

Eficacia colectiva y creencias de capacidad del equipo

La eficacia colectiva es el juicio sobre la capacidad conjunta de un grupo para organizar y ejecutar acciones dirigidas a un desempeño definido. El referente es lo que podemos hacer como equipo, no una suma automática de seguridades personales. Su estudio exige precisar la tarea, conocer la distribución de percepciones y contrastar creencias con procesos y resultados.

Autoría: EDUFISICA

Publicación: 2026-10-13

Versión del contenido: 2026-10-13

Módulo: Equipos, liderazgo y comunicación

Nivel propuesto: Intermedio

Lectura estimada: 26 min · 5680 palabras de cuerpo

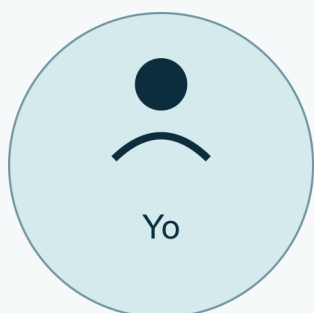
Resumen

Confiar en un equipo implica valorar lo que sus integrantes pueden hacer juntos. Esta monografía explica la eficacia colectiva mediante las exposiciones de Feltz y Beauchamp, Filho y Tod. Diferencia seguridad personal, confianza en otros, cohesión y capacidad conjunta; examina experiencias de dominio, preparación, comunicación y condiciones de participación. También desarrolla problemas de medición: intención frente a capacidad, respuestas individuales dentro de equipos, consenso y dispersión. La relación con rendimiento se conserva como una cuestión dinámica, con propuestas y límites de evidencia. Los ejemplos hipotéticos de enseñanza y deporte permiten formular objetivos y registros sin ofrecer una escala nueva ni promesas de victoria. Las preguntas de investigación se sitúan en los capítulos consultados y no se convierten en respuestas comprobadas. Cinco figuras originales ayudan a relacionar los conceptos y a conservar sus diferencias.

Palabras clave: Eficacia colectiva; Confianza del equipo; Creencias de capacidad; Dinámica de equipos; Medición psicológica; Rendimiento colectivo; Dispersión de creencias

<https://edufisica.com/enciclopedia/psicologia-deportiva/eficacia-colectiva-y-creencias-de-capacidad-del-equipo.html>

Tres referentes para hablar de capacidad



Yo

Mi capacidad
para actuar



Otra persona

Su capacidad
para una función



Nosotros

Capacidad conjunta
para una tarea

El referente cambia el juicio que se está estudiando.
La confianza individual no se suma automáticamente para describir un equipo.

Síntesis conceptual original de referentes de eficacia según Feltz y Beauchamp (2021). Las formas no representan participantes, valores ni una suma de capacidades.

Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: Deborah L. Feltz y Mark R. Beauchamp (2021).

1. Confiar en lo que podemos hacer juntos

Deborah Feltz y Mark Beauchamp distinguen autoeficacia y eficacia colectiva mediante el referente de la capacidad. La primera pregunta por lo que una persona se considera capaz de organizar y ejecutar. La segunda desplaza el juicio hacia un grupo y sus acciones conjuntas. No basta con reunir expresiones de confianza individual: interesa lo que se cree posible al trabajar con otros, en una tarea que requiere sus aportaciones. El cambio de referente conserva una diferencia entre actuar personalmente y producir una actuación colectiva.^{[1][3]}

En su capítulo de 2021, los autores presentan esta extensión dentro de la teoría de la autoeficacia. La capacidad conjunta se vincula con un nivel de desempeño especificado. Eso exige precisar de qué acción se habla. Poder mantener una organización defensiva, completar una secuencia acordada o afrontar una competición son juicios con objetos diferentes. La frase podemos hacerlo carece de esa precisión cuando no identifica la tarea, las condiciones o el resultado al que se refiere.^{[1][3]}

Tod define la eficacia colectiva como una creencia compartida sobre recursos combinados para actuar hacia una tarea. Su ejemplo remite a jugar suficientemente bien frente a un oponente. Lo compartido y lo combinado resultan relevantes: se valora una posibilidad del conjunto, aunque las personas aporten recursos distintos. El concepto no supone que todos deban realizar el mismo trabajo ni que cada miembro tenga la misma competencia para todas las acciones del equipo.^{[1][3]}

[Inferencia] Un ejemplo hipotético permite reconocer el referente. Una jugadora puede confiar en su propio pase y dudar de que el grupo mantenga una secuencia coordinada. Otra puede valorar su técnica con cautela y confiar en una organización que le ofrece apoyos. Esas posiciones no son incoherentes: sus objetos son diferentes. Para conocerlas habría que preguntar por la acción individual y por la capacidad conjunta, sin convertir una respuesta en sustituto de la otra.^{[1][3]}

La eficacia colectiva es, por tanto, un juicio que necesita descripción, no una certificación de competencia. Si el equipo expresa confianza, todavía interesa observar qué hace y en qué condiciones. La diferencia entre percibir capacidad y ejecutarla mantiene abiertas preguntas de aprendizaje, preparación y resultado. Estudiar esa relación permite que confianza designe un objeto concreto y que su valor no dependa únicamente de una expresión entusiasta.^{[1][3]}

2. Yo puedo, el otro puede y nosotros podemos

Feltz y Beauchamp describen varias creencias de eficacia que aparecen en deporte y actividad física. Además de la autoeficacia y la colectiva, examinan creencias relacionales. Una persona puede valorar la capacidad de otra: por ejemplo, un atleta puede confiar en que su entrenador sabrá orientar una tarea. El objeto de ese juicio es la capacidad ajena. No es todavía la valoración de lo que el equipo completo podrá realizar ni la confianza del atleta en su propia actuación.^[1]

