

Influencia del sexo en el desempeño profesional de las entrenadoras de fútbol. Un modelo de relaciones causales

Influence of gender on the professional performance of female soccer coaches. A model of causal relationships

Ignacio Ballester-Esteve, Carlos Pérez-Campos, Rómulo Jacobo González-García, Rocío Fernández-Piqueras
Universidad Católica de Valencia, San Vicente Mártir (España)

Resumen. Cada vez es mayor el número de mujeres entrenadoras de fútbol, aunque siguen siendo pocos los estudios que analizan la influencia que el sexo del entrenador puede tener sobre sus competencias profesionales y desempeño en cuanto a rendimientos y logros obtenidos. El objetivo de esta investigación consistió en determinar y analizar las relaciones existentes entre las entrenadoras de fútbol con las competencias profesionales, las orientaciones de logro y contrastarlo mediante un modelo explicativo de relaciones causales. Además, se analizó el efecto del sexo de los entrenadores sobre el rendimiento profesional. Se utilizó una muestra de 442 técnicos formados en la Federación de Fútbol de la Comunidad Valencia (FFCV) durante el curso 2022-23. El 90.3% fueron hombres y el 9.7% mujeres. Los análisis estadísticos mostraron el ajuste correcto del modelo en relación con el sexo y la influencia en el desempeño profesional. El modelo fue capaz de explicar el 21% ($R^2=.21$) de los resultados obtenidos en cuanto al Desempeño Profesional. En relación con la submuestra perteneciente al sexo femenino el modelo fue capaz de explicar el 59% ($R^2=.59$) del desempeño profesional. El modelo demostró que el sexo es una variable que afecta directamente sobre muchas de las competencias profesionales de los entrenadores deportivos, así como sobre la orientación de meta y el desempeño profesional enfocado a la enseñanza y el rendimiento deportivo.

Palabras clave: Competencia profesional, orientación de meta, desempeño profesional, entrenadoras deportivas, sexo.

Abstract. The number of female soccer coaches is increasing, although there are still few studies that analyze the influence that the sex of the coach may have on his or her professional competencies and performance in terms of yields and achievements. The objective of this research was to determine and analyze the existing relationships between female soccer coaches with professional competencies and achievement orientations and to contrast it by means of an explanatory model of causal relationships. In addition, the effect of coaches' gender on professional performance was analyzed. A sample of 442 coaches trained in the Football Federation of the Community of Valencia (FFCV) during the 2022-23 academic year was used. A total of 90.3% were men and 9.7% were women. Statistical analyses showed the correct fit of the model in relation to sex and influence on professional performance. The model was able to explain 21% ($R^2=.21$) of the results obtained regarding Professional Performance. In relation to the female subsample, the model was able to explain 59% ($R^2=.59$) of the professional performance. The model showed that gender is a variable that directly affects many of the professional competencies of sport coaches, as well as goal orientation and professional performance focused on teaching and sport performance.

Keywords: Professional competence, goal orientation, professional performance, female sports coaches, gender-sex.

Fecha recepción: 06-06-24. Fecha de aceptación: 08-08-24

Ignacio Ballester Esteve
ignacio.ballester@ucv.es

Introducción

Hoy en día, el nivel del fútbol femenino es una realidad contrastada a nivel de rendimiento con la aprobación de la liga femenina y en las etapas de iniciación y consolidación, tras verse aumentado el número de mujeres que practican fútbol, siendo evidente este valor al disponer en la Comunidad Valenciana las ligas de fútbol femenino. Además, no solo como jugadoras sino como técnicos y entrenadoras de dicho deporte, tanto a nivel formativo como profesional. Sin embargo, todavía es escasa su presencia en estudios realizados con entrenadores y entrenadoras deportivas, donde las mujeres apenas representaban el 10% (Cunha et al., 2010; Martínez et al., 2020; Mesquita et al., 2007). Como técnicos, para poder entrenar, deben obtener el mismo título que los hombres y acreditar que poseen las competencias formativas y prácticas con el objetivo de desempeñarse profesionalmente como entrenadoras. Pero, la realidad sigue siendo que constituyen también, una minoría en dichos itinerarios formativos, así como en puestos relevantes en cuestiones técnicas (Borrueco et al., 2023; Burillo et al., 2023; Cosin et al., 2023; Kane y LaVoi., 2018). Este hecho

no solo se produce en deportes de equipo, también en deportes individuales como es el trabajo propuesto por Rodríguez y Ospina-Betancourt (2022) en el que se analizan los estereotipos de la mujer en el deporte del atletismo o el estudio realizado por Silva et al. (2024), que plantea la casuística de la mujer y su escasa representación en atletas, entrenadoras y jueces en al atletismo brasileño.

Atendiendo a las competencias profesionales que todo entrenador o entrenadora de fútbol debe poseer, estas se encuentran fundamentadas por las teorías de habilidad y motivación propuestas en los años finales del pasado siglo XX. Por un lado, en “La Teoría de la Autoeficacia” (Bandura, 1977) y, por otro lado, en “La Teoría de las Metas de Logro” (Maehr, 1974, Duda et al., 1992). Respecto a la primera, destacó el papel de la habilidad-motivación y su relación con la autoeficacia, puesto que la percepción actúa como el motor de acción para desarrollar una tarea. A finales de los años setenta del pasado siglo XX, aparecieron las primeras investigaciones con el objetivo de evaluar la competencia del entrenador deportivo. Uno de los primeros trabajos fue el que realizaron Smith et al. (1977), donde se diseñó una escala de valoración de los comportamientos y la

conducta de los entrenadores de atletismo en entornos abiertos. Un año más tarde, Chelladurai y Saleh (1978), publicaron un artículo en el que analizó una variable importantísima y de un valor determinante en el deporte, el liderazgo. Su estudio propuso una escala (LSS) que presentó cinco factores: comportamiento de entrenamiento, comportamiento autocrático, comportamiento democrático, apoyo social y comportamiento de recompensa. Los resultados mostraron que los atletas de deportes abiertos preferían que sus entrenadores pusieran más énfasis en la conducta de entrenamiento que los atletas de deportes cerrados. En cuanto al sexo, los chicos prefirieron una conducta más autocrática y de apoyo social frente a las chicas. Kenow y Williams (1992), realizaron una propuesta sobre los comportamientos de los entrenadores de equipos de baloncesto femenino en edad escolar, valorados en una escala de actitudes (CBQ). Los resultados obtenidos, apoyaron la idea de que la ansiedad en la competición es una variable de diferenciación individual, la cual condiciona la percepción de los atletas y afecta a la evaluación de los deportistas sobre los comportamientos de los entrenadores. En general, los resultados sugirieron que los entrenadores deberían ser más comprensivos y menos negativos con atletas ansiosos y poco seguros de sí mismos.

