

La participación en la planificación de la transición de la carrera deportiva mejora el rendimiento

David Lavallee


Para citar este artículo: David Lavallee (2019) Engagement in Sport Career Transition Planning Enhances Performance, *Journal of Loss and Trauma*, 24:1, 1-8, DOI: [10.1080/15325024.2018.1516916](https://doi.org/10.1080/15325024.2018.1516916)

Enlace a este artículo: <https://doi.org/10.1080/15325024.2018.1516916>



Publicado en línea: 7 de diciembre de 2018.




Enviar su artículo a esta publicación 




Consultas del artículo: 363



Ver artículos relacionados 



Ver datos Crossmark 



La participación en la planificación de la transición de la carrera deportiva mejora el rendimiento

David Lavallee^{a,b} 

^aSchool of Social and Health Sciences, Abertay University, Dundee, Reino Unido; ^bDepartment of Physical Education and Sports Sciences, University of Limerick, Irlanda

SINOPSIS

Retirarse del deporte puede representar un gran perjuicio para los deportistas profesionales. Sin embargo, muchos deportistas se resisten a participar en programas de planificación de la transición profesional antes de retirarse. Este estudio presenta los resultados de una investigación que pretende desentrañar si la planificación de un episodio que conlleva la pérdida inevitable de recursos (es decir, retirarse del deporte profesional) puede aumentar los beneficios (es decir, el rendimiento deportivo). Los datos de este estudio proceden de la "National Rugby League", una liga deportiva profesional masculina de alto nivel en Australasia, e incluyen 28.516 observaciones de selección del rendimiento relativas a 632 jugadores durante tres temporadas. Los resultados demostraron que una mayor participación en la planificación de la prejubilación se asociaba de forma positiva con la selección en el equipo, la antigüedad en el equipo y la antigüedad profesional. También se observó que la planificación de la prejubilación ejerce un efecto en el rendimiento gracias a la experiencia de los profesionales de transición de carrera y al número de sesiones de apoyo en las que participaron los deportistas. Los resultados se analizan en relación con la conservación de recursos y las teorías de disonancia cognitivas.

HISTORIAL DEL ARTÍCULO

Recibido el 21 de febrero de 2018
Aceptado el 22 de mayo de 2018

PALABRAS CLAVE

pérdida;
jubilación;
deporte;
transición

Retirarse del deporte puede representar un gran perjuicio para los deportistas profesionales. Estudios anteriores sobre este tema se han centrado en las consecuencias que implica retirarse del deporte y el modo en que esta transición puede conllevar una reducción de recursos personales (p. ej.: pérdida de habilidades deportivas), materiales (p. ej.: pérdida de empleo) y simbólicos (p. ej.: pérdida de identidad) a los que el deportista estaba apegado emocionalmente (véase Harvey, 1996). Prácticamente uno de cada cinco deportistas de élite experimenta reacciones estresantes a raíz de su retirada del deporte, y muchos experimentan sentimientos de pérdida (Grove, Lavallee, Gordon, & Harvey, 1998; Park, Lavallee, & Tod, 2013). Estudios más recientes también han empezado a examinar qué recursos pueden ayudar a los deportistas a enfrentarse al proceso de transición profesional, incluida la planificación de la prejubilación (Park et al., 2013).

Los programas de intervención en la prejubilación ofrecen apoyo de carrera y pedagógico a deportistas profesionales durante su carrera deportiva para ayudarles a planificar esta inevitable transición al retirarse del deporte. Si bien la planificación de la prejubilación permite prever transiciones profesionales satisfactorias al retirarse del deporte, muchos deportistas prefieren ignorar tales programas de intervención, aun cuando tienen acceso a estos servicios (North & Lavallee, 2004). Esta resistencia se ha atribuido a la percepción de que la participación en tales programas de intervención en la transición profesional mientras aún están compitiendo podría suponer una distracción en su rendimiento deportivo (Park et al., 2013; Petitpas, Danish, McKelvain, & Murphy, 1992). Por consiguiente, la disonancia cognitiva puede desempeñar un papel muy importante en la planificación de la prejubilación.

