

Gimeno, F.; Garzo, C.; Velasco, I.; Sáenz, A. y Gutiérrez, H. (2017). Evaluación de características psicológicas implicadas en el desempeño de jóvenes gestores deportivos / Psychological Characteristics Assessment Involved in Youth Sports Managers' Performance. Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte vol. 17 (66) pp. 335-347. [Http://cdeporte.rediris.es/revista/revista66/artevaluacion804.htm](http://cdeporte.rediris.es/revista/revista66/artevaluacion804.htm)  
DOI: <https://doi.org/10.15366/rimcafd2017.66.008>

## ORIGINAL

# EVALUACIÓN DE CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS IMPLICADAS EN EL DESEMPEÑO DE JÓVENES GESTORES DEPORTIVOS

## PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS ASSESSMENT INVOLVED IN YOUTH SPORTS MANAGERS' PERFORMANCE

**Gimeno, F<sup>1</sup>, Garzo, C.<sup>2</sup>, Velasco, I.<sup>3</sup>, Sáenz, A.<sup>4</sup> y Gutiérrez, H.<sup>5</sup>**

<sup>1</sup> Profesor Titular de Psicología del Deporte, Departamento de Psicología y Sociología, Universidad de Zaragoza (España). [fergimen@unizar.es](mailto:fergimen@unizar.es)

<sup>2</sup> Gestor Deportivo, Secretaría General de l'Esport i Consell Català de l'Esport (España). [cgarzo@gencat.cat](mailto:cgarzo@gencat.cat)

<sup>3</sup> Gestor Deportivo, l'Associació de Joves Dirigents - la Jo - DiC, (España). [coordinadoresdeveniments@jodic.cat](mailto:coordinadoresdeveniments@jodic.cat)

<sup>4</sup> Investigador post-doctoral, Departamento de Psicología y Sociología, Universidad de Zaragoza (España). [alfredo.saenz@ehu.es](mailto:alfredo.saenz@ehu.es)

<sup>5</sup> Investigador post-doctoral, Departamento de Psicología y Sociología, Universidad de Zaragoza (España). [h.gutierrez.pablo@gmail.com](mailto:h.gutierrez.pablo@gmail.com)

**Código UNESCO / UNESCO code:** 6199 Psicología del deporte / Sport Psychology

**Clasificación Consejo de Europa / Council of Europe classification:** 15 Psicología del deporte / Sport Psychology

**Recibido** 28 de septiembre de 2014 **Received** September 28, 2014

**Aceptado** 27 de octubre de 2016 **Accepted** October 27, 2016

## RESUMEN

El propósito de este estudio ha sido evaluar las características psicológicas implicadas en el desempeño del colectivo de jóvenes gestores deportivos. Para la identificación de las variables psicológicas fue utilizado un procedimiento analítico de naturaleza inductiva donde los jóvenes participantes informaron de su experiencia como gestores deportivos en un formato de grupos de discusión. La información recogida sirvió como base para la elaboración del Cuestionario de Competencia Personal de Jóvenes Gestores Deportivos (CPJGD). Este instrumento presenta una alta consistencia interna ( $\alpha = 0,72$ ) y

está compuesto por 14 ítems distribuidos en tres factores: compromiso con el rol de gestor deportivo; interés controlado; y persistencia hacia un objetivo. Finalmente se argumentan las implicaciones de los resultados de este estudio en la formación permanente y capacitación profesional de este colectivo de jóvenes gestores deportivos.

**PALABRAS CLAVE:** evaluación psicológica, jóvenes, gestión deportiva, autoeficacia

## ABSTRACT

The purpose of this study was to evaluate the psychological characteristics involved in the performance of a group of young sport managers. To identify the psychological variables, an analytical procedure of an inductive nature was used, where young participants reported their experience as sport managers in a discussion group context. The information gathered served as basis for the development of the questionnaire of “personal competence of young sport managers”. This instrument has got a high internal consistency ( $\alpha = 0.72$ ) and comprises 14 items distributed in three factors: commitment to the role of “dynamicers”; controlled interest; and persistence toward a goal. Eventually, we discussed the implications of the results of this study on lifelong learning and training of this group of young sport managers.

