

Autonomía laboral como predictor de personalidad resistente y motivación en dinamizadores deportivos

Autonomy at work as a predictor of hardy personality and motivation in sport facilitators

Alberto Blázquez Manzano¹ 

Sebastián Feu Molina² 

Juana María Gutiérrez Caballero³ 

¹ Dirección General de Deportes, Junta de Extremadura, Mérida, España

² Facultad de Educación, Universidad de Extremadura, Badajoz, España

³ Universidad Isabel I, Burgos, España

Autor para la correspondencia:

Sebastián Feu Molina
sfeu@unex.es

Título abreviado:

Autonomía laboral como predictor de personalidad resistente y motivación en dinamizadores deportivos

Cómo citar el artículo:

Blázquez-Manzano, A., Feu Molina, S., & Gutiérrez-Caballero, J. M. (2023). Autonomía laboral como predictor de personalidad resistente y motivación en dinamizadores deportivos. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 18(56), 157-172. <https://doi.org/10.12800/ccd.v18i56.1975>

Recepción: 01 octubre 2022 / Aceptación: 14 marzo 2023

Resumen

Este trabajo estudia la capacidad predictiva de la autonomía en el trabajo y la personalidad resistente de profesionales deportivos sobre su motivación-esfuerzo. La muestra está formada por 112 dinamizadores deportivos de Extremadura. Se utiliza el Cuestionario Resistencia ocupacional y Escala Multidimensional de Clima Organizacional. Los resultados muestran que el factor autonomía no correlaciona con la misma fuerza con los diferentes componentes de la personalidad resistente. Así, el nivel de fortaleza en dicha relación es el siguiente: control ($\beta = .49$) y desafío ($\beta = .32$) y compromiso ($\beta = .04$). Sin embargo, este último factor, el compromiso, es el que más predice la motivación y esfuerzo ($\beta = .69$). El coeficiente de determinación ($R^2 = .54$) indica que la autonomía y personalidad resistente predicen un 54% la varianza del compromiso. Y respecto al modelo de autonomía-personalidad resistente-motivación y esfuerzo señalar que su nivel de predicción es de un 24% ($R^2 = .24$). Finalmente, indicar que la variable autonomía ofrece su influencia predictiva más fuerte sobre la motivación y el esfuerzo, cuando la realiza a través del factor control y compromiso de la personalidad resistente. Se concluye que la autonomía no influye por igual en la personalidad resistente y por tanto en la motivación y esfuerzo.

Palabras clave: autonomía, motivación, deporte, personalidad resistente.

Abstract

This paper studies the predictive capacity of autonomy at work and the hardy personality of sports professionals on their motivation-effort. The sample is made up of 112 sports facilitators from Extremadura. The Occupational Resilience Questionnaire and the Multidimensional Organisational Climate Scale are used. The results show that the autonomy factor does not correlate equally strongly with the different components of the hardy personality. Thus, the level of strength in the relationship is as follows: control ($\beta = .49$) and challenge ($\beta = .32$) and commitment ($\beta = .04$). However, the latter factor, commitment, is the strongest predictor of motivation and effort ($\beta = .69$). The coefficient of determination ($R^2 = .54$) indicates that autonomy and hardy personality predict 54% of the variance of engagement. And with respect to the autonomy-hardy personality-motivation and effort model, its level of prediction is 24% ($R^2 = .24$). Finally, it should be noted that the autonomy variable offers its strongest predictive influence on motivation and effort, when it does so through the control and commitment factor of the hardy personality. It is concluded that autonomy does not equally influence hardy personality and thus motivation and effort.

Keywords: autonomy, motivation, sport, hardy personality.



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Introducción

La importancia de la autonomía laboral

Uno de los temas más frecuentemente estudiados en el ámbito de las organizaciones es el comportamiento organizacional (Sarkar, 2013). De hecho, Iglesias y Torres (2018) señalan que el clima organizacional es uno de los factores más significativos para intervenir en procesos de innovación o aquellos relacionados con la gestión del cambio.

Autores como Castillo y Lengua (2011) definen el clima organizacional como la forma en la que los trabajadores perciben el ambiente circundante de las organizaciones donde trabajan. De forma más detallada, García y Duque (2013) indican que se trata de “la percepción y apreciación de los trabajadores con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo)” (p.13)

Una de las razones de su estudio es su efecto tangible sobre la motivación de los empleados, provocando un aumento de la productividad (Segredo & Castello, 2019) o el sentimiento de pertenencia a la misma (Permarupan et al., 2013) o en la satisfacción y motivación de los trabajadores (Dinu, 2013).

En cuanto a los instrumentos de medición identificados en la literatura para evaluar el clima organizacional, señalar que son muy variados y se caracterizan por tener factores múltiples y no siempre estructurados.