La teoría de la disonancia cognitiva plantea que los individuos se esfuerzan por alcanzar una coherencia cognitiva cuando una situación conlleva actitudes, convicciones o comportamientos contradictorios. Si hay incoherencias, las personas modificarán sus actitudes, convicciones o comportamientos para reducir el malestar psicológico y recuperar el equilibrio en su vida (Festinger, 1957). La magnitud de la disonancia depende de la importancia o el valor de la actitud, la convicción o el comportamiento que sea disonante y, por consiguiente, influye en la presión para reducir o eliminar la disonancia. Cuanto mayor es la magnitud, mayores son las presiones para reducir la disonancia y evitar situaciones que generen tal disonancia. Asimismo, cuando los individuos toman medidas que parecen contrarias a sus preferencias iniciales, experimentan una sensación de malestar. Para minimizar o evitar este malestar, las personas cambian sus preferencias para adaptarse mejor a las medidas tomadas.

Unas perspectivas teóricas y empíricas recientes influenciadas por la teoría de la conservación de recursos (COR, por sus siglas en inglés) de Hobfoll (2002) también pueden ayudar a promover el conocimiento en el ámbito de la retirada del deporte. La teoría COR se ha adoptado previamente en varios contextos y diferentes poblaciones a nivel deportivo (p. ej.: Ford & Gordon, 1999; Wendling, Kellison, & Sagas, 2018), pero el punto de mira se ha puesto principalmente en el estrés psicológico y la tensión. Una reciente tendencia en los datos publicados sobre la teoría COR ha sido una ampliación de la misma para comprender mejor el modo en que los individuos asignan y conservan recursos en

un contexto de ganancias y pérdidas de recursos. Un aspecto fundamental de la teoría COR es el principio por el cual las personas deben invertir en recursos con el fin de proteger o limitar posibles pérdidas. La teoría COR también pone de relieve una paradoja relativa a las ganancias: la pérdida de recursos tiene una importancia desproporcionada con respecto a la ganancia de recursos (Hobfoll, 2012). A partir de estos principios, se ha propuesto un determinado número de corolarios pertinentes del proceso de inversión en recursos para comprender mejor las repercusiones de los cambios en los recursos. Por ejemplo, las inversiones resultan más difíciles cuando los individuos pierden recursos y son más proclives a perder otras inversiones (es decir, espirales de pérdida) en condiciones estresantes. Por otro lado, cuando los individuos adquieren recursos, tienen más oportunidades de inversión y de acumular recursos adicionales (espirales de ganancia de recursos). Estos patrones han sido respaldados por estudios que muestran cómo los individuos que poseen recursos son más capaces de compensar las pérdidas y el modo en que esto permite adquirir otros recursos más fácilmente (Ennis, Hobfoll, & Schroder, 2000).

El modelo dinámico basado en los recursos de Wang, Henkens y van Solinge (2011) ha propuesto los recursos como el mecanismo central que determina el modo en que las personas se enfrentan a su retirada de la población activa. Conforme a este modelo, las pérdidas, las ganancias o la ausencia de cambios en los recursos conllevará una disminución, un aumento o trayectorias estables en el marco del proceso de jubilación, respectivamente. Un trabajo reciente de Topa & Valero (2017) ha aplicado este modelo a un estudio que analiza la satisfacción, la depresión y la pérdida efectiva de recursos de los jubilados. Los resultados arrojaron que la amenaza de una pérdida de recursos tenía una relación positiva con los niveles de satisfacción y depresión después de la jubilación.

Mientras que estudios recientes en el ámbito deportivo han permitido orientar el desarrollo de programas de intervención en la prejubilación para deportistas de élite de todo el mundo, hay pocos estudios que hayan examinado el impacto de la inversión en recursos durante el proceso de transición profesional.