Los autores distinguen también una percepción de segundo orden: lo que una persona cree que alguien más piensa de su capacidad. Utilizan la denominación relation-inferred self-efficacy, RISE. Un deportista puede interpretar que su entrenador confía en él, aunque esa interpretación no reproduzca exactamente lo que el entrenador expresaría. Esta creencia se refiere a una percepción de la valoración ajena; conservar ambos puntos de vista permite evitar que se presenten como un único registro.^[1]

La distinción es práctica al leer una conversación. Confío en que mi compañero resolverá una situación, creo que mi compañero confía en mí y pienso que juntos podemos resolverla son afirmaciones diferentes. Pueden estar relacionadas, pero no describen el mismo objeto. Tampoco permiten establecer quién produjo un cambio en la actuación sin examinar cómo evolucionaron las creencias y qué ocurrió en la tarea. El capítulo conserva límites de investigación causal en estas relaciones.^[1]

[Inferencia] En una pareja de trabajo hipotética, la persona que recibe apoyo puede sentirse más capaz después de una explicación. Esa observación permite registrar un cambio percibido y una experiencia de interacción. No permite saber, por sí sola, si cambió la creencia del compañero, si se comprendió mejor la tarea o si mejoró una habilidad. Una evaluación puede conservar esas preguntas y decidir qué información necesita para diferenciarlas, en lugar de atribuir todo a una supuesta transmisión de confianza.^[1]

El marco relacional ayuda a estudiar vínculos, pero su extensión al equipo requiere un paso conceptual adicional. Dos personas constituyen una relación con objetos y demandas propios; un conjunto más amplio puede incluir subgrupos y funciones distintas. Por ello, un resultado sobre creencias entre entrenador y atleta no pasa automáticamente a demostrar un resultado de eficacia colectiva. La precisión del referente importa tanto al formular preguntas como al interpretar lo encontrado.^[1]

3. Cohesión, coordinación y eficacia conservan su identidad

La cohesión describe cómo un equipo permanece unido alrededor de metas y satisfacción de sus miembros en la exposición de Tod. La eficacia colectiva se refiere a su capacidad conjunta percibida. Un vínculo social agradable puede acompañar una valoración alta de capacidad, pero no la define. Del mismo modo, comprometerse con un objetivo no demuestra que el equipo sepa coordinar las acciones necesarias. Las palabras reunidas bajo espíritu de equipo pueden nombrar procesos diferentes.^{[2][3]}

Filho organiza cohesión, modelos mentales de equipo, coordinación y eficacia colectiva dentro de su teoría de la dinámica de equipos. Su propuesta intenta relacionarlos de forma sistémica. No los convierte en partes intercambiables de una única sensación. Los modelos mentales incluyen conocimientos compartidos y complementarios; la coordinación remite a organizar acciones; la eficacia recoge confianza en la capacidad del equipo. Conocer sus conexiones exige conservar primero qué aporta cada constructo.^{[2][3]}

En ese marco, el autor plantea que mejor conocimiento y coordinación se relacionan recíprocamente con confianza colectiva. La relación es una proposición del modelo y se apoya en trabajos que reseña. El mismo capítulo propone examinar modelos alternativos e intervenciones experimentales. Por ello, la representación sistémica no debe leerse como un mecanismo confirmado para cualquier equipo ni como prueba de que aumentar una percepción producirá necesariamente el resto de cambios.^{[2][3]}

Tod también describe relaciones circulares entre cohesión, eficacia colectiva y rendimiento. Añade que la relación entre cohesión y ejecución depende de cómo se mida el desempeño y de otras condiciones. Su exposición no autoriza a valorar el funcionamiento colectivo mediante un único marcador. Una descripción de

convivencia, una percepción de capacidad y un resultado de competición conservan procedencias distintas, incluso cuando parecen orientarse en la misma dirección.^{[2][3]}

[Inferencia] Un equipo hipotético puede disfrutar de sus encuentros y encontrarse perdido al cambiar de organización defensiva. También puede coordinar una tarea conocida sin sentirse preparado para otra. Estos ejemplos no son datos de una investigación: ayudan a identificar qué pregunta corresponde a cada proceso. La evaluación podría examinar relación social, comprensión de funciones, acciones coordinadas y capacidad percibida. Mantenerlas separadas permite estudiar conexiones con mayor precisión.^{[2][3]}

4. En qué información se apoyan las creencias

Feltz y Beauchamp describen fuentes de información de eficacia dentro de la teoría que revisan: experiencias de dominio, observación de otros, información persuasiva y estados fisiológicos o afectivos. La fuente no se transforma directamente en una creencia de magnitud conocida. Los autores sitúan un proceso de interpretación: la persona considera información y formula un juicio sobre capacidad. Una experiencia de ejecución puede adquirir significados distintos según la tarea y la explicación que se le atribuya.^{[1][2]}

Las experiencias de dominio se refieren a actuaciones propias que permiten reconocer lo que se ha conseguido. La observación de otros aporta información mediante comparación y aprendizaje vicario. La persuasión puede incluir comentarios, retroalimentación, expectativas expresadas, diálogo interno o imaginación. Los estados corporales y afectivos se interpretan dentro de situaciones: sentirse activado puede vivirse como amenaza o como disposición para actuar. La categoría no permite imponer un significado común a todas las personas.^{[1][2]}

El capítulo introduce estas fuentes especialmente al explicar autoeficacia y después presenta la extensión colectiva. En el trabajo con equipos interesa conocer qué experiencias se valoran como conjuntas. Filho destaca preparación, dominio de habilidades y jugadas, esfuerzo y persistencia. Su discusión propone recursos de desarrollo dentro de una teoría sistémica; no ofrece una proporción universal de cada fuente ni un procedimiento que permita asignar automáticamente una puntuación de confianza a una sesión.^{[1][2]}

[Inferencia] Si un grupo hipotético completa una secuencia de pases en una práctica, la experiencia puede servir para discutir qué funcionó. Sin embargo, habría que conocer cómo interpretan sus miembros la dificultad, la ayuda recibida y las condiciones. Algunos podrían considerar la tarea demasiado sencilla para una competición; otros reconocerían un avance específico. El resultado observado es común, mientras el juicio de capacidad que cada persona construye puede conservar diferencias.^{[1][2]}

