

IMPORTANCIA DE LA PERCEPCIÓN DE EFICACIA PARA LA MEJORA DE LA COHESIÓN EN EL FÚTBOL

Francisco Miguel Leo Marcos
Universidad de Extremadura. España

Tomás García Calvo
Universidad de Extremadura. España

Pedro Antonio Sánchez Miguel
Universidad de Extremadura. España

Isabel Parejo González
Universidad de Extremadura. España

RESUMEN

El presente estudio busca analizar la relación entre la autoeficacia, la eficacia percibida por el entrenador y por los compañeros respecto a la cohesión de equipo. La muestra está formada por 66 participantes de cuatro equipos semiprofesionales de fútbol. Los resultados obtenidos señalan que la eficacia percibida por el entrenador tiene mayor relación con la cohesión tarea y por el contrario, la eficacia percibida por los jugadores se asocia con la cohesión social. Como conclusión, se puede afirmar que la eficacia percibida por los compañeros y por el entrenador va estar relacionada positivamente con la cohesión, teniendo como aspecto fundamental el reconocimiento por parte del entrenador y del grupo de la importancia de cada jugador y del papel que realiza.

PALABRAS CLAVE

Eficacia percibida, entrenador, compañeros, cohesión, fútbol.

ABSTRACT

This study aims to examine the relationships among self-efficacy, coaches' perception of efficacy and teammate's perception of efficacy regarding team cohesion. The sample comprised 66 players recruited from four semi-professional football teams. Results showed that coaches' perception of efficacy have a greater relationship with task cohesion, whereas teammates' perception of efficacy is associated with social cohesion. Finally, we suggest that teammates or coaches perception of efficacy are positively associated with cohesiveness,

emphasizing the recognition by coach and group of the importance of every player and the role they are playing.

KEY WORDS

Perceive efficacy, coach, peers, cohesion, football.

INTRODUCCIÓN

La eficacia percibida y la cohesión pueden ser consideradas características psicológicas fundamentales para el desarrollo del juego en los deportes colectivos, de ahí su relevancia respecto a diferentes consecuencias para la práctica deportiva. Así, algunas investigaciones han confirmado esta idea, revelando que la eficacia y la cohesión son dos variables importantes relacionadas positivamente con el rendimiento (Watson, Chemers y Preiser, 2001; Carron, Colman, Wheeler y Stevens, 2002; Myers, Feltz y Short, 2004; Heuzé, Raimbault y Fontayne, 2006).

El término cohesión, se define como “un proceso dinámico reflejado en la tendencia de un grupo a no separarse y permanecer unido en la búsqueda de sus metas y objetivos” (Carron, Brawley y Widmeyer, 1998; p.213). Este término hace referencia a dos dimensiones: cohesión de tarea, que refleja el grado en que los miembros del grupo trabajan juntos para alcanzar objetivos comunes; y la cohesión social que son los lazos de atracción interpersonal que ligan a los miembros del grupo (Carron, Widmeyer y Brawley, 1985; Carron y cols., 1998).

El modelo conceptual de cohesión de Carron propone cuatro antecedentes principales que afectan al desarrollo de la cohesión en el ámbito del deporte y el ejercicio físico: factores ambientales, factores personales, factores de liderazgo y factores de equipo.

En cuanto a la eficacia percibida, se pueden distinguir varios tipos de eficacia relacionadas con el contexto del deporte (Beauchamp, 2007). De hecho, existen diversos estudios que han tratado de medir esta variable a través de las opiniones de los jugadores y del entrenador (Andrade Bastos, Salguero, González-Boto, Tuero y Márquez, 2005; Bandura, 1997; Chase, Lirgg y Feltz, 1997; Lent y Lopez, 2002;). Una de las más conocidas es la autoeficacia, definida por Bandura (1997) como la creencia de un individuo en sus capacidades para organizar y ejecutar una tarea específica con éxito. Otro tipo de eficacia clave para nuestro objeto de estudio es la eficacia percibida por los demás, tanto por el entrenador como por los compañeros. La eficacia percibida por el entrenador es entendida como la apreciación que éste tiene de las capacidades y habilidades de cada jugador respecto al buen desarrollo de las acciones del juego (Chase y cols., 1997), mientras que la eficacia percibida por los compañeros es la creencia por parte de los jugadores en las capacidades de sus compañeros para desarrollar adecuadamente las exigencias de su deporte (Lent y Lopez, 2002).

