la misma dirección es más fácil lograr el objetivo.

- Mejora continua y mentalidad de crecimiento:

Dweck (2006) habla de la mentalidad de crecimiento, como las personas van mejorando de manera continua en diferentes ámbitos y no tienen que tener miedo a equivocarse, ya que esto servirá para mejorar en un futuro.

Llevado al ámbito deportivo, tanto entrenadores como jugadores están en continuo desarrollo, siempre se puede mejorar o siempre se puede aprender algo nuevo.

Remarca la importancia de buenos entrenadores, en este caso, para que los jugadores tengan una mejora positiva durante los entrenamientos, aunque el entrenador también tiene que estar dispuesto a mejorar y aprender.

Por lo tanto, un entrenador irá aprendiendo con el paso del tiempo y gracias a sus errores a superar nuevas barreras y no tiene que tener temor a equivocarse, siempre que lo haga con un buen propósito, hoy en día el deporte sigue cambiando cosas y hay que actualizarse para no quedarse fuera.

El siguiente video es de Dweck (2018), en una entrevista hablando de la mentalidad de crecimiento:

https://www.youtube.com/watch?v=cBYMq_gPULc

A.3 Habilidades técnicas/tácticas y estilos de liderazgo del entrenador

El autoconocimiento del entrenador es esencial para entender y desarrollar de las habilidades técnicas vitales y elegir conscientemente el estilo de liderazgo que sean idóneos con su personalidad y con las metas del equipo.

- Habilidades técnicas/tácticas:
 - Desarrollar un plan de entrenamiento:

Muchos son los autores que comparten la idea de que tener un buen plan de entrenamiento es esencial para que las sesiones sean coordinadas entre sí y tengan una coherencia, pero no siempre tenemos que ceñirnos al plan al 100% ya que por diversos motivos podemos cambiar la planificación, ya sea adelantando sesiones o atrasándolas o directamente cambiarla por otra que no estaba planificada.

Mouratoglou (2015), reconocido entrenador de tenis, dice que una de las claves para mejorar el rendimiento de los deportistas se basa en entender sus emociones y motivar a los deportistas, para ello los debemos de conocer y saber sus gustos y motivaciones, para poder adaptar los entrenamientos a sus necesidades y hacer que ellos sean quienes quieran mejorar, para ello tenemos que hacer una planificación adaptada al grupo que tenemos.

- Ajustar la táctica al equipo:

El autoconocimiento puede ser una herramienta valiosa para saber cómo uno reacciona a las diferentes situaciones que se puedan dar en un partido y como ir adaptando la táctica para poder superar ciertas barreras.

Hebert (2022), un importante entrenador de voleibol, cuenta en su bibliografía cómo gracias al auto conocimiento el ajustaba la táctica y decisiones dependiendo de las situaciones, aunque tenía una clara táctica, dependía del equipo que llevará en ese momento, nunca era fija si no que se podía variar teniendo en cuenta diferentes factores, ya fuese por el rival, la situación del equipo en ese momento y otros.

- Buscar un buen desarrollo individual de los jugadores:

Ribó (2016) nos dice que es muy importante tener un gran conocimiento sobre los jugadores para poder sacar un máximo rendimiento de ellos. Aunque él se refiere al baloncesto, esto lo podemos llevar a todos los deportes incluido el voleibol.

Para formar buenos jugadores debemos de tener en cuenta sus necesidades y habilidades, pero también su forma de ser ya que esto influirá en el juego.

- Estilos de liderazgo

Dependiendo de cómo un entrenador lidere a su equipo le podremos clasificar dentro de los siguientes tipos de entrenador definidos por Moreno y Villar (2004):

- Entrenador agresivo:

Suele entrenar y actuar de forma agresiva para tratar de conseguir sus metas. Son fuertes y suelen abusar de la verbalización. Frecuentemente culpan a los deportistas por las derrotas. Suelen personalizar cuando transmiten un mensaje y haciendo que los jugadores se pongan a la defensiva.

- Entrenador inhibido:

No suele actuar personalmente si se presenta un problema. Tiene un lenguaje corporal débil, con los hombros bajos y evita el contacto visual cuando habla con una persona. Tienen miedo a que, si ellos expresan sus pensamientos y sentimientos, esto pueda disgustar o alterar a los deportistas y a sus familias.

- Entrenador autoritario:

Habla de manera tranquila, directamente y siendo claro, y puede mantener el contacto visual con los jugadores. Muestra confianza y seguridad, dice la verdad de lo que piensa, cumple lo que dice y reconoce sus errores.

A.4 Aplicaciones prácticas en el entrenamiento de voleibol

- Personalización de entrenamientos:

El entrenador que se conoce a sí mismo adapta las sesiones de entrenamiento para aprovechar los puntos fuertes y trabaja las áreas de mejora específicas de cada jugador. Al conocer los puntos fuertes y flojos individuales, se diseñan ejercicios y actividades que desafían y ayudan a cada jugador del equipo de manera personalizada.

- Gestión emocional del equipo:

El autoconocimiento permite al entrenador reconocer sus propias emociones y cómo estas afectan también a los jugadores. Aplicar la inteligencia emocional como Goleman (1996) la define, facilita la gestión adecuada de situaciones emocionales, promoviendo un grupo de entrenamiento y competición positivo y que colabora.

- Feedback constructivo y personalizado:

Moller (2016) explora estrategias de feedback constructivo y personalizado, dando importancia a la comunicación positiva entre el entrenador y el jugador, para que el entrenador pueda lograr una mejora haciendo que el jugador trabaje sobre el feedback proporcionado.

- Promoción de un ambiente de confianza:

Wooden (2005) da importancia a la construcción de un ambiente de trabajo basado en la confianza y el respeto mutuo entre entrenador y jugadores, entre ambas posiciones tienen que intentar mantener siempre esta armonía tanto en los entrenamientos como en los partidos.

- Planificación estratégica a largo plazo:

Son muchos los autores que hablan de que un entrenador debe tener unas metas realistas y alcanzables para su equipo para que así no se frustren los jugadores al ver que no las alcanzan. A la hora de plantear estas metas el entrenador tiene que mostrar el autoconocimiento que tiene sobre sí mismo y cuánto conoce al equipo para poder marcar estas metas.

A.5 Evaluación del Nivel de Autoconocimiento: Instrumentos y Métodos

- Entrevistas estructuradas:

Autores como Patton (2015) han utilizado las entrevistas como una herramienta para comprobar el autoconocimiento de los propios individuos.

Las entrevistas son comúnmente utilizadas para con la ayuda de otra persona, poder evaluar el grado de autoconocimiento. Estas consisten en una serie de preguntas prediseñadas para explorar al sujeto en cuestión.

- Cuestionarios de autoevaluación:

Son herramientas que permiten a los individuos evaluar como ellos mismos se ven, cuáles son sus características, habilidades y rasgos de personalidad. Estos cuestionarios pueden abordar diferentes temas, autores como Goldberg (1992) ya las usaron en anteriores estudios.

B. Interacción Entrenador-Jugadores

B.1 Teoría del aprendizaje social de Albert Bandura (1997)

La teoría del aprendizaje social de Albert Bandura puede tener varias aplicaciones y conexiones relevantes con el tema que abordamos en este documento:

Aprendizaje por observación en el entrenamiento:

Un entrenador puede explorar cómo otros entrenadores trabajan con sus equipos para sí el poder ver un trabajo diferente al que él hace, ya que nadie tiene la fórmula perfecta para trabajar todos los aspectos necesarios de un entrenamiento perfecto en el voleibol. Mediante la observación los entrenadores pueden aprender muchas cosas de otros entrenadores de mayor nivel de conocimientos sobre este deporte.

Reacción del comportamiento del entrenador:

El comportamiento del entrenador durante los partidos y durante los entrenamientos es crucial, ya que el entrenador suele ser una referencia para los jugadores, el comportamiento del entrenador y el feedback que transmite a sus jugadores puede tener impacto en el rendimiento de ellos.

Procesos cognitivos en la comunicación:

Muestra cómo procesos cognitivos como la atención y la capacidad para hacer que un mensaje cale en los jugadores influye en la efectividad de lo que quiere transmitir el entrenador a los jugadores, es decir, un buen entrenador es capaz de hacer llegar cualquier mensaje de forma clara a sus jugadores.

Autoeficacia del entrenador:

Comprueba la autoeficacia del entrenador en relación con la toma de las decisiones que incluyen al equipo y en la resolución y gestión de problemas.

Imitación y construcción de un estilo propio:

Los entrenadores tienen que buscar un equilibrio entre todo aquello que quieren conseguir y la manera que tienen para lograrlo, ya sea con ideas propias o con prácticas de otros entrenadores.

B.2 Impacto de la interacción en el desarrollo de los jugadores

- Desarrollo técnico:

Balyi (2013) respalda que una relación positiva entre entrenador y jugador en la que se incluya un feedback claro contribuye a la mejora técnica individual. En los ambientes de entrenamiento donde la comunicación abierta permite a los jugadores comprender y corregir sus habilidades técnicas siempre favorece el desarrollo positivo de los deportistas.

