

Adaptación del cuestionario MSCI para la medida de la cohesión en futbolistas jóvenes españoles

Eva María García Quinteiro, Mauro Rodríguez Casal, Elena M. Andrade y Constantino Arce
Universidad de Santiago de Compostela

El presente trabajo describe el proceso de adaptación al español del Instrumento Multidimensional de Cohesión en Deporte (MSCI) de Yukelson, Weinberg y Jackson (1984) y estudia sus propiedades psicométricas con los datos procedentes de una muestra de 173 jugadores de fútbol. La versión española está compuesta por 22 ítems, distribuidos en cuatro factores: calidad de trabajo-aspectos relativos a la ejecución, atracción hacia el grupo, roles valorados y calidad de trabajo-relaciones interpersonales, que explican el 53,30% de la varianza total. Los coeficientes de consistencia interna oscilaron entre 0.84 (factor 1) y 0.56 (factor 4). Se sugieren pautas para la investigación futura sobre la validez de la escala principalmente en términos de convergencia con otras medidas multidimensionales de cohesión deportiva.

Adaptation of the MSCI for the measurement of cohesion in Spanish young soccer players. This work describes the Spanish adaptation and studies the psychometric properties of Yukelson, Weinberg, and Jackson's Multidimensional Sport Cohesion Instrument (MSCI) with a sample of 173 soccer players. The Spanish version is composed of 22 items grouped in four factors: quality of teamwork (performance aspects), attraction to the group, valued roles and quality of teamwork (interpersonal relationships), that accounted for 53.30% of the total variance. Reliability coefficients (Cronbach's Alphas) for the factors ranged from .84 (factor 1) to .56 (factor 4). Suggestions are made for future research on the validity of the scale, mainly in terms of convergence with other multidimensional measures of sport cohesion.

La cohesión es una dimensión de gran interés en la realidad de los equipos deportivos y su estudio y medición deben servir para delimitar su influencia en el rendimiento. Durante la década de los 60, las aproximaciones al concepto de cohesión en el deporte presentaban un carácter fundamentalmente unidimensional y se focalizaban, bien en los aspectos relativos a la tarea, bien en los aspectos sociales (Carron, Brawley y Widmeyer, 1998). La insatisfacción con estas definiciones unidimensionales y las medidas que se relacionaban con dichas aproximaciones teóricas conduce a que se elaboren nuevos instrumentos de medida de la cohesión en el mundo del deporte. Con esa finalidad se diseñaron el *Group Environment Questionnaire* (GEQ; Carron, Brawley y Widmeyer, 1985) y el *Multidimensional Sport Cohesion Instrument* (MSCI; Yukelson, Weinberg y Jackson, 1984).

El GEQ es la prueba psicométrica que más se ha utilizado para medir la cohesión en equipos deportivos. En el modelo de cohesión de Carron intervienen tanto los componentes individuales y grupales como las orientaciones, que pueden ser hacia la tarea y hacia las relaciones (Blanco, Caballero y De la Corte, 2005).

La primera versión del MSCI estaba formada por 41 ítems, cuyas propiedades psicométricas fueron analizadas con los datos

procedentes de una muestra de jugadores de baloncesto. De este modo, se llegó a la versión más conocida del MSCI en inglés, con 22 ítems, relativos a cuatro aspectos distintos de la cohesión: atracción hacia el grupo, unidad de propósitos, calidad de trabajo en equipo y roles valorados (Ostrow, 1990). La *atracción hacia el grupo* refleja el sentimiento individual de satisfacción y/o identificación con el resto de componentes del equipo. La *unidad de propósitos* pone de manifiesto el grado de compromiso que los jugadores adquieren con las normas, reglas de funcionamiento y metas que se intenta conseguir. El factor *calidad de trabajo en equipo* implica conocer en qué medida los integrantes de un equipo deportivo trabajan juntos, según los roles que se les han asignado, para alcanzar un rendimiento que el grupo considere exitoso. Por último, los *roles valorados* reflejan la percepción que cada jugador tiene de su rol y cuál es la aceptación por parte de los otros miembros del grupo.

De acuerdo con la definición de estos factores y en la línea de lo establecido en el modelo de Carron, el MSCI hace referencia tanto a la cohesión social como a la cohesión de tarea, aunque se ha diseñado sobre todo para medir este segundo aspecto, representado por las dimensiones de unidad de propósitos, calidad de trabajo en equipo y roles valorados.