**KEYWORDS:** psychological assessment, young, sports management, self-efficacy.

## INTRODUCCIÓN

El auge del fenómeno deportivo en las últimas décadas está asociado al incremento de personas dedicadas a la promoción, organización y gestión de actividades deportivas. En este colectivo, un grupo emergente que recientemente ha experimentado un notable desarrollo es el de los jóvenes gestores deportivos quienes, compaginando su actividad académica desde la Enseñanza Secundaria Obligatoria a la Universitaria, contribuyen decisivamente en hacer viables un gran número de actividades deportivas de naturaleza extraescolar, federativa y popular (Gómez-Tafalla, 2013).

Esta importante labor no siempre va acompañada de la formación, apoyo y supervisión necesarios por parte de las organizaciones y responsables beneficiarios del trabajo de estos jóvenes (Sheptak, y Menaker, 2016). Pero cuando éste es el caso, el modelo “experto” del gestor deportivo adulto, con formación y experiencia robustas no es ni la mejor ni única referencia a utilizar en el aprendizaje y en el desarrollo profesional de los jóvenes gestores por las diferencias tanto en las funciones y tareas que desempeñan como en las características individuales (Peiró, Ramos y González, 1993). Como alternativa, el análisis y descripción del rol que desempeña un joven gestor deportivo es la técnica de la gestión de recursos humanos que proporciona la definición de las características y requerimientos específicos dicho desempeño. Una clasificación

comúnmente aceptada de las técnicas de análisis y descripción de puestos de trabajo es la propuesta por Ash (1988) entre técnicas orientadas hacia el puesto y técnicas orientadas hacia el trabajador. Las primeras se centran en las actividades y tareas desempeñadas por los ocupantes del puesto y pretenden analizar lo que el trabajador realiza en su puesto de trabajo. Las técnicas orientadas al trabajador, por el contrario, se centran en los requerimientos que los trabajadores deben cumplir para desarrollar su puesto de forma adecuada, como las habilidades y conocimientos necesarios. Este segundo grupo de técnicas es en el que se encuadra el planteamiento metodológico seguido en este estudio.

Conocer las características psicológicas que en el período de la adolescencia y post-adolescencia (Balaguer, Castillo y Pastor, 2002) están implicadas en el compromiso y eficaz desempeño en actividades relacionadas con la gestión deportiva, puede contribuir a mejorar la formación y la competencia de estos jóvenes, posibilitando a su vez dos consecuencias claramente deseables: la mejora de la calidad de las actividades deportivas; y la continuidad de estos jóvenes en la gestión deportiva como itinerario profesional principal o secundario.

La teoría de la autoeficacia de Bandura (1977) constituye un excelente marco teórico para identificar y evaluar las variables psicológicas implicadas en la percepción de competencia en el desempeño de un trabajo y actividad (De Quijano y Navarro, 2000). Desde esta teoría se argumenta que las creencias (pensamientos) que tienen las personas acerca de sí mismas son claves para el control y la competencia personal, en la que los individuos son vistos como productos y productores de su propio ambiente y de su propio sistema social. Bandura (1977) define la autoeficacia como "las creencias en la propia capacidad para organizar y ejecutar las acciones requeridas para manejar las situaciones futuras" (p. 2). Los juicios que la persona hace acerca de su autoeficacia son específicos de las tareas y las situaciones en que se involucran, y las personas las utilizan para referirse a algún tipo de meta o tarea a lograr.

Por otra parte, en el ámbito organizacional, diferentes estudios han puesto de manifiesto la relación entre autoeficacia y desempeño en la tarea (Parker, 1998; Stajkovic y Luthans, 1998; Wood y Bandura, 1989a,b), entre otros. Aunque no hemos encontrado ningún estudio realizado en el contexto específico de jóvenes gestores deportivos.