- Desarrollo táctico:

John Lyle (2002) da a entender que si durante las sesiones tácticas los jugadores contribuyen y participan favorece el desarrollo de la inteligencia táctica de los deportistas. También dice que la comunicación constante y el entrenador sobre las tácticas de juegos y el porqué de las tomas de decisiones influyen en la comprensión y aplicación de las estrategias en situaciones reales.

- Desarrollo físico y mental:

Gould (1987) nos cuenta en la revista internacional de Psicología del deporte y el ejercicio que una interacción positiva y el apoyo emocional del entrenador contribuyen a que los jugadores tengan un bienestar mental y emocional. También dice que el ambiente positivo durante los entrenamientos tiene efectos beneficiosos en la salud mental y la motivación lo cual provoca un mejor rendimiento de los jugadores.

- Desarrollo social y emocional

Moller (2016) habla de la importancia que tiene la interacción de los jugadores con los compañeros y el entrenador y cómo está ayuda al desarrollo social y emocional de los deportistas. Si los jugadores construyen relaciones positivas dentro del equipo y con el cuerpo técnico la cohesión grupal y la confianza del grupo se verá mejorada.

B.3 Relación entre autoconocimiento del entrenador y calidad de interacción

- Claridad en la comunicación

Gould (1987) nos comenta que un entrenador que posee un alto nivel de autoconocimiento tiende a comunicarse de manera más efectiva y sincera con sus jugadores. El comprender sus propias fortalezas debilidades y valores le permiten transmitir instrucciones más fácilmente a los jugadores.

También este autor remarca lo importante que es un buen canal de comunicación entre jugadores y entrenador. Tener una buena comunicación dentro del equipo mejorará el rendimiento.

- Feedback constructivo

Según Moller (2016) el autoconocimiento está relacionado con la capacidad que el entrenador tiene para dar un feedback positivo y personalizado a los jugadores. Los entrenadores deben de tener unas preferencias y estilos de comunicación personales, las cuales se adapten tanto al equipo cómo a sus necesidades, para que así el feedback recibido por los deportistas sea más efectivo y motivador.

- Gestión emocional

Bandura (1997) relaciona de forma directa el autoconocimiento del entrenador con la gestión emocional, dice que un entrenador que comprende sus propias emociones puede controlar mejor las situaciones de presión.

Este autocontrol del que nos habla influye de manera directa en los jugadores tanto en los partidos como los entrenamientos, un entrenador que bajo las situaciones de presión sabe controlar sus emociones hará llegar a sus jugadores un mejor clima de trabajo.

- Empatía y conexión personal

Lencioni (2010) habla sobre que los entrenadores que se conocen a sí mismo suelen ser más empáticos y establecen unas mejores conexiones personales con los jugadores creando fuertes lazos de unión.

la empatía facilita la comprensión de las necesidades de los jugadores a nivel individual promoviendo que la interacción jugador entrenador sea de mayor calidad, por lo tanto, un entrenador empático será capaz de expresarse mejor con sus jugadores.

- Adaptabilidad y flexibilidad

Hackman (2013) afirma que el autoconocimiento permite al entrenador que se adapte y reconozca sus propias limitaciones y así este pueda aprender de las nuevas experiencias que surgen en el día a día.

Esta adaptación de la que nos habla contribuye a una interacción con los jugadores más flexible y personal ya que el entrenador intentará hacer de forma más personal sus objetivos creándoles concretamente para sus jugadores.

Los entrenadores que tienen una buena capacidad de adaptación son capaces de superar situaciones difíciles con una mayor facilidad.

- Cohesión y cultura de equipo

Lyle (2002) dice que un entrenador que tiene autoconocimiento puede contribuir aún mejor clima dentro del equipo. La cohesión y la comprensión entre jugadores y con el entrenador mejoran la calidad de la interacción, ya sea entre iguales o con el propio entrenador.

Al crear esta cohesión el ambiente se transmite de una forma más positiva y el clima es de colaboración, por lo tanto, crear lazos de Unión dentro de un equipo hace que este se perciba de una mejor manera.

B.4 Construcción del ambiente psicológico del equipo

Construir un ambiente psicológico positivo en un equipo maximizará el rendimiento y bienestar de los jugadores. Una buena psicología deportiva jugará un papel esencial en la creación de un entorno que fomente la motivación y la confianza de los deportistas.

- Liderazgo positivo

Gould (2008) afirma que los líderes positivos y motivadores influyen de una mejor manera en el ambiente del equipo. Si el liderazgo se centra en el desarrollo personal y la promoción de actitudes positivas construye un mejor ambiente de trabajo para los jugadores.

Remarca que los líderes han de ser positivos, por lo tanto, los entrenadores deportivos, quienes deben ser líderes de sus equipos, deben de ser positivos con sus jugadores para así poder lograr un mejor rendimiento y afectando positivamente a su motivación.

- Comunicación abierta

Hackman (2013) habla como sobre afecta de manera directa la comunicación abierta y honesta dentro del ambiente que el entrenador crea con los jugadores, ya que si los jugadores se sienten cómodos expresando sus pensamientos y preocupaciones crearán un mejor canal de comunicación con el entrenador, pudiendo el entrenador utilizar este canal a su favor.

La transparencia entre jugadores y entrenador contribuye a construir una base de confianza sólida dentro del equipo.

- Objetivos claros y motivadores

Locke (2002) al igual que otros autores se enfocan en que los entrenadores deben establecer metas claras y motivadoras para que así los jugadores se sientan más comprometidos con el grupo, ya que esto facilitará su comprensión de los objetivos.

También nos dice que se deben de crear objetivos desafiantes pero a la vez realista, para que esto aumente la motivación y fortalezca el sentimiento de logro dentro de los deportistas.

Por lo tanto, que el entrenador conozca el qué motiva a sus jugadores, puede ayudarle a crear objetivos más claros y desafiantes para sus jugadores, mientras mantiene una motivación en ellos.

- Feedback constructivo

Moller (2016) como en puntos anteriores habla sobre por proporcionar feedback positivo y constructivo para así lograr un desarrollo individual y fortalecer el equipo. Dar una retroalimentación positiva y orientada contribuye al crecimiento de un ambiente psicológico positivo.

- Cohesión de equipo

Carron (1998) da una gran importancia a fomentar la cohesión del equipo, ya que esto implica que las relaciones sean positivas y crea un sentimiento de pertenencia a un grupo.

El ambiente de equipos era más sólido siempre y cuando los miembros se sientan parte del equipo, por lo tanto, el entrenador debería de trabajar en la construcción de lazos afectivos.

B.5 Evaluación de la calidad de Interacción: métodos de observación y retroalimentación

- Observación directa:

Flanders (1970) ya destacaba la importancia de la observación directa para poder evaluar la calidad de interacción, hola ya que esta proporciona datos objetivos y detallados sobre cómo son los comportamientos del sujeto a estudiar y sus patrones de comunicación.

Hola esta herramienta implica la presencia física de un observador que analiza y registra las interacciones del sujeto y el resto de los individuos, o de como éste lleva a cabo su trabajo.

- Cuestionarios de evaluación:

Wilmot y Hocker (2013) desarrollaron diferentes tipos de cuestionarios con los que medir diferentes tipos de habilidades o cualidades.

Los cuestionarios son unas herramientas que permiten a los participantes evaluar la calidad de las interacciones del sujeto de evaluar con el resto de los participantes. Hola estos cuestionarios pueden incluir diferentes tipos de preguntas, con las que evaluar, la comunicación del sujeto, el apoyo emocional que éste les da, cómo son sus explicaciones etcétera.

- Entrevistas:

Tannen (1990) utilizaba las entrevistas como una retroalimentación de sus investigaciones sobre las comunicaciones interpersonales, estas implican la discusión estructurada entre el sujeto a evaluar y un observador directo.

Durante estas entrevistas, mediante preguntas, se pueden explorar diferentes cuestiones, como cuál son los puntos fuertes o débiles del entrenador, hola cuál pueden ser sus áreas para mejorar y como el observador externo percibe la calidad de las interacciones entre el sujeto de evaluar y los jugadores.

C. Teorías de desarrollo en el deporte colectivo

C.1 Modelos de formación de equipos en el deporte

Los modelos de formación de equipos en el deporte son esenciales para entender cómo los grupos de atletas se desarrollan y funcionan como equipo. A continuación, nombraré y desarrollaré algunos modelos respaldados por autores importantes en este ámbito.

- Modelo de Tuckman (1965):

Este modelo habla sobre las diferentes etapas por las que los equipos pasan para desarrollarse como grupo, las fases son las siguientes, formación, tormenta, normalización, desempeño y por último disolución.

- Modelo de Carron y Brawley (1985):

Proponen un modelo que se centra en la colección de equipo como el factor más importante para lograr el éxito del grupo, para conseguir este objetivo pasarán por cuatro etapas diferentes, formación, adherencia a las normas, cohesión y ejecución del equipo.

- Modelo de Smith, Smoll y Hunt (1978):

Establecen un modelo de desarrollo de equipo deportivo que tiene cinco etapas, formación, refuerzo, confrontación, rendimiento y disolución. Los factores más importantes para el éxito de este modelo son el liderazgo, la comunicación y la cohesión.