Por eso, una revisión del aprendizaje puede relacionar actuación y explicación sin confundirlas. Qué se logró, con qué recursos y qué significa para la siguiente tarea son preguntas distintas. Un comentario favorable del entrenador puede acompañar esa revisión; todavía importa si se entiende como información útil, como ánimo o como expectativa. Conservar la función del mensaje evita tratar cualquier elogio como una intervención equivalente o como prueba suficiente de capacidad conjunta.^{[1][2]}

5. Cuando el equipo no expresa una sola confianza

El término compartida puede invitar a imaginar que todos los miembros valoran del mismo modo la capacidad conjunta. Feltz y Beauchamp advierten sobre esa simplificación al discutir datos individuales dentro de grupos. Dos equipos pueden presentar niveles generales parecidos y distribuciones distintas de respuestas. La variabilidad entre integrantes ofrece información sobre cómo se percibe la actuación conjunta; no es únicamente un inconveniente que deba ocultarse para obtener una cifra fácil de comunicar.^[1]

El capítulo reseña cuatro formas de dispersión propuestas por DeRue y colaboradores. Una corresponde a acuerdo entre miembros; otra, a una creencia minoritaria que se aparta de las demás; otra, a subgrupos con niveles diferentes; otra, a fragmentación amplia entre personas. Son formas conceptuales para estudiar distribución. No constituyen aquí diagnósticos ni categorías que deban asignarse observando una conversación breve. Tampoco establecen que toda discrepancia sea perjudicial para el equipo.^[1]

Los autores plantean que la dispersión podría relacionarse con preparación mediante más planificación, aprendizaje o adaptación. La relación se presenta como cuestión de investigación, con importancia potencial según el momento de desarrollo. Una valoración distinta puede abrir una pregunta sobre conocimientos, experiencias o condiciones del participante. Para entenderla interesa qué información tiene, a qué tarea se refiere y cómo se relaciona su percepción con las actuaciones del conjunto.^[1]

[Inferencia] En un ejemplo hipotético, quienes participan habitualmente en una secuencia pueden sentirse preparados, mientras quienes se incorporaron hace poco expresan dudas. Otra situación podría mostrar diferencias entre funciones: un sector del equipo percibe control y otro observa problemas. Las dos distribuciones podrían quedar ocultas bajo una valoración general semejante. El ejemplo propone atender a la estructura de respuestas, sin ofrecer cifras inventadas ni un umbral de consenso.^[1]

La dispersión no permite concluir por sí sola que haya un conflicto ni que el grupo esté mal coordinado. Puede reflejar distintos objetos de juicio, vocabularios o experiencias. Antes de interpretarla hay que conservar cómo se preguntó y qué tarea

se tenía presente. La información cualitativa y la distribución pueden complementarse para estudiar diferencias, siempre que se identifique qué aporta cada registro. Buscar comprensión no exige convertir el acuerdo en un objetivo obligatorio.^[1]

Compartir una creencia admite preguntas sobre distribución

Acuerdo

Valoraciones próximas



Minoría

Una respuesta distinta



Subgrupos

Dos conjuntos diferentes



Fragmentación

Valoraciones distribuidas



Patrones conceptuales; tamaños y colores no contienen puntuaciones reales.

Representación conceptual original de las cuatro formas reseñadas por Feltz y Beauchamp a través de DeRue y colaboradores. No reproduce una figura ni ofrece puntuaciones, umbrales o resultados de equipos.

Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: Deborah L. Feltz y Mark R. Beauchamp (2021).

6. Personas dentro de equipos y equipos dentro de contextos

Feltz y Beauchamp examinan la medición de eficacia colectiva cuando las respuestas proceden de individuos que pertenecen a grupos. Esa organización de los datos tiene consecuencias: las personas pueden diferir dentro del mismo equipo, y los equipos también pueden diferir entre sí. Los autores reseñan el uso de modelos multinivel para estudiar variación y predictores en ambos planos. El método intenta conservar la estructura de pertenencia, en lugar de tratar cada respuesta como si careciera de relaciones grupales.^{[1][2]}

Filho sitúa la teoría de dinámica de equipos en el nivel del nosotros. Reconoce que características individuales y contextuales pueden influir en las relaciones entre procesos y resultados, aunque su modelo se centra en lo colectivo. Un individuo

puede sentirse conectado con su equipo mientras la cohesión del conjunto es baja. Esa posibilidad ilustra por qué una percepción individual no representa automáticamente una propiedad uniforme de todo el grupo.^{[1][2]}

Los niveles de análisis no son etiquetas decorativas. Un cambio entre deportistas, una diferencia entre plantillas y una relación con condiciones de competición responden a preguntas distintas. Si la unidad observada es una persona, conviene explicar de qué manera su respuesta se utiliza para hablar del equipo. Si se estudian equipos, también interesa conocer cuántos y bajo qué condiciones. El capítulo señala la necesidad de examinar dispersión y funcionamiento, además de un valor agregado.^{[1][2]}

[Inferencia] Una escuela hipotética reúne equipos con horarios, espacios y experiencias de práctica diferentes. Si un grupo expresa más confianza, no se sabe todavía si esa diferencia procede de sus habilidades, de oportunidades de ensayo, de comprensión de la tarea o de otras condiciones. Comparar únicamente una frase final perdería parte del contexto. La pregunta de investigación puede conservar el equipo como unidad y describir las condiciones en que participa.^{[1][2]}

Este cuidado limita una lectura individualista del desarrollo de confianza. La creencia pertenece a personas y relaciones situadas; la posibilidad de practicar también depende de organización y recursos. Estudiar el nivel colectivo permite observar conexiones sin borrar las voces individuales. Atender al contexto evita presentar una dificultad de actuación como defecto de actitud cuando todavía no se han examinado las condiciones disponibles para actuar.^{[1][2]}