Habida cuenta de la investigación existente (p. ej.: Topa & Valero, 2017), una interesante línea de investigación sería estudiar si la planificación de cara a un episodio de pérdida de recursos inevitable (es decir, la retirada del deporte) podría aumentar las ganancias. Una ampliación de la teoría COR de esta índole podría contribuir a nuevas formas de probar el proceso de inversión en recursos (Hobfoll, Halbesleben, Neveu & Westman, 2018). Por consiguiente, el objetivo de este estudio consistía en averiguar si participar en un programa de planificación de la prejubilación podría mejorar el rendimiento deportivo.

Método

Para este estudio, se extrajeron datos anonimizados de la liga nacional de rugby (National Rugby League (NRL)), una liga deportiva profesional masculina de alto nivel en Australasia. En la NRL juegan un total de 16 equipos, 15 de los cuales se encuentran en Australia y uno en Nueva Zelanda. La NRL funciona según un sistema de grupo único, sin divisiones ni conferencias y sin descensos ni promociones de otras ligas. Cada equipo disputa 26

partidos por temporada cada año, entre marzo y octubre, con partidos adicionales en las rondas finales (playoffs). Un total de 17 jugadores son seleccionados para jugar en cada equipo y cada partido, conforme a niveles de rendimiento en el momento de la selección.

Los datos sobre rendimiento fueron extraídos de tres temporadas (2014, 2015 y 2016) de las bases de datos oficiales de la NRL. Todos los datos de rendimiento se sometieron a una comprobación exhaustiva con fines de control de calidad. Los datos de rendimiento incluían la selección en el equipo, la antigüedad en el equipo y la antigüedad profesional de cada uno de los jugadores en cada partido durante los tres años (los partidos de las finales se excluyeron al no estar representados todos los equipos). Los jugadores seleccionados para cada equipo y cada partido potencial se codificaron primero teniendo en cuenta la disponibilidad para la selección, sin contar a los jugadores lesionados, suspendidos o en descanso. También se registró el número de años de contrato de cada jugador en su club actual (antigüedad en el equipo) y jugando en general en la NRL (antigüedad profesional) al inicio de la temporada en cuestión.

Los datos de planificación de la prejubilación provenían de cada jugador e incluían una medida de planificación de prejubilación en cada punto de selección en el equipo. La participación en la planificación de la prejubilación se definió a través de medidas de Determinación profesional (Career Decidedness) (Gordon, 1998) y de Planificación profesional (Career Planning) (Prochaska & DiClemente, 1992). La Determinación profesional se aplicó con tres categorías como se indica a continuación: Indeciso: "No sé qué quiero hacer después del fútbol; Explorando opciones: "Tengo una idea de lo que quiero hacer/algunos intereses, pero aún no estoy seguro de lo que quiero hacer realmente después del fútbol"; y Decidido: "Estoy seguro de haber tomado una decisión fundamentada sobre lo que quiero hacer después del fútbol". La Planificación profesional se aplicó con cinco etapas adaptadas a raíz del modelo transteórico del cambio conductual de la siguiente manera: Reflexión previa: ninguna reflexión ni ninguna intención de llevar a cabo una planificación profesional; Reflexión: evaluar las ventajas y desventajas de la planificación profesional, pero sin realizar ninguna planificación; Preparación: implicarse en una planificación profesional; Acción: actuar de cara a su carrera profesional futura (p. ej.: estudiando, trabajando); y Mantenimiento: la carrera futura está en marcha desde hace al menos tres meses (p. ej.: negocio propio, comercio, desarrollo inmobiliario). En cuanto a la participación, se categorizó de la siguiente manera: Explorando opciones o Decidido en cuanto a Determinación profesional; y Acción o Mantenimiento en cuanto a Planificación profesional. Profesionales de la transición de carrera (es decir, orientadores profesionales) examinaron la Determinación profesional y la Planificación profesional de cada jugador en cada punto de selección en el equipo e introdujeron los datos en un sistema informático creado para el seguimiento, la presentación de informes y la gestión de casos.