- Modelo de Chelladurai (1990):

Propone un modelo con diferentes dimensiones de afectividad dentro del equipo deportivo que incluyen factores como la cohesión, el liderazgo, la estructura del equipo y el entorno deportivo. Dentro de este modelo cobra una gran importancia la dinámica entre diferentes variables para lograr una gran efectividad del equipo.

Todos estos modelos son importantes para comprender cómo los equipos se forman, se desarrollan en el tiempo y alcanzan un gran éxito en su deporte. Todos ellos tienen en común que dan una gran importancia a la cohesión, el liderazgo y la comunicación.

C.2 Teoría de desarrollo de equipos de Tuckman (1965):

Su teoría habla sobre las etapas que atraviesa un equipo durante su evolución. Él identificó cuatro fases principales dentro de este proceso, las cuales se caracterizaban por tener distintos comportamientos y dinámicas grupales. Hoy por último añadir una conclusión a este desarrollo.

- **Formación:**

Esta es la etapa inicial, los participantes dentro de esta etapa no se relacionan tanto con el resto del grupo, y tienen que ser más orientados para realizar las tareas.

Durante esta etapa podríamos decir que los jugadores tienen una dependencia del entrenador, ya que él es quien guía y establece la dirección del equipo.

- **Conflicto:**

Esta fase se caracteriza por la existencia de disputas internas y tensión entre los miembros del grupo. Hoy las diferencias de opinión y el cuestionamiento de la autoridad son muy comunes durante esta etapa. Durante esta etapa se creará la capacidad de resolución de conflictos y se definirán los roles dentro del grupo.

- **Normalización:**

En este momento el equipo comienza a superar las tensiones iniciales y desarrollan normas y roles más claros.

Se establece una mayor cohesión grupal y los miembros comienzan a trabajar de manera más eficiente entre ellos.

- **Desempeño:**

En este momento el equipo logra una alta eficiencia. Ya existe una comprensión mutua, confianza y cooperación entre compañeros.

Ahora el enfoque principal es alcanzar los objetivos que el entrenador propone para el equipo.

- **Conclusión:**

Es cuando el equipo se disuelve las habrá alcanzado sus objetivos o completado su tarea los miembros reflexionan sobre el logro y se preparan para la despedida. Dentro del deporte si queremos mantener el equipo esta parte nos la saltaremos.

C.3 Colectividad y rendimiento en el voleibol

La relación entre la colectividad y el rendimiento en el deporte es un tema que se ha estudiado mucho por escritores deportivos. A continuación, nombraré desarrollaré algunos aspectos importantes sobre la relación que estos muestran.

- Colectividad y eficacia del equipo:

Carron, Widmeyer y Brawley (1998) hablan sobre cómo un equipo que está fuertemente unido hace que el rendimiento del conjunto sea mayor.

- Comunicación y rendimiento:

Ciertos autores como Hackman y Johnson (2013) destacan la importancia de la comunicación para mejorar la cohesión de un grupo, para que el rendimiento mejore la comunicación debe ser clara y abierta, lo que hará que la cohesión de grupo mejore notablemente, por lo tanto, es un factor crucial para el éxito del equipo.

- Confianza y rendimiento:

La confianza entre miembros de un equipo es vital y esto está asociado positivamente con el rendimiento deportivo Carson (2008) ha investigado cómo la autoconfianza y la confianza pueden influir en la eficacia del equipo y en situaciones de juego.

- Liderazgo y rendimiento:

Leoncini (2010) habla como el papel de una persona que realmente es líder en un grupo, fortalece el equipo fomentando la comunicación y la cohesión de grupo, lo que hace que todo el grupo no tengo una mejora de rendimiento general.

- Planificación y estrategia:

Estos dos aspectos son fundamentales para el éxito en el voleibol, autores como Balyi, Way y Higgs (2013) demuestran que una planificación adecuada y un buen rendimiento sobre el campo influyen positivamente en el equipo, por lo tanto, la estrategia la planificación, son partes fundamentales para que un equipo funcione correctamente.

C.4 Influencia del autoconocimiento del entrenador en la cohesión del equipo

Este es un tema importante ya que el autoconocimiento del entrenador es una parte esencial dentro del equipo a continuación desarrollaremos el tema respaldándolo con diferentes autores.

- Autoconocimiento del entrenador:

El conocimiento del entrenador se refiere a cómo el propio entrenador entiende su conocimiento que tiene sobre los jugadores y cómo actúa teniendo en cuenta sus habilidades, fortalezas, debilidades, valores y su propio estilo de liderazgo.

- Impacto en la conexión del equipo:

el entrenador que posee un alto grado de autoconocimiento puede influir con más facilidad en la concesión del equipo de diferentes maneras, y de formas más positivas.

- a. Modelo para seguir: “un entrenador con un gran auto conocimiento de sí mismo puedes servir como modelo a seguir para sus propios jugadores, fomentando que la cohesión del equipo sea mayor y de mejor calidad” (Gould, 1987)
- b. Comunicación efectiva: cuando un entrenador tiene un buen autoconocimiento de sí mismo le permite comunicarse de manera más clara y efectiva con los jugadores, lo que le facilita que sus jugadores creen relaciones más sólidas proporcionando una mejor cohesión de equipo.
- c. Adaptabilidad: Hackman y Jhonson (2013) hablan sobre los entrenadores que se conocen a sí mismos y la facilidad que estos presentan para adaptarse a las necesidades individuales de los jugadores y el contexto del equipo.

C.5 Estrategias de desarrollo integral en el deporte colectivo

- Enfoque en el desarrollo holístico:

Balyi, Way y Higgs (2013) hablan sobre un desarrollo a largo plazo que tenga en cuenta cada aspecto de los jugadores abordando a estos desde una edad temprana hasta una madurez deportiva. Las estrategias del desarrollo integral intentan mejorar todos los aspectos de cada jugador, no quedándose solo en las habilidades deportivas y sociales, sino que también se adentra en las emocionales y cognitivas.

- Programas de desarrollo de habilidades sociales y emocionales.

Smith (2008) habla de cómo las habilidades sociales y el rendimiento deportivo tienen una gran importancia en la educación social y en el desarrollo integral de los atletas. Los programas que incorporan sesiones para entrenar habilidades sociales pueden mejorar la cohesión de equipo y el rendimiento general.

- Mentoría y apoyo psicológico:

Carson (2008) dicen que la mentoría y el apoyo psicológico a los jugadores contribuye a desarrollar una resiliencia y una autoconfianza que ayudan al desarrollo integral de cada deportista. Hoy el apoyo psicológico a los jugadores ayuda en el rendimiento deportivo.

- Programas de educación continua:

Lyle (2002) da un enfoque al desarrollo integral y a la educación de diferentes áreas relevantes para el bienestar y rendimiento de los atletas. Proporciona oportunidades de educación continua no solo en el ámbito deportivo, sino también de nutrición, salud mental y cómo gestionar el tiempo, todo esto puede ayudar a los jugadores a tener nuevas habilidades de las cuales se pueden beneficiar tanto en el deporte como en su día a día.

IV. Metodología

A. Tipo de investigación

Durante el presente trabajo utilizaremos diferentes técnicas, cuantitativas y cualitativas para poder obtener una comprensión del autoconocimiento del entrenador y del feedback recibido por sus jugadores.

- Técnicas cuantitativas:

Para encontrar datos cuantitativos sobre el autoconocimiento del entrenador y del feedback recibido por sus jugadores usaremos diferentes cuestionarios estandarizados:

- Cuestionario para jugadores de un equipo de alto rendimiento:

Este cuestionario contará con 29 preguntas donde tendrán que marcar con una “x” su respuesta, las respuestas van del 1 al 5 dependiendo el grado de conformes estén con la pregunta. Las preguntas van sobre como ellos ven al entrenador y como ellos ven que el entrenador interactúa con ellos.

- Cuestionario para jugadoras de equipo escolar:

En este cuestionario contamos con 14 preguntas que al igual que en el anterior tratan sobre cómo ven al entrenador y el trato que reciben por parte de este. Este cuestionario cuenta con preguntas más fáciles y la escala solo es del 1 al 3 siendo más fácil de responder para las jugadoras, ya que son más pequeñas.

- Cuestionario para otros entrenadores y observadores externos:

Este cuestionario cuenta con 20 preguntas, que se responden con una escala del 1 al 5, donde otros entrenadores del club y parte de la directiva, donde responderán preguntas sobre como ellos ven la interacción del entrenador con sus jugadores y como ellos ven a el entrenador en concreto.

- Auto cuestionario:

Este cuestionario tendrá que ser respondido por el propio entrenador cuenta con 20 preguntas que se responden con una escala del 1 al 5, tendrá que responder acerca de

cómo el cree que le ven los demás y como es el feedback que reciben los jugadores desde su punto de vista.

- Técnicas cualitativas:

Estas se llevarán a cabo mediante una entrevista semiestructurada que realizare a mi segunda entrenadora, Dayra Blanco, ya que con ella comparto banquillo en los dos equipos, en esta entrevista el objetivo es encontrar patrones y conseguir un conocimiento más profundo y detallado del que se puede conseguir mediante los cuestionarios.