En lo relativo a la relación entre eficacia y cohesión, numerosas investigaciones ha encontrado relaciones positivas entre ambas (Spink, 1990; Zaccaro, Blair, Peterson y Zazanis, 1995; Paskevich, Brawley, Dorsch y Widmeyer, 1999; Kozub y McDonell, 2000;

Myers y cols., 2004; Heuzé y cols., 2006; Heuzé, Sarrazin, Masiero, Raimbault y Thomas, 2006).

Heuzé y cols. (2006a) confirman en su estudio, que los jugadores que perciben una eficacia colectiva más alta dentro de su equipo pueden desarrollar percepciones más fuertes de la cohesión, que pueden conducir a mayor éxito del equipo.

También, Paskevich y cols. (1999) divulgaron correlaciones fuertes entre los aspectos tarea, relacionados con la cohesión y la creencia compartida de los miembros sobre eficacia colectiva. Resultados similares fueron encontrados por Kozub y McDonnell (2000) donde las dos dimensiones de la cohesión de la tarea eran predictores positivos de la eficacia colectiva (Feltz y Lirgg, 2001; Myers y cols., 2004). En cambio, Spink (1990) encontró que los equipos de alta eficacia colectiva reflejaban una mayor cohesión, sin distinción entre la cohesión tarea y social (Zaccaro y cols., 1995).

Además, algunos investigadores han subrayado el papel importante de entrenadores y/o los líderes en las opiniones de los miembros del grupo (Carron y Hausenblas, 1998; Heuzé, Sarrazin y cols., 2006). Algunos estudios han apoyado esta idea y han demostrado que los entrenadores influyen en la eficacia del equipo (Alzate, Lázaro, Ramírez y Valencia, 1997; Feltz y Lirgg, 2001; Vargas-Tonsing, Warners y Feltz, 2003) y la cohesión (Alzate y cols., 1997; Carron y Hausenblas, 1998; Turman, 2003) con los comportamientos directos tales como feedback positivo proporcionado a los jugadores, entrenamiento e instrucción, ayuda social, o los comportamientos que afectaban las habilidades psicológicas y los estados de los jugadores.

Eys y Carron (2001) encontraron que los individuos que no tenían claro el rol que desempeñaban, percibían menos integración en el juego del equipo (cohesión tarea) y niveles más bajos en la atracción al equipo (cohesión social). Además, acorde con los resultados anteriores, Beauchamp y Bray (2001) indicaron que los jugadores que tuvieron mayores puntuaciones en la ambigüedad del rol, tenían niveles más bajos de eficacia con respecto a la ejecución de las tareas asociadas a sus responsabilidades en el equipo.

Esta misma idea fue defendida, tanto por Bray y Whaley (2001) que postulaban que los jugadores que más juegan, se involucran más con la práctica, y tienen mayor cohesión de equipo, como por Granito y Rainey (1988) que señalaron que los jugadores titulares percibieron una cohesión más fuerte a la tarea que los jugadores no titulares. También Spink (1992), encontró resultados similares excepto cuando el éxito del equipo era un moderador. Es decir, la percepción de los jugadores sobre la cohesión de equipo era diferente en equipos menos eficaces, donde los titulares percibían mayor cohesión que los suplentes, pero no había diferencias en equipos más eficaces, donde tanto titulares como suplentes compartían la percepción del grado de cohesión en su equipo.

En España, se han realizado algunas investigaciones que han tratado de poner de manifiesto la relación entre la cohesión y la eficacia percibida. Se puede destacar los estudios de García Calvo y sus colaboradores (García Calvo, Sánchez Miguel, Leo y Martín, 2007; García Calvo, Leo y Sánchez Miguel, 2008), que han desarrollado diversas investigaciones en los que relacionan la cohesión de equipo y la eficacia percibida en jugadores de fútbol. En sus estudios, de manera general, destacan como resultado principal

que la cohesión se asocia y predice la eficacia percibida, es decir, que aquellos jugadores que perciben mayor cohesión en el equipo, perciben mayores niveles de eficacia en el grupo.

Igualmente, otro grupo de investigadores nacionales como García-Mas y Vicens (1994, 1995) plantean la existencia de otra teoría explicativa del funcionamiento de la dinámica interna de los equipos deportivos, es la cooperación deportiva. Estos autores consideran que la cohesión grupal y la cooperación son dos procesos distintos y que tienen puntos en común, aunque defienden la cooperación como uno de los factores que determina la eficacia de un equipo deportivo (García-Mas, Olmedilla, Morilla, Rivas, García y Ortega, 2006).