Considerando, por un lado, los postulados precedentes de la teoría de la autoeficacia, y por otro, la necesidad de conocer las características psicológicas implicadas en un nuevo desempeño profesional –el de un joven gestor deportivo–, ya sea por los objetivos, funciones y tareas que requiere, y/o por la incorporación de personas con un nuevo perfil para su desempeño (ej. en nuestro caso, personas de menor edad), una alternativa adecuada es acercarse a la realidad de dicho desempeño profesional y evaluar las creencias que las personas que ya lo están ejerciendo tienen acerca de su capacidad en el desempeño de esta actividad. Este es precisamente el enfoque elegido en el presente estudio, en el que ha participado un colectivo de jóvenes gestores

deportivos que tienen ya una experiencia en el marco de un plan institucional: los “dinamizadores” del Plan Catalán del Deporte en la Escuela.

## MÉTODO

### Participantes

Participaron dos grupos de jóvenes pertenecientes al colectivo de “dinamizadores” del Plan Catalán del Deporte en la Escuela. El primer grupo estaba compuesto por 57 jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 20 años (media = 16,4; desv. típica = 0,8), siendo 25 (44%) hombres y 32 (56%) mujeres; todos ellos residían en el ámbito geográfico de las cuatro provincias de Cataluña, y presentaban una experiencia como “dinamizadores” entre 6 meses y 3 años (media = 18,5 meses; desv. típica = 9,2 meses). El segundo grupo estaba compuesto por 129 jóvenes con edades comprendidas entre los 13 y 22 años (media = 16,5; desv. típica = 1,2), siendo 72 (55%) hombres y 57 (44%) mujeres; todos ellos residían en el ámbito geográfico de las cuatro provincias de Cataluña, y presentaban una experiencia como “dinamizadores” entre 6 meses y 4 años (media = 21,5 meses; desv. típica = 10,3 meses).

### Procedimiento

Este estudio se realizó en dos fases. El propósito de la primera fase fue identificar las actitudes y conductas asociadas al desempeño eficaz del rol de “dinamizador”. Para ello, los jóvenes del primer grupo formaron parte de grupos de discusión, de entre 8 y 10 personas, distribuidas de forma aleatoria (Gil, 1993). En todos los casos, el moderador fue un psicólogo especialista en psicología del deporte, quien proponía la respuesta a la siguiente pregunta: “Piensa en un “dinamizador” de una edad similar a la tuya al que tú le pondrías una puntuación de 9 ó 10, en una escala de 0 a 10, donde el 0 significa “realiza muy deficientemente su cometido como dinamizador” y el 10 significa “realiza muy bien su cometido como dinamizador”. A continuación indica alguna característica de su forma de actuar o de pensar”. Cada asistente respondió por escrito y de forma individual. A continuación se realizó una puesta en común y discusión conducidas por el moderador con el objetivo de ayudar a los componentes de cada grupo a identificar las “unidades de significación”, es decir, “los segmentos del texto comprensibles por sí mismos que contenían una idea, episodio o pieza de información –en nuestro caso actitudes y conductas en el rol de dinamizador-” (Tesch, 1990).

En una segunda fase y sobre la base de la información recogida en la fase anterior, se procedió a la elaboración de un cuestionario para la evaluación de las actitudes y conductas implicadas en el rol de “dinamizador”. Para ello, se efectuó un análisis de contenido del conjunto de “unidades de significación” identificadas en la primera fase. Dicho análisis consistió en la elaboración de un listado con todas las diferentes “unidades de significación” y su posterior clasificación. El análisis de contenido fue realizado de forma independiente por tres jueces: dos responsables del Plan Catalán de Deporte en la Escuela, quienes a su vez eran licenciados en CC. de la Actividad Física y del Deporte, y

un psicólogo especialista en psicología del deporte. Para la elaboración del listado definitivo se utilizó el método de consenso interjueces (Hindes, Thorne, Schwan y McKeough, 2008).