Esta entrevista girará en torno a 10 preguntas que ella podrá responder con total sinceridad, para conseguir datos más claros que en los cuestionarios, donde los temas principales de todas las preguntas serán acerca del autoconocimiento que ella observa en el entrenador y la manera del que el sujeto a evaluar da feedback a sus jugadores.

B. Participantes y muestra

- Participantes:

Este estudio tiene como participantes dos grupos de jugadores, el grupo de voleibol masculino del Valladolid Club Voleibol de edad cadete, jugadoras del equipo de juegos escolares del Ayuntamiento de Santovenia de Pisuerga, de entre 9 y 11 años y entrenadores de los dos clubs deportivos y directivos del Valladolid Club Volibol.

El número de muestras obtenidas de los diferentes grupos son los siguientes:

Jugadores cadetes del Valladolid Club Voleibol: 14

Jugadoras del equipo escolar de Santovenia de Pisuerga: 12

Entrenadores y directivos: 7

- Muestra:

Las muestras se obtendrán a través de los diferentes métodos nombrados anterior mente:

Cuestionarios: jugadores, jugadoras, técnicos y directivos.

Entrevista: segunda entrenadora.

Todas las muestras de jugadores serán recogidas durante diferentes entrenamientos, siendo siempre de forma anónima y teniendo el consentimiento de los padres.

Las muestras obtenidas de técnicos y directivos se llevarán a cabo en las instalaciones del club, pidiendo permiso para poder usarlas en el presente trabajo.

C. Instrumentos de recogida de datos

En este apartado veremos más en profundidad como serán las técnicas utilizadas para la obtención de los datos que nombramos más anteriormente y que podremos encontrar en el anexo 1:

- Cuestionario para jugadores de alto rendimiento:
 - Numero de ítems: 29
 - Escala: 1 (nada)- 5 (mucho)
 - Ejemplos de los ítems
 - ¿Sientes que las expectativas del entrenador son claras y alcanzables?
 - ¿El entrenador se comunica de manera clara y concisa?
 - ¿Cómo crees que el entrenador maneja la presión y el estrés durante los partidos?
 - Descripción: Cuestionario de 29 preguntas con una escala de 1 a 5 en las respuestas donde el objetivo es responder sobre el entrenador del equipo.
 - Justificación: Los jugadores que responderán a este cuestionario ya son lo suficientemente mayores para responder preguntas complejas sobre el trato que el entrenador les da y como ellos perciben a el entrenador.

- Cuestionario para jugadoras de equipo escolar:
 - Numero de ítems: 14
 - Escala: 1(poco)-3(mucho)
 - Ejemplos de los ítems
 - ¿El entrenador adapta los entrenamientos a todo el equipo?
 - ¿Entiendes lo que el entrenador espera de ti en los partidos?
 - ¿El trato que el entrenador te da se adapta a tus necesidades?
 - Descripción: Encuesta con 14 ítems en una escala de respuesta entre 1 y 3 donde las jugadoras responderán preguntas sobre su trato con el entrenador y como ellas le perciben.
 - Justificación: se adapta la escala y las preguntas para que las jugadoras más jóvenes puedan comprender mejor y responder con una mayor precisión.

- Cuestionario para entrenadores y directivos:
 - Numero de ítems: 20
 - Escala: 1 (nada)- 5 (mucho)
 - Ejemplos de los ítems:
 - ¿Crees que sus comentarios son útiles en el desarrollo de sus jugadores?
 - ¿crees que está en sintonía con el equipo y comparten la misma dinámica de competición?
 - ¿Crees que su mensaje es claro y sus jugadores lo entienden?
 - Descripción: Cuestionario de 20 preguntas orientado a los adultos que observan el trabajo del entrenador donde responderán con una escala del 1 al 5 sobre el trabajo que realiza el entrenador con sus jugadores y jugadoras.
 - Justificación: El cuestionario está orientado a observadores externos los cuales pueden tener puntos de vista diferentes, ellos responderán desde su punto de vista sobre el entrenador.

- Autocuestionario para el entrenador
 - Numero de ítems: 20
 - Escala: 1 (nada)- 5 (mucho)
 - Ejemplos de los ítems:
 - ¿Crees que eres consciente de las posibles mejoras en tu forma de ser entrenador?
 - ¿Cómo manejas la relación con los jugadores fuera del campo?
 - ¿Cómo crees que es la confianza que en ti tienen los jugadores?
 - Descripción: Cuestionario el cual le tendrá que responder el propio entrenador sujeto de estudio, del cual podremos sacar respuestas de como el mismo ve su trabajo, como cree que da feedback a sus jugadores y como el percibe su nivel de autoconocimiento.
 - Justificación: Este cuestionario se podrá utilizar para comparar las respuestas con el resto para observar cosas en las cuales no todos los sujetos no concuerden y como sus jugadores y observadores piensan que es su autoconocimiento y su manera de dar feedback.

- Entrevista con la segunda entrenadora:
 - Numero de ítems: 10
 - Escala: Los datos que obtendremos serán cualitativos
 - Ejemplos de los ítems:
 - ¿Cómo describirías la manera de Yeray de dar feedback a sus jugadores? ¿Crees que normalmente el feedback es constructivo y motivador?
 - ¿Cómo describirías la relación que Yeray mantiene con sus jugadores? ¿Sientes que logra entender y atender sus fortalezas y áreas de mejora?
 - Descripción: La entrevista estará destinada a encontrar patrones en el trabajo del entrenador, ver cómo le percibe su segunda entrenadora y como esta piensa que son los puntos para tratar sobre el entrenador.
 - Justificación: La segunda entrenadora es la persona que más tiempo observa el trabajo del entrenador a evaluar, por tanto, es interesante saber cómo ella le percibe y poder obtener de ella datos cualitativos.

D. Procedimiento de recopilación y análisis de datos

- Procedimiento de recopilación de datos cuantitativos:
 - Fase de preparación:
 - Preparación de cuestionarios: Recopilación de diferentes ideas sobre los posibles ítems que formaran los cuestionarios de recogida de datos cuantitativos.
 - Creación de los formularios: Añadir a los cuestionarios las preguntas más útiles para la obtención de datos útiles de estudio, no se utilizarán las mismas preguntas en los diferentes cuestionarios.
 - Recolección de datos:
 - Jugadores: Los cuestionarios serán entregados durante las sesiones de entrenamiento y recogidos en la misma de forma anónima
 - Entrenadores: Los cuestionarios serán entregados y recogidos en una pequeña reunión y de forma anónima.
- Procedimiento de recopilación de datos cuantitativos
 - Fase de preparación:
 - Preparación de la entrevista: Se crearán diferentes preguntas orientadas a los datos que queremos observar.
 - Creación del guion de la entrevista: Se seleccionarán las 10 preguntas más relevantes y se creará un pequeño guion flexible que se seguirá durante la entrevista.
 - Recolección de datos
 - Durante la entrevista: La entrevista se llevará a cabo en un lugar tranquilo donde el entrevistador y el entrevistado puedan hablar tranquilos, la entrevista será grabada en audio, la persona entrevistada responderá las 10 preguntas ideadas en el guion y otras que surjan durante la entrevista.
 - Después de la entrevista: se transcribir los datos más relevantes y se obtendrán las respuestas dadas por la persona entrevistada, donde intentaremos encontrar patrones que siga el entrenador y podamos ver como la persona entrevistada observa el autoconocimiento del entrenador y como da feedback a sus jugadores.

- Análisis de datos cuantitativos:
 - Respuestas de los cuestionarios:

Las respuestas serán trasladadas a otro documento, una vez recogidas todas se hará la media de todas las respuestas para poder sacar una media de cada respuesta y después una media de todos los cuestionarios de cada tipo, es decir que obtendremos una media de cada respuesta en los cuestionarios y una media en los cuestionarios de entrenadores y directiva, una media en los cuestionarios de jugadores de alto rendimiento y una media de los cuestionarios de las jugadoras de escolar.

Las medias de estas respuestas se separan en autoconocimiento y feedback y después serán comparadas con las respuestas dadas en el cuestionario que el propio entrenador realizara.

- Análisis de datos cuantitativos:
 - Grabación de la entrevista:

Una vez realizada la entrevista la grabación será transcrita, para poder obtener los datos más relevantes y necesarios para el estudio.

Una vez obtenidos estos datos se utilizarán para poder observar como el entrenador da feedback a sus jugadores desde el punto de vista de la segunda entrenadora y como ella cree que es el autoconocimiento que el entrenador tiene.