OBJETIVOS

El objetivo principal de nuestro estudio es comprobar cómo se relaciona la autoeficacia, la eficacia percibida por parte del entrenador y por parte de los compañeros con la cohesión de equipo que perciben los jugadores. Un segundo objetivo es determinar la predicción que tienen los diferentes tipos de eficacia sobre la cohesión tarea. Además, un tercer objetivo es tratar de ver cómo la autoeficacia y la percepción del entrenador y de los compañeros sobre la eficacia de cada jugador influyen en la cohesión social del equipo.

MÉTODO

Participantes

Este estudio fue desarrollado con 66 jugadores de fútbol y 4 entrenadores. Los jugadores tenían una media de edad de 23,2 años ($DT = 3.4$), y pertenecían a cuatro equipos semiprofesionales de categoría masculina que participaban en el grupo XIV de la Tercera División Española Extremeña. Todos los participantes de la investigación tenían una experiencia de 6 años al menos practicando este deporte. Los entrenadores tenían una edad media de 37,5 años ($DT = 6.7$) y una media de 3 años de experiencia en esta competición.

Instrumentos

Cohesión. Para valorar la cohesión del equipo, hemos utilizado el *Multidimensional Sport Cohesion Instrument* (MSCI: Yukelson, Weinberg y Jackson, 1984), traducido al castellano por García, Rodríguez, Andrade y Arce (2006). La elección de este cuestionario es debida a la medición de diferentes dimensiones que se asemejan a los factores que plantea el modelo de Carron (1998). El cuestionario está compuesto por 22 ítems, que incluyen cuatro dimensiones de primer orden de la cohesión grupal: calidad de trabajo respecto a la ejecución (ej.: ¿cómo crees que es vuestro trabajo en equipo?), roles valorados (ej.: ¿crees que tu rol o contribución al equipo es valorada por tus compañeros?), calidad de ejecución en cuanto las relaciones interpersonales (ej.: valora el grado de apoyo y respeto mutuo entre los jugadores de tu equipo) y atracción hacia el grupo (ej.: ¿estás satisfecho con las amistades que has hecho dentro del equipo?). Además, este instrumento incluye dos factores de segundo orden, como son la cohesión tarea, reflejada en las tres primeras dimensiones y la cohesión social que es refleja con la última dimensión. El formato de respuesta empleado es de tipo Likert con un rango de respuesta de 0 a 5.

Para complementar dicho instrumento, se elaboró un sociograma que aportará las relaciones sociales y de tarea de los jugadores dentro del equipo. El sociograma contiene 16 ítems, que se estructuran en dos dimensiones. Una de estas dimensiones se relaciona con aspectos sociales, formada por 4 ítems positivos (ej.: ¿Con quién te sentarías en el autobús?) y otros 4 negativos (ej.: ¿A quién no le contarías un problema personal?). La otra dimensión se relaciona con aspectos de tarea, igualmente con 4 ítems positivos (ej.: ¿Con qué compañero te gusta más jugar en un partido?) y 4 negativos (ej.: ¿Con qué jugador no te gusta que te toque en los entrenamientos como compañero en una situación de 2x2?). Este instrumento se basa en la elección de un compañero para cada uno de los ítems, dando lugar a que cada jugador posea un número de relaciones positivas de tarea (RP Tarea), relaciones positivas sociales (RP Social), relaciones negativas de tarea (RN Tarea) y relaciones negativas sociales (RN Social).

Eficacia. Para medir la autoeficacia, la eficacia percibida por los compañeros y la eficacia percibida por el entrenador, hemos utilizado un mismo cuestionario de elaboración propia, basado en la guía de Bandura (2006). En el mismo, se analizaba la eficacia percibida en diferentes fases del juego. El cuestionario era rellenado por cada jugador valorándose a sí mismo para medir la autoeficacia. Igualmente, cada jugador rellenaba dicho cuestionario, tantas veces como compañeros tenía, valorando la eficacia percibida de cada uno de los compañeros. Asimismo, el entrenador rellenaba dicho cuestionario, tantas veces como jugadores tenía en su equipo, valorando la eficacia percibida por el entrenador de cada jugador. Las respuestas a los ítems se realizan sobre una escala de 5 puntos de formato Likert, en todos los casos. Las diferentes dimensiones valoradas están formadas por 7 ítems, clasificados en aspectos técnicos de ataque (¿Cómo le valoras en fase de ataque a nivel técnico?), aspectos técnicos de defensa (¿Cómo le valoras en fase de defensa a nivel técnico?), aspectos tácticos de ataque (¿Cómo le valoras en fase de ataque a nivel táctico?), aspectos tácticos de defensa (¿Cómo le valoras en fase de defensa a nivel táctico?), aspectos físicos (¿Cómo le valoras en el aspecto físico del juego?), aspectos psicológicos (¿Cómo le valoras en los aspectos mentales y psicológicos?) y un último ítem de valoración general del jugador en el juego (¿Cómo le valoras en general como jugador?). Todos los ítems se agrupan en un único factor principal que engloba la eficacia percibida en todas las fases del juego, obteniendo un factor de autoeficacia, otro de eficacia percibida por los compañeros y por último, otro de la eficacia percibida por el entrenador.