Este cuestionario obtuvo unos resultados satisfactorios en cuanto a su fiabilidad y validez de constructo. No obstante, sus autores concluyen que sería necesario probar su funcionamiento en otros deportes, puesto que la cohesión puede variar según se trate de deportes que exijan diferente grado de coordinación o interdependen-

Fecha recepción: 7-10-05 • Fecha aceptación: 2-2-06

Correspondencia: Constantino Arce
Facultad de Psicología
Universidad de Santiago de Compostela
15782 Santiago de Compostela (Spain)
E-mail: mtarce@usc.es

cia entre los miembros que componen un equipo (Yukelson et al, 1984). Según Weinberg y Gould (1996), sin embargo, la versatilidad de este instrumento hace que sea apropiado para evaluar la cohesión en distintas modalidades deportivas. Se trata de un elemento también relevante para este trabajo, que presenta el proceso de adaptación del cuestionario MSCÍ al español y los resultados de un primer estudio, realizado con una muestra de jugadores de fútbol.

Método

Participantes

Este estudio se realizó con una muestra de 173 futbolistas varones jóvenes, de edades comprendidas entre los 15 y los 19 años ($M= 17.11$; $DT= 0.93$). Todos ellos competían en el Torneo Internacional de Fútbol Base Vigo Cup 2004, de la categoría sub-19 y pertenecían a 11 clubes. La muestra definitiva, una vez eliminados los casos perdidos y los valores extremos, fue de 133 sujetos.

Material

El instrumento utilizado en este trabajo recibe el nombre de IMCODE (Instrumento Multidimensional de Cohesión en Deporte). Es el resultado de la traducción del MSCÍ, en su forma compuesta por 22 ítems, relativos a las cuatro dimensiones de cohesión antes definidas: atracción hacia el grupo, unidad de propósitos, calidad de trabajo y roles valorados.

La traducción de los ítems se llevó a cabo por el procedimiento de *back-translation* (Andrade, Arce y Seoane, 2002; Arce, Andrade y Seoane, 2000; Brislin, 1970, 1986; Voss, Stem, Johnson y

Arce, 1995). En la misma participaron dos nativos ingleses bilingües, que fueron instruidos acerca del test, el objetivo de su traducción y el formato de respuesta empleado. Se ha intentado mantener de la manera más fidedigna posible el contenido de los ítems respecto al instrumento inicial y para ello se ha contado además con la opinión de varios expertos (psicólogos y deportistas), que contribuyeron a la composición final del cuestionario.

El formato de respuesta empleado es de tipo Likert, con sus alternativas numeradas de 0 a 10, y etiquetas al lado de estos valores mínimo y máximo de la escala.

Para el orden de presentación de los ítems se ha utilizado una tabla de números aleatorios. Todos los elementos aparecían formulados en la misma dirección, de manera que a mayor acuerdo con el enunciado, mayor puntuación; excepto en el caso de los ítems 17 y 18, que puntuaban inversamente. La composición del IMCODE se muestra en la tabla 1.

Procedimiento

El instrumento fue administrado con el consentimiento del entrenador de cada equipo. Se aplicó bajo la supervisión de un único investigador, que se encargó de que todos los sujetos recibiesen las mismas instrucciones. Se informó a los deportistas y al entrenador de que su participación era voluntaria y las respuestas individuales y de equipo serían tratadas confidencialmente.

Análisis de datos

El análisis estadístico de los datos se llevó a cabo mediante el paquete SPSS 10.0 para Windows. A partir de una matriz de orden