7. Poder hacerlo y querer hacerlo no son la misma respuesta

Una dificultad de medición que destacan Feltz y Beauchamp es la posible confusión entre capacidad percibida e intención. Algunas respuestas a cuestionarios de autoeficacia pueden reflejar lo que una persona piensa hacer, en lugar de lo que considera que puede hacer. Los autores señalan que esa mezcla puede alterar la interpretación de la relación con conducta. Una predicción atribuida a eficacia podría incorporar, en parte, un componente motivacional que no se ha distinguido suficientemente.^[1]

El problema se refiere inicialmente a evaluaciones de autoeficacia. Es relevante para leer mediciones colectivas porque obliga a precisar el objeto de cualquier respuesta de capacidad. Estamos dispuestos a esforzarnos y pensamos que podemos ejecutar una organización no describen lo mismo. La disposición expresa una intención de participar; la valoración de capacidad se refiere a recursos y acciones posibles. Ambas pueden importar, pero su combinación necesita justificación antes de recibir un solo nombre.^[1]

El capítulo reseña el uso propuesto de viñetas breves para explicar esa diferencia antes de responder a preguntas de capacidad. No presenta una fórmula verbal que resuelva cualquier medición ni convierte una aclaración en prueba suficiente de validez. La comprensión de los participantes forma parte del problema. También importa cómo se define la tarea, qué condiciones se consideran y si las palabras permiten distinguir poder, querer y esperar un resultado favorable.^[1]

[Inferencia] Un grupo hipotético puede estar muy dispuesto a competir y reconocer que todavía no domina una coordinación nueva. Otro puede confiar en que sabe realizarla, pero mostrar poca disposición a participar en una práctica concreta. Esas situaciones ayudan a formular preguntas separadas. No ofrecen un test de motivación ni una escala de confianza: plantean qué sentido podría tener una respuesta y qué información se perdería al resumirla de manera ambigua.^[1]

La distinción tampoco exige desconectar motivación y eficacia. Feltz y Beauchamp las relacionan dentro del marco social cognitivo, al mismo tiempo que piden mayor precisión. Reconocer vínculos no autoriza a medir constructos diferentes como si fueran idénticos. Una lectura cuidadosa conserva el objeto de juicio y las condiciones del registro, y revisa si la explicación de una conducta corresponde realmente a capacidad percibida o incorpora otras razones para actuar.^[1]

Poder y querer no son la misma pregunta

¿Podemos realizar esta tarea?

¿Queremos participar en ella?

Capacidad percibida y disposición tienen referentes diferentes.
Una respuesta favorable no sustituye el registro de ejecución.

[Inferencia] Preguntas editoriales; no reactivos de una escala validada.

[Inferencia] Composición editorial basada en el problema de medición expuesto por Feltz y Beauchamp. Las preguntas no son una escala validada ni sustituyen evaluación profesional. Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: Deborah L. Feltz y Mark R. Beauchamp (2021).

8. La relación con rendimiento se estudia en el tiempo

Feltz y Beauchamp presentan la teoría social cognitiva como marco para comprender fuentes de eficacia y resultados asociados. También discuten posibles revisiones de su secuencia explicativa. Reseñan trabajos en los que metas o expectativas de resultado pueden preceder cambios en autoeficacia. La discusión no elimina el marco; pide examinar contradicciones y relaciones más complejas. Su objeto es conocer cómo emergen los procesos y qué información permite atribuir dirección a sus vínculos.^{[1][2][3]}

En el plano de equipos, esa cuestión impide asumir una explicación única. La confianza colectiva puede acompañar una actuación favorable, y la experiencia de actuación puede modificar lo que se cree posible. Tod presenta relaciones circulares entre eficacia colectiva, cohesión y rendimiento. Filho propone conexiones recíprocas entre varios procesos. Estos enfoques necesitan considerar tiempo y condiciones; una medición tomada en un único momento no permite reconstruir por sí sola la secuencia completa.^{[1][2][3]}

Además, rendimiento debe definirse. Puede referirse a resultado competitivo, ejecución de una acción o valoración subjetiva del desempeño. Tod señala, al tratar cohesión, que las relaciones observadas cambian según cómo se mide la actuación. Esa advertencia funciona aquí como contraste metodológico: compartir una etiqueta de rendimiento no significa que los estudios tengan el mismo criterio. Para comparar una creencia con ejecución hay que identificar qué observación se utiliza y cuándo se obtiene. ^{[1][2][3]}

[Inferencia] En un ejemplo hipotético, un equipo expresa confianza después de realizar bien una tarea ensayada. Esa coincidencia permite registrar actuación y creencia. No demuestra que la confianza produjo la ejecución: podría haber cambiado tras ella o junto con otros procesos. Una evaluación puede observar momentos anteriores y posteriores, describir preparación y conservar cambios de contexto. Tal organización mejora la pregunta temporal sin transformar un seguimiento observacional en un experimento. ^{[1][2][3]}

Las medidas repetidas permiten examinar evolución, pero también requieren criterios de interpretación. Cambios de rivales, integrantes, tarea o material pueden acompañar el proceso. Si la evaluación conserva esas condiciones, resulta posible describir con más precisión lo ocurrido. La prudencia causal no impide trabajar con equipos; orienta qué se afirma sobre el trabajo y qué información todavía hace falta para entender por qué apareció un cambio. ^{[1][2][3]}

9. Una pregunta abierta sobre relaciones no lineales

Feltz y Beauchamp examinan una dificultad de la teoría: las relaciones entre eficacia y desempeño se han descrito predominantemente como lineales. Esa forma supone que un aumento de una variable se relaciona de manera relativamente constante con la otra. Los autores reseñan un trabajo de Ede y colaboradores donde la relación entre autoeficacia y una tarea individual de fuerza presentó una forma de U invertida. El ejemplo corresponde a una persona que realiza una tarea, no a eficacia colectiva medida en equipos. ^[1]