Fue la propuesta realizada por Feltz y colaboradores a finales de los años 90 la que supuso un punto de inflexión en la evaluación de la competencia profesional del técnico deportivo. A partir de ella, surgieron diferentes propuestas que trataron de aportar definiciones sobre lo que considera un entrenador o entrenadora eficaz, fundamentándose en cuatro dimensiones: Motivación, Estrategia en el juego, Técnica y la Formación del carácter (Feltz et al., 1999). Los investigadores valoraron en su escala, la percepción de los entrenadores y entrenadoras sobre su propia competencia, con el objetivo de analizar la influencia que posee en el aprendizaje y rendimiento de sus deportistas. Así pues, la competencia del entrenador derivó de la percepción que tiene el propio técnico sobre su eficacia. Estudios posteriores, tras la revisión de la escala de Feltz et al. (1999), concretaron el nivel de la eficacia en la competencia para conducir las dimensiones que generan el constructo (Myers et al., 2008; Myers et al., 2010), siendo esta última propuesta adaptada y validada al castellano por González-Ponce et al. (2017). Mediante este instrumento se pudieron evaluar las competencias profesionales de los entrenadores y, además, entre otros objetivos, analizar las posibles diferencias de sexo a nivel competencial entre entrenadores y entrenadoras de fútbol (Ballester-Esteve et al., 2023).

La segunda de las teorías que fundamenta las competencias del entrenador y entrenadora de fútbol se centra en “La Teoría de las Metas de Logro”. Esta, sostiene que el individuo es un organismo intencional dirigido por unos objetivos hacia una meta que opera de forma racional (Nicholls, 1984). Se argumentó que, a partir del concepto de habilidad que posee un sujeto, éste se orienta a dos tipos de motivación. La primera es la orientación hacia el ego, la cual se centró en valorar la habilidad cuando el sujeto se compara

con otras personas, dando mucha importancia al resultado de la acción motriz, valorando poco el esfuerzo y mucho la ejecución, mostrando mayor abandono cuando el nivel de resultados no es satisfactorio para ellos. Por el contrario, la orientación a la tarea se caracterizó por valorar la habilidad según uno mismo, dando mucha importancia al esfuerzo y a la ejecución por encima de los resultados obtenidos (Ames, 1992). Los individuos no se compararon con modelos externos, sino que trataron de centrar el objetivo en ver si son capaces de conseguirlo por ellos mismos. Se asoció con conductas afectivas y comportamentales más positivas, mostrando mayor tesón y voluntad en aprender que en el resultado.

En el ámbito del deporte, considerado también como un contexto de logro, se han publicado numerosos estudios en los que se analiza la orientación de meta de logro de los deportistas o de estudiantes en la materia de Educación Física (Castillo et al., 2003; Ma y Monsma, 2016; Pagano y Vizioli, 2021). Por otro lado, se ha investigado la orientación de meta en cuestiones de sexo, destacando las realizadas con jugadoras de fútbol brasileñas (Hirota y Tragueta, 2007). Sin embargo, han sido escasos los artículos que analizan la orientación de meta en el colectivo de entrenadoras deportivas. En este sentido, destaca el trabajo realizado en deportes de equipo publicado por Guzmán y García-Ferriol (2002) con entrenadoras de balonmano en el que se establecía una relación entre la Orientación de Meta y el uso de diferentes metodologías de enseñanza.

Las cuatro dimensiones en las que se divide la competencia profesional de los entrenadores y entrenadoras de fútbol, unido a las dos dimensiones de orientación de metas de logro, se consideran variables que influyen de manera directa sobre el desempeño profesional de los técnicos, aumentando su rigor como profesionales del fútbol (Ballester-Esteve et al., 2021; Ballester-Esteve et al., 2023; Parra-Camacho et al., 2023).

Siendo de interés en la presente investigación, el Desempeño Profesional ha sido definido como el nivel de competencia que demuestra un individuo en su labor profesional (Martínez et al., 2017). Es considerado un constructo unidimensional cuando ha sido evaluado como una dimensión en relación directa al rendimiento, como puede ser la autoevaluación o la evaluación del profesional en un sector (Arias de Vega y Olmos, 2015; Pavié, 2011), sin embargo, existen otras propuestas en las que el constructo se dimensiona en numerosas áreas, destacando tres dimensiones en el contexto educativo y deportivo: la formación permanente, el nivel de competencia específica en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y la autoevaluación (Ballester-Esteve et al., 2021; Zambrano, 2005). En esta investigación se consideró el constructo Desempeño Profesional como una entidad unidimensional, debido principalmente a los ajustes del modelo.

Teniendo en cuenta la argumentación teórica previa, se plantearon los siguientes objetivos: a) Determinar y analizar las relaciones existentes entre la entrenadora de fútbol, por una parte, con las competencias profesionales del técnico,

y, con las orientaciones de logro por otra. b) Mostrar un modelo explicativo de relaciones entre las entrenadoras de fútbol y el resto de las variables citadas. c) A partir de este modelo explicativo, estudiar el efecto del sexo en las entrenadoras de fútbol sobre su rendimiento profesional.