### **Instrumento**

La versión preliminar del Cuestionario de Competencia Personal de Jóvenes Gestores Deportivos (CPJGD), es el resultado del proceso descrito anteriormente. Está compuesto por 14 ítems, distribuidos en tres factores: compromiso con el rol de “dinamizador”; interés controlado; y persistencia hacia un objetivo. La respuesta a cada ítem se realiza mediante una escala tipo Likert de cinco puntos, y viene precedida por la siguiente pregunta: “¿En qué medida te consideras eficaz en cada una de las siguientes actitudes y conductas, en tu rol como dinamizador?”. Por último, en la parte final del cuestionario se formula la siguiente pregunta: “Si me tuviera que poner una nota de 0 al 10 como dinamizador/a, ¿qué nota sería? (0 = dinamizador/a muy deficiente; 10 = dinamizador/a muy bueno, excelente)”.

En la elaboración del CPJGD se han observado los siguientes criterios con el propósito de garantizar su validez como medida de la autoeficacia en este colectivo de jóvenes gestores deportivos:

- Considerando que la autoeficacia se refiere a los juicios que las personas hacen con respecto a sus propias capacidades para realizar determinadas tareas o actividades, en nuestro caso, el CPJGD mide el juicio percibido de los “dinamizadores” con respecto a su capacidad para realizar las tareas y actividades relacionadas con la promoción, organización y gestión de actividades deportivas.
- En segundo lugar, las creencias que se tienen acerca de la propia eficacia están ligadas a diferentes contextos y campos de funcionamiento. Por ejemplo, la autoeficacia para la práctica de un deporte es diferente a la que se refiere al aprendizaje de un idioma. Por consiguiente, el sistema de creencias de eficacia no es un rasgo global sino un grupo de autocreencias ligadas a ámbitos de funcionamiento diferenciado, lo que determina que los instrumentos de medida de autoeficacia percibida se deben adecuar al dominio particular de funcionamiento que es objeto de interés. En el caso de este estudio, se han evaluado las creencias que los “dinamizadores” tienen acerca de su actividad específica como jóvenes gestores deportivos.
- Una tercera propiedad de las medidas de autoeficacia es su dependencia con respecto a un criterio referido a uno mismo. En el caso de este estudio, la evaluación de la autoeficacia de un “dinamizador” trata de su confianza de poder hacer algo con respecto a sí mismo, y no en comparación del desempeño de sus compañeros.
- Siguiendo las directrices de Bandura (1986) a la hora de diferenciar entre autoeficacia percibida (juicio sobre el rendimiento), y expectativas de

resultados (juicio sobre el resultado), con el último ítem se pretende disponer de un indicador de las expectativas de resultado en el rol de “dinamizador”, diferente de la autoeficacia evaluada a través de resto de los ítems.

Todos los participantes del segundo grupo cumplimentaron voluntariamente la versión preliminar del cuestionario CPJGD, de 17 ítems. Para minimizar los sesgos en las respuestas se tomaron las siguientes medidas:

- La cumplimentación de los cuestionarios se realizó en un salón de actos con capacidad y condiciones adecuadas para la cumplimentación en forma privada dando la posibilidad de plantear preguntas que se aclaraban para el conjunto de participantes.
- El cuestionario no iba identificado por el nombre de la persona evaluada sino por un número de código para facilitar el envío de un informe individual y de forma confidencial.
- Para estimular la veracidad en las respuestas, se explicó a los participantes la importancia de su contribución para incrementar la comprensión y guiar el desarrollo de programas diseñados para ayudar a los dinamizadores a manejar las situaciones con las que deben enfrentarse y, como incentivo personal, la recepción de un informe individual.

### **Análisis de datos**

Para el análisis estadístico de los datos obtenidos se utilizó el programa informático SPSS (versión 22.0). A partir de una matriz con las respuestas de los 129 sujetos a los 17 ítems, y con el propósito de obtener un instrumento con las mejores propiedades psicométricas posibles, se procedió a realizar: (1) un análisis de discriminación de ítems con el objetivo de valorar la integración de cada ítem en el total del cuestionario, el criterio para la inclusión de un ítem fue la obtención de un índice de correlación ítem-total mayor o igual que 0.25 (Nunnally y Bernstein, 1995); (2) un estudio de la fiabilidad del cuestionario mediante el análisis de la consistencia interna utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach, como indica Bandura en su guía para la construcción de escalas de autoeficacia (Bandura, 1990); y (3) un análisis factorial exploratorio de componentes principales con rotación varimax (Carretero y Pérez, 2005) para comprobar la estructura factorial del instrumento, tomando el criterio de excluir un ítem del modelo en el caso de obtener un valor  $< 0.3$ .