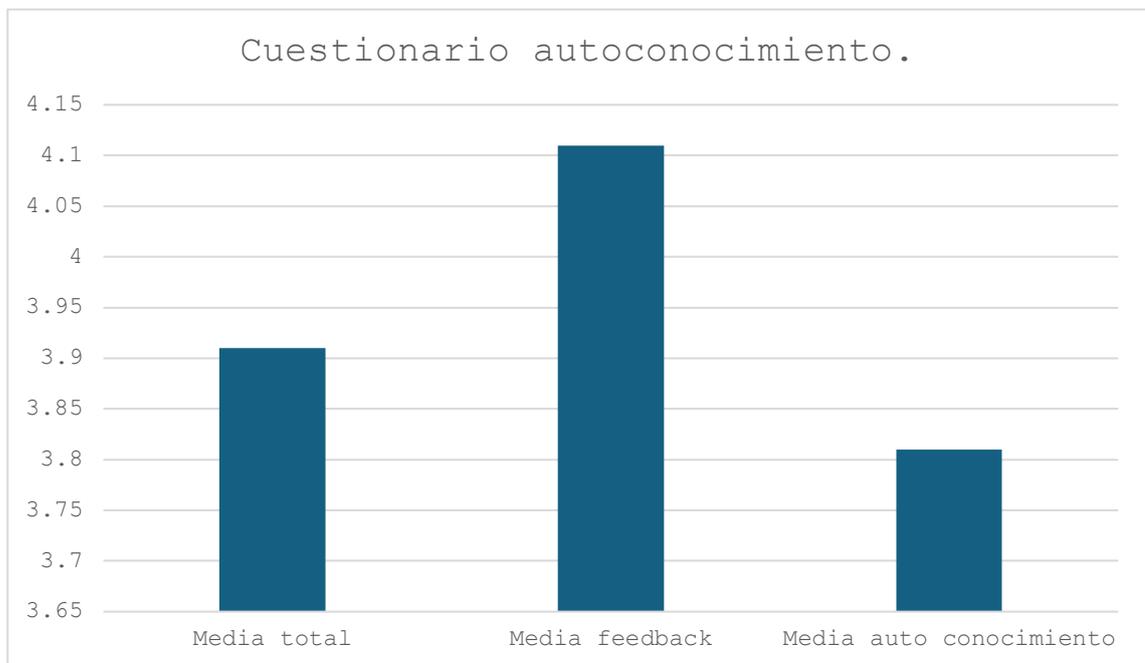
V. Resultados

A. Resultados cuantitativos:

- Resultados del autocuestionario realizado por el entrenador:

Los resultados reflejados son la media de las respuestas del cuestionario respondido por el entrenador, solo de las preguntas sobre feedback y solo de las respuestas sobre autoconocimiento. Las respuestas se recopilan en una escala del 1 al 5

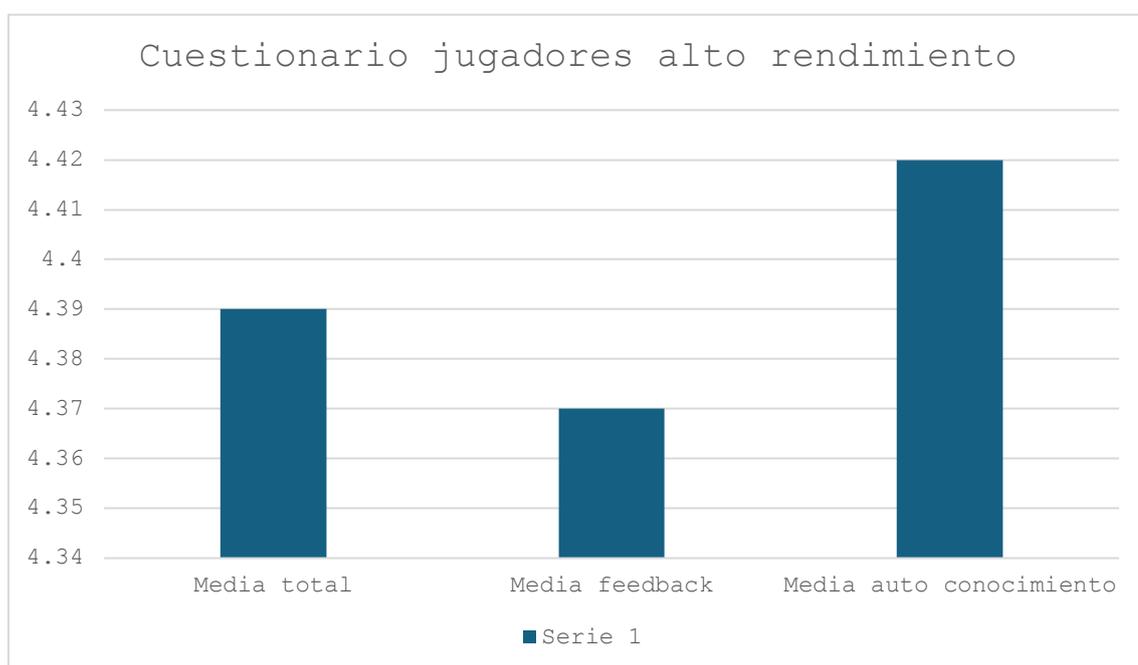
- Media total: 3,91
- Media feedback: 4,11
- Media autoconocimiento: 3,81



- Resultados del cuestionario de los jugadores de alto rendimiento:

Los resultados reflejados son las medias de los 14 cuestionarios donde se recogieron los datos. Las respuestas se recopilan con una escala del 1 al 5.

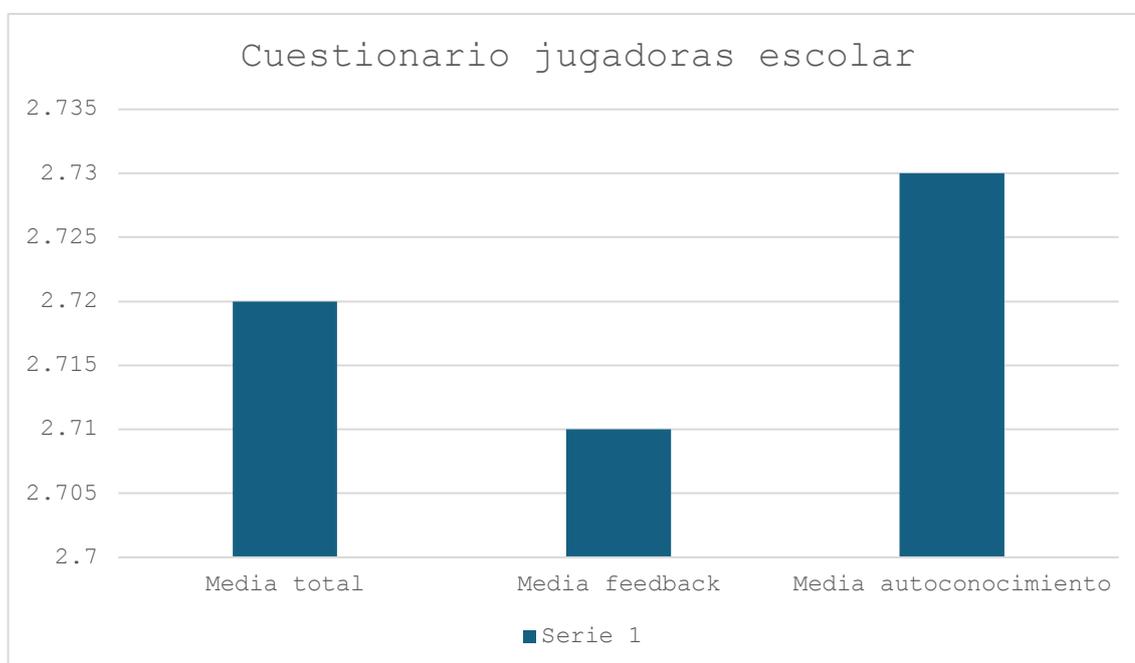
- Media del cuestionario: 4,39
- Media de los ítems sobre el feedback obtenido del entrenador: 4,37
- Media de los ítems sobre el autoconocimiento del entrenador: 4,42



- Resultados del cuestionario de las jugadoras de escolares:

Los resultados reflejados son las medias de los 12 cuestionarios donde se recogieron los datos. Las respuestas se recopilan con una escala del 1 al 3.