Tabla 1
Composición del IMCODE

1. ¿Crees que tu equipo es disciplinado en cuanto al cumplimiento de las estrategias establecidas por el entrenador? (1)
2. ¿Tus compañeros te hacen sentir valorado y necesario para tu equipo? (3)
3. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por tus compañeros? (3)
4. Valora el grado de apoyo y respeto mutuo entre los jugadores de tu equipo (4)
5. Valora el grado en que tu equipo tiene los roles bien definidos, de modo que cada persona sabe lo que se espera de ella. (1)
6. ¿Cómo crees que tu entrenador prepara al equipo, mental y físicamente, para demostrar sus habilidades durante la competición? (1)
7. Valora el grado de orgullo que sientes por ser miembro de este equipo (2)
8. ¿Cuánto disfrutas jugando en este equipo? (2)
9. ¿Estás satisfecho con las amistades que has hecho dentro de tu equipo? (2)
10. ¿Consideras que tu equipo está muy unido? (1)
11. En comparación con otros equipos deportivos en los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo? (2)
12. ¿Crees que en tu equipo hay flexibilidad de objetivos, es decir, es capaz de reconsiderar los objetivos para los que está trabajando? (1)
13. ¿Cómo crees que es vuestro trabajo «en equipo»? (1)
14. ¿Te sientes un miembro aceptado de este equipo? (3)
15. ¿Deseas continuar en este equipo? (2)
16. ¿Crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por el cuerpo técnico? (3)
17. Nunca se resuelve el conflicto en nuestro equipo porque los compañeros discuten mucho y tienen problemas para llevarse bien (4)
18. ¿Tus compañeros son egoístas o están dispuestos a sacrificar su propia gloria personal en beneficio del equipo? (4)
19. ¿Estás comprometido con las reglas de funcionamiento que el entrenador ha fijado para tu equipo? (1)
20. ¿Crees que tus compañeros desempeñan bien sus roles para conseguir un buen resultado como equipo? (1)
21. ¿Cómo es el sentimiento de pertenencia que tienes hacia tu equipo? (2)
22. ¿Crees que tus compañeros tienen una idea clara de los objetivos que el equipo intenta conseguir? (1)

(1) Calidad de trabajo (aspectos relativos a la ejecución); (2) Atracción hacia el grupo; (3) Roles valorados; (4) Calidad de trabajo (relaciones interpersonales)

173x22 se realizó una exploración inicial de las respuestas a los ítems del cuestionario, con el objeto de examinar su distribución, la existencia de un patrón de valores perdidos y la presencia de valores extremos en cada uno de ellos. A continuación se procedió a revisar la dimensionalidad mediante un análisis factorial exploratorio. El estudio de las propiedades psicométricas de la escala se completa con el análisis de ítems y de consistencia interna de los factores obtenidos.

Resultados

Resultados de la exploración inicial de los datos

En la tabla 2 se ofrecen los estadísticos descriptivos para cada ítem, una vez eliminados los casos perdidos y aquellos que presentaban valores extremos. La media y la mediana tienden a ser elevadas en todos los ítems. En cuanto a la media, observamos que las puntuaciones más bajas corresponden a los elementos 17 y 18, con valores de 6.23 y 5.76, respectivamente. Estos ítems hacen referencia al grado de egoísmo que presentan los jugadores del equipo y a la dificultad para resolver los conflictos. El valor medio más alto figura en el ítem 9 (M= 9.41), lo que indica que los sujetos están satisfechos con las amistades que han hecho dentro del equipo. Además, advertimos que los deportistas disfrutaban mucho jugando (ítem 8, M= 9.08) y que desean en un alto grado continuar en su grupo deportivo (ítem 15, M= 8.94). Atendiendo a los valores de asimetría y curtosis, en la misma tabla se informa de que las distribuciones de las respuestas a los ítems tienen un cierto grado de asimetría negativa. Además, estas distribuciones son leptocúrticas

en su mayoría, excepto para los elementos 1, 5, 14, 17 y 18, en los que el índice de curtosis es negativo.

Resultados del análisis factorial

El test de Barlett y la medida de la adecuación muestral de Kaiser, Meyer y Olkin fueron satisfactorios ($\chi^2(231)= 1084.266$; $p=.0001$; $KMO=.839$). La factorización se llevó a cabo mediante el método de componentes principales y con rotación ortogonal. Para la elección del número de factores se tuvo en cuenta la composición del MSCI en su versión en inglés. Se optó por la rotación ortogonal para forzar el posicionamiento claro de los ítems en un único factor. Como resultado de este análisis se obtuvieron cuatro factores significativos, que explican el 53,30% de la varianza. La matriz factorial rotada, en la que figura el valor de las saturaciones factoriales de los ítems que componen cada factor, ordenadas por su tamaño, aparece en la tabla 3.

El primero de los factores, *calidad de trabajo (aspectos relativos a la ejecución)*, está compuesto por nueve ítems, con cargas factoriales entre .45 y .77. Este factor explica el 31% de la varianza. El segundo, *atracción hacia el grupo*, aparece configurado por seis ítems y da cuenta del 8,41% de la varianza. El valor de las saturaciones factoriales se sitúa entre .51 y .68 para los elementos que componen este factor. El tercer factor, *roles valorados*, explica el 7,01% de la varianza y está formado por cuatro ítems, cuyas saturaciones oscilan entre .50 y .83. Finalmente, el factor 4, designado como *calidad de trabajo (relaciones interpersonales)*, figura con un 6,86% de la varianza explicada y comprende tres ítems, con cargas factoriales entre .48 y .77.