Para el estudio de la relación entre la edad, el tiempo de experiencia como dinamizador, las escalas o factores del cuestionario, por un lado, y la percepción global de competencia, por otro, se ha calculado el coeficiente de correlación de Pearson.

Para estudiar las diferencias de la edad, el tiempo de experiencia como dinamizador, las escalas del cuestionario y la percepción global de competencia en función del sexo, fue utilizada la prueba de la U de Mann-Whitney.

## **RESULTADOS**

### **Análisis de discriminación de los ítems y fiabilidad del cuestionario**

Se efectuaron análisis de correlación ítem-total para valorar la integración de cada ítem en el conjunto total del cuestionario. Tres de los 17 ítems fueron excluidos por no alcanzar un valor de 0,25. Estos tres ítems fueron:

- No me conformo con lo que he aprendido y con lo que he conseguido hasta el momento.
- Tengo interés por practicar deporte.
- Soy un compañero más: no me hago notar, creo que todos somos en el grupo igualmente de importantes.

La fiabilidad del CPJGD se calculó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. El valor obtenido fue de 0,72.

### **Análisis factorial del cuestionario**

En la tabla 1, previa eliminación de los pesos inferiores a 0,3, se puede apreciar que la concepción de la competencia personal en el rol de “dinamizador” se percibe en tres dimensiones: factor 1, compromiso con el rol de dinamizador; factor 2, interés controlado; y factor 3, persistencia hacia un objetivo. Los tres factores explican el 42,04% de la varianza.

**Tabla 1.** Matriz estructural para la solución de tres factores

<i>Ítems</i>	<i>Factor 1 Compromiso con el rol de dinamizador</i>	<i>Factor 2 Interés controlado</i>	<i>Factor 3 Persistencia hacia un objetivo</i>
Hago las cosas de forma decidida, sin dudar, convencido.	0,584		
Tengo una actitud realista: no todo es negativo, pero tampoco todo es positivo.	0,582		
Tengo un gran compromiso con el objetivo de aumentar el número de niños y jóvenes que practican deporte.	0,543		
Me involucro en las cosas que propongo.	0,532		
Cumplo con mi deber: hago lo que tengo que hacer y aquello con lo que me he comprometido.	0,526		
Cumplo con lo que digo.	0,456		
Tengo una alta formación en los cometidos de mi función como dinamizador (características de los deportes, reglamentos, juegos, planificación y organización, ...)	0,452		
Tengo las cosas preparadas antes de empezar una actividad.	0,377		
Tengo muchas ganas e interés por mi trabajo como dinamizador/a.		0,638	
Tomo las decisiones que me corresponden al planificar o realizar una actividad.		0,576	
Tengo un estilo positivo: encuentro cosas positivas en las situaciones y en las personas.		0,569	
Cuido el material que utilizo en las actividades.		0,539	
Cuando me planteo un objetivo o un reto: persisto, no abandono.			0,638
Persisto en buscar soluciones a los problemas.			0,623



### **Relación entre la edad, el tiempo de experiencia como dinamizador, las escalas o factores del cuestionario, y la percepción global de competencia**

Se observaron relaciones estadísticamente significativas en estos dos casos: entre la edad y el factor 2 –interés controlado- ( $r = 0,20$ ;  $p < 0,05$ ); y entre la percepción global de competencia (autoeficacia de resultado) y el factor 1 –compromiso en el rol de dinamizador- ( $r = 0,19$ ;  $p < 0,05$ ).

