

**OPEN  ACCESS**

Adaptabilidad de carrera en entrenadores: efectos sobre su salud mental y el apoyo a sus deportistas

Maria Cosin-Miguel^{1*} , Yago Ramis^{2,4}  y Saul Alcaraz³ ¹ Programa de Atención al Deportista de Alto Nivel PROAD, Consejo Superior de Deportes. Madrid (España).² Institut de Recerca de l'Esport IRE-UAB, Universitat Autònoma de Barcelona. Bellaterra (España).³ Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya, Centre Pirineus. Universitat de Lleida. Lleida (España).⁴ Departament de Psicología Básica, Evolutiva i de l'Educació, Universitat Autònoma de Barcelona (España).**Citación**

Cosin-Miguel, M., Ramis, Y. & Alcaraz, S. (2025). Coaches' Career Adaptability: Effects on their mental health and support for their athletes. *Apunts Educació Física y Deportes*, 161, 1-11. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2025/3\).161.01](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2025/3).161.01)

Resumen

El objetivo de este trabajo fue evaluar los efectos de las competencias de adaptabilidad de carrera de entrenadores relacionadas con su salud mental y su percepción de brindar apoyo a sus deportistas. Doscientos setenta y cinco entrenadores de formación respondieron los cuestionarios sobre las variables objetivo: Competencias de adaptabilidad de carrera, Salud mental y Apoyo a la carrera del deportista. Nuestros resultados apoyaron parcialmente el modelo de ecuaciones estructurales hipotetizado en el que las competencias de adaptabilidad se esperaba que predijeran tanto salud mental de los entrenadores como la percepción de apoyo ofrecido a sus deportistas. En concreto, la competencia de control fue predictor de la salud mental, y las competencias de cuidado y de confianza fueron predictoras del apoyo a los deportistas. Los hallazgos indican que el desarrollo de la competencia de control es la que predice significativamente la salud mental de los entrenadores, al mismo tiempo que el desarrollo de las competencias de confianza y de cuidado están relacionadas positivamente con la percepción de que proporcionan un mayor apoyo a sus deportistas. Por lo tanto, potenciar estas competencias de los entrenadores, con especial atención a las de control y confianza, parece beneficioso tanto para los entrenadores como para los deportistas.

Palabras clave: apoyo al deportista, carrera de entrenadores, competencias, deporte, salud mental.

Portada:

Una embarcación con ocho remeros y timonel avanza con precisión y sincronía durante una sesión de entrenamiento en aguas tranquilas. Adobestock ©Smuki

Introducción

Muchos entrenadores ponen su empeño, recursos y dedicación a lo largo de sus carreras en conseguir una dedicación profesional y exclusiva (Rynne, 2014). En el contexto español, el perfil más habitual de entrenadores y entrenadoras¹ se caracteriza por tener formación deportiva especializada, formación universitaria y alta vocación hacia el entrenamiento (Ibáñez et al., 2019; Feu et al., 2018). Sin embargo, en las etapas tempranas de la carrera, ser entrenador implica trabajar voluntariamente o con contratos temporales, condiciones laborales precarias y, en general, con una baja o nula remuneración económica (Ronkainen et al., 2020). Esto implica buscar trabajos alternativos como principal fuente de ingresos económicos, siendo imprescindible una actitud flexible y adaptativa, desarrollando recursos personales que permitan a los entrenadores equilibrar las diferentes esferas vitales (Cosín-Miguel et al., 2023).

Dentro del colectivo general de entrenadores, McLean y Mallett (2012) propusieron una clasificación basada en el nivel competitivo (i. e., participación, desarrollo y alto rendimiento). En el contexto español, el perfil de entrenador de desarrollo se refiere a los denominados entrenadores de formación, que entran regularmente a deportistas en etapa de desarrollo deportivo, y participan en competiciones regladas dentro de entornos orientados al rendimiento (Alcaraz et al., 2015). En este contexto, el concepto de adaptabilidad de carrera (en adelante, AC) cobra especial relevancia, sobre todo considerando la dedicación al entrenamiento y la gestión semiprofesional. La AC se ha definido como “la disposición para hacer frente a tareas predecibles en la preparación y participación en el rol laboral, y a los ajustes impredecibles provocados por cambios en el trabajo y en las condiciones laborales” (Savickas, 1997). A partir de esta definición, Savickas y Porfeli (2012), desarrollaron una teoría específica de AC, que comprende cuatro dimensiones competenciales: (a) el nivel de proactividad en la preparación para el futuro (i. e., el cuidado), (b) la capacidad de autorregulación y adaptación al entorno afrontando situaciones desafiantes (i. e., el control), (c) la tendencia a explorar el contexto buscando nueva información y oportunidades (i. e., la curiosidad) y (d) la capacidad de seguridad en sí mismo, superando obstáculos (i. e., la confianza).