Según los objetivos que se fijaron, se contemplaron los supuestos teóricos que sustentan este trabajo, el cual es especificado en el modelo hipotético (Figura 1), con los siguientes factores: Enseñar, Competir, Formación del Carácter y Motivar. Cada dimensión es analizada a partir de su posible influencia en el desempeño profesional. Tras el ejercicio en el que se fijaron los objetivos, posteriormente se plantearon una serie de hipótesis, que fueron siguientes:

Hipótesis 1: Las cuatro dimensiones en las que se construye la Competencia Profesional del Entrenador Deportivo (Enseñar, Competir, Formación del carácter y Motivar), poseen una influencia directa y positiva en el desempeño profesional. De esta primera hipótesis se establecen cuatro, una por cada Competencia Profesional

Hipótesis 2. Las dos áreas en las que se dimensiona la Orientación de Meta de Logro, Tarea y Ego, influyen de manera directa y positiva en el Desempeño Profesional. De esta segunda hipótesis se establecen dos, una por cada Orientación de Meta.

Hipótesis 3. El sexo modera las relaciones entre las variables y el Desempeño Profesional.

A partir del estudio teórico se presentó de forma gráfica el siguiente modelo de ecuaciones estructurales (figura 1).

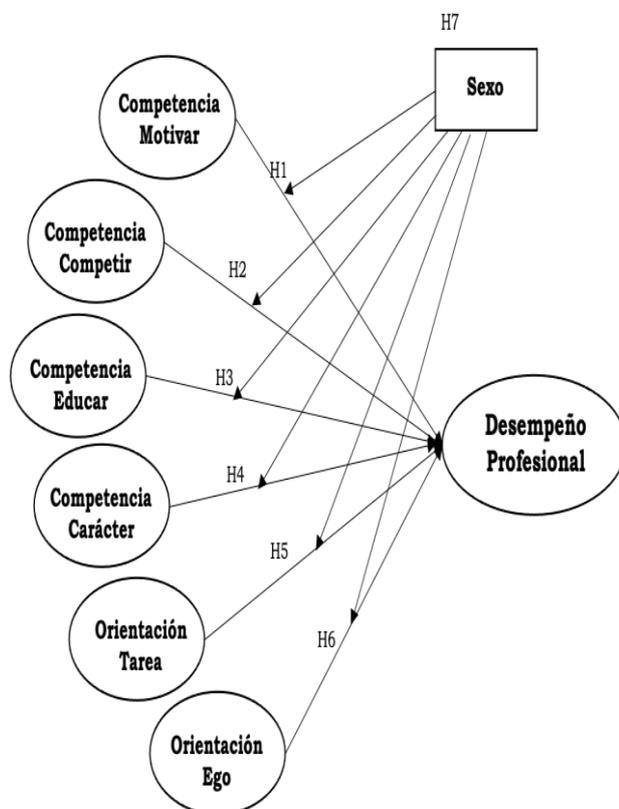


Figura 1. Modelo propuesto para el Desempeño Profesional en los entrenadores y entrenadoras de fútbol de la Comunidad Valenciana moderado por el sexo.

Fuente: Elaboración propia

Material y método

Participantes

En este estudio participaron 442 entrenadores y entrenadoras de fútbol en formación de los cursos gestionados por la Federación Valenciana de Fútbol (FFCV), bajo el amparo de la Real Federación Española de Fútbol (RFEF). El tipo de muestreo utilizado fue estratificado proporcional por cuota sexo en la población matriculada en los cursos formativos UEFA que imparte la Escuela de Entrenadores de la Comunidad Valenciana. Esta disparidad en relación del porcentaje de hombres y mujeres, va en la línea de la formación de técnicos deportivos según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) del año 2022. El 90.3% fueron hombres mientras que el 9.7% mujeres. La edad media del conjunto de los sujetos participantes estuvo en 29.9 años (DT=10.74), siendo la edad mínima 18 y la máxima 64 años. La media de años de experiencia como entrenadores o entrenadoras fue de 2.64 años (DT=3.70). En función del nivel como técnicos, la muestra estuvo formada por el 73% de título de Monitor UEFA C, el 5.9% de UEFA B, el 3.1% de UEFA A y el 3.1% de UEFA PRO.

Instrumentos

La escala empleada para la evaluación de las competencias profesionales de los entrenadores fue la adaptada al castellano y validada por González-Ponce et al. (2017), sobre la versión original de Myers (2010), con 15 ítems de respuesta Likert (1 a 5) y estructurada en cuatro dimensiones: Motivación, Educación, Competición y Carácter. La fiabilidad de la escala original de en su conjunto muestra un coeficiente aceptable ($\alpha=.90$). Según los factores la fiabilidad presenta los siguientes valores: Competencia para motivar ($\alpha=.65$), Competencia para dirigir la competición ($\alpha=.80$), Competencia para enseñar ($\alpha=.80$) y Competencia para desarrollar el carácter ($\alpha=.76$). Por otro lado, la mayoría de los valores de asimetría y curtosis oscilaron dentro de los valores de 2 o -2.

La escala empleada para evaluar las orientaciones de meta de los entrenadores y entrenadoras fue el diseño y validado por Roberts et al. (1998), con 12 ítems tipo Likert ordenados de 0 a 100 con intervalos de 10 puntos, en los cuales se dimensionan dos factores: la orientación al ego y a la orientación a la tarea. En relación con la fiabilidad de la escala se han revisados propuestas en la literatura anteriormente utilizados como la propuesta realizada por Dorobantu y Biddle (1997) con 145 estudiantes oriundos de Rumanía (Medad = 15,9; DT = .04), la cual obtiene una fiabilidad en cada una de las orientaciones: tarea ($\alpha = .77$) y ego ($\alpha = .78$). Peiró y Sanchís (2004) con 774 estudiantes de la Comunidad Valenciana de ESO (12-16 años). A través del AFC constataron la estructura factorial original, logrando buena fiabilidad en las dos escalas (tarea $\alpha = .84$; ego $\alpha = .90$), apoyando la teoría de dos factores por medio del AFC. Finalmente, para la evaluación del desempeño profesional de la entrenadora de fútbol se utilizó la escala

diseñada y validada por Ballester-Esteve et al. (2021), la cual consta de 11 ítems tipo Likert (1 a 5) sobre 3 dimensiones: formación permanente, formación en TIC y auto-evaluación. La fiabilidad de la escala en su conjunto muestra un coeficiente aceptable ($\alpha = .89$). Por otro lado, la mayoría de los valores de asimetría y curtosis oscilaron dentro de los valores de 2 o -2.

