

Artículo

Del césped al banquillo: trayectorias de futbolistas semiprofesionales en su transición de jugar a entrenar

Maria Cosin Miguel¹, Saul Alcaraz²  y Yago Ramis² 

¹ Departamento de Psicología del Villarreal C.F., Vila-real, Castellón, España.

² Instituto de Investigación del Deporte de la Universitat Autònoma de Barcelona (IRE-UAB), España.

ARTICLE INFO

Recibido: Octubre 18, 2022
Aceptado: Noviembre 30, 2022

Palabras clave:

Transición
Trayectoria
Carrera dual
Deportista a entrenador/a
Fútbol
Deportista semiprofesional.

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es explorar de manera retrospectiva el proceso de transición y las trayectorias de futbolistas semiprofesionales hacia el rol de entrenador/a. Se realizaron nueve entrevistas semiestructuradas con entrenadores/as de fútbol. Con el propósito de dar una visión global del proceso de transición, el guion de entrevista y el posterior análisis temático tuvieron en cuenta los seis niveles de desarrollo del modelo holístico de carrera deportiva (Wylleman et al., 2013). Los resultados muestran la existencia de tres etapas en esta transición: (a) el sueño se aleja, (b) la llamada, (c) el banquillo; y un tema central más estructural el cuál aparece a lo largo de las tres etapas: (d) trayectoria multidimensional. Los y las participantes siguen modelos de trayectoria poco llamativas, pero seguras y adaptativas, en cuanto a tener otras opciones profesionales o dedicarse a otras esferas vitales como la familia. Hacer visibles estas trayectorias podrá ayudar a que clubes, sindicatos, federaciones e instituciones políticas puedan proporcionar los recursos formativos necesarios para facilitar la compaginación en esta vía.

From pitch to bench: Trajectories of semi-professional soccer players in their transition from playing to coaching

ABSTRACT

The aim of this paper is to explore retrospectively the transition process and trajectories of semi-professional soccer players into the role of coach. Nine semi-structured interviews were conducted with soccer coaches. In order to provide a more global view of such transition process, the interview guide and the subsequent thematic analysis were based on the six levels of the holistic developmental career model (Wylleman et al., 2013). Our results show the existence of three stages in this transition: (a) the dream drifts away, (b) the call, (c) the bench; and a more structural central theme that appears throughout the three stages: (d) multidimensional trajectory. Participants follow trajectory that are unremarkable, but safe and adaptive, and report that it allows them to have more vocational options or to devote themselves to other spheres of life such as family. Making these trajectories visible may help clubs, unions, federations and political institutions to provide the necessary educational resources to facilitate reconciliation during this transition.

Keywords:

Transition
Trajectory
Dual career
Athlete to coach
Football
Semi-professional athlete

Cuando imaginamos una carrera deportiva de éxito tendemos a visualizar una historia en la que el o la deportista llega al alto rendimiento en su deporte ganando títulos y competiciones. Sin embargo, esta visión esconde otras historias exitosas de deportistas con talento que, a pesar de tener una carrera menos exitosa en cuanto a resultados, desarrollan una carrera académica alternativa o que, sin haber llegado a la élite optan más adelante por una carrera profesional con un cargo técnico o directivo en el deporte. Como ejemplo anecdótico, Alessio Lisci, entrenador consolidado en La Liga Santander, fue antes jugador a nivel semiprofesional en la liga italiana y a pesar de no destacar en esta faceta, complementó su carrera como jugador con la preparación universitaria que, a la postre, le permitiría dirigir los entrenamientos (Camacho, 2021). Su historia de transición, siguiendo una vía tradicional de cursos y evaluaciones progresivas para su desarrollo como entrenador, posiblemente arrastre dificultades, desafíos y situaciones críticas naturales de la propia transición a entrenador/a en el alto rendimiento. Sin embargo, su historia ya empieza a servir de inspiración para muchas personas con talento que como él desarrollan carreras de éxito dentro del deporte sin haber desarrollado carreras en el alto rendimiento como futbolistas.

La transición de deportista a entrenador se produce de manera natural en todo el mundo y en todos los deportes (Blackett, Evans y Piggott, 2018; Chroni y Dieffenbach, 2022; Kavanagh, 2010), pero los escasos conocimientos que tenemos sobre ella nos limitan a la hora de proporcionar preparación y apoyo a quienes la experimentan (Chroni, Pettersen y Dieffenbach, 2020). Concretamente, en el presente estudio nos centraremos en investigar las trayectorias de futbolistas con talento que han desarrollado una transición desde futbolistas semiprofesionales hasta convertirse en entrenadores.

En general, el carácter semiprofesional está asociado a la necesidad de buscar otras fuentes de ingresos económicos más allá de la actividad deportiva que deberá compaginarse con otra actividad académica y/o profesional ya que sus carreras no permiten generar ahorros significativos. También se relaciona con contratos más precarios acarreado menor capacidad de planificación deportiva y laboral. Académicamente este tipo de deportistas presenta un perfil de mayor formación en comparación con deportistas profesionales. Además, para entrenar deben obtener el título que acredita que poseen las competencias formativas y prácticas, y pueden hacerlo a partir de los diferentes itinerarios que aparecen en la figura 1.