Tabla 2
Estadísticos descriptivos para cada ítem

	Media	Mediana	Desviación típica	Asimetría E.T.= .210	Curtosis E.T.= .417
Ítem 1	7.14	8.00	1.80	-.562	-.167
Ítem 2	7.61	8.00	1.59	-.668	1.327
Ítem 3	7.45	7.00	1.50	-.561	1.468
Ítem 4	8.01	8.00	1.73	-.832	.568
Ítem 5	7.14	7.00	1.52	-.154	-.335
Ítem 6	7.72	8.00	2.16	-1.404	2.455
Ítem 7	8.68	9.00	1.60	-1.349	2.121
Ítem 8	9.08	10.00	1.20	-1.417	2.166
Ítem 9	9.41	10.00	.93	-1.434	.870
Ítem 10	8.23	8.00	1.47	-.730	.384
Ítem 11	8.47	9.00	1.57	-1.560	5.188
Ítem 12	7.46	8.00	1.74	-.453	.030
Ítem 13	7.70	8.00	1.50	-.544	.231
Ítem 14	8.47	8.00	1.23	-.332	-.717
Ítem 15	8.94	10.00	1.55	-1.630	2.095
Ítem 16	8.32	8.00	1.46	-.774	.575
Ítem 17	6.23	7.00	3.21	-.416	-1.150
Ítem 18	5.76	6.00	2.72	-.129	-1.047
Ítem 19	8.03	8.00	1.66	-.708	.158
Ítem 20	7.57	8.00	1.50	-.363	.002
Ítem 21	8.50	9.00	1.56	-.909	.392
Ítem 22	7.82	8.00	1.74	-.848	.534

Tabla 3
Solución factorial rotada

	Calidad de trabajo (aspectos relativos a la ejecución)	Atracción hacia el grupo	Roles valorados	Calidad de trabajo (relaciones interpersonales)
Ítem 1	.774			
Ítem 13	.710			
Ítem 5	.656			
Ítem 6	.663			
Ítem 20	.616			
Ítem 10	.509			
Ítem 12	.506			
Ítem 19	.492			
Ítem 22	.452			
Ítem 9		.683		
Ítem 8		.676		
Ítem 7		.656		
Ítem 21		.621		
Ítem 15		.575		
Ítem 11		.517		
Ítem 3			.834	
Ítem 2			.825	
Ítem 14			.601	
Ítem 16			.509	
Ítem 17				.777
Ítem 18				.762
Ítem 4				.481
Autovalor % var	6.82 31.01	1.85 8.41	1.54 7.01	1.51 6.86

Resultados del análisis de ítems y del análisis de consistencia interna

Tomando como base la solución factorial obtenida, la tabla 4 nos ofrece los coeficientes de consistencia interna (alpha de Cronbach), así como los valores de correlación corregida ítem-factor y de alpha si se elimina el ítem. El primer factor, *calidad de trabajo (aspectos relativos a la ejecución)*, presenta correlaciones ítem-total que han resultado altas y significativas en todos los casos. El coeficiente alpha es de .8445, valor que disminuiría si se prescindiese de cualquiera de los elementos. Los seis ítems que componen el factor 2, *atracción hacia el grupo*, muestran también correlaciones satisfactorias con el total. El coeficiente de consistencia interna adopta un valor de .7601, que podemos considerar aceptable. Descartar cualquiera de los elementos que configuran este factor supondría, asimismo, un decremento de su consistencia interna. En cuanto al factor 3, *roles valorados*, sus ítems exhiben de nuevo coeficientes de correlación satisfactorios. La consistencia interna de este factor es de .7701, un valor que no se vería reforzado con la eliminación de ninguno de los elementos. Por último, el cuarto factor, *calidad de trabajo (relaciones interpersonales)*, con sólo tres ítems, muestra coeficientes de correlación bajos, así como un valor para alpha de .5609, que debemos juzgar como poco satisfactorio. En este caso la consistencia interna del factor aumentaría si eliminásemos el ítem 4.