Al no encontrar un instrumento específico, en el presente trabajo se parte del modelo de clima organizacional propuesto por Patlán y Flores (2013) compuesto por tres niveles: individual (satisfacción y autonomía), interpersonal (relaciones sociales y apoyo social) y organizacional (consideración de directivos, incentivos, motivación-esfuerzo y liderazgo de directivos).

El motivo de su elección es que se trata de una escala validada mediante el uso de redes semánticas naturales, reducida y que en su proceso de validación fue aplicado al sector de la salud con un amplio grupo de perfiles profesionales; lo que, a falta de un instrumento específico, se adecúa a los fines de este trabajo.

De los factores que componen el instrumento indicado, se selecciona dentro del nivel individual, el factor *autonomía* y dentro del nivel organizacional, la *motivación y esfuerzo*.

Estos mismos autores (Patlán & Flores, 2013) definen la variable *autonomía* como el “grado en que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo” (p.134) Autores como Faya et al. (2018) demostraron que cuando se otorga autonomía en el trabajo, el nivel de satisfacción de los empleados es alto. En este sentido, en el estudio realizado por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007) se encontró que la autonomía

personal percibida es frecuentemente el factor más significativo de pronóstico positivo de la satisfacción laboral (concretado en cuatro aspectos: compromiso, participación, rendimiento y motivación en el lugar de trabajo). De igual modo, trabajos como el de Puigarnau et al. (2016) encontraron en participantes de un programa de actividad física basado en la *autonomía*, que el estilo motivante y autónomo del profesional constituía un potente facilitador para el logro de objetivos y mayor compromiso en el grupo dirigido y no tanto en el de práctica libre. De la misma manera Moreno et al. (2020) en un estudio con adolescentes en las clases de Educación Física comprobaron la importancia de los estilos de enseñanza en la predicción de la autonomía y competencias clave de los alumnos. Más concretamente, autores como Leo et al. (2020) encontraron que solo la motivación autónoma se asocia con la motivación del alumnado y Manzano y Jiménez (2021) comprobaron que los alumnos de perfil con alta autonomía también tenían mayor puntuación en variables psicológicas adaptativas como: competencia, relación social, clima docente y diversión.

Y es que el abordaje de la autonomía, así como otras decisiones en el ámbito deportivo encuentra relación con el proceso de planificación previo. Así, en un estudio con entrenadores de fútbol se ha encontrado relación entre los estilos democráticos-planificación flexible y estilos autoritarios-planificación rígida (Feu et al., 2023).

Motivación y esfuerzo en los trabajadores

Como se ha señalado anteriormente, el presente trabajo incorpora una segunda variable que es el factor *motivación y esfuerzo* definido por Patlán y Flores (2013) como el “grado en que los trabajadores son alentados por la organización y las condiciones que hacen que los trabajadores trabajen intensamente. Estos aspectos se reflejan en que los trabajadores se sientan responsables de realizar su trabajo, se sientan comprometidos con su trabajo y se preocupan por la calidad de sus actividades, por lo cual buscan esforzarse dentro de su trabajo” (p.134) De hecho, esta última variable estaría muy próxima al concepto de engagement (Bakker & Leiter, 2010), cuyo significado sería el de un estado motivacional positivo relacionado con el trabajo y que se caracteriza por una sensación de realización personal proyectada en sus tres componentes: vigor, dedicación y absorción.

Rodríguez y Rosquete (2018) señalan que la motivación es uno de los factores que influye de forma directa en el rendimiento académico del alumnado. En este sentido, la satisfacción, el aburrimiento o la diversión pueden ser predictores del abandono de la práctica de actividad física o del centro educativo. Y es que como señala León (2017) la gestión del talento humano tiene una relación positiva, significativa y moderada con la motivación laboral.

Relacionando autonomía y motivación, diversos Autores señalan que una mayor autonomía se relaciona con una mayor motivación (Batista et al., 2022; Pérez et al., 2019). También se ha comprobado una correlación positiva de la percepción de apoyo a la autonomía por parte de los

estudiantes con su compromiso en el aula (De Meyer et al., 2016; Yew & Wang, 2016).

Como se puede observar, buena parte de los trabajos consultados que abordan el binomio autonomía-motivación, lo hacen principalmente desde el punto de vista del alumnado, pero no tanto desde la óptica de los profesionales docentes. Y tampoco se plantea tan frecuentemente, si en el binomio autonomía-motivación, clave para la gestión del clima laboral, puede influir la personalidad resistente de los trabajadores. Es decir, si la relación *autonomía-motivación-esfuerzo* se desarrolla por igual en los diferentes factores que componen la personalidad resistente de los empleados.