Procedimiento

Para llevar a cabo la recogida de datos, desarrollamos un protocolo de actuación para que la obtención de datos fuera similar en todos los participantes implicados en la investigación.

En primer lugar, contactamos con los entrenadores de diferentes equipos que podrían formar el conjunto de participantes de la investigación. También se informó a los deportistas de que su participación era voluntaria y las respuestas serían tratadas confidencialmente. Los participantes rellenaron los cuestionarios en el vestuario, sin la presencia del entrenador, de manera individual y en un clima que les permitía concentrarse

sin tener ningún tipo de distracción. El proceso de realización los cuestionarios duró aproximadamente 25 minutos.

El investigador principal estuvo presente en el momento en que los sujetos completaban los cuestionarios, e insistió en la posibilidad de preguntar cualquier tipo de duda que apareciese durante el proceso.

Análisis de los datos

Los datos se analizaron a través del software SPSS 15.0, mediante el cual realizamos los análisis de fiabilidad para demostrar si los instrumentos utilizados eran fiables, los análisis factoriales para comprobar que cada instrumento se dividía en los factores previstos y con un Alpha de Cronbach adecuado, estadísticos descriptivos para obtener la media y desviación típica de cada variable, las correlaciones para establecer las relaciones entre las variables del estudio y las regresiones para predecir que variables pueden afectar sobre otras.

RESULTADOS

En la tabla 1, podemos observar como la media de los diferentes factores es moderadamente elevada, se sitúa por encima del 70% de las puntuaciones totales. En el caso de los cuatro grupos de relaciones obtenidos del sociograma, es decir, las relaciones sociales y de tarea, positivas y negativas, como hemos comentado anteriormente son ítems donde cada jugador atribuye a cada afirmación un jugador, y por tanto no existe rango de repuesta, obteniendo así la media de relaciones fijadas, es decir, como el instrumento se compone de 16 ítems, cada factor tendrá un valor 4 de media. La desviación típica no es muy alta, por ello la variabilidad de las repuestas no es muy grande, excepto en las relaciones sociales y de tarea, donde ésta sí es bastante elevada.

En cuanto a la validez y fiabilidad de los instrumentos de medida, debemos señalar que tras la realización del análisis de la consistencia interna y del análisis factorial, se obtuvo la estructura factorial esperada y valores aceptables de fiabilidad, con valores del Alpha de Cronbach por encima de .70 en todos sus factores, por lo que se puede considerar adecuado.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos

	M	S.D	Mínimo	Máximo	α
RP Tarea	4	3.118	0	12	-
RP Social	4	3.673	0	20	-
RN Tarea	4	5.157	0	23	-
RN Social	4	4.583	0	18	-
Calidad Ejecución	3.845	0.689	1.750	5	.790
Atracción hacia el Grupo	4.116	0.658	1.667	5	.811
Roles Valorados	3.689	0.691	2.000	5	.770
Calidad R. Interpersonales	3.636	0.737	2.000	5	.654

Autoeficacia	3.751	0.514	2.429	5	.829
Eficacia Percibida Jugadores	3.370	0.560	1.796	4.233	.948
Eficacia Percibida Entrenador	3.297	0.726	1.286	4.714	.838

Calidad Ejecución = Calidad de Trabajo respecto a la Ejecución; Calidad R. Interpersonales = Calidad de Trabajo respecto a las Relaciones Interpersonales.

Con el objetivo de comprobar las relaciones existentes entre los diferentes factores que forman parte de la investigación, se decidió llevar a cabo un análisis de correlaciones bivariadas.