Algunos autores muestran que desarrollar las competencias de adaptabilidad de carrera (en adelante, CAC) favorece la adaptación a las transiciones y trayectorias, el funcionamiento personal y la satisfacción con la vida en diferentes contextos: (a) población general (Maggiori et al., 2015); (b) contextos laborales con personas empleadas y desempleadas (Maggiori et al., 2013); (c) contextos

académicos con estudiantes (Negru-Subirica et al., 2015); y (d) contextos deportivos con estudiantes-deportistas (Ojala et al., 2023). En un nivel más concreto, en algunos estudios recogidos en la revisión sistemática de Johnston (2016) se destacaron los efectos específicos de cada dimensión sobre algunas variables diana. Por ejemplo, las competencias de cuidado y de confianza se relacionaron con el rendimiento autoevaluado (Zacher, 2014). Asimismo, la competencia de control se asocia positivamente con la satisfacción con la vida (Konstam et al., 2015). A su vez, las competencias de control y confianza se relacionan con la continuidad de la carrera y en la organización (Omar y Noordin, 2013). Además, la competencia de curiosidad favorece la creación de redes de manera proactiva (Taber y Blankemeyer, 2015). En general, estos resultados indican que las cuatro dimensiones se complementan entre sí, y que la mejora en cada una de ellas por separado puede tener efectos diferentes en aspectos como en el desarrollo de carrera (Omar y Noordin, 2013), la salud mental y el bienestar general (Maggiori et al., 2013).

El presente estudio se centra precisamente en examinar la influencia de la AC en la salud mental de los entrenadores, según el modelo planteado por Keyes (2002). Este modelo plantea la salud mental como un doble continuo que considera tanto la presencia/ausencia de enfermedad mental como la presencia/ausencia de salud mental. Es decir, las dimensiones de salud y la enfermedad mental son independientes pero complementarias, enfatizando que la ausencia de enfermedad mental no significa necesariamente una salud mental óptima, sino el funcionamiento cognitivo y social del individuo en sus diversos roles. Considerando las investigaciones previas en el campo de la psicología del deporte basadas en este modelo, se plantea que el nivel de funcionamiento y bienestar de las personas puede analizarse de manera independiente (p. ej., Schinke et al., 2018). Dado que nuestra perspectiva no sigue un enfoque clínico, la presente investigación se centró exclusivamente en la dimensión de la salud mental. De este modo, se destaca la importancia de considerar tanto la salud mental adaptativa, que refleja aspectos de bienestar, como la salud mental desadaptativa, que reflejan aspectos de malestar (Keyes, 2002). En esta línea, trabajos previos han demostrado que las CAC son un factor protector de la salud mental, evidenciando que la CAC de control está directamente relacionada con la seguridad laboral (Maggiori et al., 2013), y que también puede aumentar los niveles de felicidad subjetiva y reducir los niveles de estrés laboral (Johnston et al., 2013). Además, las CAC de cuidado y de confianza se han relacionado con la satisfacción con la carrera (Zacher, 2014), mientras que, en estudiantes, las CAC de curiosidad y de confianza han mediado entre la esperanza y la satisfacción (Wilkins et al., 2014).