Por un lado, la vía rápida (*fast track*) que ofrece, en el caso español, la Real Federación Española de Fútbol. Esta vía está reservada para aquellos ex-jugadores profesionales que quieran

adquirir las competencias de formación y prácticas necesarias para ser entrenadores desde una versión de acreditación que puede completarse en dos años. Por otro lado, la vía tradicional coordinada desde las federaciones nacionales está abierta a cualquier tipo de candidato que quiera acreditarse para entrenar legalmente. Esta vía a su vez tiene dos itinerarios más; el itinerario federativo, que puede realizarse en cuatro años y, por otro lado, el itinerario académico que es gestionado desde la Consejería de Educación y se obtiene a partir de la admisión al Ciclo Formativo de grado medio (con dos cursos académicos) y después de grado superior (con un solo curso académico), completarlo supone un total de tres años. Ambas vías se caracterizan por una formación de varios cursos, aunque la vía rápida por el itinerario federativo es de menor duración ya que elimina la licencia UEFA C y unifica las licencias UEFA B y la UEFA A en un curso intensivo. Como resultado, la vía tradicional incluye cursos más largos, más exigentes y con una mayor demanda de nivel (técnico, táctico, metodológico y físico) de las habilidades específicas del deporte (Blackett, Evans y Piggott, 2017; Rynne, 2014).

Con respecto a este tipo de carreras, con dos focos principales, en la que los futbolistas no se dedican exclusivamente a su deporte y deben compatibilizarlas con una actividad académica o profesional alternativa se la conoce como carrera dual (CD; Stambulova y Wylleman, 2015). Actualmente, la perspectiva predominante en el estudio de la CD es la que parte del Modelo Holístico de Carrera Deportiva (HACM; Wylleman, Reints y De Knop, 2013; Wylleman, 2019) que refleja: (a) un enfoque centrado en el concepto de carrera global y el desarrollo de la persona como un todo; (b) la naturaleza concurrente, interactiva y recíproca del desarrollo de la persona a través de seis dimensiones (deportiva, psicológica, psicosocial, académico-profesional, económica y legal); y (c) las transiciones normativas entre cada una de las cuatro etapas de desarrollo deportivo (iniciación, desarrollo, maestría y retirada).

Nos referimos a *transición* desde la perspectiva de Schlossberg (1981) que define el término como ‘un evento o no-evento que lleva a un cambio en los supuestos sobre uno mismo y el mundo, lo cual requiere un cambio correspondiente en sus comportamientos y relaciones’ (pág. 5). Así, las transiciones que se producen por norma y son predecibles en la carrera deportiva se denominan transiciones normativas (por ejemplo, la entrada a la universidad, la retirada deportiva). Las transiciones que no son predecibles se denominan transiciones no normativas (por ejemplo, como consecuencia de una lesión, o un parón por pandemia mundial).

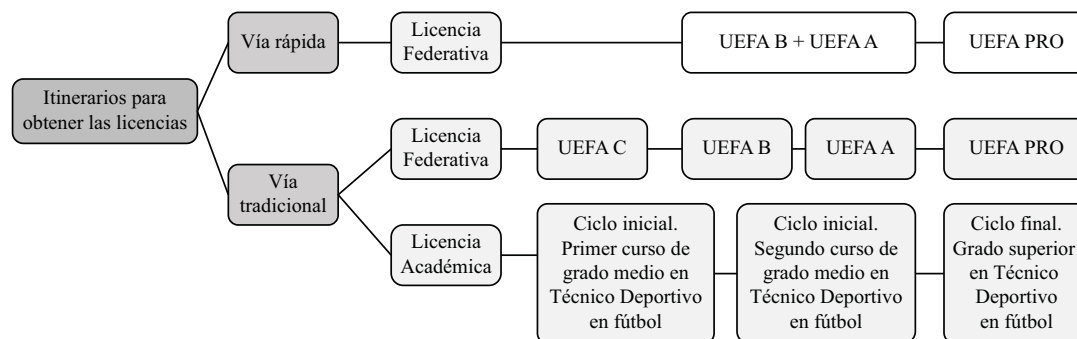


Figura 1. Itinerarios disponibles para obtener las licencias de entrenador de fútbol.

Estas aproximaciones holísticas, junto con el Modelo de Trayectorias de Carrera Deportiva propuesto por el Grupo de Estudios de Psicología del Deporte (GEPE) permitirá llegar a las transiciones por las que pasa un entrenador que sigue una carrera dual, considerando los aspectos que influyen de un nivel al otro (Pallarés, Azócar, Torregrossa et al., 2011; Torregrossa, Chamorro, Prato y Ramis, 2020; Torregrossa, Pallarés, Chamorro et al., 2017). Este modelo plantea cuatro tipos diferentes de trayectorias seguidas por deportistas durante sus carreras: (a) la trayectoria lineal, en la que existe una dedicación exclusiva al deporte (por ejemplo, dedicarse exclusivamente a ser futbolista); (b) la trayectoria paralela, en la que se prioriza por igual deporte y educación o trabajo (por ejemplo, ir a la universidad por las mañanas y entrenar por las tardes); (c) la trayectoria convergente, en la que se prioriza el deporte, pero se compatibiliza con un trabajo alternativo y/o con educación vinculados al deporte; las dos dimensiones tienden a combinarse de manera positiva (por ejemplo, competir a alto nivel y estudiar el Grado de Ciencias del Deporte); y (d) la trayectoria divergente, más habitual en el deporte femenino, donde la deportista se ve obligada a escoger entre el deporte o los estudios porque las dos dimensiones se interfieren mutuamente y progresivamente acaban obligando a escoger entre una y otra (por ejemplo, entre el deporte de élite no profesional y una carrera universitaria demandante). Una persona puede pasar de un tipo de trayectoria a otro en distintos momentos del desarrollo de su carrera.