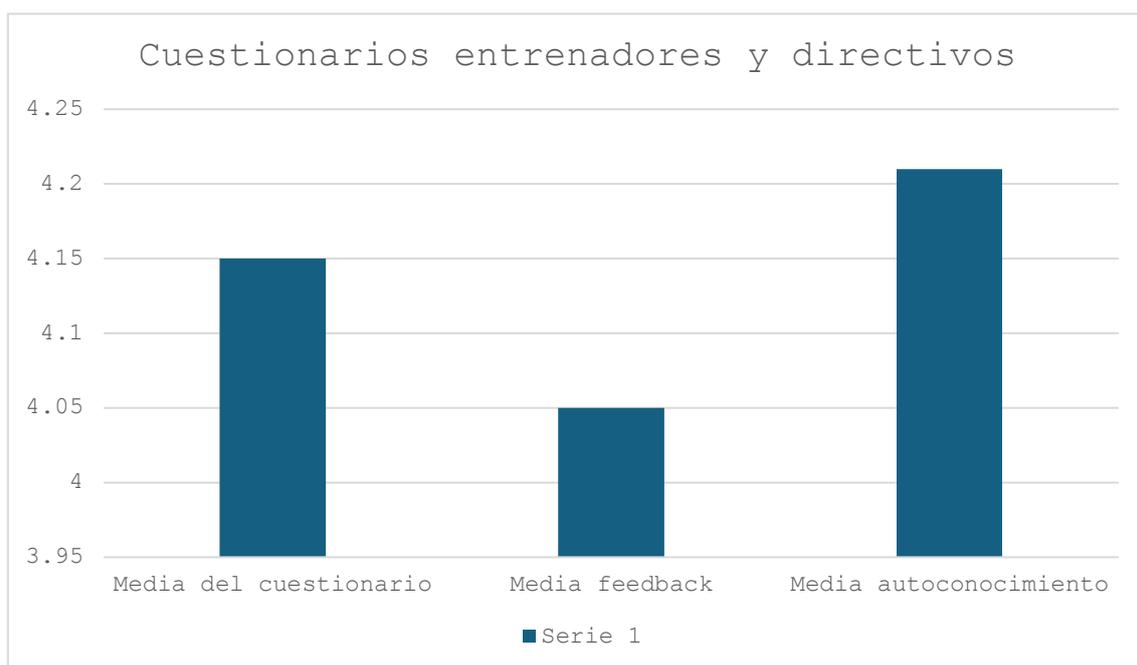
- Media del cuestionario: 2,72
- Media de los ítems sobre el feedback obtenido del entrenador: 2,71
- Media de los ítems sobre el autoconocimiento del entrenador: 2,73



- Resultados del cuestionario de los entrenadores y directivos:

Los resultados reflejados son las medias de los 7 cuestionarios donde se recogieron los datos. Las respuestas se recopilan con una escala del 1 al 5.

- Media del cuestionario: 4,15
- Media de los ítems sobre el feedback del entrenador: 4,05
- Media de los ítems sobre el autoconocimiento del entrenador: 4,21



B. Patrones de interacción identificados

- Patrones de interacción identificados en el cuestionario rellenado por el propio entrenador:

La nota máxima que el propio entrenador aporta sobre lo que él piensa de su feedback y el auto conocimiento que él tiene es un 5, el máximo, y podemos ver que 2 de los 3 cincos son en ítems sobre el feedback que el da a los jugadores.

Su media más alta la encontramos en cómo él ve que da el feedback a sus jugadores.

Si nos fijamos en la media de las respuestas sobre el autoconocimiento que él tiene sobre sí mismo podemos ver que el mismo cree que es más bajo que el que sus jugadores y jugadoras creen que él tiene.

- Patrones de interacción identificados en el cuestionario de los jugadores de alto rendimiento:

En la pregunta ¿Como crees que el entrenador está adaptado al equipo? Todos los jugadores respondieron 5 siendo la nota más alta posible menos 1 que la puntúa con un 4.

Los jugadores puntúan mejor al entrenador que el mismo, teniendo una media de 4,39 casi 0,4 por encima que la media que tiene el propio entrenador en su cuestionario.

Al contrario que el entrenador ellos ven que tienen un mejor auto conocimiento que la forma de la que da los feedback.

Los jugadores dan la peor puntuación en la pregunta que les habla sobre como el entrenador maneja la presión en los partidos.

- Patrones de interacción identificados en el cuestionario de las jugadoras de escolar:

Las jugadoras de competición escolar en la pregunta “¿Crees que el entrenador entiende las necesidades del equipo dentro y fuera del campo?” todas dieron un 3 siendo el máximo que se podía dar.

El cuestionario de las jugadoras tiene una media de 2,72, siendo en la que menos margen de diferencia encontramos entre el autoconocimiento del entrenador y el feedback que reciben las jugadoras.

Al igual que el equipo masculino opinan que su auto conocimiento es mejor que su manera de dar feedback al contrario que el propio entrenador.

En el cuestionario de las jugadoras tan solo encontramos un 1, la nota más baja posible y la encontramos en la pregunta “¿Cómo es la actitud del entrenador en los partidos?” pregunta muy parecida a la que podemos encontrar con nota más baja en la de jugadores de alto rendimiento.

- Patrones de interacción identificados en los cuestionarios de entrenadores y directivos:

El cuestionario rellenado por entrenadores y directivos del club, Valladolid Club Voleibol, es el que más igualadas tienen entre si las medias, aunque también es el que más baja tiene la media.

Al igual que en el resto de los cuestionarios, menos el que fue rellenado por el propio entrenador, podemos ver que la media más alta es la de autoconocimiento, dentro del cuestionario en la pregunta 14, todos los participantes respondieron con un 5, la cual habla sobre los objetivos de la temporada y todos piensan que el entrenador les tiene claros.

La pregunta con media más baja es el ítem 11, el cual pertenece a las preguntas sobre el autoconocimiento, y al igual que en otros cuestionarios es la que habla sobre las situaciones de estrés, en este caso la media de todos los cuestionarios es de 3 puntos siendo la nota media más baja en conjunto de todos los cuestionarios.

C. Resultados cualitativos

Gracias a la entrevista realizada a la segunda entrenadora, Dayra Blanco, podría decir que ahora soy consciente de cómo se me percibe como entrenador desde un punto de vista cercano.

Durante la entrevista he obtenido resultados en algunas preguntas que no son los que esperaba, tanto sobre feedback como sobre el propio autoconocimiento del entrenador.

- Resultados cualitativos sobre el autoconocimiento:

Durante la entrevista la segunda entrenadora da a entender que, desde su posición, el primer entrenador sí que muestra tener un amplio autoconocimiento.

También dice que gracias al autoconocimiento del primer entrenador consigue hacer que sus jugadores aprendan de una manera más efectiva haciendo mejorar su nivel deportivo, pero también en lo personal.

También piensa que muchas veces el primer entrenador no es consciente de la actitud que tiene durante los partidos y que en ciertas ocasiones de estrés muestra una actitud de enfado a los jugadores que les hace mal durante el juego.

- Resultados cualitativos sobre el feedback:

En los momentos que hablábamos de feedback son en los que mayores respuestas que no esperaba he hallado.

Desde el punto de vista de Dayra Blanco, el primer entrenador es muy cercano a los jugadores, lo que suele hacer que se sientan cómodos con él.

Durante las situaciones de estrés, normalmente los partidos, es cuando su feedback es menos claro, y cuando más les cuesta a los jugadores entenderlo.

También opina que no solamente el primer entrenador se centra en dar un feedback general, también da feedback de manera personal a los jugadores para que mejoren en ciertos aspectos, o simplemente dándoles consejos para ocasiones concretas.

VI. Discusión

A. Interpretación de los resultados

Gracias a los resultados obtenidos en los cuestionarios y entrevistas podemos sacar las siguientes interpretaciones:

- Interpretación sobre los resultados obtenidos sobre feedback:

La media del feedback que el entrenador da a sus jugadores es más baja que la nota media sobre el autoconocimiento, por lo tanto, es un punto que mejorar por el entrenador.

- Feedback durante los partidos:

Los y las deportistas opinan que durante los partidos el feedback que el entrenador da es global y menos personal, pero es un feedback claro y fácil de entender.

Mientras que los entrenadores y directivos opinan que el feedback de los partidos debería de ser más personalizado.

También algunos de los entrenadores piensan que mi manera de dar feedback durante los partidos debería de mejorar y ser más personal, ya que la media cuando hablamos a sí el entrenador se adapta a los jugadores y su estado emocional, ninguno la evalúa con un 5 todos con un 4, lo que da a entender que es mejorable.

- Feedback durante los entrenamientos:

Los deportistas piensan que es adecuado pero mejorable, o eso se refleja en los cuestionarios, en este caso si opinan que es más personal, aunque menos claro que en el recibido durante los partidos.

En el caso de los entrenadores y directivos sí que ven que tenga una comunicación fluida con los jugadores y un correcto feedback que se adecua al entrenamiento.

- Interpretación de los resultados obtenidos sobre el autoconocimiento:

Este apartado de los cuestionarios es donde podemos observar la mayor media, aunque es donde el propio entrenador respondió con notas más bajas, por lo tanto, sus jugadores, jugadoras, entrenadores y directivos ven que tiene un alto grado de autoconocimiento.

Los atletas observan que tiene claro los objetivos, al igual que otros entrenadores y directivos, por lo tanto, hace ver que sus objetivos son reales y alcanzables, lo que muestra que conoce su equipo y así mismo.

En este apartado en todos los cuestionarios podemos encontrar una pregunta que habla de las situaciones de estrés, la cual es la menos puntuada por todos los participantes, lo que hace ver que el entrenador, Yeray Armesto, no maneja de manera correcta las situaciones de estrés, y el mismo respondió en esta pregunta con una nota baja, lo que hace ver que es consciente de ello.

También podemos observar una nota alta, con una media por encima de 4 en todos los cuestionarios, cuando pedimos que puntúen sus fortalezas como entrenador, lo que hace ver que el entrenador las hace visible y se aprovecha de ellas ya que el resto de personas las perciben de manera positiva.

B. Relación entre el autoconocimiento del entrenador y la interacción con los jugadores

El autoconocimiento es un punto clave para poder ser un buen entrenador, ya que estos podrán hacer mejorar a sus jugadores de manera eficaz y también tener una mejor manera de controlar las situaciones de estrés, aunque como podemos observar este punto es donde más debe de mejorar el entrenador.