Discusión y conclusiones

En este estudio se pretendió adaptar el cuestionario MSCÍ (Yukelson et al, 1984) a futbolistas jóvenes españoles. Del análisis psicométrico de la versión española, el IMCODE, cabe señalar que la estructura factorial obtenida no reproduce con fidelidad la composi-

ción original. Tres de los cuatro factores extraídos son, en realidad, combinaciones de los factores propuestos por Yukelson et al (1984).

En concordancia con estos autores, la primera dimensión que aparece en nuestro estudio, por orden de importancia, es *calidad de trabajo (aspectos relativos a la ejecución)*, aunque en este caso los elementos diseñados para abordar esta dimensión se agrupan con los cuatro relativos a *unidad de propósitos*.

Al igual que en la versión original, la segunda dimensión en orden de significación era la de *atracción hacia el grupo*, con cinco ítems que resaltan los aspectos de satisfacción, disfrute, grado de orgullo y deseo de continuar en el equipo (ítems 9, 8, 7, 15 y 11). Un sexto ítem, el 21, fue concebido como indicador del aspecto *roles valorados*. Sin embargo, no sorprende su ubicación en este factor, puesto que alude al «sentimiento de pertenencia» hacia el equipo.

Por otra parte, hemos interpretado el tercer factor como *roles valorados*, si bien aparece conformado por dos de los enunciados relativos a esta dimensión en la versión original (los ítems 3 y 16), más dos ítems (los ítems 2 y 14), correspondientes a la faceta de *atracción hacia el grupo*. Este agrupamiento puede justificarse por el hecho de que los dos últimos también hacen referencia a la aceptación y grado en que los sujetos se sienten valorados y necesarios.

Los valores de consistencia interna para estos tres factores fueron aceptables.

Debemos recordar aquí que Yukelson et al (1984) planteaban que los factores *calidad de trabajo en equipo* y *unidad de propósitos* representaban lo que caracterizaba al grupo como unidad; mientras que *atracción hacia el grupo* y *roles valorados* eran un reflejo de las reacciones individuales. La misma idea subyacía al modelo de Carron (Carron et al, 1998) cuando diferenciaba entre percepciones sobre el funcionamiento del grupo y sentimientos personales de atracción y compromiso.

Pero en nuestra muestra de deportistas españoles obtuvimos además un cuarto factor independiente, que hemos designado como *calidad de trabajo (relaciones interpersonales)*, y que está compuesto por tres ítems, los numerados como 4, 17 y 18. Aunque todos ellos pertenecían a la dimensión *calidad de trabajo* en el MSCÍ y hacían mayor énfasis en las relaciones interpersonales que en la ejecución o en la tarea propiamente dichas, el ítem 4 es el que muestra los peores resultados y el que menos contribuye al valor de fiabilidad como consistencia interna. También debemos manifestar nuestra preocupación, a priori, por los ítems 17 y 18. Fue difícil encontrar una traducción clara para sus correspondientes expresiones en inglés y ambos son, de hecho, los únicos ítems del cuestionario que han sido formulados en sentido negativo.

Además del análisis psicométrico de los datos obtenidos con el IMCODE, hemos prestado especial atención a los aspectos relativos al contexto de aplicación del cuestionario. En este sentido, podemos decir que se trata de una prueba fácil de administrar y que puede ser cumplimentada en pocos minutos.

A pesar de que en el estudio participaron sujetos con un rango de edad entre 15 y 19 años, se registraron pocos comentarios o cuestiones sobre el significado de los ítems. Un pequeño número de deportistas manifestó no entender la palabra rol. No obstante, en el momento en que el deportista preguntaba sobre este término, el resto de compañeros o el entrenador le ofrecía una explicación. En algunos casos el ítem 11 («En comparación con otros equipos deportivos en los que has estado, ¿cuánto valoras ser miembro de este equipo?») resultaba ambiguo. En el ámbito del fútbol, el equipo deportivo se identifica a veces con el club deportivo; de ahí la ausencia de respuesta a la que se alude en el apartado de resulta-

Tabla 4

Consistencia interna de los factores, correlaciones ítem-factor corregidas y valores de alpha si se elimina el ítem