El concepto de carrera holística (Wylleman, 2019) nos permite interpretar de manera inclusiva tanto la etapa como futbolista como la de entrenador como partes de un mismo continuo. Sin embargo, en la transición de jugar a entrenar en el fútbol cabe tener en cuenta la complejidad que implica un proceso de retirada como deportista, y una asunción de un nuevo rol con presión de ajuste y rendimiento alto exigido, tal como plantean Chroni y sus colaboradores (2020). Esta autora plantea un Modelo Empírico Ajustado a la Trayectoria de la Transición de Deportista a Entrenador en deportes de invierno con tres fases: (a) el cambio de carrera, se refiere al momento de transición que conlleva la adaptación a la vida después del deporte desde la salida de la carrera deportiva hasta la entrada como entrenadores; (b) la reidentificación, relacionada con el salto incierto e impreciso de deportista a entrenador que incluye una fase denominada “ya no y todavía no” en la transición que refleja la renuncia a una identidad previa sin haber consolidado aún la nueva; y (c) el desarrollo profesional, que contiene aspectos sobre lo que hace crecer a los entrenadores profesionalmente e incluye los principales desafíos y facilitadores. Este modelo ayuda a comprender el panorama general de la experiencia de transición de deportistas de élite profesional que inician sus carreras como entrenadores directamente después de haber terminado su carrera deportiva. El modelo está planteado de manera genérica por lo que sus fases se consideran normativas y muestran la transición entre ellas de manera lineal. No obstante, al tratarse de un modelo reciente, es necesario evaluar su concordancia en distintos contextos y deportes.

Hasta la fecha la vía tradicional de acceso para entrenadores es una trayectoria poco estudiada que va despertando un creciente interés en la literatura (Chroni et al., 2020; Torregrossa et al., 2020). Así, teniendo en cuenta las diversas realidades que se combinan en el fútbol a partir de los contratos, el género, la compatibilización con otras actividades o las otras fuentes de ingresos, el objetivo de este estudio es explorar de manera retrospectiva las

trayectorias deportivas y fases por las que transitaron futbolistas semiprofesionales hacia el rol de entrenador.

Método

Abordamos el estudio desde el paradigma del realismo crítico (realismo ontológico y constructivismo epistemológico). Es decir, entendemos que existe una realidad externa y objetiva, que puede ser conocida, evaluada y estudiada porque se manifiesta a través del discurso de los participantes, pero nunca podrá ser comprendida en su totalidad debido a la existencia de factores inaccesibles (Tamminen y Poucher, 2020; Smith y Sparkes, 2020).

Participantes

Participaron nueve personas (seis entrenadores y tres entrenadoras), de entre 26 y 42 años ($M = 33'56$; $DT = 4'92$). Para determinar los participantes, los criterios de inclusión fueron: (1) entrenadores y entrenadoras en activo, que (2) llegaron a ser futbolistas a nivel semiprofesional, entendiéndose como tal que alcanzaron la categoría máxima de 2ª B en fútbol masculino o de fútbol femenino en un equipo semiprofesional. Los criterios de exclusión fueron: (1) haber tenido ficha como futbolista profesional y (2) haber recibido la formación reglada por la vía rápida (Real Federación Española de Fútbol, 2020). En la tabla 1 se presentan las características de los participantes que se tuvieron en cuenta.

Procedimiento

Para la entrevista semiestructurada se elaboró un guion ajustado a los aspectos centrales de la carrera deportiva de los participantes y que tenía en cuenta los seis niveles del HACM (Wylleman, 2019; Wylleman y Lavallee, 2004). De esta forma se consideraron cinco temas: (a) descripción de la carrera deportiva; (b) desarrollo de la retirada como futbolista; (c) desarrollo de la transición al rol de entrenador; (d) formación reglada necesaria para entrenar, reflexionando sobre las diferentes formas de llegar a ser entrenador; y (e) barreras/desafíos y facilitadores durante el desarrollo de su carrera. Los tres primeros apartados del guion, comprendía temas como las motivaciones en cada momento (en el inicio, la retirada y la transición), las fuentes de apoyo a lo largo de la etapa, la compatibilización de roles y espacios (profesional/académico-deportivo-personal), nivel de planificación, así como situación económica, indagando sobre los tipos de contratos y otras fuentes de ingresos o profundizando sobre aspectos a nivel legal relacionados con la administración pública.

Para la realización de las entrevistas, la primera autora invitó a las personas que participaron en el proyecto de investigación, así se les informó sobre el objetivo, el procedimiento general y carácter voluntario de participar en él. Al comunicar su interés y antes de iniciar la primera entrevista, se explicó nuevamente los objetivos del estudio y firmaron el consentimiento informado. Las nueve entrevistas se realizaron de manera virtual y sincrónica a través de la plataforma ZOOM. Tres de ellas se realizaron entre junio y octubre de 2020 y las otras seis entre octubre de 2021 y febrero de 2022. Las entrevistas duraron entre 49 y 85 minutos, y cada una de ellas fue grabada en audio y vídeo, y transcrita usando *verbatim*. Las transcripciones se editaron siguiendo los parámetros de transcripción de Gail Jefferson (Bassi Follari, 2015; Jefferson, 1984).