Los datos también se extrajeron de la experiencia de los orientadores profesionales (20 en total, incluyendo al menos uno para cada equipo, en las categorías de experimentados, principiantes o sin experiencia) y el número de sesiones de apoyo a la prejubilación de cada jugador (promedio = 1.63, SD = 0,84).

Resultados

El conjunto de datos incluía un total de 28.516 observaciones de selección de rendimiento para 632 jugadores (edad promedio en 2016 = 23,84, desviación estandar (DE) = 4,26; número promedio de años de antigüedad en el equipo en 2016 = 2,52, DE = 3,02; número promedio de años de antigüedad profesional en 2016 = 4,02, DE = 4,01). Se concluyó que la participación en la planificación de la prejubilación estaba estrechamente relacionada con cada una de las medidas de rendimiento: selección en el equipo ($X^2 = 112,18$, $p < 0,01$), antigüedad en el equipo ($r_b = 0,48$, $p < 0,01$), y antigüedad profesional ($r_b = 0,52$, $p < 0,01$). También se observó una relación significativa entre la participación en la planificación de la prejubilación y el número de sesiones de apoyo a la prejubilación ($r_b = 0,81$, $p < 0,001$) y la experiencia del orientador profesional ($X^2 = 456,12$, $p < 0,001$).

También se probaron análisis de regresión lineales y logísticos a raíz de transformaciones de variable importantes. Estos resultados revelaron que participar en la planificación de la prejubilación se asociaba positivamente a la selección en el equipo ($F = 6,94$, $p = 0,008$, $R^2 = 0,19$), la antigüedad en el equipo ($F = 16,58$, $p < 0,01$, $R^2 = 0,23$) y la antigüedad profesional ($F = 28,57$, $p < 0,01$, $R^2 = 0,27$). Se realizaron tests de Sobel para analizar si la experiencia del orientador profesional y el número de sesiones de apoyo podían explicar el impacto de la planificación de la prejubilación en el rendimiento. Se obtuvieron resultados significativos ($p < 0,05$) en cuanto a la experiencia del orientador profesional (selección en el equipo: $z = 2,21$; y la antigüedad en el equipo: $z = 2,07$) y el número de sesiones de apoyo (selección en el equipo: $z = 1,98$; y antigüedad en el equipo: $z = 3,22$).

Debate

El objetivo de este estudio era analizar si la planificación de la retirada del deporte podía mejorar el rendimiento deportivo. Al examinar relaciones entre las variables del estudio, se observó que un nivel de participación superior en la planificación de la transición profesional se asociaba a la selección en el equipo, siempre y cuando fuera posible (es decir, no lesionado, suspendido ni en descanso), al número de años de contrato en el equipo, al número de años jugando en general, a la experiencia del orientador profesional y al número de sesiones de apoyo. Los resultados respaldan las conclusiones de Topa & Valero (2017) por las cuales la amenaza de un episodio de pérdida de recursos puede ejercer un impacto positivo en la planificación de la prejubilación.

Análisis posteriores revelaron el modo en que una mayor participación en la planificación de la transición profesional permitía prever la selección en el equipo, la antigüedad en el equipo y la antigüedad profesional. Estos resultados pueden explicarse en parte por la teoría de disonancia cognitiva, dado que participar en la planificación de la prejubilación puede atenuar dicha disonancia, permitiendo dedicar más tiempo al rendimiento deportivo. Estudios anteriores (p. ej., North & Lavallee, 2004) mostraron que, si muchos deportistas se resisten a participar en programas de prejubilación a los que tienen acceso, posiblemente se deba a la percepción de que un compromiso de esta índole