Los índices de validez y fiabilidad de los instrumentos seleccionados están contrastados y publicados en la literatura científica, por lo que son instrumentos que presentan los criterios adecuados para la evaluación de los diferentes constructos.

Procedimiento

La presente investigación se realizó a lo largo de los diferentes cursos de entrenador de fútbol de la FFCV que tuvieron lugar desde septiembre de 2022 hasta julio de 2023. A todos los participantes en el estudio, previo al envío del cuestionario se les informó sobre la finalidad de la investigación, solicitando su participación voluntaria en el mismo. El cuestionario se administró en una sola fase de forma telemática con consentimiento previo de los participantes. Se respetó en todo momento la protección de datos personales, garantizando la confidencialidad y no discriminación.

Análisis estadísticos

Se realizaron los análisis estadísticos utilizando los programas de SPSS.25 y Smart-PLS 4. Para describir la muestra se realizaron diversos análisis descriptivos además de comparaciones de las puntuaciones medias para muestras independientes (t de Student). Además, se utilizó el parámetro estadístico d de Cohen para calcular el tamaño del efecto. Valores $< .20$ fueron considerados como triviales o bajos, valores $.20 < .80$ fueron considerados medianos y aquellos valores $> .80$ fueron considerados como grandes diferencias (Cohen, 1988).

Seguidamente, el modelo de ecuaciones estructurales fue planteado siguiendo las hipótesis planteadas en el presente estudio. Concretamente, se llevó a cabo un análisis multivariante basado en mínimos cuadrados parciales. Este análisis obtiene resultados tanto sobre el modelo hipotetizado previamente, cómo para la comprobación de su fiabilidad y validez. Para ahondar sobre las posibles diferencias estadísticas entre el sexo de los participantes, se realizó un análisis multigrupo con la finalidad de comprobar si las diferencias entre los coeficientes *path* son también significativas entre los diferentes constructos que conforman el modelo planteado.

Resultados

Medidas de validez convergente y fiabilidad

La validez convergente se analizó a través de las cargas factoriales de los componentes de cada variable latente. En la Tabla 1 se puede observar cómo, en líneas generales, las cargas estandarizadas (λ) son superiores a $.60$. Continuando con el análisis de la fiabilidad de las medidas, se calculó el

coeficiente de fiabilidad compuesta (FC) además del Alpha de Cronbach (α). En ambos casos, el mínimo considerado para estos coeficientes debe ser $.70$ (Nunnally, 1978). Además, también pudo observarse como las puntuaciones del AVE son superiores a $.50$, con lo que, ambos criterios de fiabilidad fueron satisfechos.

Tabla 1.

Indicadores, cargas (λ), alfa de Cronbach (α), Fiabilidad compuesta (FC) y AVE	Hombres			Mujeres		
	α	FC	AVE	α	FC	AVE
C. Carácter	0.76	0.76	0.67	0.88	0.89	0.80
C. Competir	0.81	0.82	0.64	0.81	0.84	0.65
C. Educar	0.84	0.85	0.68	0.85	0.85	0.69
C. Motivar	0.70	0.71	0.52	0.86	0.89	0.70
D. Profesional	0.91	0.91	0.53	0.92	0.94	0.58
O. Ego	0.91	0.94	0.68	0.91	0.97	0.69
O. Tarea	0.92	0.95	0.72	0.93	1.04	0.72

Análisis descriptivos, correlacionales y de validez discriminante

Como se observa en la Tabla 2, todas las variables se correlacionaron positivamente tanto con la variable Desempeño Profesional como entre todas ellas. Estos resultados presentaron un alto nivel de significación ($p < 0.01$). Estos cálculos se realizaron sobre el total de la muestra independientemente de su sexo. Atendiendo a las puntuaciones medias, los resultados más altos se obtuvieron en la dimensión Orientación a la Tarea ($M = 4.47$; $SD = 0.61$) seguidamente de Competencia Carácter ($M = 4.44$; $SD = 0.59$). Por otro lado, los constructos donde los entrenadores y entrenadoras presentaron resultados medios más bajos fueron en Orientación al Ego ($M = 3.34$; $SD = 0.97$) seguido de Desempeño Profesional ($M = 3.48$; $SD = 0.81$).

Tabla 2.

Estadísticos (\bar{X} y SD) y correlaciones entre las variables	Variable	\bar{X}	SD							
				1	2	3	4	5	6	7
1. Desempeño Profesional	3.48	0.81	1							
2. Competencia Motivar	4.19	0.60	0.34**	1						
3. Competencia Competir	3.98	0.68	0.42**	0.69**	1					
4. Competencia Educar	4.10	0.66	0.41**	0.60**	0.74**	1				
5. Competencia Carácter	4.44	0.59	0.27**	0.67**	0.57**	0.59**	1			
6. Orientación Ego	3.34	0.97	0.25**	0.31**	0.34**	0.29**	0.14**	1		
7. Orientación Tarea	4.47	0.61	0.24**	0.48**	0.40**	0.43**	0.49**	0.27**	1	

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Diferencias medias entre grupos: sexo

Tras realizar las comparativas de medias para muestras independientes, se observó que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > 0.05$) en ninguna de las variables analizadas, tal y como se muestra en la Tabla 3, atendiendo al sexo de los participantes.

En líneas generales, los hombres poseían medias superiores en Competencia Competir ($M = 3.99$; $DT = 0.69$), Competencia Carácter ($M = 4.46$; $SD = 0.58$), Competencia Educar ($M = 4.41$; $SD = 0.67$), Orientación Ego ($M = 3.38$;

SD=0.98) y Orientación a la Tarea (M=4.50; SD=0.62). Por su parte, las mujeres obtuvieron puntuaciones medias superiores en Competencia Motivar (M=4.22; SD=0.69) y Desempeño Profesional (M=3.56; SD=0.77).