Tabla 1.
Características de los/las participantes.

| Participantes | Licencia | Dedicación | Años entrenando | Categoría entrenador/a | Max. categoría futbolista | Edad de retirada | Edad actual |
|---------------|-------------------|------------|-----------------|----------------------------|---------------------------|------------------|-------------|
| Gloria | UEFA PRO | T. Parcial | 11 | Juvenil D.H. | 2º División-B | 24 | 32 |
| Carlos | UEFA A | T. Compl. | 7 | Cadete Autonom. Masculina | 2º División-B | 26 | 33 |
| Manolo | UEFA B | T. Parcial | 14 | Juvenil D.H. Masculina | 3ª División | 25 | 37 |
| Lucía | UEFA B | T. Parcial | 6 | Preferente Femenina | Juvenil Preferen. | 20 | 27 |
| Alejandro | Grado Superior | T. Parcial | 13 | Juvenil Nacional Masculina | Juvenil Preferen. | 20 | 32 |
| Gonzalo | Grado Superior | T. Parcial | 12 | Infantil Femenina | 3ª División | 28 | 39 |
| Rosa | Grado Superior | T. Compl. | 11 | Juvenil D.H. Masculina | 3ª División | 23 | 34 |
| Borja | Grado Superior | T. Compl. | 8 | 1ª Iberdrola | Regional Prefer. | 25 | 26 |
| Pau | 2º curso G. Medio | T. Parcial | 14 | Alevín Femenina | 3ª División | 24 | 42 |

Análisis de datos

Se realizó un análisis de contenido, combinando aproximaciones deductivas e inductivas, con la intención de identificar temas y patrones comunes en las entrevistas (Patton, 2002). Para empezar, la primera autora hizo una lectura activa y atenta de las nueve transcripciones varias veces para familiarizarse con los datos. En segundo lugar, los tres autores registraron las ideas, impresiones y reflexiones generales que promovía el contenido de las tres primeras entrevistas. Este proceso se repitió para cada entrevista hasta llegar a las nueve; a continuación, los tres autores comprobaron las similitudes de las experiencias de los entrenadores. En tercer lugar, la primera autora participó en reuniones virtuales con otros expertos en análisis temático que actuaron como *amigos críticos*, con el fin de generar reflexiones sobre el análisis realizado hasta el momento. En cuarto lugar, los tres autores realizaron una lista de etapas y temas de las experiencias de los entrenadores durante la transición. Finalmente, todos los autores revisaron el listado y discutieron los temas que iban dentro de cada etapa y de ahí también apareció el tema central representado en todas las etapas de la trayectoria.

Resultados

Los resultados se presentan en tres etapas que muestran matices específicos de las etapas cronológicas: (a) *el sueño se aleja*, (b) *la llamada*, (c) *el banquillo*; y un tema transversal de corte más estructural el cuál aparece de manera significativa a lo largo de las tres etapas: (d) *trayectoria multidimensional*. Está representación de los datos con las etapas y el tema central, engloba las experiencias de futbolistas semiprofesionales que siguieron una trayectoria por la vía tradicional hasta la asunción del rol de entrenadores o entrenadoras

El sueño se aleja

Es la primera fase de la transición, en la que los y las participantes se identifican exclusivamente como futbolistas, se produce un proceso de reconocimiento de que las expectativas que podían tener en este rol no se van a producir. Su carrera en el fútbol y la posibilidad de acceder al nivel profesional se antoja improbable y llega el momento de replantearse alternativas. Tarde o temprano este momento de pérdida ocurre para todos los participantes en algún momento de sus carreras, y la mayoría se va dando cuenta de manera paulatina con señales que aparecen mientras continúan

jugando, como es el caso de Alejandro: *“Yo jugaba a nivel amateur, eso me hizo ser consciente de que mi nivel como jugador era flojo y que no tenía nivel para dedicarme profesionalmente”*. Son menos los casos, pero también encontramos quienes entran en esta fase de manera más brusca como es el caso de Lucía, que se vio obligada a renunciar a su futuro como jugadora profesional: *“Por la lesión me invitaron a salir y recuerdo que ese verano lo pasé muy mal. Tienes que dejarlo por salud, pero quieres mantenerte”*.

Las diferentes señales que propician esta fase, favorecieron a que tomaran distintas decisiones relacionadas con la compaginación de otros espacios: *“valoré en aquel momento de mi vida no iba a depender del fútbol, que tenía que seguir estudiando”* (Pau). Así se observa que las familias tuvieron un papel fundamental en términos de apoyo y asesoramiento, transmitiendo los principales valores dirigidos a la importancia de la formación y el esfuerzo que son requeridos para compaginar la práctica deportiva con los estudios: *“Mis padres eran los únicos que me decían de hacer cosas para el mañana, en esos momentos no existía gente que a nivel de orientación profesional te asesorará”* (Carlos).

La llamada

“Empiezas a hacerte entrenador cuando la posibilidad de hacer carrera como futbolista queda lejos y quieres transmitir todo lo que ya sabes” (Manolo).

Con esta etapa nos referimos al momento en el que los participantes empiezan la carrera de entrenador. Este momento aparece en la mayoría de los casos como una llamada que por lo general llega por la vocación de realizar algún rol dentro de su deporte (por ejemplo, entrenadores, preparadores físicos): *“Yo hablaba mucho de fútbol con mi entrenador cuando era cadete, y gracias a esas conversaciones me di cuenta que quería ser entrenador, pero no sabía cuándo”* (Manolo). Se puede señalar que tanto para los que tenían vocación como para los que les vino de casualidad, la oportunidad llega cuando una tercera persona les brinda la oportunidad de iniciarse en el rol (por ejemplo, un ex-entrenador quiere que le acompañe, el padre pide ayuda alguna tarde, un equipo necesita un preparador físico). Desde la perspectiva del género, esta persona siempre es un hombre en una posición de autoridad. Tal y como explica Lucía, este momento se percibe como otra opción de poder dedicarse profesionalmente a su deporte: *“el primer entrenador me brindó la oportunidad de acompañarle y fue como un alivio que me hizo motivarme un poquito a empezar a formarme de cara a los banquillos”*.