¹ Se utilizará el genérico masculino a lo largo del documento siendo conscientes que la realidad de carrera de hombres y mujeres en el entrenamiento tiene diferencias notables (p. ej., Borrueco et al., 2023)

Los antecedentes presentados, sumados a que los entrenadores conforman una población expuesta a una combinación de altas expectativas externas, altos niveles de exposición, limitado control laboral y horarios prolongados (Chroni et al., 2024), hacen que sea de particular interés el análisis de la relación entre sus CAC y su salud mental. Sin embargo, el único estudio encontrado que ha explorado estas competencias en entrenadores es el trabajo cualitativo de Ronkainen et al. (2020) en fútbol femenino de élite. Este concluyó que las competencias de control y de confianza favorecen la adaptabilidad, mientras que los bajos niveles de cuidado y de curiosidad, deja a los entrenadores vulnerables al malestar psicológico. Esta falta de evidencia sugiere la necesidad de seguir investigando sobre el desarrollo de carrera de entrenadores para comprender sus dinámicas de adaptabilidad y su influencia en su salud mental. En este sentido, un entrenador con dificultades para planificar (cuidado), autorregularse (control), buscar alternativas (curiosidad), y tener seguridad en sí mismo (confianza), podría presentar bajos niveles de salud mental (Maggiori et al., 2013). Estas dificultades en la AC podrían afectar a los entrenadores tanto en el aspecto intrapersonal como interpersonal (Savickas y Porfeli, 2012).

Sin embargo y más allá de las consecuencias sobre la salud mental, la AC permite a las personas autogestionar sus aspectos personales y respuestas al entorno y fomenta la empatía y la capacidad de conexión social (Savickas, 1997; p. ej., con deportistas). En este contexto, los entrenadores tienen la responsabilidad de contribuir al desarrollo integral de sus deportistas, proporcionando apoyo tanto en áreas deportivas como extra deportivas (Chroni et al., 2024). Además, habilidades incluidas dentro de las CAC en la dimensión de cuidado como son la proactividad y la planificación orientadas al bienestar del deportista, se han relacionado con una mayor disposición a brindar apoyo emocional (Teck Koh et al., 2019). En la misma línea, la competencia de control se asocia positivamente con el afecto positivo, y negativamente con el afecto negativo (Konstam et al., 2015). Las CAC de curiosidad y de cuidado se han vinculado con aspectos de la personalidad (p. ej., apertura a la experiencia, amabilidad, conciencia y sistema de activación conductual; Li et al., 2015). Por último, la competencia de confianza favorece el desarrollo proactivo de habilidades (p. ej., escuchar, ofrecer críticas constructivas; Taber y Blankemeyer, 2015). Esto sugiere que el fortalecimiento de las CAC podría mejorar el apoyo que los entrenadores ofrecen a sus deportistas. Las conductas de apoyo incluyen (Cutrona y Russell, 1990; Freeman et al., 2011): (a) apoyo emocional, que incorpora comodidad y seguridad; (b) apoyo a la estima, que incluye refuerzo de la autoestima y sentido de competencia; (c) apoyo informativo, que incorpora asesoramiento; y (d) apoyo tangible, que proporciona asistencia práctica. No obstante,

el estudio del desarrollo de las CAC en los entrenadores y su influencia en el apoyo a sus deportistas sigue siendo un área de investigación por descubrir. Por ejemplo, investigaciones sobre la relación entre la AC y las trayectorias de estudiantes-deportistas han concluido que el desarrollo de las CAC debe abordarse desde una perspectiva holística, considerando no solo al estudiante-deportista, sino también el papel activo de su entorno y de quienes lo conforman (p. ej., entrenadores; Ojala et al., 2023).

En resumen, consideramos que las CAC podrían salvaguardar su propia salud mental y mejorar el apoyo a sus deportistas. En ese sentido, la planificación (cuidado), la selección de objetivos (control), la exploración del contexto deportivo (curiosidad) y la seguridad en sí mismos (confianza) también podrían estar asociados con la salud mental de los entrenadores y el apoyo que brindan a sus deportistas, ya que estas competencias son signos de adaptabilidad a su carrera.

Aunque, las CAC han sido estudiadas en el ámbito del trabajo (Maggiori et al., 2013) y el deporte de manera general (Ojala et al., 2023), sigue siendo necesaria una investigación más profunda sobre la influencia de cada una de las cuatro competencias por separado en el contexto del entrenador (Ojala et al., 2023; Ronkainen et al., 2020). Además, consideramos valioso evaluar la relación de las CAC con la salud mental y el apoyo prestado. Por lo tanto, este trabajo tiene como objetivo abordar esta cuestión mediante el estudio de los efectos de estas competencias por separado, específicamente, en los entrenadores de formación. Este evalúa los efectos que tienen las CAC del entrenador: (a) en su salud mental, y, (b) en su percepción del apoyo prestado a sus deportistas. Nuestro modelo hipotetiza que una mejor adaptación de carrera se relaciona con una mejor salud mental, y un mejor apoyo percibido hacia sus deportistas.