En la Tabla 2, se puede observar como la eficacia percibida por el entrenador está relacionada significativamente con todas las variables, destacando su relación con la eficacia percibida por los compañeros (.877), la autoeficacia y los cuatro factores de la cohesión, todos ellos por encima de .30. Es decir, cuanto mayor es la eficacia percibida por el entrenador, mayor es la eficacia percibida por los compañeros, la autoeficacia de cada jugador y la cohesión de grupo. La eficacia percibida por el entrenador tienen una correlación significativa respecto a las relaciones positivas de tarea ($p < 0.01$), al igual que con las relaciones positivas sociales ($p < 0.05$) y las relaciones negativas sociales y de tarea, pero éstas últimas se correlacionan de forma negativa.

En cuanto a la eficacia percibida por los compañeros, cabe destacar su relación con los 4 factores del sociograma con una significación por encima de .30 en todos los casos. Las relaciones positivas sociales y de tarea de forma directa y las relaciones negativas de forma inversa. Con respecto, a su relación con los factores de la cohesión, podemos decir que también tiene valores significativos, excepto en el caso de la calidad de ejecución respecto a las relaciones interpersonales. Para finalizar comentar, que la relación de la eficacia percibida por los compañeros con la autoeficacia es significativa con un valor muy próximo a .30.

La autoeficacia destaca por relacionarse de forma significativa sólo con las relaciones positivas sociales, y con dos factores de la cohesión, la calidad de trabajo respecto a la ejecución y la atracción hacia el grupo ($p < 0.05$).

Acerca de los cuatro factores de la cohesión, resaltar las relaciones que se establecen entre ellos. La calidad de trabajo respecto a la ejecución tiene un relación significativa con cada uno de los demás factores ($p < 0.01$), también se puede señalar que la atracción hacia el grupo y roles valorados tiene entre sí una correlación significativa (.687). Reseñar también que éstos dos últimos factores (atracción hacia el grupo y roles valorados), tienen una relación significativa positiva con algunos de las variables del sociograma como son las relaciones positivas de tarea ($p < 0.05$) y una relación significativa negativa con las relaciones negativas sociales y de tarea ($p < 0.05$).

Tabla 2. Correlaciones entre los factores del estudio

	1	2	3	4	5
1. RP Tarea	1				

2. RP Social	.503(**)	1			
3. RN Tarea	-.245(*)	-.127	1		
4. RN Social	-.330(**)	-.073	.745(**)	1	
5. Calidad Ejecución	.024	-.003	-.032	-.043	1
6. Atracción Grupo	.247(*)	.145	-.306(*)	-.284(*)	.561(**)
7. Roles Valorados	.247(*)	.113	-.311(*)	-.254(*)	.414(**)
8. Calidad R. Interpersonales	-.047	-.21	-.018	-.171	.329(**)
9. Autoeficacia	.198	.277(*)	.023	-.023	.244(*)
10. Eficacia Jugadores	.512(**)	.311(*)	-.516(**)	-.503(**)	.306(*)
11. Eficacia Entrenador	.444(**)	.244(*)	-.274(*)	-.282(*)	.414(**)
**p< .01; *p<.05					
	6	7	8	9	10
1. RP Tarea					
2. RP Social					
3. RN Tarea					
4. RN Social					
5. Calidad Ejecución					
6. Atracción Grupo	1				
7. Roles Valorados	.687(**)	1			
8. Calidad R. Interpersonales	.136	.135	1		
9. Autoeficacia	.288(*)	.184	.104	1	
10. Eficacia Jugadores	.391(**)	.505(**)	.206	.298(*)	1
11. Eficacia Entrenador	.377(**)	.473(**)	.365(**)	.335(**)	.877(**)
**p< .01; *p<.05					

En la tabla 3, se exponen los resultados que se obtienen al realizar un análisis de regresión, tomando como variable dependiente la cohesión tarea.

Como se observa en los resultados, la variable que más predice la cohesión tarea, con un 47% de varianza explicada, es la cohesión social. En el segundo paso, aparece como predictor la eficacia percibida por el entrenador (11% de varianza). En el tercer paso, se incluye como variable predictora las relaciones positivas sociales (4% de varianza). Hay que destacar que las dos primeras variables tiene un valor de predicción aceptable sobre la cohesión tarea, en cambio la última variable posee una capacidad de predicción débil ya que es menor al 10% de varianza explicada.

