

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.¹, Garzo, C.², Velasco, I.³, Sáenz, A.⁴ y Gutiérrez, H.⁵

¹ Profesor Titular de Psicología del Deporte, Departamento de Psicología y Sociología, Universidad de Zaragoza (España). fergimen@unizar.es

² Gestor Deportivo, Secretaría General de l'Esport i Consell Català de l'Esport (España). cgarzo@gencat.cat

³ Gestor Deportivo, l'Associació de Joves Dirigents - la Jo - DiC, (España). coordinadoresdeveniments@jodic.cat

⁴ Investigador post-doctoral, Departamento de Psicología y Sociología, Universidad de Zaragoza (España). alfredo.saenz@ehu.es

⁵ Investigador post-doctoral, Departamento de Psicología y Sociología, Universidad de Zaragoza (España). 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, Schwean 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%)

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

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS ASSESSMENT INVOLVED IN YOUTH SPORTS MANAGERS' PERFORMANCE

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

Gimeno, F.¹, Garzo, C.², Velasco, I.³, Sáenz, A.⁴ & Gutiérrez, H.⁵

¹ Professor of Sport Psychology – Psychology, Sports and Sociology Department, University of Zaragoza (Spain), fergimen@unizar.es

² Sports Manager, Secretaría General de l'Esport i Consell Català de l'Esport (Spain), cgarzo@gencat.cat

³ Sports Manager, l'Associació de Joves Dirigents - la Jo – DiC, (Spain), coordinadoresdeveniments@jodic.cat

⁴ Post-doctorate Researcher, Psychology and Sociology Department, University of Zaragoza (Spain), alfredo.saenz@ehu.es

⁵ Post-doctorate Researcher, Psychology and Sociology Department, University of Zaragoza (Spain), h.gutierrez.pablo@gmail.com

Spanish-English translator: Fabio Castro Fernández; f-fabio@hotmail.es, Idiomas León

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

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.

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

INTRODUCTION

The rise of sports lately these decades is well associated to the increase in the promotion, organisation and management of sports and those devoted to it. Within this group, an emerging group, i.e.: the young sports managers, have combined both academic (from high school onwards) and professional lives, carrying out extracurricular, federative and popular sports activities (Gómez-Tafalla, 2013).

On the other hand, these activities are not often supervised as they should, by the organizations and individuals in charge of the jobs of the former (Sheptak, y Menaker, 2016). When it is the case, the “master” adult sports manager prototype, well trained and experienced, is not the only nor the best option to be seen as a guide when young are learning for developing their own business, especially because of the differences existing between the tasks and the individual characteristics of both (Peiró, Ramos y González, 1993). As an alternative, the analysis and description of the role carried out by a young sport manager, is the technique for managing human resources that can provide a specification of the personal characteristics and requirements for that particular performance. A classification, commonly accepted of the analytic techniques and job description is that proposed by Ash (1988) between job-oriented techniques and employee-oriented ones. The former, focusing on the activities and tasks carried out by the employees, pretend to analyse what he or she does when working. The latter, on the contrary, focus on the requirements that employees should accomplish for developing their jobs in an appropriate manner, as well as their abilities and the knowledge involved. This second group of techniques is the one followed for constructing the methodology framework of this very study.

Getting to know the inner psychological characteristics of adolescence and post-adolescence periods (Balaguer, Castillo y Pastor, 2002) which involve commitment and efficient performance of the activities related to sport activities, can contribute to the enhancement of tuition and overall competence of young managers, empowering two positive consequences to happen: better results in sport activities; and a progression in young managers' as this being their first or second professional itinerary.

The auto-efficacy theory by Bandura (1977) establish an excellent theoretical framework for identifying and evaluating the psychological variables implied in adeptness awareness while developing their jobs and associated activities (De Quijano y Navarro, 2000). After the materialization of this theory, it is argued that beliefs (thoughts) that people have apropos themselves are seen as products and producers of their own atmosphere and social system. Bandura (1977) defines auto-efficacy as “those beliefs in the own capacities to organise and execute the required actions for managing future situations” (p. 2). The judgements that each individual does on his or her auto-efficacy are specifically related to the tasks and situations in which they involve, and people do use them to allude to whatever kind of objective to be achieved.

Moreover, in the organisational field, different studies have brought to light the relation between auto-efficacy and each task performance (Parker, 1998; Stajkovic and Luthans, 1998; Wood and Bandura, 1989a,b), among others. Notwithstanding, we have not found any other study related to young sport managers, whatsoever.