### **Diferencias de la edad, el tiempo de experiencia como dinamizador, las escalas del cuestionario y la percepción global de competencia en función del sexo**

Efectuado el contraste de hipótesis mediante el test de Mann-Whitney, no se observaron diferencias estadísticamente significativas en ninguno de los casos.

## **DISCUSIÓN**

Con el fin de contribuir a la mejora de la evaluación de la percepción de competencia en el colectivo de jóvenes gestores deportivos, se ha elaborado en este estudio el cuestionario CPJGD. Este instrumento presenta una adecuada consistencia interna (fiabilidad), y la validez de contenido se ha fundamentado en el proceso de identificación y análisis del contenido de las variables objeto de estudio a través de las opiniones de un grupo representativo de “expertos” (en nuestro caso, los propios “dinamizadores”). La experiencia de todos ellos permite acceder al conocimiento de los determinantes de su actividad como jóvenes gestores deportivos, y permite especificar los aspectos de la eficacia personal que se deben medir. Esta estrategia metodológica, en la clasificación propuesta por Ash (1988) mencionada anteriormente, puede encuadrarse en el grupo de técnicas orientadas al trabajador, y contribuye a identificar y definir los requerimientos de los dinamizadores para el desarrollo de su rol de forma adecuada. Asimismo, este enfoque metodológico ha sido utilizado en diferentes estudios que tenían también como propósito la elaboración de herramientas de evaluación específicas en el ámbito del deporte (García-Mas, et al., 2006).

En cuanto a la estructura factorial, Bandura (1986) hipotetizó que la autoeficacia afecta la elección de las actividades, el esfuerzo que se requiere para realizarlas, y la persistencia del individuo para su ejecución. Los tres factores del cuestionario elaborado en este estudio para evaluar la autoeficacia percibida en el desempeño de los “dinamizadores” reflejan esencialmente estas mismas dimensiones psicológicas: compromiso con el rol de “dinamizador” (factor 1); interés controlado (factor 2); y persistencia hacia un objetivo (factor 3).

El primer factor está referido al compromiso del dinamizador en el ejercicio de este rol, e incluye aspectos tales como la capacidad percibida para: comprometerse con el objetivo principal de la organización en la que están incluidos, como es el aumento del número de niños y de jóvenes que practican deporte; mostrar un alto interés por la calidad del trabajo que realizan,

comprometiéndose con la adecuada organización y ejecución de las tareas y actividades; y adquirir la formación necesaria en los diferentes aspectos que conlleva la gestión y organización de actividades deportivas (características de los deportes, reglamentos, juegos, planificación y organización, ...).

El segundo factor recoge ítems que miden la capacidad percibida de los “dinamizadores” por mostrar un interés controlado y realista en el ejercicio de sus funciones, incluyendo los siguientes aspectos: la percepción de un estilo positivo y motivado por la realización de su cometido destacando la preocupación por la toma de decisiones y el cuidado del material en las organización de las actividades deportivas encomendadas.

Finalmente, el tercer factor está referido a la persistencia en la consecución de los objetivos inherentes al rol de dinamizador, y en el que destacan dos habilidades conductuales relevantes: la persistencia o no abandono hacia un objetivo; y la persistencia en la búsqueda de soluciones para la consecución de un objetivo.

El CPJGD presenta una buena consistencia interna ( $\alpha = 0,72$ ), con una igualmente adecuada capacidad discriminativa de cada uno de los 14 ítems (valores de correlación ítem-total  $> 0,25$ ). Ello avala la consistencia del constructo o variable latente medida por el CPJGD, y la integración adecuada de cada ítem en el conjunto del cuestionario.

La validez criterial ha mostrado resultados coherentes aunque parciales en relación con la edad y con la percepción global de eficacia. En el caso de la edad, se observa una relación positiva y significativa con el factor 2 –interés controlado-, es decir: una mayor edad en este colectivo de dinamizadores está asociada a una mayor y más adecuada implicación en el ejercicio de sus funciones. Y en el caso del último ítem del CPJGD, mediante el que se estima la percepción global de eficacia, se observa una relación positiva y significativa con el factor 1 –compromiso en el rol de dinamizador-, es decir: los dinamizadores que se perciben globalmente más eficaces tienden a percibirse con un mayor compromiso en el ejercicio de su rol.