Tener un buen autoconocimiento permite al entrenador poder entender mejor a sus jugadores, lo cual permitirá que el entrenador les dé un feedback más adecuado a cada jugador.

También juega un papel necesario la empatía, ya que hará que el entrenador conozca mejor la situación que viven sus jugadores en cada momento y así poder adecuar mejor el feedback que estos necesitan.

Si el entrenador conoce a sus jugadores podrá alcanzar un mejor feedback para los jugadores, y también influirá de manera positiva en la confianza que estos depositan en él.

El autoconocimiento que un entrenador tenga será un factor fundamental que influye directamente en la calidad de interacción con sus propios jugadores. Los entrenadores que tienen una gran conciencia de sí mismos se comunicarán de una manera más efectiva con sus jugadores, por lo tanto, el feedback que estos reciban será mucho mejor.

Como conclusión podríamos decir que el autoconocimiento que el entrenador tenga irá directamente ligado a la manera que el entrenador tenga de dar feedback a sus jugadores, siendo este más eficaz y mejor comprendido por los deportistas.

VII. Conclusiones

A. Recapitulación de hallazgos clave

Gracias al presente trabajo, he obtenido puntos de vista de diferentes personas que me rodean durante mi estancia en el mundo deportivo los cuales me han hecho descubrir tanto fortalezas como debilidades dentro de mi perfil como entrenador deportivo.

Durante la entrevista y con las diferentes encuestas que he llevado a cabo me he dado cuenta de que uno de los mayores problemas que el resto observa es mi manera de afrontar las adversidades durante los partidos. Antes de todo esto era consciente de que en ciertas ocasiones perdía la calma, pero gracias al presente trabajo me he dado cuenta de que es más grave de lo que me pensaba.

También me he dado cuenta de qué tanto los jugadores como jugadoras me ven como un entrenador cercano y de confianza, y no tendrían problema para pedirme ayuda a la hora de afrontar un problema.

En cierta manera yo pensaba que el resto de las personas verían un mayor grado de autoconocimiento que de capacidad para dar feedback a mis jugadores, como se ve reflejado en las medias de la propia encuesta que yo rellené, ya que yo también lo pensaba. Tras analizar el resto de las encuestas tanto, de los jugadores de alto rendimiento, como de las jugadoras de escolar y de los entrenadores y directivos del club, veo que no es así y que ellos piensan que mi manera de dar el feedback es mayor que mi propio autoconocimiento, o así lo muestran en las medias.

Uno de los hallazgos clave que más me ha prendido es que la gran mayoría de jugadores y jugadoras me ven como una persona cercana y de confianza, pero esto también lo perciben el resto de los entrenadores y directivos del club. Durante la entrevista, la segunda entrenadora también habla sobre esto, y dice que gracias a mi cercanía consigo que mi mensaje cale más a los jugadores.

Pero sin duda, uno de los hallazgos que más me ha gustado ir ha sido durante la entrevista ya que en una de las preguntas la respuesta de la segunda entrenadora fue la siguiente: “tiene mucho nivel adquirido para lo joven que es, sabes gestionar muy bien el grupo y eso hace que se vea reflejado en el juego.” Esta respuesta ha sido muy motivadora para mí, ya que los entrenadores del club donde yo ejerzo como entrenador son bastante más mayores que yo y tienen mucha experiencia.

B. Aplicaciones prácticas

Gracias al presente de trabajo puedo plantearme nuevas metas y objetivos de cara al año que viene, Ya que me gustaría mejorar en todos los ámbitos de los que hemos hablado anteriormente, pero sobre todo mejorar en mi manera de dar feedback y cómo afrontar las situaciones de estrés.

Recomendaría a todos los entrenadores que hiciesen un estudio parecido ya que obtendrán respuestas que no esperan, las cuales les aportarán nuevas metas para futuras temporadas, como ha sido mi caso.

Pero no solo lo veo útil como una herramienta para el mundo deportivo, sino que también podría ser llevado a cabo por maestros, ya que estas figuras también tienen que dar una gran importancia al autoconocimiento y al feedback que reciben sus alumnos.

Me parece una herramienta muy útil con la que descubrir cosas a las que debería de enfocarme en el futuro para así poder mejorarlas como entrenador, pero también para que la mejora tras el presente trabajo sea visible fuera del terreno de juego, ya que el día de mañana me gustaría ser profesor de educación primaria.

Los entrenadores deportivos y los profesores tienen muchas cosas en común y por eso me gustaría mejorar los ámbitos citados en el trabajo, ya que son importantes en los dos ámbitos, ya que ambos demostrando un gran autoconocimiento pueden hacer aprender mejor a sus deportistas o a sus alumnos.

La manera de dar feedback siempre es importante para que la persona que lo recibe lo entienda de una manera eficaz y le sea útil.

VIII. Referencias Bibliográficas

1. Area Humana. (s.f.). Psicología deportiva. Recuperado de <https://www.areahumana.es/psicologia-deportiva/>
2. Asana. (2024). Habilidades de inteligencia emocional. Recuperado de <https://asana.com/es/resources/emotional-intelligence-skills>
3. Balyi, I., Way, R., & Higgs, C. (2013). Desarrollo a Largo Plazo del Atleta. Human Kinetics.
4. Bandura, A. (1997). Autoeficacia: El Ejercicio del Control. Freeman.
5. Bandura, A. (2002). Teoría del Aprendizaje Social. Editorial Debate.
6. Balyi, I., Way, R., & Higgs, C. (2013). Long-Term Athlete Development. Human Kinetics.
7. Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1998). La Medición de la Cohesión en Grupos Deportivos. En J. L. Duda (Ed.), Avances en la medición de psicología del deporte y el ejercicio (pp. 213-226). Fitness Information Technology.
8. Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1998). The Measurement of Cohesion in Sport Teams: The Group Environment Questionnaire. Sports Psychology, 3(1), 244-266.
9. Chelladurai, P. (1990). Inspirational leadership, performance and group satisfaction. Journal of Sport Sciences.
10. Dorrington, J. V. N. (2000). Decision Making in Sport: A Cognitive Perspective [Tesis doctoral]. Nombre de la institución.
11. Dweck, C. S. (2006). Mindset: The New Psychology of Success. Ballantine Books.
12. Flanders, N. A. (1970). Analyzing teacher behavior. Addison-Wesley Publishing Company.
13. Gergen, K. J., & Gergen, M. M. (1988). Narrative and the self as relationship. En L. Berkowitz (Ed.), Advances in experimental social psychology (Vol. 21, pp. 17-56). Academic Press.
14. Goleman, D. (1996). Inteligencia Emocional. Barcelona: Kairós.
15. Gould, D., & Carson, S. (2008). Desarrollo de habilidades para la vida a través del deporte: Estado actual y direcciones futuras. Revista Internacional de Psicología del Deporte y el Ejercicio, 1(1), 58-78.
16. Gould, D., & Carson, S. (2008). Life skills development through sport: Current status and future directions. International Review of Sport and Exercise Psychology, 1(1), 58-78.
17. Hackman, J. R., & Johnson, C. E. (2013). Leadership: A communication perspective. Waveland Press.
18. Hebert, M. (2005). The Fire Still Burns: An Autobiography. Human Kinetics.
19. La Mente es Maravillosa. (s.f.). Mentalidad fija vs. mentalidad de crecimiento según Carol Dweck. Recuperado de <https://lamenteesmaravillosa.com/mentalidad-fija-mentalidad-crecimiento-carol-dweck/>
20. Lencioni, P. (2010). Las cinco disfunciones de un equipo: Un enfoque de liderazgo fáctico. Empresa Activa.
21. Lencioni, P. (2010). Las cinco disfunciones de un equipo: Un enfoque de liderazgo fáctico. Empresa Activa.

22. Lyle, J. (2002). *Conceptos de Entrenamiento Deportivo: Un Marco para el Comportamiento de los Entrenadores*. Routledge.
23. Mozo, L. (2002, noviembre). Los Métodos Educativos en el marco de la Formación Deportiva Inicial. Preámbulo idóneo para la formación integral de la personalidad del futuro deportista de elite. EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires, Año 8 - N° 54. Recuperado de <https://www.efdeportes.com/>
24. Moreno, P., & Del Yillar, F. (2004). *El entrenador deportivo: Manual práctico para su desarrollo y formación*. Barcelona.
25. Real Academia Española. (s.f.). Autoconciencia. Diccionario de la lengua española. Recuperado de <https://dle.rae.es/autoconciencia>
26. Slegers, R. (2021). Autoconocimiento como base del coaching. Johan Cruyff Institute. Recuperado de <https://johancruyffinstitute.com/es/blog-es/coaching/rens-slegers-autoconocimiento-como-base-del-coaching/>
27. Suárez Rivas, E. (2018). Autoconocimiento: la clave de un buen líder. Recuperado de <https://es.linkedin.com/pulse/autoconocimiento-la-clave-de-un-buen-l%C3%ADder-es-s%C3%AD-su%C3%A1rez-rivas>
28. Tannen, D. (1990). *You just don't understand: Women and men in conversation*. Ballantine Books.
29. Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.
30. Vives Ribó, J. (s.f.). *Entrenamiento individual del joven jugador de baloncesto*.
31. Vygotsky, L. (1926). *Psicología Pedagógica*. Moscú: Editorial "El Trabajador de la Cultura".
32. Weiss, M. R., Smith, A. L., & Stuntz, C. P. (2008). Boys' and girls' perceptions of relationships with their coaches: Associations with developmental experiences in adolescent sport. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 30(2), 165-183.
33. Wilmot, W. W., & Hocker, J. L. (2013). *Interpersonal conflict* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
34. Wooden, J., & Jamison, S. (2005). *Wooden on Leadership*. McGraw-Hill.