Tabla 3. Diferencias de medias de las variables estudiadas y del Desempeño Profesional atendiendo al sexo

	Mujer		Hombre		P	Cohen's d
	M	SD	M	SD		
Competencia Motivar	4.22	0.69	4.20	0.59	0.79	0.03
Competencia Competir	3.88	0.63	3.99	0.69	0.32	-0.1
Competencia Carácter	4.31	0.72	4.46	0.58	0.76	-0.2
Competencia Educar	4.07	0.61	4.41	0.67	0.11	-0.5
Desempeño Profesional	3.56	0.77	3.47	0.81	0.48	0.11
Orientación Ego	3.30	0.96	3.38	0.98	0.69	0.08
Orientación Tarea	4.44	0.60	4.50	0.62	0.19	0.10

Nota: Media (M); Desviación Típica (SD); P valor (P) y Cohen's d

Tabla 4. Procedimiento MICOM

	Paso 1		Paso 2			
	Configuracional Invarianza	Correlación original	Correlación de medias de permutación	5.0%	Permutación p valor	Composicional Invarianza
Carácter	Sí	0.99	0.93	0.68	0.87	Sí
Competir	Sí	0.99	0.98	0.96	0.83	Sí
Educar	Sí	0.99	0.99	0.97	0.81	Sí
Motivar	Sí	0.99	0.95	0.81	0.80	Sí
D. Profesi.	Sí	0.99	0.99	0.98	0.49	Sí
O. Ego	Sí	0.99	0.95	0.84	0.93	Sí
O. Tarea	Sí	0.99	0.94	0.70	0.77	Sí

Tras la realización de las comprobaciones y consecución de los criterios establecidos por la literatura, se realizó el análisis multigrupo con la finalidad de averiguar si las hipótesis establecidas en un inicio se cumplían o no.

Los resultados obtenidos del modelo planteado indicaron que las diferentes variables cumplían las premisas necesarias. Centrando la atención sobre el modelo estructural, el criterio para su evaluación es el coeficiente de determinación de cada una de las variables latentes externas cuyo valor debía sobrepasar 0.10 (Henseler, Ringle, y Sinkovics, 2009). Este valor (R^2) analiza la manera en la que los predictores explican la varianza del constructo Desempeño Profesional (Tabla 5). Se estudió la significación del modelo a través del procedimiento Bootstrap.

Tabla 5. PLS-MGA: Resultados del modelo estructural para las muestras combinadas/comparadas

Path coeficientes (β_c)	Hombre	Mujer	Hombre - Mujer	p
C. Car -> D.Prof	-0.05	0.47	-0.52	0.03
C. Comp -> D.Prof	0.16**	0.98**	-0.81	0.00
C. Edu -> D.Prof	0.23**	-0.45	0.68	0.00
C. Mot -> D.Prof	0.06	-0.12	0.18	0.47
O. Ego -> D. Prof	0.10**	0.28	-0.17	0.28
O. Tarea -> D. Prof	0.07**	-0.35**	0.42	0.03
R^2				
D. Prof	0.21	0.59	-0.37	0.04

Nota: **p<0.01

Atendiendo al conjunto de personas del sexo femenino, el modelo obtenido fue capaz de explicar el 21% ($R^2=0.21$) de los resultados obtenidos en cuanto al Desempeño Profesional (figura 2). En este caso, cuatro de las variables han resultado ser influyentes de manera estadísticamente significativa en el Desempeño Profesional. La variable con más

Análisis estructural: Multigrupo (PLS- MGA)

Para proceder al análisis multigrupo, el primer paso fue analizar la invarianza parcial de la medida. Primeramente, se comprobó la invarianza configuracional y, posteriormente, la invarianza composicional siguiendo el procedimiento MICOM, tal y como se observa en la Tabla 4. Atendiendo al criterio para asegurar la invarianza configuracional, se utilizó la misma estructura para ambos modelos en cuanto a ítems y variables utilizadas.

Seguidamente, se aseguró la invarianza composicional comparando las correlaciones originales compuestas con las correlaciones de los resultados compuestos tras el proceso de permutación. Estos resultados fueron superiores al cuartil 5%, cumpliendo así el criterio para garantizar la invarianza composicional (Schlägel y Sarstedt, 2016).

influencia fue la Competencia Educar ($\beta = 0.23$; $p < 0.001$) seguido de Competencia Competir ($\beta = 0.16$; $p < 0.01$) y Orientación al Ego ($\beta = 0.10$; $p < 0.01$).

Por lo que respecta a la submuestra perteneciente al sexo femenino el modelo fue capaz de explicar el 59% ($R^2=.59$) del Desempeño Profesional de los encuestados. En este caso, dos fueron las variables que afectan de manera estadísticamente significativa al Desempeño Profesional. La Competencia Competir fue la variable que más influencia tiene ($\beta = 0.98$; $p < 0.01$) seguido de la Orientación a la Tarea ($\beta = -0.35$; $p < 0.01$).

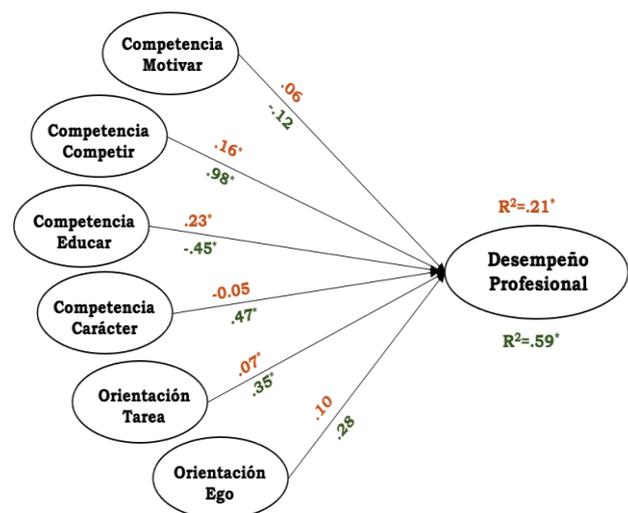


Figura 2. Modelo del Desempeño Profesional de los entrenadores y entrenadoras de fútbol de la Comunidad Valenciana atendiendo al sexo y las variables estudiadas. Nota: Los resultados para hombres están por encima de la línea, y los de mujeres por debajo de la línea.