Factor	Alpha	Ítem	Correlaciones ítem-factor	Alpha si se elimina el ítem
Calidad de trabajo (aspectos relativos a la ejecución)	.8445	Ítem 1	.6180	.8217
		Ítem 13	.6543	.8197
		Ítem 5	.4733	.8367
		Ítem 6	.6134	.8240
		Ítem 20	.5970	.8251
		Ítem 10	.5586	.8289
		Ítem 12	.5604	.8281
		Ítem 19	.5276	.8315
		Ítem 22	.4693	.8379
		Atracción hacia el grupo	.7601	Ítem 9
Ítem 8	.5278			.7214
Ítem 7	.5561			.7100
Ítem 21	.5230			.7197
Ítem 15	.5005			.7262
Ítem 11	.4820			.7318
Roles valorados	.7701	Ítem 3	.6310	.6821
		Ítem 2	.6342	.6805
		Ítem 14	.5626	.7248
		Ítem 16	.4768	.7641
Calidad de trabajo (relaciones interpersonales)	.5609	Ítem 17	.4351	.3727
		Ítem 18	.4658	.2994
		Ítem 4	.2712	.6029

dos. Tanto la reformulación del ítem 11 como la búsqueda de alternativas a los elementos 17 y 18 parecen ser necesarias en posteriores trabajos con el IMCODE.

Dado que en este caso existen limitaciones en cuanto al tamaño de la muestra, rango de edad y tipo de deporte, entendemos que la investigación futura con el cuestionario debería, en primer lugar, comprobar la consistencia de los resultados obtenidos con muestras más amplias de características similares y, posteriormente, analizar el funcionamiento de los ítems en diferentes deportes. Tal como afirmaban Carron y Chelladurai (1981) y Yukelson et al

(1984), la cohesión puede variar de acuerdo con la exigencia del deporte a nivel de coordinación e interdependencia.

Otra cuestión que consideramos fundamental, tanto para estudiar la validez de la escala como sus implicaciones a nivel teórico, es el análisis de la convergencia de este instrumento con otras medidas multidimensionales de cohesión en el contexto del deporte español.

Dentro del ámbito social se han presentado además varias aproximaciones a tener en cuenta a la hora de abordar los procesos dentro del grupo (Morena et al, 2004; Sánchez y Amo, 2004).

Referencias

- Andrade, E., Arce, C. y Seoane, G. (2002). Adaptación al español del cuestionario «Perfil de los estados de ánimo» en una muestra de deportistas. *Psicothema*, 14, 708-713.
- Arce, C., Andrade, E. y Seoane, G. (2000). Problemas semánticos en la adaptación del POMS al castellano. *Psicothema*, 12, 47-51.
- Blanco, A., Caballero, A. y De la Corte, L. (2005). *Psicología de los grupos*. Madrid: Pearson.
- Brislin, R.W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216.
- Carron, A.V., Brawley, R.L. y Widmeyer, W.N. (1985). The development of an instrument to measure cohesion in sport teams: the Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, 244-266.
- Carron, A.V., Brawley, R.L. y Widmeyer, W.N. (1998). The measurement of cohesiveness in sport groups. En J.L. Duda (ed.): *Advances in Sport and exercise psychology measurement* (pp. 214-226). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Carron, A.V. y Chelladurai, P. (1981). The dynamics of group cohesion in sport. *Journal of Sport Psychology*, 3, 123-139.
- Morena, M., Marichal, F., Quiles, N., Betancor, V., Rodríguez, R., Rodríguez, A., Coello, E. y Vargas, I. (2004). La percepción de semejanza intragrupal y la identificación con el endogrupo: ¿Incrementa o disminuye el prejuicio? *Psicothema*, 16, 70-75.
- Ostrow, A.C. (1990). *Directory of psychological tests in the sport and exercise sciences*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology, Inc.
- Sánchez, J.C. y Amo, A. (2004). Acuerdo intragrupal: una aplicación a la evaluación de la cultura de los equipos de trabajo. *Psicothema*, 16, 88-93.
- Voss, K.E., Stem, D.E., Johnson, L.W. y Arce, C. (1995). An exploration of the comparability of semantic adjectives in three languages: a magnitude estimation approach. *International Marketing Review*, 13(5), 44-58.
- Weinberg, R.S. y Gould, D. (1996). *Fundamentos de psicología del deporte y el ejercicio físico*. Barcelona: Ariel Psicología (orig. 1995).
- Widmeyer, W.N., Brawley, L.R. y Carron, A.V. (1992). Group dynamics in sport. En S.T. Horn (ed.): *Advances in sport psychology* (pp. 163-180). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Yukelson, D., Weinberg, R. y Jackson, A. (1984). A multi-dimensional group cohesion instrument for intercollegiate basketball teams. *Journal of Sport Psychology*, 6, 103-107.