Considering, on the one side, late theories on auto-efficacy, and on the other side, the necessity of getting to know the psychological characteristics involved in a new professional accomplishment—that of a young sport manager—, whether for the objectives, duties and tasks required, and/or for the assimilation of people with newish profiles for this accomplishment (e.g.: in our case, younger people); an appropriated alternative would be to approach that professional performance reality and eventually evaluate the beliefs those people have created according to their own performance. This is precisely the chosen approach in this study, in which a group of young sport managers (experienced in the Catalan institutional plan for invigorating sports at school) has participated.

METHODOLOGY

Participants

Two of the groups of the so called “dynamicers” group, participated in the study. The first group was compounded of 57 young dynamicers aged from 16 to 20 (mean = 16.4; TD = 0.8), being 25 (44%) men and 32 (56%) women; all of them living in Catalonia’s four provinces, respectively, and experienced as dynamicers between 6 months and 3 years (mean = 18.5 months; TD = 9.2 months). The second group was compounded of 129 young dynamicers aged 13-22 Years (mean = 16.5; TD = 1.2), being 72 (55%) men and 57 (44%) women; all of them living in Catalonia’s four provinces, so is to say within its borders, and experienced as dynamicers in between 6 months and 4 years (mean = 21.5 months; TD = 10.3 months).

Procedure

This study was carried out in two phases. The purpose of the first one was to identify the attitudes and behaviours associated to efficient performance of the dynamicer role. For doing so, the young managers in the first group were part of a discussion group, in between 8 and 10 people randomly distributed (Gil, 1993). All the cases were carried out and controlled by a specialist in sports psychology, who proposed the answer to the following question: “think of a dynamicer of a similar age to yours to whom you will evaluate between 9 and 10—being 0 the minimum (carries out his role as dynamicer in a deficient manner) and 10 the maximum score (carries out his role in a very efficient way)—, then, mention one characteristic of his way of acting or thinking”. Each participant answered the question individually and over a paper. After that, they put things in common for discussing about it, in front of the supervisor who was aiming to helping the individuals of each group in identifying “unities of signification”, it is to say: “the segments of the text being understood *per se* containing an idea,

episode or piece of information —in our very case attitudes and behaviours at the dynamicer's role development" (Tesch, 1990).

Thanks to the information gathered from the first phase, in the second phase the elaboration of a questionnaire was carried out for evaluation the attitudes and behaviours entailed when speaking about dynamicers' role. For doing so, an analysis on the contents of the so called unities of signification of the first phase was developed. That very content analysis was held independently by three judges: two responsible for the Catalan Plan of Sports at School, who held a degree in Physical Activity and Sports, and a psychologist specialised in sport psychology. For elaborating a definitive list, the *inter-judges* method was used (Hindes, Thorne, Schwan y McKeough, 2008).

Instrument

The preliminary version of the CPJGD is, indeed, the result obtained in the process mentioned hereinabove. It is compounded of 14 items, distributed in three factors, respectively: dynamicer's role commitment, controlled interest and resilience towards an objective. The response to each of the items was given according to a Likert scale after the question: "At what extent do you consider yourself efficient in each of the following attitudes and behaviours as dynamicer?" Eventually, on the bottom of the questionnaire, this question was posed: "If you had to evaluate my role as dynamicer in a 0-10 scale, which would it be? (0 = very defective dynamicer; 10 = very good, excellent dynamicer)".

When elaborating the CPJGD, the criteria posed herein have been supervised aiming to warrantee its validity as a way of measuring auto-efficacy in young sports managers:

- Firstly, and taking into consideration that efficacy is related to the judgments that one makes according to one's capacities and abilities to develop certain tasks and activities, in our case, the CPJGD measures up the judgment of the dynamicers according to their capacity for developing promotional and organisational sports tasks and activities.
- Secondly, the overall beliefs of one's self-efficacy, are well related to different contexts and fields; e.g.: self-efficacy for practising a sport is different to that apropos of learning a language. Consequently, the efficacy beliefs system is not a global trait but a group of self-beliefs related to differentiated fields, which determines instruments of self-efficacy evaluation to be adequate to the particular domain. In this case, dynamicers' beliefs on their activities as young sports managers have been evaluated.
- A third property of self-efficacy measurements is precisely its dependence from an own criterion. In the case of this study, self-efficacy evaluation of a dynamicer is more related to self-confidence and never in comparison to his/her mates.

- Following Bandura's statements on how to differentiate perceived self-efficacy (on performance), and results expectations (on results), the third item is set to be an index measuring results expectative of a given dynamicer, yet different from self-efficacy which is assessed by using the rest of the items.

Participants from the second group, accomplished voluntarily the preliminary version of the CPJGD, with 17 items. For minimizing the bias in the different responses, the following measures were adopted:

- Questionnaire's filling was carried out in a hall where privacy was respected, being able to pose individual questions to be solved collectively.
- There was no name in the papers so a code was given to each of them so as to identify the questionnaire and make it private.
- For stimulating responses truthfulness, each participant was explained the value they have got for the study aiming to increase general understanding and readiness to cope with different kinds of situations.