En todos los participantes, los inicios se dieron a niveles re-creativos. Complementariamente, para Lucía, Pau, Carlos, Rosa y Alejandro el inicio en el rol se da después de la retirada, y en cambio para Gloria, Borja, Gonzalo y Manolo lo combinan durante años con el rol de futbolistas. En todos los casos vemos que existe una tendencia, tanto de hombres como de mujeres, de seguir los pasos de modelos ejercidos por hombres, que influyen a la hora de verse atraídos por este rol (por ejemplo, padres, entrenadores, profesores del instituto). En este sentido, Alejandro comenta: *“Es complicado porque en la tele ves que los entrenadores son exjugadores, pero tuve un profesor que también trabajaba de entrenador y preparador físico, y supe que para trabajar en el fútbol no tienes por qué haber sido jugador profesional”*. Modelos de trayectoria como el ejemplo de Alejandro, fomentan que las personas que ya han iniciado una carrera universitaria no renuncien del todo a la posibilidad de desarrollar una carrera como entrenador y entrenadora. De ahí que encontremos que los participantes realicen sus estudios universitarios, normalmente relacionados con el ámbito de la educación (tales como Magisterio o Educación Infantil) o con deporte y/o salud (como Ciencias del Deporte, Fisioterapia, o Periodismo deportivo), favoreciendo la adquisición de conocimientos relevantes en el desempeño del rol. Sin embargo, por lo general las primeras experiencias se inician sin contar con una licencia oficial que le permita entrenar. Esto nos indica la existencia de cierta precariedad en la toma de decisiones y también en los contratos durante los inicios: *“Entrenaba a tres equipos haciendo muchas horas y ganaba en total unos 800 euros”* (Rosa).

A pesar de la baja remuneración económica, los entrenadores sienten la necesidad de empezar a crecer profesionalmente y movilizan recursos y energía en aquellas acciones que les hacen progresar. Si apelamos a un ejemplo, encontramos casos como el de Manolo que a pesar de no saber si pueden dedicarse profesionalmente empiezan por la vía tradicional a obtener las licencias de entrenador, aun sabiendo que esto le obliga a tener que conciliar los distintos espacios, invertir grandes costes de dinero en comparación a sus salarios de entrenador y dedicar tres o cuatro años de sus carreras en seguir formándose hasta poder obtener todas las licencias. Manolo señala: *“No nos pedían titulación, pero una vez entré en el club de Primera División empecé la formación”*. Además, desde un punto de vista legal, también tienen que renunciar a continuar como futbolistas, ya que es incompatible tener dos fichas federativas, tal y como Rosa lo explica: *“Lo dejé nada más acabar la carrera porque ya quería ser entrenadora y era incompatible tener ficha de jugadora y entrenadora, entonces decidí ser entrenadora”*.

El banquillo

Esta etapa explica el momento en el que las personas que participaron en el estudio, ya se identificaron completamente con el rol y crecen profesionalmente. A pesar de ello, las personas que pretenden desarrollar una carrera profesional en el ámbito de los entrenamientos suelen tener que aceptar condiciones de trabajo precarias. Seis de los nueve entrenadores que participaron, tienen contratos a tiempo parcial, hecho que, los lleva generalmente a compaginar su trabajo de entrenador con otras profesiones dentro o fuera del deporte. La mayoría tienen la necesidad de seguir enganchados al fútbol, aunque priorizan los otros trabajos por ser su principal ingreso económico. Gonzalo comenta: *“Al final mi primer trabajo es la tienda, que es lo que me da de comer, y puedo permitirme que el fútbol sea algo más que un hobby”*.

Aunque transitar la vía tradicional de acceso a las licencias supone beneficiarse de ciertas ayudas para realizar de la formación reglada como entrenador, estas se dan bajo dos condiciones muy concretas: (a) permite convalidar créditos cuando se ha finalizado una carrera universitaria y esta esté relacionada con las Ciencias del Deporte; (b) o si pertenecen a la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE), entidad que proporcionaba las ayudas, y realizas la formación siendo futbolista. Estas ayudas dentro de la transición por la vía tradicional, podría suponer menor tiempo y dinero o en algunos casos la eliminación de las pruebas físicas para realizar dicha formación. No obstante, la realidad es que solo dos de nuestros participantes, Carlos y Alejandro pudieron disponer de estas ayudas siendo la gran mayoría los que no logran acceder a ellas. Todo esto, junto con las precarias condiciones en sus puestos de trabajo acarrea que la mayoría no termine la formación reglada, *“Tengo hasta el UEFA B. No tengo necesidad de sacarme ahora el UEFA PRO, si no hay ningún equipo que me vaya a contratar con esa categoría y los cursos de federación son carísimos”*.

Aunque son minoría, nuestro estudio también recoge tres ejemplos que se dedican a tiempo completo a ser entrenadores y entrenadoras (Rosa, Carlos, y Borja) y, aun así, también expresan inseguridad respecto a su futuro. Carlos plantea: *“Llevo cuatro años con contrato profesional a tiempo completo, el sueldo te da para vivir, pero son contratos por año y eso me mantiene en alerta para seguir abriéndome otras alternativas profesionales”*. Cuando preguntamos sobre otras formas de crecer en el rol de entrenador exponen que los contactos y el cuidado las relaciones dentro en el fútbol es importantísimo. Por ejemplo, Alejandro dice: *“Las oportunidades salen si te conocen. Un coordinador de cantera profesional piensa en el amigo que cubre el perfil y no busca a otro entrenador”*.