Por otra parte, así como en desempeños profesionales de personas adultas suele encontrarse una asociación entre experiencia (antigüedad en el desempeño del puesto de trabajo) y competencia percibida en diferentes facetas del dicho desempeño (Pérez y Rodrigo, 1998), no ocurre lo mismo con los datos de este estudio. Las diferencias individuales más acusadas en los períodos de la adolescencia y post adolescencia, en comparación con la edad adulta, pueden explicar este resultado. Es decir, determinadas habilidades personales pueden compensar o tener un mayor peso específico que una mayor experiencia, cuando, en el caso de este estudio, la gran mayoría de los participantes presentaba como mínimo medio año de experiencia en la organización de actividades deportivas.

Las diferencias por sexo mostraron que no hay diferencias estadísticamente significativas en el caso de la edad, el tiempo de experiencia como dinamizador,

las escalas del cuestionario y la percepción global de competencia. Aunque no conocemos la existencia de trabajos similares anteriores que hayan estudiado la autoeficacia en jóvenes y en el ámbito específico de la gestión deportiva, al revisar otros trabajos que han estudiado las diferencias de género en relación con la autoeficacia, no se observa una uniformidad en los resultados: en el trabajo de de Graziano, Jensen-Campbell y Finch (1997), se observó una mejor autoevaluación en los varones sobre el dominio atlético, pero equivalentes valoraciones en chicos y chicas sobre los dominios académico, social, conductual y de apariencia física; sin embargo, en otras ocasiones las mujeres han mostrado una mayor autoeficacia académica y una baja autoeficacia social (Pastorelli et al., 2001); y en otros trabajos no han aparecido diferencias de género en ninguno de los factores de autoeficacia estudiados (Bandura, et al., 2001).

El CPJGD presenta un número reducido de ítems y adecuadas propiedades psicométricas que lo convierten en un instrumento útil para su utilización en un tiempo reducido para la evaluación tanto individual como grupal. En el primer caso, el CPJGD puede ser un instrumento de apoyo en el proceso de evaluación conductual para concretar las necesidades y recursos de los dinamizadores, planteando hipótesis dentro del marco del análisis funcional, así como para la valoración del efecto de la intervención psicológica. En el caso del trabajo con un grupo numeroso de dinamizadores (ej. en el marco de las jornadas anuales de actualización), la cumplimentación del CPJGD por parte de todos ellos puede permitir la elaboración de informes individuales donde se identifiquen las habilidades personales que en cada caso particular se percibe más conveniente mejorar (ítems con puntuaciones bajas), complementando dicha información con inclusión de los baremos (e.g. mediante el cálculo de las puntuaciones centiles) que permitirían a cada dinamizador comparar sus puntuaciones directas de las tres escalas, e incluso de los 14 ítems, con las del conjunto de dinamizadores que constituyen el grupo normativo de este instrumento. Para el diseño de actividades de formación permanente dirigidas a este colectivo de “dinamizadores”, el CPJGD puede ser un instrumento útil ya que, a partir de los contenidos de los ítems de este instrumento pueden identificarse las habilidades personales relevantes en el desempeño del rol de “dinamizador” y que, en consecuencia, podrían constituir los objetivos y contenidos de actividades formativas.

Las implicaciones conceptuales, metodológicas y aplicadas de este estudio, podrán ser sin duda de utilidad para otros colectivos de jóvenes gestores deportivos, como por ejemplo en nuestro país los vinculados a los servicios comarcales de deportes que, al igual que en el Plan Catalán del Deporte en la Escuela, persiguen formar a jóvenes procedentes de la propia zona para que puedan asumir responsabilidades en la organización y gestión de actividades deportivas. Los beneficios recíprocos tanto para la sociedad receptora del servicio de estos jóvenes, como para ellos mismos, parecen evidentes.