La personalidad resistente en el trabajo

Por ello, seguidamente se expone la tercera variable objeto de estudio: la *personalidad resistente*. Se define la resistencia ocupacional o personalidad resistente como un recurso individual que regula los efectos de los hechos estresantes que afectan a la salud (Kobasa, 1979). Su importancia radica, entre otros motivos, en que es un mediador en la percepción de amenaza de hechos estresantes (Eschleman et al., 2010). En este sentido, Garrosa y Carmona (2010), señalan que una alta *personalidad resistente* se relaciona con una mayor percepción optimista de los hechos y disposición a estrategias de afrontamiento. De hecho, según Oliver (1993) la *personalidad resistente* explica el 33% de la varianza del burnout y también predice significativamente y con signo negativo el burnout, pero con signo positivo el engagement (Arias y Vizoso, 2018). Y además, también contribuye a predecir la satisfacción con la vida (Gutiérrez et al. 2019).

Otros autores como Peñacoba y Moreno (1998) señalan que la *personalidad resistente* debe entenderse desde un enfoque globalizador donde, aunque presente tres factores parcialmente independientes (compromiso, control y desafío), es necesario entenderlos relacionando los mismos.

Entre estos factores señala la dimensión *control*, la más analítica, caracterizada por el convencimiento de ser capaces de influir en el curso de los acontecimientos a través del pensamiento y la actuación sobre los hechos. Así, la interpretación de los sucesos permitiría percibir posibles consecuencias predecibles y por ende poder manejar los estímulos desde la referencia de las acciones propias.

En otro lado, se encontraría el factor *compromiso* una cualidad relacionada con la competencia personal, la autoestima o el sentimiento de comunidad, para afrontamiento a las situaciones de estrés desde este componente de compromiso. Señalar en este sentido, la importancia del apoyo social en el entorno laboral, donde autores como Ganellen y Blaney (1984) encontraron relaciones entre los factores compromiso y reto con el apoyo social pero no con la dimensión control. Maury et al. (2014), encontraron una relación positiva y moderada entre la resistencia ocupacional y engagement. En este sentido, estudios como el de Mo-

reno Jiménez et al. (2012) con una muestra de enfermeras demostraron que la variable compromiso es la única que tiene efectos significativos sobre el agotamiento y vigor.

Y, por último, el factor *desafío*, conformado por la creencia de que el cambio es la característica habitual de la vida. Desde esta perspectiva, el afrontamiento de la situación estresante se realizaría a través de una tolerancia a la ambigüedad y como una oportunidad de crecimiento personal. Es por ello, que se podría destacar de esta dimensión la percepción positiva del cambio y la búsqueda de recursos para el afrontamiento efectivo de los acontecimientos; no siendo tan necesario el autocontrol emocional.

Autores como Florian et al. (1995) señalaron que las correlaciones entre la dimensión control y compromiso son mayores que las de control y desafío, aunque los tres componentes estén relacionados. Otros trabajos como el de Moreno et al. (2006), con una muestra de bomberos, encontraron que la dimensión desafío actúa sobre los estresores organizacionales y el burnout; mientras que el factor compromiso sería el que modula la sintomatología asociada. Otros trabajos consideran que los componentes control y compromiso, o solamente el de control, son los que verdaderamente conforman el concepto (Florian et al., 1995).

El objetivo del presente estudio es profundizar en el binomio *autonomía-motivación*, incluyendo una tercera variable que podría mediar entre ambas, la *personalidad resistente*. Así, se busca conocer la capacidad predictiva de las variables *autonomía* y de los componentes de la *personalidad resistente* sobre la *motivación-esfuerzo* en una muestra de dinamizadores deportivos, los cuales son profesionales que desarrollan su labor de educación deportiva en buena parte de las localidades menores de 20000 habitantes de la región extremeña y para la población en general.

Método

Diseño

Esta investigación siguió una estrategia asociativa con un estudio de tipo predictivo y transversal (Ato et al., 2013). Se empleó un modelo de ecuación estructural para comprobar varias hipótesis al mismo tiempo (Ruiz et al., 2010).

Participantes

La muestra se compuso por 112 dinamizadores deportivos, donde el 24.1% son mujeres y el 75.9% hombres; siendo el perfil mayoritario dinamizadores deportivos de edades entre 41-50 años (52.7%), seguido de los que tienen entre 31 y 40 años (32.3%) y de los que tienen entre 20 y 30 años (12.5%). El 42.3% tiene más de 15 años de experiencia profesional, y un 22.3% tienen entre uno y cinco años de experiencia.

Dichos trabajadores mantienen una relación contractual con mancomunidades de municipios y forman parte de un Programa de ámbito regional subvencionado por Junta de Extremadura y Diputaciones provinciales.