Discusión

Tras la revisión teórica aportada y a tenor de los resultados obtenidos, el presente trabajo coincide en sus argumentos con la línea de resultados propuesto por Feltz et al. (1999), donde se ajustan de forma correcta al modelo de ecuaciones las cuatro áreas en las que se dimensiona la Competencia Profesional de la Entrenadora Deportiva, siendo estas: Motivar, Competir, Educar y Formación del Carácter, al igual que en los estudios propuestos por Myers et al. (2010). En los trabajos citados los valores de fiabilidad para los cuatro dominios en los que dimensiona el área de “Competencias profesionales” son: Competencia para motivar ($\alpha=.65$), Competencia para dirigir la competición ($\alpha=.80$), Competencia para enseñar ($\alpha=.80$) y Competencia para desarrollar el carácter ($\alpha=.76$). En esta investigación los valores son muy similares y por lo tanto están en la misma de resultados que los planteados por los autores. Competencia para motivar ($\alpha=.70$), Competencia para dirigir la competición ($\alpha=.81$), Competencia para enseñar ($\alpha=.84$) y Competencia para desarrollar el carácter ($\alpha=.76$).

Por otro lado, se mantiene una línea de argumentos coherente con los resultados obtenidos en los trabajos previos de Ballester-Esteve et al. (2023) y Parra-Camacho et al. (2023), siendo las mujeres las que presentan puntuaciones medias más elevadas que los hombres en la dimensión Motivar y menores en las tres dimensiones restantes, Educar, Carácter y Competir.

En los resultados obtenidos sobre la Orientación de Meta, este estudio coincide al igual que los trabajos de Guzmán y García-Ferriol (2002) y de Hirota y Tragueta (2007) en señalar que el sexo femenino se orienta más hacia la tarea que hacia el ego. Sin embargo, no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en relación con el sexo, a pesar de que las mujeres han presentado puntuaciones medias ligeramente más bajas que los hombres. A pesar de ello, se puede afirmar, a partir de los resultados de este estudio, que las mujeres presenten puntuaciones más altas en la Orientación a la Tarea que los hombres, tal como afirman Castillo et al. (2003), Ma y Monsma (2016) y Pagano y Vizioli (2021).

Sobre los valores de fiabilidad alcanzados en esta propuesta, continua de forma aproximada en comparación con los estudios realizados por Dorobandtu y Biddle (1997) con una fiabilidad en cada una de las orientaciones: tarea ($\alpha = .77$) y ego ($\alpha = .78$), y por otro lado, con la propuesta de Peiró y Sanchís (2004), (tarea $\alpha = .84$; ego $\alpha = .90$), el presente estudio alcanza valores de fiabilidad de tarea ($\alpha = .91$) y ego ($\alpha = .92$).

En relación con el desempeño profesional, este estudio ha propuesto una estructura de dimensión única al igual que los estudios de Arias de Vega y Olmos (2015) y el estudio de Pavié (2011), en los que el Desempeño es entendido como rendimiento profesional.

Un aspecto importante de cara a la discusión es el hecho

constatado de menor presencia de mujeres en el estudio. Este equipo de investigadores plantea en este estudio, a través del número de matrículas en los cursos federativos, que la causa de la menor presencia de mujeres se debe a la realidad del contexto deportivo nacional. En España, los deportes colectivos, especialmente el fútbol, es un deporte de tradición masculina en su práctica. La integración de la mujer en el fútbol es relativamente reciente, puesto que en el año 2022 (temporada 2022-23), fue constituida por primera vez una liga profesional consolidada y firmemente defendida por la RFEF. Pero, lejos de la participación como deportistas, la dirección técnica está muy lejos de ser equitativa entre hombres y mujeres, de hecho, en la Escuela de Entrenadores de Fútbol de la Comunidad Valenciana, donde se ha administrado el cuestionario al total del alumnado de los cuatro cursos UEFA que se imparten, el colectivo femenino solo representa el 9,5 % del total del alumnado matriculado. Ello supone una diferencia considerable en relación con el sexo masculino. Así pues, el muestreo para la recolección de muestra se procedió a realizar un muestreo estratificado proporcional por cuota de sexo, tal como se ha descrito en la descripción de la muestra, tratando de administrar el cuestionario al mayor número posible del alumnado matriculado en los cursos ofrecidos en el año 2022-23, siendo el total de los matriculados en el curso 509 y de ellos 442 fueron los que completaron adecuadamente el total de las tres escalas que conforman el cuestionario final. Este aspecto va en la misma línea de argumentos que presentan las propuestas de Borrucco et al. (2023), donde se analiza que el nivel de mujeres entrenadoras en la élite es muy escaso frente a los hombres. Además, alcanza las mismas conclusiones que la propuesta de Burillo et al. (2023), donde a través de un estudio cualitativo con mujeres entrenadoras de élite, se muestra que son escasas y poco representativas en los contextos de élite. Sigue también una línea de resultados como la que plantean en su estudio Cosin et al. (2023), manteniendo argumentos de peso de la dificultad del traslado de jugador a entrenador en élite y finalmente, esta propuesta de investigación sugiere como también argumentan Kane y LaVoi. (2018), que el papel de la mujer en los últimos años ha aumentado en cuota de matrícula pero que son escasos los puestos de dirección alcanzados. Más allá de los resultados obtenidos, se debe destacar que a efectos de matrícula en los cursos federativos el porcentaje de la mujer ha pasado en los últimos 10 años del 1% al 10% y ello debe ser considerado un logro.

Finalmente, no es objeto de este trabajo analizar los puestos de relevancia profesional alcanzados sino aportar información que evidencie la diferencia en el número de mujeres en formación respecto al de hombres, pero especialmente que la relación del sexo sobre el desempeño profesional posee una influencia positiva.