Tabla 3. *Coefficientes del análisis de regresión por pasos considerando como variable dependiente la Cohesión tarea*

<i>Variable</i>	β	R^2	t	p
Paso 1		.471		
Cohesión Social	.686		7.541	.000
Paso 2		.582		
Cohesión Social	.553		6.308	.000
Eficacia Percibida Entrenador	.359		4.095	.000
Paso 3		.628		
Cohesión Social	.583		6.938	.000
Eficacia Percibida Entrenador	.443		5.001	.000
Relaciones Positivas Sociales	-.237		-2.788	.007

En la tabla 4, se ha elegido como variable dependiente la cohesión social. En total, la varianza explicada es del 59% de todos los pasos resultantes. Como se observa en los resultados, los roles valorados es la variable que más predice de forma significativa la cohesión social (varianza explicada, 44%). En el segundo paso, aparece como variable predictora la calidad de trabajo en cuanto a la ejecución de la tarea (10% de la varianza). En el tercer paso, resulta como variable predictora la eficacia percibida por los jugadores (5%). En todos los pasos de la regresión con la cohesión social como variable dependiente la predicción que se establece es positiva. Por lo tanto, cuanto mayor sea el nivel de las variables predictoras, roles valorados, la calidad de trabajo en cuanto a la ejecución de la tarea y la eficacia percibida por los compañeros, mayor serán los niveles de la cohesión social. Como hemos comentado, hay que destacar que la última variable tiene un valor de predicción bajo, ya que predice con un porcentaje menor al 10%.

Tabla 4. *Coefficientes del análisis de regresión por pasos considerando como variable dependiente la Cohesión social*

<i>Variable</i>	β	R^2	t	p
Paso 1		.449		
Roles Valorados	.670		7.215	.000
Paso 2		.545		
Roles Valorados	.528		5.658	.000

Calidad de Trabajo de Ejecución	.341		3.649	.001
Paso 3		.595		
Roles Valorados	.523		4.988	.000
Calidad de Trabajo de Ejecución	.339		3.582	.001
Eficacia percibida Jugadores	.113		1.126	.009

DISCUSIÓN

El principal objetivo de este estudio era examinar las relaciones existentes entre la percepción de eficacia de cada jugador en sí mismo, por parte del entrenador y por parte de los compañeros, y su influencia en la cohesión de equipo.

Los resultados revelan como la eficacia percibida por el entrenador tiene una gran relación con los cuatro factores de la cohesión, destacando altas correlaciones en la cohesión social y de tarea. Esto concuerda con lo dicho por Carron y cols. (2002) que apoya que un mediador importante de la relación cohesión - rendimiento puede ser la eficacia, y que concluyó que existe una moderada significación positiva entre la cohesión y el rendimiento, independientemente del tipo de cohesión, tanto de tarea como social. En contraposición a esto, podemos destacar como la eficacia percibida por el entrenador es predictor de la cohesión tarea, pero no de la cohesión social. Esta idea es apoyada por Mullen y Copper (1994) que afirman que la relación de la cohesión-rendimiento está presente cuando la cohesión se define como unión en la ejecución (cohesión tarea), pero no cuando se define operacionalmente como la atracción interpersonal u orgullo del grupo (cohesión social) (Beal, Cohen, Burke y McLendon, 2003). Esto coincide con otros estudios, que indicaron que la eficacia colectiva está más relacionada con la cohesión de la tarea que con la cohesión social (ej.: Paskevich y cols., 1999; Kozub y McDonnell, 2000).

En relación a lo anterior, señalar que las relaciones positivas sociales aparecen como predictor de la cohesión tarea. Esta variable predice negativamente, por lo que puede resultar extraño y se podría explicar porque un jugador puede ser valioso a nivel social dentro de un grupo pero su cohesión en la realización de tareas no tiene porque ser buena, debido a que su nivel de eficacia sea bajo.

Destacar también la relación entre la cohesión y la eficacia percibida por los compañeros de cada jugador. Al igual que ocurría con la eficacia percibida por el entrenador, las correlaciones se establecen tanto con la cohesión tarea como con la social. Dichos resultados se contraponen a los obtenidos por Paskevich y cols. (1999), no por la relación que establece entre la cohesión y la eficacia colectiva, sino porque dicha relación la atribuye solo a la cohesión tarea, no como en nuestro caso, que los resultados reflejan dicha relación para la cohesión social y de tarea.