podría suponer una distracción en su rendimiento deportivo (Petitpas et al., 1992). En este estudio, algunos indicios dejaban entrever que se habían modificado las incoherencias que generalmente podían influir en los deportistas profesionales para no participar en la planificación de la prejubilación. El valor que los jugadores conceden a la planificación de la prejubilación parece ser mayor que las presiones que les incitan a centrarse exclusivamente en el rendimiento deportivo (véase Festinger, 1957), quizá debido a la experiencia del orientador profesional y al número de sesiones de apoyo. Se observó que la experiencia del orientador profesional explicaba la relación tan significativa entre participar en la planificación de la transición profesional y la selección en el equipo y la antigüedad en el equipo, y se pudo constatar que el número de sesiones de apoyo explicaba la relación significativa entre la participación en la planificación de la transición profesional y la selección en el equipo y la antigüedad en el equipo.

Al aplicar el proceso de los ciclos de pérdidas y ganancias de recursos entre los deportistas profesionales, este estudio amplía la teoría COR de Hobfoll (2002) a la jubilación en un contexto deportivo. Los hallazgos también sustentan la teoría COR, dado que los deportistas profesionales que decidieron implicarse en la planificación de la prejubilación invirtieron en recursos para limitar las posibles pérdidas. De conformidad con la paradoja de las ganancias de Hobfoll (2012), las ganancias de recursos habrían aumentado a medida que hubieran aumentado las circunstancias de pérdida. En este estudio, se consideraba que los individuos estaban implicados en la planificación de la prejubilación si su nivel de Determinación profesional (es decir, explorando opciones o decidido) y Planificación profesional (es decir, acción o mantenimiento) se encontraban en fases avanzadas. Las repercusiones de los cambios en la inversión de recursos se observan en los datos de rendimiento del individuo, del equipo y de la trayectoria profesional en su globalidad. Cuando los individuos hubieran acumulado recursos al planificar su jubilación, habrían tenido más posibilidades de acumular recursos adicionales gracias a espirales de ganancias. Del mismo modo que Ennis et al. (2000), esto habría permitido a los deportistas compensar mejor las pérdidas y, por consiguiente, estimular otras ganancias de recursos. Los futuros investigadores deberían tener en cuenta el papel que desempeña el tiempo en la dinámica de inversión en recursos. Este aspecto temporal puede adoptar muchas formas, desde el intervalo de tiempo durante el que se pierden o ganan recursos, pasando por la duración de los periodos de recuperación necesarios para adquirir nuevos recursos, hasta el tiempo específico para que un recurso esté disponible en relación con el momento de pérdida del mismo (Hobfoll et al., 2018, p. 114).

En términos de limitaciones de estudio, cada oportunidad de selección del rendimiento durante las tres temporadas se tuvo en cuenta de forma individual, en vez de adoptar un diseño de medidas reiteradas. Además, la evaluación de la participación en la planificación de la prejubilación fue realizada por profesionales de transición de carrera con diferentes niveles de experiencia. Si bien las estimaciones fueron respaldadas por teorías de toma de decisiones profesionales (Gordon, 1998; Prochaska & DiClemente, 1992), es posible que orientadores profesionales menos experimentados no fueran tan precisos a la hora de evaluar la determinación profesional y/o la planificación profesional. Asimismo, los datos de este estudio solo incluían al sexo masculino en un deporte profesional (National Rugby League).

Los resultados de este estudio pueden tener implicaciones a la hora de ofrecer programas de transición de carrera a deportistas profesionales. Muchos deportistas experimentan sentimientos de pérdida después de retirarse del deporte. Los deportistas que reciben un apoyo eficaz por parte de los orientadores a la hora de prepararlos para este episodio de pérdida de recursos pueden obtener una posible ventaja competitiva en su actividad deportiva. Los equipos también pueden salir beneficiados al mantener a deportistas en el sistema durante más tiempo, de forma paralela al propio deporte. Estos impactos inducidos pueden producirse cuando el valor que los jugadores atribuyen a la planificación de su prejubilación es superior a la presión de centrarse exclusivamente en el rendimiento deportivo. Por consiguiente, es importante que los jugadores, entrenadores y directivos que tienen la idea preconcebida de que participar en la planificación de la prejubilación es tiempo perdido, comprendan las ventajas positivas en relación con la selección en el equipo, la antigüedad en el equipo y la antigüedad profesional.