Conservar esa procedencia evita dos saltos. El primero sería afirmar que todo exceso de confianza perjudica cualquier ejecución deportiva. El segundo, fijar un nivel medio como objetivo de un equipo. El capítulo utiliza el hallazgo para abrir una discusión y proponer investigación, no para establecer un punto óptimo universal. La forma de una relación depende del objeto medido, la tarea, las condiciones y el diseño que permite observarla. ^[1]

Los autores plantean medidas repetidas y métodos que puedan detectar formas distintas. También comentan modelos empleados en otros comportamientos de salud. Su presencia en la agenda no demuestra que ya se haya encontrado la misma forma en deporte. Un método disponible ofrece una posibilidad de análisis; necesita

datos adecuados, supuestos definidos y comparación con otras explicaciones. La complejidad de la técnica tampoco garantiza que la interpretación represente mejor lo que ocurre.^[1]

[Inferencia] Para una lectura aplicada, esta discusión invita a describir en qué tarea se expresa confianza y qué ocurre después. Una seguridad alta antes de realizar un acuerdo muy conocido puede tener un significado diferente de una valoración igualmente alta ante una situación nueva. La diferencia no establece que una deba ser menor. Plantea conocer preparación, familiaridad y decisiones, en lugar de juzgar una frase favorable como señal automática de exceso.^[1]

El punto relevante es dejar examinable la relación. Capacidad percibida, ejecución y contexto deben conservar su identidad incluso si se usan modelos complejos. Las discrepancias ofrecen preguntas que pueden estudiarse: cuándo cambia la creencia, a qué información responde y cómo se relaciona con actuaciones posteriores. Una agenda que reconoce incertidumbre aporta más precisión que una curva dibujada sin datos y presentada como ley del rendimiento.^[1]

10. Preparación y experiencias de dominio compartidas

Filho propone desarrollar eficacia colectiva mediante preparación y experiencias de dominio. Su exposición relaciona sesiones de entrenamiento, conocimiento del deporte y feedback instructivo con lo que el equipo considera posible. Los recursos tienen una función reconocible: aportar información sobre el trabajo conjunto. No se trata simplemente de repetir expresiones de confianza. El capítulo también conserva capacidad, preparación, esfuerzo y persistencia como contenidos que pueden formar parte de la creencia colectiva.^{[1][2]}

Una experiencia de dominio necesita un referente. Completar una acción acordada proporciona información sobre esa acción bajo las condiciones en que se realizó. Si cambian las exigencias, todavía interesa estudiar qué puede transferirse. La preparación se refiere a practicar recursos y relaciones, no a certificar anticipadamente el resultado de la competición. El rival, las oportunidades y la ejecución durante el encuentro añaden condiciones que un ensayo previo no reproduce necesariamente.^{[1][2]}

Feltz y Beauchamp presentan experiencias de dominio, aprendizaje vicario, persuasión verbal y estados fisiológicos o afectivos entre las fuentes del marco de autoeficacia. El desplazamiento hacia equipos exige examinar cómo esas informaciones se interpretan conjuntamente. Un integrante puede recordar una tarea resuelta y otro destacar una dificultad. Saber qué información reconocen ayuda a comprender el juicio sobre capacidad compartida. La teoría no obliga a interpretar cada experiencia como favorable ni a convertir un error en fracaso total.^{[1][2]}

[Inferencia] Una propuesta hipotética de enseñanza podría utilizar una secuencia cooperativa conocida para conversar después sobre responsabilidades. Se preguntaría qué acuerdo permitió completar la tarea, dónde se interrumpió y qué necesitan practicar quienes se incorporaron recientemente. La conversación relacionaría confianza con información del trabajo. No ofrecería una puntuación psicológica nueva ni afirmarían que esa actividad aumenta eficacia colectiva en una cantidad determinada.^{[1][2]}

Filho reconoce que la viabilidad y el impacto de intervenciones sistémicas requieren investigación aplicada. Por tanto, preparación y feedback se conservan como orientaciones del capítulo, con sus fundamentos, sin presentarlas como una receta ya comprobada en cada contexto escolar. La función del docente o entrenador consiste en precisar propósito, recursos y seguimiento. Una respuesta favorable puede registrarse; para atribuir un efecto al procedimiento hará falta información que permita distinguirlo de otros cambios.^{[1][2]}

11. El clima de trabajo no exige uniformidad de opiniones

Filho relaciona las orientaciones del equipo con un clima centrado en la tarea, la mejora y el trabajo colectivo. Lo contrasta con una atención predominante a comparación y rivalidad interna. Su propuesta incluye metas pertinentes, preparación y comunicación de conocimientos. El interés está en cómo se organizan experiencias que podrían informar creencias de capacidad y otros procesos. El clima no aparece como una propiedad que se pueda diagnosticar por un lema escrito en el vestuario.^{[2][3]}

La claridad de roles también conserva una función. Conocer responsabilidades permite interpretar qué se espera, qué recurso aporta cada persona y cómo se relaciona con compañeros. Todavía sitúa normas, roles y comunicación entre condiciones del funcionamiento colectivo. Que una responsabilidad esté nombrada no permite saber si se comprendió ni si puede ejecutarse en las condiciones disponibles. El seguimiento necesita distinguir asignación, comprensión, participación y actuación efectiva.^{[2][3]}

Todavía advierte sobre el pensamiento de grupo: buscar consenso evitando probar o evaluar alternativas. Esa advertencia importa cuando se habla de creencias compartidas. Una respuesta unánime podría expresar un juicio común, pero también podría convivir con pocas oportunidades para disentir. No basta contar acuerdos. Interesa cómo se llegó a ellos, qué preguntas se escucharon y qué información pudo modificar la valoración. La cohesión no obliga a silenciar una duda sobre preparación.^{[2][3]}