Además, en consonancia con esto último, podemos reafirmar esta relación de eficacia percibida por los compañeros con la cohesión a través de la predicción, es decir, cuanto mayor es la eficacia percibida por parte de los compañeros mayor es la cohesión social que perciben dentro del grupo (Zaccaro y cols., 1995). Destacar también, la predicción de los roles valorados sobre la cohesión social, lo que transmite que el rol que cada jugador desempeña dentro del grupo es importante para la cohesión, así, aquellos jugadores con un rol importante dentro del equipo influirán en el grado de cohesión social que pueda tener el

equipo. Este hecho tiene relación con el estudio de Eys y Carron (2001), que investigaron la relación entre la ambigüedad del rol, la cohesión de la tarea y la autoeficacia de la tarea, donde encontraron que los individuos que eran confusos sobre sus responsabilidades del rol, percibieron en su equipo menos cohesión, en términos de su acercamiento a la tarea, y niveles más bajos percibidos de la atracción al equipo.

Por tanto, se puede afirmar que la relación entre la eficacia percibida por el entrenador y por los compañeros con la cohesión tiene gran relevancia. Esto es así, ya que mayores niveles de eficacia percibida por el entrenador y por los compañeros supondrán mayores niveles de cohesión en el equipo, considerando el rol del jugador un aspecto relevante dentro de esta relación. Esto es apoyado por Spink (1990), que defendía que los equipos con alta eficacia obtuvieron mayor cohesión, y los equipos con baja eficacia obtuvieron menores niveles de cohesión. Esto se relaciona también, con lo encontrado por Heuzé y cols. (2006b) y Paskevich y cols. (1999) que afirman que los jugadores de equipos con una percepción más fuerte en su capacidad pueden tener mayor cohesión de equipo. Ambas afirmaciones están relacionadas con la eficacia y la cohesión a nivel grupal, pero no se han encontrado estudios que intenten reflejarlo a nivel individual, lo que se podría considerar una interesante línea de estudios.

En cuanto a las limitaciones del estudio, podemos destacar el tamaño de la muestra como principal dificultad, ya que los datos son menos generalizables a la población, por lo que sería interesante como prospectiva de investigación aumentar dicha muestra, algo que llevaremos a cabo en un estudio posterior con el objetivo de completar dicha investigación. Además, otra prospectiva que se plantea es la medición de la eficacia colectiva percibida por cada jugador y el rendimiento individual de cada uno de ellos, algo que aumentaría el conocimiento y la riqueza en la investigación.

Como conclusión, afirmar que la eficacia individual de cada jugador, percibida por los compañeros y por el entrenador, está relacionada de forma positiva con la percepción de la cohesión. Un aspecto fundamental en esta relación, es el rol que cada jugador desempeña dentro del grupo, el reconocimiento por parte del entrenador y del grupo de la importancia de ese jugador y del papel que realiza. Con lo cual, aquellos jugadores de los que se percibe mayor eficacia ya sea por parte del entrenador o por parte de sus compañeros, tendrán mayor percepción de cohesión, principalmente por su mayor importancia del rol.

Además, destacar que la eficacia percibida por el entrenador está más ligada a la cohesión tarea debido a que su percepción de eficacia puede estar más asociada a la realización de tareas (Chase, Lirgg y Feltz 1997; Feltz y Lirgg, 2001), y sin embargo, la eficacia percibida por los jugadores se relaciona más con la cohesión social, debido a que la eficacia puede verse influida por las relaciones que se producen dentro del equipo (Lent y Lopez, 2002).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alzate, R., Lázaro, I., Ramírez, A. y Valencia, J. (1997). Análisis del impacto del estilo de comunicación del entrenador en el desarrollo de la cohesión grupal, la eficacia colectiva y la satisfacción. *Revista de Psicología del Deporte*, 12, 7-25.
- Andrade Bastos A., Salguero, A., González-Boto, R., Tuero, C. y Márquez, S. (2005). Habilidad física percibida en nadadores de competición Brasileños. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 5(1-2), 245-255.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M. J. y McLendon, C. L. (2003). Cohesion and performance in groups: a meta-analytic clarification of construct relations. *Journal of Applied Psychology*, 6, 989-1.004.
- Beauchamp, M. R. (2007). Efficacy beliefs within relational and group contexts in sport. En S. Jowett and D. Lavallee (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 181-193). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Beauchamp, M. R. y Bray, S. R. (2001). Role ambiguity and role conflict within interdependent teams. *Small Group Research*, 32, 133-157.
- Bray, C. D. y Whaley, D. E. (2001). Team cohesion, effort, and objective individual performance of high school basketball players. *The Sport Psychologist*, 15, 260 – 275.
- Carron, A. V., Brawley, L. R. y Widmeyer, W. N. (1998). *The measurement of cohesiveness in sport groups*. En J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 213-226). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J. y Stevens, D. (2002). Cohesion and performance in sport: A meta analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 24, 168-188.
- Carron, A. V. y Hausenblas, H. A. (1998). *Group dynamics in sport* (2nd ed.). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N. y Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, 244-266.
- Chase, M. A., Lirgg, C. D. y Feltz, D.L. (1997). Do coaches' efficacy expectations for their team predict team performance? *The Sport Psychologist*, 11, 8-23.
- García-Mas, A., Olmedilla, A., Morilla, M., Rivas, C., García E. y Ortega, E. (2006). Un nuevo modelo de cooperación deportiva y su evaluación mediante un cuestionario. *Psicothema*, 18(3), 425-432.
- García-Mas, A. y Vicens, P. (1994). La psicología del equipo deportivo. Cooperación y rendimiento. *Revista de Psicología del Deporte*, 6, 79-87.
- García-Mas, A. y Vicens, P. (1995). Cooperación y rendimiento en un equipo deportivo. *Psicothema*, 7(1), 5-19.
- García Calvo, Sánchez Miguel, Leo y Martín (2007). Importancia de la motivación para optimizar la cohesión y la eficacia en el fútbol. *III Congreso Internacional Universitario de Ciencias de la Salud y el Deporte*. Comité Olímpico Español: Madrid.