Se accedió a la muestra a través de un cuestionario anónimo mediante Google Forms que fue distribuido por la Dirección General de Deportes de la Junta de Extremadura.

Instrumentos

Se utilizó el Cuestionario de Resistencia ocupacional (Moreno et al., 2014), para medir la personalidad resistente en sus tres dimensiones: Compromiso, Control y Desafío; mediante una serie de afirmaciones sobre diversas situaciones en una escala tipo Likert de cuatro opciones (1 = Completamente en desacuerdo hasta 4 = Completamente de acuerdo).

Para medir la autonomía y la motivación se emplearon dos factores de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (Patlán & Flores, 2013): Autonomía en el trabajo (tres ítems) y Motivación y esfuerzo (tres ítems). Estos

ítems se respondieron en una escala tipo Likert de cinco opciones (1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre).

Análisis estadístico

Se calcularon los descriptivos de las variables empleadas, y se realizó un análisis correlacional en el que se empleó el coeficiente de correlación de Spearman para los factores que no tenían una distribución normal. También se calculó la fiabilidad de los cuestionarios a través del alpha de Crombach, considerándose factores adecuados los $>.70$ (Nunnally y Bernstein, 1994). Se realizó un análisis inferencial a través de pruebas no paramétricas de las variables sobre resistencia personal, autonomía y motivación en el trabajo en función de las variables: sexo, edad, y experiencia profesional.

Tabla 1. Análisis descriptivo y correlacional de los factores del estudio

	α	M	D.t.	Varianza	As.	Kur	Desafío	Compromiso	Control	Autonomía
Desafío	,83	3,38	,442	,196	-,264	-,323				
Compromiso	,71	3,66	,331	,110	-,784	-,394	,501**			
Control	,67	3,48	,377	,142	-,325	-,541	,447**	,557**		
Autonomía en el trabajo	,77	3,40	,569	,323	-,485	,356	,274**	,294**	,293**	
Motivación y Esfuerzo	,87	4,33	,544	,296	-,594	-,007	,198*	,345**	,280**	,351**

Seguidamente se aplicó un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) donde se comprobaron las hipótesis iniciales planteadas en la Figura 1. Se empleó el método de máxima verosimilitud, ya que es adecuado para una muestra entre 100 y 150 participantes, como es el caso, (Hair et al. 2004). Se estudiaron varios índices de ajuste para aceptar o rechazar un modelo (Hu & Bentler, 1999). Estos estadísticos de bondad de ajuste son: la Razón Chi-cuadrado / grados de libertad (X^2/g), donde valores por debajo de 5 son aceptables y por debajo de 2 son indicadores excelentes (Hu & Bentler, 1999). Los índices de ajuste CFI (*Comparative fit index*), IFI (*Incremental fit index*); TLI (Tucker-Lewis coefficient) IFI; donde valores $\geq .90$ son adecuados y valores $\geq .95$ son excelentes. También se analizó la Raíz Cuadrada del Residual (RMR) y Raíz Cuadrada Estandarizada del Residual (SRM), donde valores $<.05$ son adecuados y entre .05 y .08, se consideran razonables (Ruiz et al., 2010). Se utilizaron las aplicaciones informáticas IBM SPSS Statistics 25 y AMOS 21.

Resultados

En la tabla 1 se realiza un análisis descriptivo y correlacional de los factores del estudio. Los valores de la media de las variables sobre la personalidad resistente o resistencia laboral indican que los dinamizadores deportivos presentan valores óptimos. Antes de analizar el modelo hipotetizado, se realizó un AFC de la escala formada cinco

factores (control compromiso, desafío, autonomía y, motivación y esfuerzo), con tres ítems de cada factor, para analizar su estructura factorial. El AFC mostró un ajuste adecuado CMIN/DF = 1.31; CFI = 0.96; IFI = 0.96; TLI = 0.95; SRMR = 0.065; RMSEA = 0.053; PClose = 0.42. Las escalas presentaron una fiabilidad adecuada (Nunnally & Bernstein, 1994), Tabla 1. De igual modo, los valores de la media indican una alta personalidad resistente siendo la variable compromiso la que más puntúo ($M = 3.66 \pm .33$). En cuanto a las variables sobre el clima organizacional la variable que más puntúo fue la motivación y el esfuerzo ($M = 4.33 \pm .54$). Los dinamizadores deportivos indicaron tener una autonomía alta ($M = 3.40 \pm .57$). Las correlaciones de Spearman mostraron que el compromiso está correlacionado con el desafío ($r_s = .501$; $p < .01$) y el control ($r_s = .557$; $p < .01$). El compromiso es la variable que más altamente correlaciona con la motivación y el esfuerzo ($r_s = .345$; $p < .01$). No se encontraron diferencias significativas en los factores en función del sexo, edad y experiencia ($p > .05$).