[Inferencia] En una conversación hipotética, un participante reconoce que todavía no entiende una cobertura. Su comentario no demuestra falta de compromiso. Puede

aportar información sobre una tarea que el conjunto creía conocida. El entrenador podría pedir una explicación del acuerdo y observar su ejecución antes de interpretar el problema. El ejemplo ofrece una forma de preguntar, sin convertir una discrepancia en diagnóstico ni afirmar que toda conversación abierta mejora el rendimiento.^{[2][3]}

La confianza colectiva y la discusión crítica pueden examinarse juntas manteniendo sus contenidos. Una creencia sobre capacidad se refiere a lo que se considera posible; la calidad de una decisión requiere conocer cómo se evaluaron alternativas. Buscar ambas informaciones permite estudiar el equipo con más precisión. Los capítulos orientan relaciones entre metas, roles y procesos, mientras las conclusiones de una intervención particular deben corresponder a lo que realmente se registró.^{[2][3]}

12. Trabajo en equipo y eficacia: una cadena todavía por comprobar

Feltz y Beauchamp distinguen colaboración orientada a la tarea y creencias sobre capacidad conjunta. Revisan la posibilidad de que intervenciones de trabajo en equipo influyan en eficacia colectiva y, mediante ella, en resultados. La formulación contiene una cadena explicativa. Para respaldarla no bastaría observar que quienes trabajan bien también se sienten capaces: haría falta estudiar qué cambia, cuándo y con qué evidencia se sostiene cada vínculo.^{[1][3]}

Los autores indican que la investigación deportiva mencionada ofrece asociaciones preliminares y que no se dispone, en su exposición, de evidencia causal de esa cadena completa. También reseñan un metaanálisis de intervenciones de trabajo en equipo procedente de contextos distintos del deporte. Ese contraste muestra preguntas y recursos disponibles, pero su procedencia limita la transferencia directa. Equipos laborales y deportivos pueden compartir procesos sin que sus tareas, condiciones o resultados sean idénticos.^{[1][3]}

Tod organiza el trabajo en equipo mediante regulación del desempeño y mantenimiento interpersonal. La primera se relaciona con acciones dirigidas a metas compartidas; el segundo, con apoyo y gestión de relaciones. Ambas pueden ser pertinentes para estudiar eficacia. Conocer qué se modifica evita reunir bajo una etiqueta procedimientos diferentes. Una reunión que aclara una responsabilidad y una actividad de convivencia no aportan necesariamente la misma información sobre capacidad conjunta.^{[1][3]}

[Inferencia] Un seguimiento hipotético podría registrar qué acuerdo se trabajó, cómo se puso en práctica y qué capacidad percibieron después los participantes. También anotaría cambios de integrantes, tiempo disponible o tarea. La organización permitiría describir procesos y diferencias. Si no hay condiciones de comparación

adecuadas, la afirmación debería mantenerse descriptiva: se practicó cierto acuerdo y aparecieron determinadas respuestas. La secuencia no demostraría por sí sola mediación ni eficacia del programa.^{[1][3]}

Este límite causal no vuelve inútil la planificación. Ayuda a formular un objetivo que pueda examinarse y a comunicar lo conseguido con precisión. El equipo puede necesitar resolver una dificultad cotidiana mientras la explicación científica permanece abierta. La responsabilidad consiste en distinguir utilidad propuesta, cambio observado y mecanismo probado. Las tres informaciones pueden contribuir a una lectura académica sin ocupar el lugar de las otras.^{[1][3]}

13. Un registro situado de capacidad, tarea y experiencia

Feltz y Beauchamp plantean problemas de medición relacionados con capacidad, intención, dispersión y temporalidad. Filho añade procesos colectivos que pueden influirse recíprocamente, y Tod vincula intervención con objetivos y evaluación. La lectura conjunta conduce a una pregunta práctica: qué información se necesita para interpretar una creencia sobre el equipo. El nombre de eficacia colectiva no resuelve por sí mismo la selección de datos ni el significado de una respuesta.^{[1][2][3]}

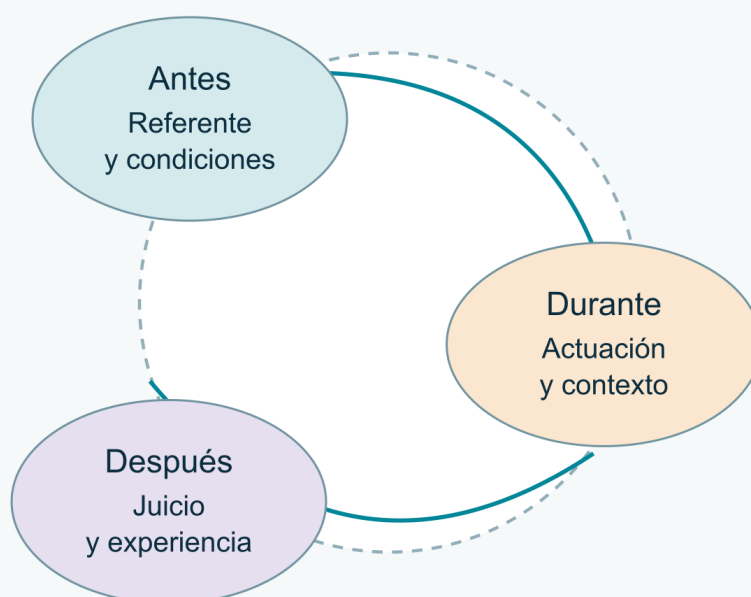
[Inferencia] Una organización hipotética del registro comenzaría por identificar tarea y condiciones. Después conservaría quién responde, qué referente utiliza y cuándo lo hace respecto de la práctica. También distinguiría su valoración de capacidad, su disposición a participar y lo que ocurrió durante la ejecución. Estos campos son criterios editoriales de observación, no un cuestionario validado ni una sustitución de instrumentos o responsabilidades profesionales.^{[1][2][3]}

En esa propuesta, una nota sobre ejecución describiría acciones concretas. No se convertiría automáticamente en una nota sobre confianza. Una frase de un participante conservaría su sentido y podría necesitar aclaración: considera posible completar la tarea, desea intentarlo o espera ganar. La separación evita atribuir a una respuesta más contenido del que tiene. También permite reconocer información que todavía no se obtuvo, sin completar espacios mediante supuestos del observador.^{[1][2][3]}