- García Calvo, Leo y Sánchez Miguel (2008). Interactive effects of team cohesion on perceived efficacy in semi-professional sport. *Manuscrito en revision*.
- Granito, V. y Rainey, D. (1988). Differences in cohesion between high school and college football teams and starters and nonstarters. *Perceptual and Motor Skills*, 66, 471 – 477.
- Eys, M. A. y Carron, A. V. (2001). Role ambiguity, task cohesion and task self-efficacy. *Small Group Research*, 32, 356–373.
- Feltz, D. L. y Lirgg, C. D. (2001). *Self-efficacy beliefs of athletes, teams, and coaches*. En R. N. Singer, H. A. Hausenblas, y C. M. Janelle (Eds.), *Handbook of sport psychology* (2nd ed.) (pp. 340–361). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- García, E. M., Rodríguez, M., Andrade, E. M. y Arce C. (2006). Adaptación del cuestionario MSCl para la medida de la cohesión en futbolistas jóvenes españoles. *Psicothema*, 18 (3), 668 – 672.
- Heuzé, J. P., Raimbault, N. y Fontayne, P. (2006). Relationships between cohesion, collective efficacy, and performance in professional basketball teams: *An examination of mediating effects*. *Journal of Sports Sciences*, 24, 59–68.
- Heuzé, J. P., Sarrazin P., Masiero, M., Raimbault R. y Thomas, J. P., (2006). The relationships of perceived motivational climate to cohesion and collective efficacy in elite female teams. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18, 201–218.
- Kozub, S. A. y McDonnell, J. F. (2000). Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in rugby teams. *Journal of Sport Behavior*, 23, 120 – 129.
- Lent, R. W. y Lopez, F. G. (2002). Cognitive ties that bind: a tripartite view of efficacy beliefs in growth-promoting relationships. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 21, 256-286.
- Myers, N. D., Feltz, D. L. y Short, S. E. (2004). Collective efficacy and team performance: A longitudinal study of collegiate football teams. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 8, 126–138.
- Paskevich, D. M., Brawley, L. R., Dorsch, K. D. y Widmeyer, W. N. (1999). Relationship between collective efficacy and cohesion: Conceptual and measurement issues. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 3, 210–222.
- Spink, K. S. (1990). Group cohesion and collective efficacy of volleyball teams. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 12, 301–311.
- Spink, K. S. (1992). Group cohesion and starting status in successful and less successful elite volleyball teams. *Journal of Sports Sciences*, 10, 379 – 388.
- Turman, P. D. (2003). Coaches and cohesion: The impact of coaching techniques on team cohesion in the small group sport setting. *Journal of Sport Behavior*, 26, 86–103.
- Vargas-Tonsing, T. M., Warners, A. L. y Feltz, D. L. (2003). The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in volleyball. *Journal of Sport Behavior*, 26, 396–407.
- Watson, C. B., Chemers, M. M. y Preiser, N. (2001). Collective efficacy: A multilevel analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 1057–1068.

- Yukelson, D., Weinberg, R. y Jackson, A. (1984). A multi-dimesional group cohesion instrument for intercollegiate basketball teams. *Journal of Sport Psychology*, 6, 103 – 107.
- Zaccaro, S. J., Blair, V., Peterson, C. y Zazanis, M. (1995). Collective efficacy. En J. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application* (pp. 305–328). New York: Plenum Press.