Conclusiones

En relación con el primer objetivo planteado al inicio de este estudio: “determinar y analizar las relaciones existentes

entre entrenadores de ambos sexos con sus competencias profesionales y con las orientaciones de logro”, se ha podido comprobar, que las entrenadoras presentan mayor puntuación hacia la competencia de Motivación y los hombres hacia el Carácter, coincidiendo en ambos sexos la menor valorada la competencia de Competir. Estos primeros resultados nos indican que, sería conveniente desde las asignaturas de los cursos federativos una mayor formación orientada a aumentar las competencias en materia de Motivar y Carácter y no tanto en aspectos puramente competitivos como los técnico-tácticos.

En relación con las orientaciones de logro, las mujeres presentaron puntuaciones medias más bajas que los hombres (tanto en la orientación hacia la tarea como hacia el ego), aunque esta diferencia es mayor en la orientación hacia el ego, donde los hombres han puntuado mucho más que las mujeres. Parece ser que la tendencia sugiere que las entrenadoras orientan su logro hacia un mejor desempeño en la realización de tareas y no por ego (victorias, palmarés, ...), como es el caso de los entrenadores hombres.

Una segunda conclusión relacionada con el segundo de los objetivos planteados también fue conseguida a partir del modelo explicativo de relaciones planteado. Se confirmó que el total de las cuatro competencias profesionales tuvieron una incidencia positiva en el Desempeño Profesional, ocurriendo lo mismo con las Orientaciones de Meta de Logro, con independencia del sexo del técnico. Esto parece lógico, puesto que cuando se busca un nivel de rendimiento, se hace necesario tanto la existencia de destrezas específicas para entrenar, motivar, plantear tácticas de juego, competir, etc., como orientaciones conjuntas de ejecución de tareas y ego.

Una conclusión sobre el tercer objetivo, “estudiar el efecto del sexo femenino en las entrenadoras de fútbol sobre su rendimiento profesional”, es el que ha presentado los resultados más relevantes en esta investigación. Se puede concluir que el sexo del entrenador actúa como una variable determinante que afecta directamente sobre el rendimiento deportivo, valorado directamente sobre el Desempeño profesional.

Como conclusión, se afirma que las entrenadoras se perciben más competentes para motivar y los hombres para modelar el carácter. Esto podría ser decisivo a la hora de establecer las prioridades de un club o entidad deportiva, puesto que, en función de sus necesidades, puede elegir el sexo concreto de su cuerpo técnico y así cumplir mejor el rol competencial establecido, especialmente en las edades de formación e iniciación deportiva.

Finalmente, nos gustaría indicar que el presente estudio no está exento de limitaciones, como en la mayoría de los estudios con muestras de deportistas y técnicos de alto rendimiento o amateurs, especialmente en fútbol, la muestra suele ser mayoritariamente de hombres. La presente investigación sigue la tónica general (aproximadamente el 90% hombres y el 10% mujeres), por lo que existe un compromiso por los investigadores principales de repetir o replicar

el trabajo en otras muestras que puedan reafirmar las conclusiones extraídas en el presente trabajo.

Referencias

- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of educational psychology*, 84(3), 261.
- Arias de Vega, E., & Olmos Gómez, M. del C. (2015). Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en el Salvador. *Publicaciones*, 45, 27-52.
- Ballester-Esteve, I., Fernández-Piqueras, R., & Parra-Camacho, D. (2021). Adaptación y validación de una escala para la evaluación del desempeño profesional del entrenador de fútbol en base a su formación permanente, nivel de TIC y autoevaluación. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (40), 272-280. <https://doi.org/10.47197/retos.v1i40.83157>
- Ballester-Esteve, I., Parra-Camacho, D., Padilla-Bautista, L., & Fernández-Piqueras, R. (2023). Adaptation and validation of a scale to assess digital teaching competence in soccer coaches. *Journal of Physical Education and Sport*, 23(1), 112-121. <https://doi.org/10.7752/jpes.2023.01014>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 191-215.
- Borrueco, M., Torregrossa, M., Pallarès, S., Vitali, F., & Ramis, Y. (2023). Women coaches at top level: Looking back through the maze. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 18(2), 327-338. DOI: 10.1177/17479541221126614
- Burillo, A., León-Quismondo, J., Fernández-Luna, Á., & Burillo, P. (2023). Why are there no female coaches in elite women's soccer? A qualitative study of Spanish female coaches. *Sport in Society*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/17430437.2023.2200358>
- Castillo, I., Balaguer, I., & Duda, J. L. (2003). Interrelaciones entre el clima motivacional y la cohesión en futbolistas cadetes. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, 2-2, 243-258.
- Chelladurai, P., & Arnott, M. (1985). Basketball Players and Their Coaching Style Preferences. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 56(3), 15-24.
- Cosín Miguel, M., Alcaraz, S. y Ramis, Y. (2023). Del césped al banquillo: trayectorias de futbolistas semiprofesionales en su transición de jugar a entrenar. *Apuntes de Psicología*, 41 (1), 21-28. <https://doi.org/10.55414/ap.v41i1.1524>.
- Cunha, G., Mesquita, I., Moreno, M. P., Boletto, A. F., Tavares, T. M., & Silva, P. F. (2010). Autopercepción de las competencias profesionales de los entrenadores de fútbol en función de la experiencia personal y de la formación académica. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 10(1), 23-36. <https://doi.org/10.1593/tlo.09166>
- Dorobantu, M. & Biddle, S. (1997). The influence of the situational and individuals goals on the intrinsic motivation of Romanian adolescents towards physical education. *European Year of Sport Psychology*, 1, 148-165.
- Duda, J. L., & Nicholls, J. G. (1992). Dimensions of achievement motivation in schoolwork and sport. *Journal of Educational Psychology*, 84, 290-299.
- Feltz, D. L., Chase, M. A., Moritz, S. E., & Sullivan, P. J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91(4), 765-776. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.91.4.765>
- Fernandez, C. R., & Ospina-Betancurt, J. A. (2022). Study on