La distribución de respuestas merece conservarse cuando la pregunta se refiere al conjunto. Si aparecen dudas diferentes, conviene examinar a qué tarea o condición remiten. El desacuerdo podría provenir de funciones distintas o de referencias poco claras; determinarlo requiere información adicional. Promediar puede cumplir una finalidad analítica, pero no transforma toda valoración individual en experiencia compartida. La decisión debe guardar relación con el nivel de análisis y la pregunta.^{[1][2][3]}

[Inferencia] Una devolución docente podría resumir qué acuerdo comprendió el grupo y qué responsabilidades necesitan revisión, sin exponer innecesariamente respuestas personales. El propósito sería orientar enseñanza y conversación, no emitir un diagnóstico psicológico colectivo. Las fuentes aportan distinciones conceptuales y metodológicas; la adaptación de esos criterios a una escuela requiere examinar contexto y finalidad. El ejemplo no asigna edades, frecuencias o umbrales universales que los capítulos no establecen. ^{[1][2][3]}

La temporalidad pertenece al registro



[Inferencia] Seguir momentos permite preguntar por cambios; no prueba su causa.

[Inferencia] Esquema original de seguimiento posible a partir de las cuestiones de temporalidad, contexto y evaluación de las fuentes. Los momentos no fijan intervalos ni demuestran causalidad. Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: Deborah L. Feltz y Mark R. Beauchamp (2021); David Tod (2022).

14. Un ejemplo de fútbol sala sin resultados inventados

[Inferencia] Ejemplo hipotético. Un equipo escolar de fútbol sala practica una salida organizada desde su campo. Algunos jugadores la realizaron varias veces y otros apenas conocen sus responsabilidades. Antes de un encuentro, la mayoría afirma que podrá completarla. Una estudiante señala dudas sobre cuándo ofrecer apoyo. La situación reúne familiaridad, distribución de funciones, capacidad percibida y experiencia de práctica. No contiene todavía un resultado de intervención ni permite identificar una causa del desacuerdo. ^{[1][2][3]}

La pregunta de capacidad conjunta podría referirse a sostener esa salida bajo una condición definida. Sería distinta de preguntar si los jugadores desean competir o creen que ganarán. El primer objeto corresponde al funcionamiento acordado; el segundo, a disposición; el tercero incluye resultado competitivo y respuesta del oponente. Separarlos permite conversar sobre lo que se ha preparado, sin convertir entusiasmo o una predicción de victoria en una medida de ejecución.^{[1][2][3]}

También importaría reconocer conocimiento compartido y complementario. Todos podrían explicar el propósito general, mientras cada posición necesita dominar señales y acciones diferentes. Una descripción conjunta no demuestra que la tarea esté coordinada. Observar una práctica puede aportar información sobre cuándo aparecen apoyos y cómo se ajustan. Su relación con la confianza expresada sigue siendo una pregunta: los participantes podrían revisar su juicio después de reconocer un acuerdo o una dificultad.^{[1][2][3]}

El docente podría conservar la duda sin exigir una declaración optimista. Tal decisión permitiría estudiar qué no se comprende. Después de una explicación y un ensayo, podrían recogerse nuevamente referentes de capacidad y observaciones de ejecución. El ejemplo no afirma que mejoraron. Sólo muestra qué habría que registrar para saber si cambió algo y cómo distinguir comprensión, coordinación y juicio sobre recursos colectivos.^{[1][2][3]}

Si durante el encuentro cambia el rival o se incorpora otro integrante, esos datos deberían acompañar la interpretación. Una acción completada en práctica y una pérdida de balón en competición no describen condiciones idénticas. El caso tampoco establece una escala nueva ni un procedimiento clínico. Se utiliza para poner a prueba la precisión de los conceptos: la confianza del conjunto necesita referentes, mientras el análisis de actuación conserva tarea, tiempo y relaciones concretas.^{[1][2][3]}

15. Confianza en otros, contagio y tecnologías: conservar la pregunta

Feltz y Beauchamp distinguen creencias sobre la capacidad propia, la de otra persona y lo que se piensa que esa persona cree acerca de uno. La eficacia respecto del otro valora su capacidad; la eficacia inferida por el otro, llamada RISE, se refiere a cómo se interpreta su confianza en la capacidad propia. Las relaciones entrenador-deportista o entre compañeros pueden contener ambos juicios. Compartir una conversación no significa que tengan el mismo referente ni que uno represente al otro.^[1]

El capítulo revisa relaciones y plantea intervenciones posibles según qué creencia se quiera estudiar. Si se pretende modificar confianza en el entrenador, habría que definir qué competencia se atribuye a éste. Si interesa cómo el deportista interpreta

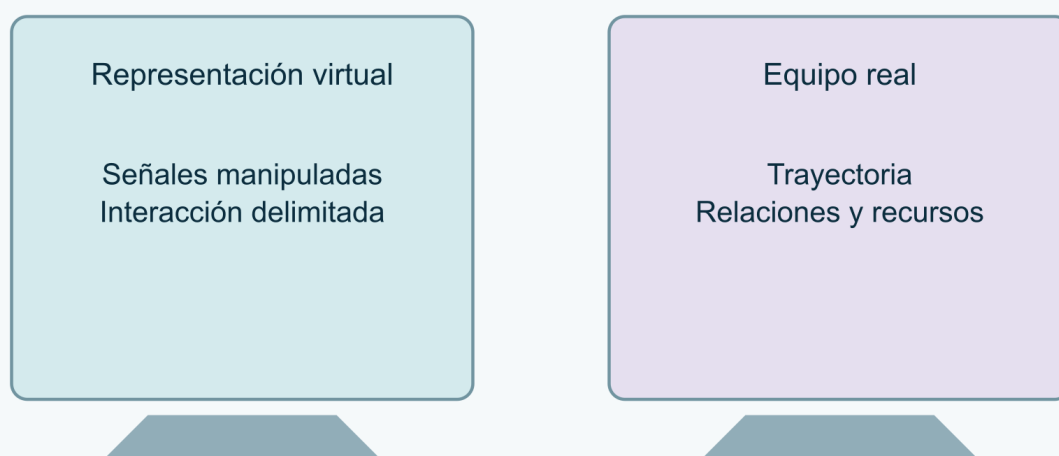
la confianza que recibe, el objeto cambia. Los autores piden estudios experimentales y longitudinales para comprender vínculos causales. La presencia de asociaciones o relatos cualitativos no responde a todas esas preguntas.^[1]