Data Analysis

For the statistical evaluation of the retrieved data, SPSS (v. 22.0) was used. Taking a matrix with the responses of the 129 individuals to the 17 proposed items, aiming to obtaining an instrument with excellent performance at psychometrics, were then developed: (1) an item discrimination analysis with the objective of assessing each item's integration in the questionnaire as a whole; the criteria for the inclusion of the item was justified by the use of an item-total correlation index of at least 0.25 (Nunnally and Bernstein, 1995); (2) a questionnaire reliability study through the internal consistency analysis using the Alpha coefficient by Cronbach, as it is pointed out in Bandura's guide to the establishment of self-efficacy scales (Bandura, 1990); and (3) an explorative, factorial analysis of main components with varimax rotation (Carretero and Pérez, 2005) for checking out the factorial structure of the instrument, taking only an item within the model only if the obtained value is < 0.3 .

For studying the relation between age, experience time as a dynamicer, scales or questionnaire factors, on the one side, and competence global perception, on the other side, correlation coefficient of Pearson has been calculated.

For studying the differences of age, experience time as a dynamicer, scales of the questionnaire and competence global perception according to genders, Mann-Whitney's "U" test was used.

RESULTS

Items discrimination and questionnaire reliability analysis

Item-total correlation test were carried out so as to evaluate each item's integration in the whole questionnaire. Three out of 17 items, were excluded for not having reached a minimum value of 0.25. These were namely:

- I do not come to terms with what I have learnt or achieved so far.
- I am interested in practising sports.
- I am just another colleague, we are all the same and I do not do things for making myself relevant over the rest.

Reliability of CPJGD was calculated by Cronbach's "alpha" coefficient. The obtained value was 0.72.

Factorial analysis of the questionnaire

In Table number 1, after having declined the values minor to 0.3, it can be appreciated that personal competence conception in the dynamicer's role, is recognised in three dimensions: factor 1, commitment as a dynamicer; factor 2, controlled interest; and factor 3, resilience towards an objective. These three factors can broadly explain the value of the variance: 42.04%,

Table 1. Structural matrix for solving the three factors

<i>Items</i>	<i>Factor1 Commitment as a dynamicer</i>	<i>Factor 2 Controlled interest</i>	<i>Factor 3 Resilience towards an objective</i>
I am determined in the actions I carry out, I haven't got any doubt.	0.584		
I am very realistic: not everything is negative, nor positive.	0.582		
I have got a deep commitment to increase the number of children and young people practising sports.	0.543		
I get involved in the things I carry out.	0.532		
I accomplish with my duties: I do everything I have to do and what I have promised.	0.526		
I do what I say.	0.456		
I am enough educated regarding the contents of my role (sports characteristics, laws, games, organisation, etc.)	0.452		
I have things prepared before starting an activity	0.377		
I am passionate and interested in my job.		0.638	
I make the decisions I have to, when planning or carrying out an activity.		0.576	
I have got a very positive approach: I find positive things in given situations and people.		0.569	
I look after the material I use in the activities.		0.539	
When I Project an objective or a challenge, I am quite determined and I never give up.			0.638
I persevere in searching one solution for each problem.			0.623

Relation between age an experience time as dynamicer, scales or factor of the questionnaire and competence overall perception

Relations statistically relevant were observed in these two cases: between age and factor 2 —controlled factor— ($r = 0.20$; $p < 0.05$); and between competence

global perception (self-efficacy of the result) and factor 1 —commitment as a dynamicer ($r = 0.19$; $p < 0.05$).

Differences of age, experience time as dynamicer, scales of the questionnaire and competence overall perception according to the gender.

This hypothesis contrast, made under the Mann-Whitney test, did not lead to any statistical significant differences in any of the cases.

DISCUSSION

Aiming to get to a better evaluation of competence global perception in the group (young sport managers), within this very study the CPJGD questionnaire has been elaborated. This instrument presents an adequate internal consistency (reliability), and the content's validity has been based on the identification and analysis (of the variables contents, according to the opinions gathered by the experts —in our case, the dynamicers) process. All of their experience allows us to access the knowledge on the determinants of their activity as such, as well as to specify the aspects of self-efficacy that must be considered. This methodological strategy, in respect to the proposed classification mentioned hereinabove by Ash (1988), can be framed within the employee-oriented techniques and contributes to identify and define the requirements of the dynamicers for developing their role in a correct way. Furthermore, this methodological approach has been used in different studies aiming to elaborate the specific evaluation tools in the sports field (García-Mas, et al., 2006).