Se estableció un modelo hipotético, Figura 1, en el que la autonomía predecía la resistencia en el trabajo (con diferente fuerza en las dimensiones: control, compromiso y desafío). Por otro lado, es el compromiso quien predice la motivación y el esfuerzo laboral. El planteamiento se ha puesto a prueba a través de un modelo de ecuaciones estructurales. Este modelo estaba formado por 39 variables: 15 variables observadas o indicadores, y 24 variables

no observadas. Se emplearon 3 ítems por factor; Desafío (ítems 13, 5 y 11 de la escala OHQ), Control (ítems 6, 9 y 15), Compromiso (ítems 1, 7 y 4). Respecto a la Autonomía de la escala EMCO los ítems 5, 6 y 7 (5. Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades, 6 Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades y 7. A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades). Finalmente, respecto al factor motivación y esfuerzo de la escala EMCO los ítems 24, 25 y 26 (24. Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo, 25. Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas y 26. Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo).

Los datos de asimetría y curtosis indican que un ítem mostró valores superiores a $|1.96|$ y que la curtosis multivariante era elevada ($km = 23.43$; $C.R. = 5.49$) (Byrne, 2010). Con estas condiciones se implementó la técnica de *boots-*

trapping que permitió comprobar que los resultados de las estimaciones eran consistentes y no se veían afectados por la falta de normalidad (Byrne, 2010). Los valores de ajuste del modelo indican que es adecuado ($CMIN/DF = 1.488$; $CFI = 0.93$; $IFI = 0.94$; $TLI = 0.92$; $SRMR = 0.099$; $RMSEA = 0.066$; $PClose = 0.139$). Todas las saturaciones de los indicadores latentes obtenidas en el modelo se sitúan entre .54 y .91

La autonomía correlaciona de forma significativa con el control ($\beta = .49$) y el desafío ($\beta = .32$), pero no lo es del compromiso de forma directa ($\beta = .04$), siendo el coeficiente de determinación alto ($R^2 = .54$), prediciendo un 54% compromiso. El compromiso predice de forma alta la motivación y esfuerzo ($\beta = .69$). La capacidad predictiva del modelo conjuntamente para la variable motivación viene expresada por el coeficiente de determinación, ($R^2 = .24$), donde, la autonomía y las variables desafío, control y compromiso y explicaban el 24% de la motivación y el esfuerzo.

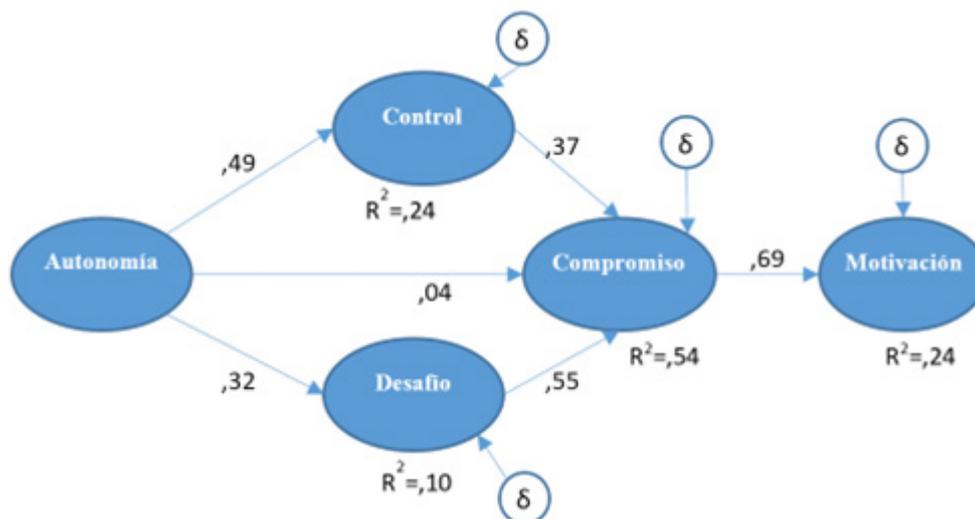


Figura 1. Modelo de ecuaciones estructurales

Discusión

La finalidad de este trabajo consistió en determinar la capacidad predictiva de las variables autonomía y la personalidad resistente la motivación-esfuerzo de los dinamizadores deportivos.

En primer lugar, hay que destacar que la muestra consultada presenta una muy alta motivación y esfuerzo en su puesto de trabajo.

La autonomía manifestada por los trabajadores del Programa de dinamización deportiva fue alta, con una personalidad resistente alta donde la mayor puntuación se observó en la variable compromiso.