La idea de contagio de eficacia también aparece como agenda, con atención a quién transmite una valoración y qué función tiene dentro del grupo. Un líder puede ocupar una posición relevante, pero el capítulo no presenta una regla comprobada que permita identificar automáticamente al transmisor más eficaz. Las propuestas de modelos basados en agentes ofrecen una posibilidad de simulación. Un equipo virtual produce resultados de un modelo bajo supuestos definidos, no datos empíricos de una plantilla real.^[1]

Los autores comentan realidad virtual como recurso propuesto para examinar creencias relacionales mediante interacciones delimitadas. La representación de un entrenador puede permitir manipular señales en un estudio. Eso no equivale a demostrar que una experiencia virtual reproduce toda relación deportiva. También debe conservarse qué se simuló, qué midieron los participantes y qué condiciones quedarían fuera. La tecnología proporciona herramientas; el diseño y la interpretación siguen siendo necesarios.^[1]

[Inferencia] Para quien consulta la enciclopedia, estas distinciones ayudan a reconocer una frontera entre conocimiento revisado y preguntas futuras. Una agenda de 2021 conserva su fecha y sus incertidumbres. No se transforma en un hallazgo reciente por incorporarla a una página actual. El aporte editorial consiste en organizar qué puede estudiarse y evitar que el atractivo de una explicación interpersonal o tecnológica sustituya la evidencia que todavía se necesita.^[1]

Una herramienta propuesta y una relación por examinar



¿Qué relación puede comprobarse entre ambas condiciones?

Agenda de 2021; una simulación no constituye datos de una plantilla real.

Composición original que conserva la realidad virtual como propuesta de investigación del capítulo de 2021. No atribuye equivalencia demostrada entre personas simuladas y equipos reales. Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: Deborah L. Feltz y Mark R. Beauchamp (2021).

16. Trayectorias, recursos y alcance de la confianza colectiva

Feltz y Beauchamp proponen estudiar cambios de eficacia a lo largo de trayectorias de participación. Su discusión incluye transiciones y situaciones donde la capacidad percibida puede variar junto con experiencias o demandas. Reseñan un seguimiento de actividad física escolar durante dos años, entre quinto y séptimo grado en Estados Unidos. El estudio se refiere a autoeficacia individual y evolución de actividad, no a eficacia colectiva de equipos deportivos ni a una intervención que pruebe causalidad.^{[1][2][3]}

La procedencia vuelve relevante una distinción: un concepto puede relacionarse con participación individual y aportar preguntas para equipos sin demostrar automáticamente la misma relación. Los autores también dejan abierta la generalidad de creencias entre actividades y contextos. Sentirse capaz en una tarea no resuelve cuánto de esa valoración se transfiere a otra. Para equipos que cambian de composición, responsabilidades o exigencias, interesa examinar qué recursos y experiencias acompañan la transición.^{[1][2][3]}

Las condiciones socioestructurales forman parte de la agenda del capítulo. Espacios, posibilidades de práctica y otros recursos pueden relacionarse con eficacia como antecedentes, consecuencias o moderadores. Los autores señalan la necesidad de investigación sobre esas funciones. Una lectura aplicada debe conservar que confiar no crea por sí mismo el recurso material que falta. La valoración psicológica y las condiciones efectivas de participación requieren información diferente, aunque puedan influirse.^{[1][2][3]}

Tod mantiene esa atención al contexto al comparar posibilidades de equipos profesionales y aficionados. Algunas decisiones sobre miembros o rutinas quedan fuera del control del responsable. La planificación necesita reconocer esas condiciones. Filho, a su vez, presenta relaciones entre cohesión, conocimiento, coordinación y creencias de capacidad. El conjunto de lecturas permite examinar eficacia como un proceso situado dentro de la vida del equipo, con relaciones que no se reducen a pensamiento positivo.^{[1][2][3]}

[Inferencia] La síntesis editorial conserva una pregunta verificable: qué considera capaz de hacer este equipo, mediante qué recursos, en qué tarea y bajo qué condiciones. Su respuesta puede cambiar con preparación y experiencia; para comprender el cambio se necesita seguimiento. Las diferencias entre capacidad percibida, disposición, coordinación y resultado ayudan a comunicar lo que se sabe. Confianza conjunta es un objeto de estudio, no una garantía de victoria ni una explicación suficiente de todas las dificultades colectivas.^{[1][2][3]}

Referencias bibliográficas

1. Feltz, D. L., & Beauchamp, M. R. (2021). Advancing research on efficacy beliefs. En E. Filho & I. Basevitch (Eds.), *Sport, exercise and performance psychology: Research directions to advance the field*. Oxford University Press.

Advancing research on efficacy beliefs

2. Filho, E. (2021). Team dynamics theory: Implications for the development of high-performing teams. En M. Bertollo, E. Filho, & P. C. Terry (Eds.), *Advancements in mental skills training* (pp. 83–93). Routledge.

Team dynamics theory: Implications for the development of high-performing teams

3. Tod, D. (2022). *Sport psychology: The basics* (2.ª ed.). Routledge.

7. Group processes

Fuentes y criterios editoriales: edufisica.com/enciclopedia/psicologia-deportiva/fuentes-y-metodo.html