Algunos se replantean su profesión de entrenador en el momento que deciden crear una familia, ya que los distintos espacios entran en conflicto y las prioridades cambian, esto explica por qué muchos frenan su progreso profesional dentro del deporte y deciden que la prioridad ya no es crecer profesionalmente como entrenadores sino la crianza de los hijos y la profesión alternativa que les permite ser estables económicamente. Este mensaje es expresado por parte de ambos géneros, Manolo dice: *“Mi pareja y yo nos quedamos embarazados, mi situación iba a cambiar radicalmente y las prioridades también cambiaron. En ese momento estaba inscrito en el UEFA-A, pero lo dejé”*, y Rosa en la misma línea comenta: *“Mi pareja y yo estamos valorando la opción de quedarme embarazada de nuevo y tirar ya con todo a nivel familiar y luego pues volverme a centrar más en lo profesional”*. La maternidad y paternidad afecta en la decisión de dedicarse profesionalmente a ello e interfieren en la continuidad en el rol: *“Hace cinco años quería ser entrenadora en primera división y sacrificar todo para serlo, pero ahora me veo en cinco años siendo madre de familia y entrenando a un equipo a media jornada, seguir enganchada, pero sin dedicarle tanto tiempo”* (Rosa).

Trayectoria multidimensional

Tal y como se describe a lo largo de las tres etapas, esta transición implica ver distintas señales que anuncian que el sueño como futbolista se aleja, y mientras éste toma distancia, los futuros entrenadores van asumiendo poco a poco otro tipo de responsabilidades que les permiten desarrollar otras trayectorias. La conciliación equilibrada entre los distintos espacios, es un

elemento clave a lo largo de toda la trayectoria que requiere esfuerzo y muchas horas de dedicación fomentando la toma de decisiones y la búsqueda de recursos continua para poder compatibilizar según la prioridad. Además, permite desarrollar roles flexibles y adaptativos, así como también desarrollar ciertas competencias (por ejemplo, organización y planificación del tiempo) que les ayuda en la compaginación durante la transición: *“Me gusta tener orden, por ejemplo con la planificación de la semana tanto en el colegio como en el fútbol, esto me ha ayudado desde pequeño”* (Manolo). Así mismo, hemos observado que, en general, las personas que participaron son profesionales muy formados: *“soy licenciada en CAFE, hice tres años y medio de fisio, he acabado el UEFA Pro, también hice el grado medio en fútbol y me sacaré este año un grado superior para ejercer como profe”* (Gloria). Gracias a la amplia formación continua y profesional, los entrenadores tienen más opciones profesionales cuando sus carreras como entrenadores no les permite ser estables y crecer profesionalmente. Por ejemplo, cinco entrenadores (Alejandro, Manolo, Pau, Gloria y Lucía) compaginan la profesión de docente con la de entrenador y generalmente comentan que les encantaría tener dedicación exclusiva en una de las dos cosas, la docencia es la prioridad, pero si dejaran los entrenamientos les faltaría algo. Además, exponen: *“Cada vez te gusta más, es una continuación de ser maestro, voy aplicando lo que sé de fútbol y de educación. Ver cómo van progresando los niños es una pasada”* (Pau).

El equilibrio entre espacios es consecuencia de la continua toma de decisiones que conlleva múltiples cambios en la priorización de las personas que transitan. Por ejemplo, Borja comenta: *“Tengo claro que el fútbol hoy es muy cambiante. Necesitamos formarnos para el día de mañana poder trabajar y en algo que nos guste”*. Con este comentario se prioriza de manera paralela el fútbol y la educación, pero en el momento que decide empezar en el rol de entrenador lo hace desde una priorización convergente y explica: *“empecé a entrenar por tema de comodidad, ya que me ofrecieron entrenar al lado de casa, en el club donde jugaba”*. Sin embargo, cuando le ofrecen ser entrenador de 1ª Iberdrola dice: *“Empezó a ser un poco caótico el tema de estudios y tuve que renunciar a ir presencialmente y matricularme en menos asignaturas”*, esta toma de decisión origina que la priorización pase a ser divergente. Por consiguiente, es importante tener en cuenta que transitar por la vía tradicional implica pasar por diferentes momentos en los que las prioridades van cambiando a la vez que van variando los diversos roles desde las que se ven representados.

Discusión

Esta investigación nos ha permitido observar una trayectoria poco estudiada que es característica entre los y las futbolistas semiprofesionales cuando transitan hasta ser entrenadores (Chroni et al., 2020; Torregrossa et al., 2020). Analizarla nos llevó a proponer tres etapas: (a) *el sueño se aleja*, (b) *la llamada*, y (c) *el banquillo*; estas etapas siguen una estructura entorno a un tema central que hemos llamado: (d) *trayectoria multidimensional*.

Basarnos en el HACM (Wylleman et al., 2013; Wylleman, 2019) fue fundamental para conocer el contexto de los participantes y comprender los distintos espacios y tensiones que aparecen. Hemos visto que quienes transitaron en la vía tradicional están sujetos a condiciones de trabajo precarias, con baja remuneración

económica y contratos temporales. Esto obliga a los entrenadores a no dedicarse exclusivamente a ser entrenadores y por tanto a buscar otros trabajos como la principal fuente de ingresos económicos. Este despliegue de posibilidades profesionales encaja con el Modelo de Trayectorias de Carrera Deportiva (Pallarés et al., 2011; Torregrossa et al., 2017; Torregrossa et al., 2020), así aparecen diversos modelos que conllevan constantes cambios en la priorización según la necesidad del momento. De esta manera vemos modelos de trayectoria convergentes cuando los entrenadores tienen la necesidad de compatibilizar espacios que se complementan (por ejemplo, compaginar la profesión de docente con la de entrenador), vemos modelos paralelos cuando la compaginación entre espacios va por separado sin influirse (por ejemplo, estudiar en la universidad y empezar a entrenar a un equipo dos tardes a la semana) y vemos trayectorias divergentes cuando entran en conflicto los espacios (por ejemplo, las necesidades de la crianza familiar les obligan a hacer un pararon en la carrera de entrenador). En relación a estos cambios en la priorización, la CD (Stambulova y Wylleman, 2015) explica que existen carreras en las que el deporte se compatibiliza con otras actividades académica y/o profesionales y que hacer este tipo de CD implica tomar continuas decisiones cambiando la priorización cuando la compaginación entre espacios se hace complicada.