No parece extraño encontrar que el compromiso sea la variable que más altamente correlaciona con la motivación y el esfuerzo, en línea con los trabajos de Ganellen y Blaney (1984) que mostraron relaciones entre los factores

compromiso y reto con el apoyo social. De la misma forma que estos resultaron irían en línea con Manzano y Jiménez (2021) respecto a que los alumnos de perfil con alta autonomía también tenían mayor puntuación en variables psicológicas adaptativas entre las que destaca la relación social; factor más relacionado con la variable *compromiso* de la personalidad resistente.

El modelo expuesto indica que la autonomía en el trabajo tiene una influencia relevante en la personalidad resistente y a través de la misma, también la realiza en la motivación y esfuerzo de los trabajadores consultados.

En una lectura más precisa de los valores expuestos se observa en primer lugar, como la fuerza predictiva de la autonomía sobre las tres dimensiones de la personalidad resistente es desigual. Por un lado y de forma directa la autonomía predice de una forma importante las dimensiones control principalmente, seguidas de la de desafío;

pero no así la dimensión compromiso que presenta un dato muy bajo.

Autores como Peñacoba y Moreno (1998) apuntaban que la autonomía y la intencionalidad son cualidades propias de la dimensión control, dentro de la personalidad resistente, ya que ésta pone el énfasis en entender el porqué de las cosas y por tanto la función analítica.

Resulta llamativo que la autonomía ejerza su poder predictivo de forma directa en las dimensiones control y desafío, llegando de forma indirecta a predecir la dimensión compromiso, llegando a explicar un 54% de la varianza. Es por ello, que podría indicarse que la autonomía ejerce su acción predictiva más directa sobre las funciones analíticas y ejecutivas de la personalidad resistente. De hecho, la propia definición de autonomía de Patlán y Flores (2013), ya ponía el énfasis en este aspecto ejecutivo señalando la elección y decisión como las cualidades destacadas en el mismo.

Por otro lado, es también relevante que sea el compromiso el que ejerza el poder predictivo más alto ($\beta = .69$) sobre la motivación y esfuerzo de los trabajadores consultados. En este sentido una posible explicación podríamos encontrarla en la proximidad de la motivación con la comunidad y el vínculo social, áreas donde la dimensión compromiso parece ser la más relevante de la personalidad resistente. Recordar en este sentido los trabajos de Ganellen y Blaney (1984) donde no se encontraron relaciones con el apoyo social y la dimensión control, pero sí con los factores compromiso y reto. Y de la misma manera, el estudio de Moreno et al. (2006) donde el factor compromiso es el que más moduló la sintomatología asociada al burnout. Además, los trabajos de Moreno et al. (2012) mostraron que el factor compromiso es el único con efectos significativos sobre el vigor y el agotamiento.

De igual modo, no es desdeñable que el modelo compuesto por la autonomía, control y compromiso explique un 24% de la varianza de la motivación y esfuerzo. Recordar en este aspecto el estudio de Florian et al. (1995), encontrándose que las correlaciones entre la dimensión control y compromiso son mayores que las de control y desafío, aunque los tres componentes estén relacionados. Y es que no hay más que recordar los resultados del trabajo realizado por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007) donde la autonomía personal percibida es frecuentemente el factor más significativo de pronóstico positivo de la satisfacción laboral; donde entre sus factores se encuentra el rendimiento, motivación, participación y compromiso.

Sin embargo, es el compromiso, como cualidad con gran carga interpersonal la que busca dar sentido a lo que se hace y quizás ese efecto más social sea el que la sitúe como dimensión más predictiva sobre la motivación y esfuerzo. Ello, resultaría estar en línea con los trabajos de Pérez et al. (2019) en los que en su revisión señala que el aumento de la autonomía se relaciona con mayor motivación del alum-

nado; así como diversos trabajos expuestos (De Meyer et al., 2016; Yew & Wang, 2016), que indican una correlación positiva de la percepción de apoyo a la autonomía por parte de los estudiantes con su compromiso en el aula.

Conclusiones

La principal conclusión que se extrae del presente trabajo es que la autonomía es un factor importante del clima organizacional para la personalidad resistente y la motivación y esfuerzo de los trabajadores.

Así, los resultados señalan que la autonomía no influye de la misma manera en las dimensiones de la personalidad resistente, haciéndolo de forma directa significativamente sobre las dimensiones control y desafío (como dimensiones analíticas y ejecutivas) y no significativa sobre el compromiso (componente más social).

Por otro lado, destacar la relevante fuerza predictiva del modelo compuesto por la autonomía, dimensión compromiso a través del control y desafío de la personalidad resistente.