Notas sobre el colaborador

David Lavalley, es catedrático en la School of Social and Health Sciences de la Abertay University, Reino Unido, y catedrático adjunto en la University of Limerick, Irlanda.

ORCID

David Lavalley <http://orcid.org/0000-0002-3829-293X>

Referencias

- Ennis, N. E., Hobfoll, S. E., & Schroder, K. E. E. (2000). Money doesn't talk, it swears: How economic stress and resistance resources impact inner-city women's depressive mood. *American Journal of Community Psychology*, 28(2), 149–173. doi:10.1023/A:1005183100610
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Ford, I. W., & Gordon, S. (1999). Coping with sport injury: Resource loss and the role of social support. *Journal of Personal and Interpersonal Loss*, 4(3), 243–256. doi:10.1080/10811449908409733
- Gordon, V. N. (1998). Career decidedness types: A literature review. *The Career Development Quarterly*, 46(4), 386–403. doi:10.1002/j.2161-0045.1998.tb00715.x
- Grove, J. R., Lavalley, D., Gordon, S., & Harvey, J. H. (1998). Account-making: a model for understanding and resolving distressful reactions to retirement from sport. *Sport Psychologist*, 12, 12(1), 52–67. doi:10.1123/tsp.12.1.52
- Harvey, J. H. (1996). *Embracing their memory: Loss and the social psychology of storytelling*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. doi:10.1037/1089-2680.6.4.307
- Hobfoll, S. E. (2012). Conservation of resources and disaster in cultural context: The caravans and passageways for resources. *Psychiatry: Interpersonal and Biological Processes*, 75(3), 227–231. doi:10.1521/psyc.2012.75.3.227

- Hobfoll, S., Halbesleben, J., Neveu, J., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. doi: [10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640)
- North, J., & Lavallee, D. (2004). An investigation of potential users of career transition services in the United Kingdom. *Psychology of Sport and Exercise*, 5(1), 77–84. doi: [10.1016/S1469-0292\(02\)00051-1](https://doi.org/10.1016/S1469-0292(02)00051-1) JOURNAL OF LOSS AND TRAUMA 7
- Park, S., Lavallee, D., & Tod, D. (2013). Athletes' career transition out of sport: A systematic review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 6(1), 22–53. doi: [10.1080/1750984X.2012.687053](https://doi.org/10.1080/1750984X.2012.687053)
- Petitpas, A., Danish, S., McKelvain, R., & Murphy, S. (1992). A career assistance program for elite athletes. *Journal of Counseling & Development*, 70(3), 383–386. doi:[10.1002/j.1556-6676.1992.tb01620.x](https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1992.tb01620.x)
- Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1992). In search of the structure of change. In Y. Klar (Ed.), *Self-change: Social psychological and clinical perspectives* (pp. 87–114). New York: Springer.
- Topa, G., & Valero, E. (2017). Preparing for retirement: how self-efficacy and resource threats contribute to retirees' satisfaction, depression, and losses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 811–827. doi: [10.1080/1359432X.2017.1375910](https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1375910)
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204–213. doi:[10.1037/a0022414](https://doi.org/10.1037/a0022414)
- Wendling, E., Kellison, T. B., & Sagas, M. (2018). A conceptual examination of college athletes' role conflict through the lens of conservation of resources theory. *Quest*, 70(1), 28–47. doi:[10.1080/00336297.2017.1333437](https://doi.org/10.1080/00336297.2017.1333437)