IX. Anexos

A. Cuestionarios utilizados

Cuestionario autoevaluación

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Cómo es la claridad del feedback que das a tus jugadores?					
¿Crees que tus comentarios son utiles en el desarrollo de los jugadores?					
¿Crees que varía tu feedback a lo largo de la temporada?					
¿Entiendes las necesidades individuales de cada jugador?					
¿Tomas en cuenta el estado emocional de los jugadores para darles un feedback?					
puntúa tus fortalezas como entrenador					
¿Crees que eres consciente de las posibles mejoras en tu forma de ser entrenador?					
¿Crees que eres consciente de tu estilo de liderazgo?					
¿Qué tan abierto eres para el recibir feedback de otro entrenador?					
¿Qué tan bien manejas las situaciones de conflicto con los jugadores?					
¿Cómo es tu capacidad para afrontar situaciones de estrés?					
¿Crees que eres consciente de tus limitaciones y debilidades?					
¿Cómo puntuarías tu autoconfianza?					
¿Crees que tienes una visión clara de los objetivos de la temporada?					
¿Crees que cumples las expectativas del equipo?					
¿Cómo manejas la relación con los jugadores fuera del campo?					
¿Crees que estas en sintonía con el equipo y compartes la misma dinámica de competición?					
¿Crees que tienes una comprensión adecuada de como puedes impactar en los jugadores?					
¿Crees que tu mensaje es claro y los jugadores lo entienden?					
¿Cómo crees que es la confianza que en ti tienen los jugadores?					

Cuestionario para jugadores de alto nivel:

Responda en la siguiente tabla, siendo sincero sobre tu entrenador, Yeray Armesto Cabañas, donde 1 es nada y 5 mucho.

Pregunta	1	2	3	4	5
¿Crees que el entrenador es el verdadero líder del equipo?					
¿Su estilo de entrenamiento te motiva a seguir mejorando?					
¿Durante entrenamientos o partidos te hace sentir incómodo?					
¿Crees que el entrenador influye directamente en la conexión del equipo?					
¿Sientes que las expectativas del entrenador son claras y alcanzables?					
¿Qué tan abierto es el entrenador a escuchar preocupaciones y sugerencias de los jugadores?					
¿Crees que su forma de dar un feedback es constructiva?					
¿Crees que tus opiniones son valoradas por el entrenador?					
¿Cómo crees que es la comunicación entre el entrenador y el equipo?					
¿Cómo crees que es la retroalimentación que el entrenador aporta a los jugadores?					
¿Los comentarios de el entrenador durante los partidos te ayudan a mejorar el rendimiento?					
¿Qué tan cómodo te sientes expresando tus preocupaciones o dudas al entrenador?					
¿Cómo crees que el entrenador comprende tus necesidades como jugador?					
¿Cómo crees que el entrenador se adapta a diferentes situaciones de adversidad?					
¿El entrenador se comunica de manera clara y concisa?					
¿Qué tan bien piensas que el entrenador conoce sus fortalezas como líder del grupo?					
¿Crees que el entrenador es transparente cuando se comunica con el equipo?					
¿Cómo crees que el entrenador maneja la presión y el estrés durante los partidos?					
¿Qué tan adaptados crees que están los entrenamientos a las necesidades de el equipo?					
¿Qué cantidad de confianza tienes en con el entrenador?					
¿Sientes que el entrenador esta comprometido con el desarrollo grupal del equipo?					
¿Sientes que el entrenador esta comprometido con tu desarrollo individual como jugador?					
¿Qué tan claro es el entrenador al establecer roles dentro del equipo?					
¿Crees que el entrenador es consciente de las necesidades del equipo?					
¿Crees que el entrenador aporta un trato justo a todos los jugadores?					
¿Qué tan bien comprende el entrenador las metas y objetivos individuales de los jugadores?					
¿Qué tan comprometido esta el entrenador con el equipo?					
¿Te sientes escuchado por el entrenador cuando expresas tus opiniones acerca del equipo?					
¿Cómo crees que el entrenador esta adaptado al equipo?					

Cuestionario Jugadoras de escolar:

Responde a estas preguntas dibujando una X en la casilla que consideres adecuada, debes de responder a las preguntas teniendo en cuenta que estas evaluando a Yeray Armesto como tu entrenador.

Preguntas			
¿El entrenador es líder del grupo?			
¿El entrenador es claro en los entrenamientos con sus objetivos?			
¿Crees que Yeray hace que juegues mejor en los partidos?			
¿El entrenador adapta los entrenamientos a todo el equipo?			
¿Crees que Yeray tiene en cuenta el nivel de todas las jugadoras durante los partidos?			
¿Crees que el entrenador te escucha cuando le hablas de los problemas que te encuentras en los entrenamiento o partidos?			
¿El trato que el entrenador te da se adapta a tus necesidades?			
¿Entiendes lo que el entrenador espera de ti en los partidos?			
¿Sientes que el entrenador escucha tus ideas y preocupaciones?			
¿Te sientes cómoda con el entrenador durante los entrenamientos?			
¿Crees que el entrenador ayuda a mejorar tu juego de manera individual?			
¿Cómo es la actitud del entrenador durante los partidos?			
¿Cómo es la actitud del equipo con el entrenador?			
¿Crees que el entrenador entiende las necesidades del equipo dentro y fuera del campo?			

Cuestionario para entrenadores y directivos:

Responde en la tabla sobre las siguientes preguntas acerca de como tu como entrenador percibes a Yeray Armesto Cabañas y el trabajo que hace con su equipo.

Preguntas	1	2	3	4	5
¿Cómo es la claridad del feedback recibido por sus jugadores?					
¿Crees que sus comentarios son utiles en el desarrollo de sus jugadores?					
¿Crees que varía su feedback a lo largo de la temporada?					
¿Entiende las necesidades individuales de cada jugador?					
¿Toma en cuenta el estado emocional de los jugadores para darles un feedback?					
puntúa sus fortalezas como entrenador					
¿Crees que es consciente de las posibles mejoras en su forma de ser entrenador?					
¿Crees que es consciente de su estilo de liderazgo?					
¿Qué tan abierto es para el recibir feedback de otro entrenador?					
¿Qué tan bien maneja las situaciones de conflicto con los jugadores?					
¿Cómo es su capacidad para afrontar situaciones de estrés?					
¿Crees que es consciente de sus limitaciones y debilidades?					
¿Cómo puntuarías su autoconfianza?					
¿Crees que tiene una visión clara de los objetivos de la temporada?					
¿Crees que cumple las expectativas del equipo?					
¿Cómo maneja la relación con los jugadores fuera del campo?					
¿crees que esta en sintonía con el equipo y comparten la misma dinámica de competición?					
¿Crees que tiene una comprensión adecuada de como el puede impactar en los jugadores?					
¿Crees que su mensaje es claro y sus jugadores lo entienden?					
¿Cómo crees que es la confianza que en él tienen sus jugadores?					

B. Documentos de la entrevista

- Guión de la entrevista:

La entrevista será realizada por Yeray Armesto a su segunda entrenadora con el objetivo de obtener resultados cualitativos.

- ¿Cómo describirías el nivel de autoconocimiento de Yeray como entrenador? ¿Qué aspectos crees que conoce bien sobre sus habilidades?
- ¿De qué manera crees que el autoconocimiento de Yeray influye en la forma que interactúa con los jugadores?
- ¿Cómo describirías la manera de Yeray de dar feedback a sus jugadores? ¿Crees que normalmente el feedback es constructivo y motivador?
- ¿Consideras que los comentarios de Yeray y sugerencias son claros y comprensibles para los jugadores? ¿Por qué?
- ¿Cómo evaluarías la efectividad del feedback de Yeray en la mejora del rendimiento de sus jugadores?
- ¿Has notado si Yeray ajusta el enfoque del entrenamiento o el feedback que da según las necesidades de sus jugadores? ¿Crees que se adapta a la necesidad de todos?
- ¿Cómo describirías la relación que Yeray mantiene con sus jugadores? ¿Sientes que logra entender y atender sus fortalezas y áreas de mejora?
- ¿Cómo crees que el feedback que Yeray da a sus jugadores influye en la motivación y confianza de los mismos?
- ¿Cómo percibes que los jugadores reaccionan generalmente al feedback que Yeray les da? ¿Lo consideras útil y motivador?
- ¿Has observado cambios en la manera que Yeray interactúa con los jugadores o en el estilo de feedback basado en la retroalimentación que recibe de sus jugadores?