De igual manera la importante influencia predictiva sobre la motivación y el esfuerzo que realiza la autonomía a través del control y compromiso de la personalidad resistente.

Y, por último, que el componente más social de la personalidad resistente (compromiso) es el que más predice la motivación y el esfuerzo.

Aplicaciones prácticas

Teniendo en cuenta el importante papel que tiene la gestión de personas en el ámbito deportivo, el presente estudio pone de manifiesto si la autonomía en el trabajo utilizado como incentivo o crecimiento profesional, sería adecuada para todos los perfiles de personalidad resistente en un perfil profesional como son los dinamizadores deportivos.

Los resultados señalan que la autonomía no tiene la misma relación sobre los diferentes componentes de la personalidad resistente de los dinamizadores deportivos consultados. Ello indica que el desarrollo de la autonomía predice de forma más directa y con mayor fuerza los perfiles de personalidad resistente que presentan mayores puntuaciones en los componentes control y reto; es decir con aquellos trabajadores de predominancia en la percepción del contexto laboral que presentan enfoques más analíticos y con confianza para influir en los acontecimientos; así como aquellos que perciben las situaciones estresantes con mayor nivel de tolerancia a la ambigüedad y como crecimiento personal.

Sin embargo, si el foco es la motivación o el esfuerzo, la autonomía, presenta la mayor capacidad predictiva con el factor compromiso (clave en el vínculo motivacional).

En suma, este trabajo pone de relieve que la autonomía parece conectar y sería más apropiada para perfiles de per-

sonalidad resistente con cualidades más racionales y empoderadas en cuanto a su confianza para influir y gestionar el estrés del entorno; mientras que no lo sería tanto para conectar con la motivación, la cual conecta más con cualidades interpersonales.

Referencias

- Ato, M., López, J.J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. En A.B. Bakker y M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 181-196). Psychology Press.
- Batista, M., Vitorino, G., Honório, S., Santos, J., Serrano, J., & Petrica, J. (2022). Preditores motivacionais de bem-estar subjetivo em adultos ativos praticantes de ginásio. *E-balonmano.Com*, 18(2), 149-160. <http://ojs.e-balonmano.com/index.php/revista/article/view/560>
- Byrne, B.M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge.
- Castillo, L., y Lengua, C. (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario colombiano. *International J. Psychol Res*, 4 (1), 40-47. <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299022819006.pdf>
- Csikszentmihalyi, M. (1998). *Aprender a fluir* (1ª ed.). Kairós.
- De Meyer, J., Soenens, B., Vansteenkiste, M., Aelterman, N., Van Petegem, S., y Haerens, L. (2016). Do students with different motives for physical education respond differently to autonomy-supportive and controlling teaching? *Psychology of Sport and Exercise*, 22, 72-82. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.06.001>
- Dinu, V. (2013). Organizational climate diagnosis -connections with employee- organization fit. Case Study. *Rev Acad Fortelot Terestre*, 2(70), 139-147. <https://www.proquest.com/openview/b499e47765baec05880143c9f62e76e0/1?pq-origsite=gscholar&cbl=55018>
- Eschleman, K.J., Bowling, N.A., y Alarcon, G.M. (2010). A meta-analytic examination of hardiness. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 277-307. <https://doi.org/10.1037/a0020476>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). *Measuring job satisfaction in surveys-Comparative analytical report*. Tomado de http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/ewco/reports/TN0608TR01/TN0608TR01.pdf
- Faya, A., Venturo, C., Herrera, M., y Hernández, R.M. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una Universidad peruana. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 8(3), 43-56. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
- Feu, S., Blázquez Manzano, A., Gutiérrez Caballero, J.M. (2023). Liderazgo autoritario y flexible en la planificación y toma de decisiones de entrenadores de fútbol en España. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 23(1), 234-247. <https://doi.org/10.6018/cpd.523681>
- Florian, V., Mikulincer, M. y Taubman, O. (1995). Does hardiness contribute to mental health during a stressful real-life situation? The roles of appraisal and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 687-695. <https://doi.org/10.1037%2F0022-3514.68.4.687>
- García, M., y Duque, J. (2013). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones. *Libre empresa*, 9(1), 13-37. <https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2012v9n1.2965>
- García, B.P., Rodríguez, L., Banda, H., Hernández, L.M., y Mandujano, J.C. (2017). Clima organizacional. El caso de estudio: la Hacienda la Chonita en Cuenduacán, Tabasco, México. *Revista Global de Negocios*, 5 (5), 75-86. <https://ssrn.com/abstract=2916373>
- Garrosa, E., y Carmona, I. (2010). Salud laboral y bienestar: incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57, 224-238. <https://www.mendeley.com/catalogue/7e19de2a-24f8-3fce-b9e5-17fc32f8e8d4/>
- Gutiérrez, J.M., Blázquez, A., y Feu, S. (2019). Resistencia ocupacional y satisfacción con la vida en maestros españoles. *RELIEVE*, 25(2), art. 2. <https://doi.org/10.7203/relieve.25.2.13139>
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., y Black, W.C. (2004). *Análisis Multivariante* (5 ed.). Prentice Hall.
- Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Iglesias, A.J., y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 12-24. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1257/336>
- Kobasa, S.C. (1979). Personality and resistance to illness. *American Journal of Community Psychology*, 7, 413-423. <https://doi.org/10.1007/BF00894383>
- Leo, F.M., López, M.A., Gómez, J.M, Ponce, J.C., y Pulido, J.J. (2020). Metodologías de enseñanza-aprendizaje y su relación con la motivación e implicación del alumnado en las clases de Educación Física. *Cultura, Ciencia y*