Si comparamos estas trayectorias seguidas en la vía tradicional con la que siguieron los entrenadores en deportes de invierno (Chroni et al., 2020), observamos que estos últimos siguen trayectorias más lineales que suponen centrarse exclusivamente en el deporte. En este sentido encontramos que las transiciones por la vía tradicional conllevan modelos de trayectoria menos llamativos, pero más seguros y adaptativos, en cuanto a tener otras opciones profesionales. Esta vía puede suponer trayectorias más saludables en muchos aspectos de la vida. Por ejemplo, para quienes tienen la necesidad priorizar en sus estudios, pueden permitirse parar o dar menos peso a su trabajo como entrenador (por ejemplo, dedicarse a media jornada) sin la necesidad de renunciar a la posibilidad de ser entrenador y pueden volverlo a retomar más adelante.

En cuanto a cuestiones de género, hemos visto que tanto entrenadores como entrenadoras siguen modelos de conducta masculinos, y además informaron de que la carrera de entrenador suele depender de las oportunidades que les ofrecieron hombres. Esto nos permite señalar la existente invisibilidad de la mujer en el fútbol y la importancia de crear alianzas de apoyo sobre cuestiones de género para permitir el desarrollo de las mujeres en este deporte. Estos resultados sobre la invisibilidad de la mujer apoyan lo que también ha sido marcado recientemente por Borrucco, Torregrossa, Pallarés et al., (2022) tras analizar las trayectorias de las mujeres entrenadoras de alto rendimiento.

En síntesis, descubrimos que la realidad de la mayoría de las personas que están trabajando como entrenadores de fútbol les gusta el deporte, se dedican al deporte, se han formado sobre el deporte. A la vez esta carrera se diversifica porque, por un lado, tienen una carrera académica y por otro lado tienen una carrera profesional y, al mismo tiempo, pueden tener familia y pueden dedicarse a ellas. Estas personas no son mediáticas, apenas las conocemos (Chroni et al., 2020; Torregrossa et al., 2020), pero son la gran mayoría de entrenadores que hacen carrera en España. Con este estudio hemos querido dar voz a quienes experimentan estas trayectorias, así sus palabras puedan proporcionarnos más conocimiento sobre cómo ofrecerles mayor preparación y apoyo.

Implicaciones prácticas

Ante los resultados anteriores, hacemos las siguientes propuestas prácticas: En primer lugar, a las familias les animamos a que sigan acompañando y apoyando incondicionalmente a los valores de formación y esfuerzo, respetando los ritmos de adaptación y la toma de decisiones que debe llevar a cabo principalmente el entrenador.

A los entrenadores y entrenadoras, se les aconseja construir relaciones de confianza entre ellos, y con sus deportistas que les permita comunicarse abiertamente y compartir experiencias de compaginación de sus carreras deportivas con otros espacios que puedan entrar en conflicto. De manera que sirvan de modelos de conducta en los que puedan apoyarse ambos géneros.

A los clubes, sindicatos y federaciones, se les recomienda que conjuntamente establezcan estrategias para fomentar programas de asesoramiento y apoyo que faciliten la compaginación en las trayectorias de entrenadores y entrenadoras en vía tradicional. También, se generen iniciativas para que las mujeres puedan ser cada vez más visibles en los entrenamientos y dentro del contexto del fútbol. En consecuencia, aconsejamos que cuenten con personal especializado capaz de dar soporte a estas personas.

A las instituciones políticas, podrían desarrollar acciones para proporcionar recursos que permitan mejorar las condiciones de trabajo (empezando por el salario) y regular aspectos legales específicos (como el apoyo a la maternidad y paternidad).

Futura investigación

Podría tenerse en cuenta el puesto dentro del cuerpo técnico de las personas que participan, es decir si son primeros entrenadores o asistentes técnicos, pensamos que esto puede suponer cambios en los contratos de entrenadores y entrenadoras. Además, nuestro estudio se centra en el fútbol en España; esto, por un lado, facilita la comprensión y las interpretaciones, mientras que por otro lado limita la aplicabilidad de nuestros hallazgos teniendo en cuenta la limitada representación de culturas y deportes. Es aconsejable seguir aprendiendo de estas personas que aun sin ser conocidas, representan a la gran mayoría de entrenadores y entrenadoras que hacen carrera dentro del deporte.

Conclusiones

En conclusión, hemos visto que las transiciones de entrenadores y entrenadoras que se forman por la vía tradicional implican trayectorias complejas que conllevan contratos precarios e inestables. Estas trayectorias posibilitan opciones de crecimiento en el rol como entrenadores semiprofesionales, pero difícilmente dan acceso a niveles profesionales. Sin embargo, son trayectorias seguras porque permiten la compatibilización con otras profesiones o dedicación a otras esferas vitales como la familia. Así, la gran parte opta por dedicarse a ser entrenadores a tiempo parcial mientras su principal trabajo es otro más estable y con mejores condiciones.