- the social consideration of women in athletics: Repeating the stereotypes of gender of the 21st century. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (44), 542-550. <https://doi.org/10.47197/retos.v44i0.89690>
- González-Ponce, I., Jiménez-Castuera, R., Leo-Marcos, F. M., Sánchez-Oliva, D., Pulido-Sánchez, J. J., & García-Calvo, T. (2017). Validación al castellano de la escala sobre competencia del entrenador. *Revista de Psicología del Deporte*, 26(2), 95-103.
- Guzmán, J. F., & García-Ferriol, A. (2002). Orientación de meta de los entrenadores y metodología de entrenamiento: Implicaciones motivacionales. *Revista Motricidad*, 9, 65-82.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *New Challenges to International Marketing*, 20, 277-319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Hirota, V. B., & Tragueta, V. A. (2007). Verificação Do Clima Motivacional Em Atletas Femininas Do Futsal: Um Estudo Com O Questionário De Orientação Para Tarefa Ou Ego (teosq). / Verification of the Motivation Climate in Futsal Female Athletes: A Study with the Task and Ego Orientation in Sport Questionnaire (teosq). *Revista Mackenzie de Educacao Fisica e Esporte*, 6(3), 207-213.
- Instituto Nacional de estadística (8 de agosto de 2024). Deporte Data. https://estadisticas.educacion.gob.es/DeporteJaxiPx/Datos.htm?path=/formacion/2024/0/&file=formacion_02.px
- Kane, M. J., & LaVoi, N. (2018). An examination of intercollegiate athletic directors' attributions regarding the underrepresentation of female coaches in women's sports. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 26(1), 3-11. <https://doi.org/10.1123/wspaj.2016-0031>
- Kenow, L. J., & Williams, J. M. (1992). Relationship Between Anxiety, Self-Confidence, and Evaluation of Coaching Behaviors. *Sport Psychologist*, 6(4), 344-357.
- Ma, C., & Monsma, E. (2016). Testing Cross-Cultural Generalizability of the Task and Ego Orientation in Sport Questionnaire across American and Chinese Samples. *PloS one*, 11(7), e0158953. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0158953>
- Maehr, M. L., & Braskamp, L. A. (1986). *The motivation factor: A theory of personal investment*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Martínez, J., Castillo, L., y Granada, V. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *Revista Digital de Educación Física*, 8, 48.
- Mesquita, I., Manso, F. D., & Palao, J. M. (2007). Defensive participation and efficacy of the libero in volleyball. *Journal of Human Movement Studies (JHMS)*, 52(2), 95.
- Myers, N. D., Feltz, D. L., Chase, M. A., Reckase, M. D., & Hancock, G. R. (2008). The Coaching Efficacy Scale II—High School Teams. *Educational and Psychological Measurement*, 68(6), 1059-1076. <https://doi.org/10.1177/0013164408318773>
- Myers, N. D., Chase, M. A., Beauchamp, M. R., & Jackson, B. (2010). Athletes' Perceptions of Coaching Competency Scale II-High School Teams. *Educational and Psychological Measurement*, 70(3), 477-494. <https://doi.org/10.1177/0013164409344520>
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 328-346.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory, 2nd edn*. McGraw-Hill.
- Pagano, A. E., & Vizioli, N. A. (2021). Adaptación del cuestionario de orientación al ego y a la tarea en el deporte (TEOSQ) en deportistas argentinos. *Interacciones*, 7, e236. <https://doi.org/10.24016/2021.v7.236>
- Pavié, Á. (2011). Formación docente: Hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14(1), 67-80.
- Parra-Camacho, D., Fernández-Piqueras, R., & Ballester-Estève, I. (2023). Influence of Teaching Digital Competence and Professional Competencies on the Professional Performance of the Soccer Coach. *Physical Culture and Sport*, 99(1), 43-54. <https://doi.org/10.2478/pccsr-2023-0012>
- Peiró, C. & Sanchís, J. R. (2004). Las propiedades psicométricas de la versión inicial del cuestionario de orientación a la tarea y al ego (TEOSQ) adaptado a la educación física en su traducción al castellano. *Revista de Psicología del Deporte*, 13, 25-39
- Roberts, G. C., Treasure, D. C., & Balague, G. (1998). Achievement goals in sport: The development and validation of the Perception of Success Questionnaire. *Journal of Sports Sciences*, 16(4), 337-347.
- Schlägel, C., & Sarstedt, M. (2016). Assessing the measurement invariance of the four-dimensional cultural intelligence scale across countries: A composite model approach. *European Management Journal*, 34(6), 633-649. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.06.002>
- Silva Assis, I., Cassiano Lázari, E., Barreira, J., Pereira Palma, B., & Rafaela Galatti, L. (2024). El atletismo sigue siendo un deporte dominado por los hombres: la subrepresentación de las mujeres como atletas, entrenadoras y árbitros en Brasil (Athletics is still a male-dominated sport: the underrepresentation of women as athletes, coaches, and referees in Brazil). *Retos*, 58, 872-879. <https://doi.org/10.47197/retos.v58.106067>
- Smith, R. E., Smoll, F. L., & Hunt, E. (1977). A System for the Behavioral Assessment of Athletic Coaches. *Research Quarterly. American Alliance for Health, Physical Education and Recreation*, 48(2), 401-407. <https://doi.org/10.1080/10671315.1977.10615438>
- Zambrano, R., Meda, R. M., & Lara, B. (2005). Evaluación de profesores universitarios por parte de los alumnos mediante el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente (CEDDED). *Educación y Desarrollo*, 4, 64-69.

Datos de los/as autores/as:

Ignacio Ballester Esteve
 Carlos Pérez Campos
 Rómulo Jacobo González García
 Rocío Fernández Piqueras

ignacio.ballester@ucv.es
 carlos.perez@ucv.es
 rj.gonzalez@ucv.es
 rocio@ucv.es

Autor/a
 Autor/a
 Autor/a
 Autor/a