- Deporte, 15(46), 495-506, <https://doi.org/10.12800/ccd.v15i46.1600>
- León, C. (2017). *La gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de administración del Minedu 2016*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo Lima-Perú: Repósito institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9023>
- Manzano, D., y Jiménez, J.F. (2021). Estilo interpersonal docente. Un análisis de perfil según las diferencias en motivación, necesidades psicológicas básicas, clima escolar y satisfacción con la enseñanza. *SPORT TK*, 11, 1-19. <https://doi.org/10.6018/sportk.469701>
- Maury, J.G., Martínez, M.E., y González, Z.L. (2014). Relación del optimismo, la personalidad resistente y el engagement con el trabajo en una muestra de empleados. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25(2), 280-296. <https://psycnet.apa.org/record/2016-04264-007>
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Corso, S., Boada, M., y Rodríguez-Carvajal, R. (2012). Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor. *Psicothema*, 24 (1), 79-86, <https://www.psicothema.com/pii?pii=3982>
- Moreno, J.A., Llorca, M., y Huéscar, E. (2020). Estilo de enseñanza, apoyo a la autonomía y competencias en adolescentes. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*, 20(80), 563-576. <https://doi.org/10.15366/rimcafd2020.80.007>
- Moreno, M., Morett, N., Rodríguez, A., y Morante, M.E. (2006). La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos. *Psicothema*, 18 (3), 413-418. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=3231>
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, H.E., y Blanco, L.M. (2014). Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema*, 26(2), 207-214. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.49>
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Oliver, C. (1993). *Análisis de la problemática estrés en el profesorado de enseñanza media: El burnout como síndrome específico*. Tesis doctoral. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/5829>
- Patlán, J., & Flores, R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Ciencia y Trabajo*, 15(48), 131-139. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492013000300005>
- Peñacoba, C., y Moreno, B. (1998). El concepto de personalidad resistente. Consideraciones teóricas y repercusiones prácticas. *Boletín de Psicología*, 58, 61-96. http://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/personalidad_resistente.pdf
- Pérez, A.M., Valero, A., Moreno, J.A., y Sánchez, B.J. (2019). Revisión sistemática del apoyo a la autonomía en educación física. *Apunts. Educación Física y Deportes*, 138(4), 51-61. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2019/4\).138.04](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2019/4).138.04)
- Permarupan, P.Y., Al-Mamun, A., Ahmad, S.R., y Binti, Z.N. (2013). Organizational climate on employees'work passion: A review. *Canadian Social Science*, 9 (4), 63-68. <http://www.cscanada.net/index.php/css/article/view/j.css.1923669720130904.2612>
- Puigarnau, S., Foguet, O.C., Balcells, M.C., Ambrós, Q.P., y Anguera, M.T. (2016). El apoyo a la autonomía en practicantes de centros deportivos y de fitness para aumentar su motivación. *RICYDE. Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 12(43), 48-64. <https://doi.org/10.5232/ricyde2016.04303>
- Rodríguez, D.R., y Rosquete, R.G. (2018). Relación entre perfil motivacional y rendimiento académico en Educación Secundaria Obligatoria. *Estudios sobre Educación*, 34, 199-217. <https://doi.org/10.15581/004.34.199-217>
- Ruiz, M.A., Pardo, A., y San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 34-45. <https://papelesdelpsicologo.es/pdf/1794.pdf>
- Sarkar, J. (2013). Organizational climate vs. organizational role stress. *Golden Research Thoughts*, 2(9), 1-8.
- Segredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. <https://doi.org/10.15517/AIE.V19I2.36895>
- Yew, M., & Wang, K. (2016). The effectiveness of an autonomy-supportive teaching structure in physical education. *RICYDE. Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 12(43), 5-28. <https://doi.org/10.5232/ricyde2016.04301>