Agradecimientos

Este trabajo se ha llevado a cabo, gracias al apoyo del proyecto “Promoción de Carreras Duales Saludables en del Deporte/

Promotion of hEalthy DUal Careers, HeDuCa” (RTI2018-095468-B-100) financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Referencias

- Bassi Follari, J.E. (2015). El código de transcripción de Gail Jefferson: adaptación para las ciencias sociales. *Quaderns de Psicologia*, 17(1), 39-62 [http://dx.doi.org/10.5565/rev/psicologia.1252].
- Blackett, A.D., Evans, A. y Piggott, D. (2017). Why “the best way of learning to coach the game is playing the game”: conceptualising “fast-tracked” high-performance coaching pathways. *Sport, Education and Society*, 22(6), 744-758 [https://doi.org/10.1080/13573322.2015.1075494].
- Blackett, A.D., Evans, A.B. y Piggott, D. (2018). “Active” and “Passive” coach pathways: Elite athletes’ entry routes into high-performance coaching roles. *International Sport Coaching Journal*, 5(3), 213-226 [https://doi.org/10.1123/iscj.2017-0053].
- Borrucco, M., Torregrossa, M., Pallarès, S., Vitali, F. y Ramis, Y. (2022). Women coaches at top level: looking back through the maze. *International Journal of Sports Sciences & Coaching* [https://doi.org/10.1177/17479541221126614].
- Camacho, J., (2021). Alessio Lisci, de vender productos italianos a sentarse en el banquillo del Levante. Eldesmarque, 9 de diciembre.
- Chroni, S., Pettersen, S. y Dieffenbach, K. (2020). Going from athlete-to-coach in Norwegian winter sports: understanding the transition journey. *Sport in Society. Cultures, Commerce, Media, Politics*, 23(4), 751-773 [https://doi.org/10.1080/17430437.2019.1631572].
- Chroni, S. y Dieffenbach, K. (2022). Facilitating and Supporting the Elite Athlete-to-Coach Transition: Lessons Learned from Norwegian Coaches and Federations. *Journal of Sport Psychology in Action*, 13(1), 27-39 [https://doi.org/10.1080/21520704.2020.1861145].
- Jefferson, G. (1984). On the organization of laughter in talk about troubles. En J.M. Atkinson y J. Heritage (Eds.). *Structures of Social Action: Studies in Conversation Analysis* (pp. 346-369). Cambridge: Cambridge University Press [https://doi.org/10.1017/CBO9780511665868.021].
- Kavanagh, T.E. (2010). *Transitions to the other side of the net: Tales of tennis players who became coaches*. Tesis Doctoral. Melbourne: Victoria University.
- Pallarès, S., Azócar, F., Torregrossa, M., Selva, C. y Ramis, Y. (2011). Modelos de trayectoria deportiva en waterpolo y su implicación en la transición hacia una carrera profesional alternativa. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 6(17), 93-103 [https://doi.org/10.12800/ccd.v6i17.36].
- Patton, M.Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Real Federación Española de Fútbol (2020). *Curso de Entrenador de Fútbol Diploma UEFA B y A. Convocatoria Escuela Nacional de Entrenadores* [https://rfef.es/es/formacion/curso-entrenador-futbol-diploma-uefa-b].
- Rynne, S. (2014). ‘Fast track’ and ‘traditional path’ coaches: Affordances, agency, and social capital. *Journal of Sport, Education, and Society*, 19(3), 299-313 [https://doi.org/10.1080/13573322.2012.670113].
- Smith, B. y Sparkes, A. (2020). Qualitative Research. En G. Tenenbaum y R.C. Eklund (Eds.), *Handbook of Sport Psychology (4th Ed.)* (pp. 1001-1019). Nueva York: John Wiley & Sons, Inc. [https://doi.org/10.1002/9781119568124.ch49].
- Schlossberg, N. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2-18 [https://doi.org/10.1177/001100008100900202].
- Stambulova, N.B. y Wylleman, P. (2015). Dual career development and transitions. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 1-3 [https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.05.003].

- Tamminen, K.A. y Poucher, Z.A. (2020). Research philosophies. En D. Hackfort y R. Schinke (Eds.), *The Routledge International Encyclopedia of Sport and Exercise Psychology* (pp. 535-549). Londres: Routledge.
- Torregrossa, M., Pallarés, S., Chamorro, J. L., Ramis, Y., Latinjak, A. y Jordana, A. (2017). Career trajectories: the not always easy path to dual career. *Journal of Sports Sciences*, 35(1), BASES Conference 2017 - Programme and Abstracts, 106 [<https://doi.org/10.1080/02640414.2017.1378421>].
- Torregrossa, M., Chamorro, J. L., Prato, L. y Ramis, Y. (2020). Grupos, Entornos y Carrera Deportiva. En T. García-Calvo, F.M. Leo y E. Cervelló (Eds.), *Dirección de Equipos Deportivos*. Valencia: Tirant Lo Blanc.
- Wylleman, P. (2019). An organizational perspective on applied sport psychology in elite sport. *Psychology of Sport & Exercise*, 42, 89-99 [<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2019.01.008>].
- Wylleman, P. y Lavalée, D. (2004). A Developmental Perspective on Transitions Faced by Athletes. En M. Weiss (Ed.), *Developmental Sport and Exercise Psychology: A Lifespan Perspective* (pp. 507-527). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Wylleman, P., Reints, A. y De Knop, P. (2013). A developmental and holistic perspective on athletic career development. En P. Sotiriadou y V. De Bosscher (Eds.), *Managing High Performance Sport* (pp. 159-182). Londres: Routledge.