### **Limitaciones del estudio**

Aunque el grupo de participantes es representativo en relación con el rol de “dinamizador”, constituyen una muestra específica de la población de jóvenes

gestores deportivos en España. Por ello, la generalización de los resultados obtenidos en este estudio debe de realizarse con las debidas cautelas. Sin embargo, sería conveniente que en trabajos futuros se comprobara la adecuación de este cuestionario en otros colectivos de jóvenes gestores deportivos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ash, R. A. (1988). Job analysis in the world of work. In S. Gael (Ed.): *The job analysis handbook for business, industry and government*. New York: Wiley.
- Balaguer, I., Castillo, I., and Pastor, Y. (2002). Los estilos de vida relacionados con la salud en la adolescencia temprana. In I. Balaguer (ed.) *Estilos de vida en la adolescencia*. Valencia: Promolibro.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. New York: Prentice-Hall.
- Bandura, A., Caprara, G., Barbaranelli, C., Pastorelli, C., and Regalia, C. (2001). Socio-cognitive self-regulatory mechanisms governing transgressive behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 125-135. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.1.125>
- Carretero-Dios, H., and Cristino, P. (2005). Normas para el desarrollo y revisión de estudios Instrumentales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(3), 521-551.
- Charmaz, K. (2000). Grounded theory: Objectivist and constructivist methods. In N. K. Denzin and Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- D. de Quijano, S., y Navarro Cid, J., (2000). La autoeficacia y la motivación en el trabajo. *Apuntes de Psicología*, 18 (1), 159-177.
- García-Mas, A., Olmedilla, A., Morilla, M., Rivas, García, E., and Ortega, E. (2006). Un nuevo modelo de cooperación deportiva y su evaluación mediante un cuestionario. *Psicothema*, 18( 3), 425-432.
- Gil, J. (1993). La metodología de investigación mediante grupos de discusión. *Enseñanza: anuario interuniversitario de didáctica*, 10-11, 199-214.
- Gómez-Tafalla, A. M. (2013). El trabajo desarrollado por el gestor deportivo local en el área de actividades deportivas. *Journal of Sports Economics & Management*, 3(1), 78-89.
- Graziano, W., Jensen-Campbell, L. and Finch, J. (1997). The self as a mediator between personality and adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2, 392-404. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.2.392>
- Hindes, Y., Thorne, K., Schwean, V., and McKeough, A. (2008). Promoting personal qualities in adolescents: Evaluation of Rapport's Teen Leadership Breakthrough program. *Canadian Journal of School Psychology*, 23(2), 206-222. <https://doi.org/10.1177/0829573508327307>
- Parker, S.K. (1998). Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Role of Job Enrichment and Other Organizational Interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.6.835>

- Pastorelli, C., Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Rola, J., Rozsa, S., and Bandura, A. (2001). The structure of children's perceived self-efficacy: a cross-national study. *European Journal of Psychological Assessment*, 17, 87-97. <https://doi.org/10.1027//1015-5759.17.2.87>
- Peiró, J.M., Ramos, J. and González, P. (1993). Análisis funcional del puesto de gerente de instalaciones deportivas. *Revista de Psicología del Deporte*, 2(4), 10-24.
- Pérez, E., and Rodrigo, B. (1998). *Desarrollo y evaluación de recursos humanos*. Madrid: Pirámide.
- Stajkovic, A., and Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 240-261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Sheptak, R., and Menaker, B. (2016). The Frustration Factor: Volunteer Perspectives of Frustration in a Sport Setting. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(2), 831-852. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9635-6>
- Tesch, R. (1990). *Qualitative Research: analysis types and software tools*. New York: Falmer.
- Wood, R., and Bandura, A. (1989a). Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy of Management Review*, 14, 361-384. <https://doi.org/10.5465/AMR.1989.4279067>
- Wood, R., and Bandura, A. (1989b). Impact of Conceptions of Ability on Self-Regulatory Mechanism and Complex Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (3), 407-415. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.3.407>

**Número de citas totales / Total references: 22 (100%)**

**Número de citas propias de la revista / Journal's own references: 0 (0%)**