Apropos of the factorial structure, Bandura (1986) posed the hypothesis under which self-efficacy affects the election of the activities, the required effort to carry them, and the resilience of each individual to execute them. All of them three factors of the study for evaluating the perceived self-efficacy in dynamicers role's development, reflect these psychological dimensions: commitment as a dynamicer, controlled interest and resilience towards a given objective

The first factor refers to the commitment that each dynamicer establishes for developing his/her role, and it entails such aspects like perceived capacity for: promising to develop the main objective of the organisation they belong to, i.e.: increase in the number of children and young people practising sports; showing big interest towards the quality levels in which they work, accomplishing with the organisation and execution of the tasks and activities; and acquiring enough tuition for managing and organising the different sports activities (sports characteristics, laws, games, planning and organisation, etc.).

The second factor gathers the items measuring the perceived capacity of the dynamicers towards their controlled, realistic interest when carrying out their duties, including the following aspects: perception of a positive style motivated by the achievement of a given task, putting into evidence the decision making

process concerns and the care for the material used in the organisation of the activities.

Finally, the third factor refers to resilience when it comes to complete the inherent roles of a dynamicer and, in which, two relevant behavioural abilities should be considered: resilience and never give up when facing an objective; and resilience when looking for solutions to fulfil an objective.

The CPJGD test has got a good internal consistency ($\alpha = 0.72$), as well as an adequate discriminative capacity of all the 14 items (item-total values > 0.25). This underwrites the consistency of the latent variable measured by the CPJGD, and the adequate integration of each item in the questionnaire as a whole.

The criteria validity has shown coherent results, even if they are incomplete, in relation to age and efficacy overall perception. In the case of age, a significant, positive relations in factor 2 is observed —controlled interest—, it is to say: being older within this group is associated to a bigger and more adequate engagement in their roles. In the very last case of the CPJGD, thanks to whom we can estimate the overall efficacy perception levels, a significant, positive relation is observed as well, with factor 1 —commitment as a dynamicer—, it means: dynamicers who consider themselves more efficient, tend to be more committed in their role.

On the other hand, in adults, it is very common to find relations between experience —in time— and perceived competences in different facets of the role (Pérez y Rodrigo, 1998) this is not the case with the data obtained in this study. The high individual differences in adolescence and post-adolescence periods, compared with those of adults, can explain this very result. It means, some personal abilities can compensate or have more influence when it comes to be compared to experience; in this study, the majority of the participants had at least half a year of working experience in sports activities.

Differences established by gender did show that there are not significant statistical differences for age, working experience as dynamicers, scales of the questionnaire and competence global perception. Even though we do not know whether does there exist similar previous studies having studied self-efficacy in sports activities, we do appreciate, according to the conclusions that one can get to after reading other Works on gender differences in self-efficacy, there is not uniformity in the results: in Graziano, Jensen-Campbell and Finch's (1997) work, an increase in men's athletic self-efficacy perception, but the same in both males and females in academically, socially and physically domains; notwithstanding women have shown a better self-efficacy academically and a lower one in the social facet (Pastorelli et al., 2001); and in other Works there have not been any differences in gender for the studied self-efficacy factors under this study (Bandura, et al., 2001).

The CPJGD has got a much reduced number of items and adequate psychometric properties that transforms it into a very useful instrument for its

use in a reduced time framework for both individual and group evaluations. In the first case the CPJGD can be a support instrument in the behavioural evaluation for concretizing the needs and resources of the dynamicers, posing hypothesis within a functional analysis frame, as well as for the psychological intervention effect evaluation. In the case of numerous group of dynamicers (e.g.: in the frame of the annual sessions of updating), fulfilling the CPJGD can allow the elaboration of individual reports where personal abilities to improve can be identified (i.e.: low score items), being a complement to the scales (e.g.: calculating percentile scores) and allowing each dynamicer to compare their direct scores of the three scales, and even for the 14 items, to the group as a whole, being the latter the study *per se*. For designing the permanent tuition activities for the dynamicers, the CPJGD can be an useful instrument since the way its results are presented relevant individual abilities can be concluded and, in turn, can influence the objectives and contents of tuition activities.

Conceptual, methodological and applied implications of this study, will be, without any doubt, useful for other groups of young sport managers, such as regional groups, like the one from Catalonia: Plan Catalán del Deporte en la Escuela. Reciprocal benefits are more than evident for both the one in charge of the organisation of the events and the participants.

Study Limitations

Even though the sample is representative, they represent an isolated minority within Spain. Generalising by using this study as an example, should be done with caution. Notwithstanding, comparing this study to other groups' needs would be very convenient.

REFERENCES

- 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., Schwan, 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%)