Metodo

Participantes

Este estudio se diseñó como parte del proyecto HeDuCa (RTI2018-095468-B-100), orientado a evaluar las características contextuales de los deportistas jóvenes que desarrollan su carrera en entornos de rendimiento. Se contactó con los entrenadores a través de sus clubes o instituciones utilizando un muestreo por conveniencia. Un total de 275 entrenadores de formación (231 hombres, 38 mujeres y 6 de género no binario) con edades comprendidas entre los 16 y los 62 años ($M = 34.57$ años; $DE = 10.46$) participó en el estudio. Esta distribución es congruente con la distribución por sexo y edad en esta población de entrenadores en España (Ministerio de Cultura y Deportes, 2024). La mitad de los participantes (50.5%) tenían entre 0 y 10 años de experiencia como entrenadores. En la Tabla 1, pueden

Tabla 1

Características de los participantes según deporte, género y experiencia entrenando

Deporte	N	%	Género			Experiencia entrenando		
			Hombres	Mujeres	No binarios	Entre 0 y 10 años	Entre 10 y 20 años	Más de 20 años
Fútbol	126	45.8	115	10	1	81	40	5
Baloncesto	99	36	88	11	0	30	33	36
Atletismo	10	3.6	5	5	0	1	6	3
Esquí	6	2.2	4	2	0	6	0	0
Balonmano	6	2.2	5	1	0	4	1	1
Otros	28	10.2	14	10	4	18	4	8

verse las características detalladas de los entrenadores agrupados por deportes. El grupo denominado “Otros” incluye aquellos de deportes con menos de 5 participantes. Asimismo, el 65.5% de los entrenadores trabajaban en el ámbito regional, tanto en equipos masculinos como femeninos. En cuanto a la conciliación de la carrera, el 23.6% eran deportistas en activo, además de entrenadores; el 27.3% eran estudiantes; el 55.3% tenía otros trabajos además de entrenar, y el 6.2% no tenía otro trabajo, pero buscaba uno. Por último, en cuanto a sus contratos de entrenador, el 19.3% no tenía contrato de entrenador, el 29% tenía un contrato de voluntario, el 27.6% tenía un contrato a tiempo parcial y el 24% tenía un contrato a tiempo completo.

Instrumentos

Competencias de adaptabilidad de carrera. Utilizamos el cuestionario *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS; Savickas y Porfeli, 2012) para evaluar la percepción del entrenador sobre el grado de disposición en cada una de las CAC. Este instrumento contiene 24 ítems agrupados en cuatro dimensiones que comienzan con la frase “En mi carrera como entrenador...”: (a) cuidado (p. ej., “... Pienso en cómo será mi futuro”); (b) control (p. ej., “... tomo decisiones por mí mismo”); (c) curiosidad (p. ej., “... observo diferentes maneras de hacer las cosas”); y (d) confianza (p. ej., “... trabajo de acuerdo con mi capacidad”). Presentamos las respuestas en una escala Likert de 7 puntos que va de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 7 (Totalmente de acuerdo). Las puntuaciones más altas indican mayores niveles percibidos del constructo CAC.

Salud mental. La evaluación de la salud mental de los entrenadores consideró tanto la salud mental adaptativa como desadaptativa con dos escalas que comenzaban con la

cláusula “En las últimas semanas, en relación con el deporte, el trabajo y/o los estudios...”. Utilizamos seis ítems de la escala *The 12-item General Health Questionnaire* (GHQ-12; Sánchez-López y Dresch, 2008) para medir la salud mental desadaptativa (p. ej., “... he perdido confianza en mí mismo”), y los otros seis ítems restantes se utilizaron para medir la salud mental adaptativa (p. ej., “... he sabido lidiar bien con los problemas”). Además, complementamos la medición de la salud mental adaptativa con la escala *Short Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale* (SWEMWB; Shah et al., 2021) (p. ej., “... me he sentido cercano a otra gente”). Este instrumento contiene siete ítems, eliminamos tres ítems que evaluaban la salud mental adaptativa, ya que estaban parcialmente duplicados con los del GHQ-12. Presentamos las respuestas en una escala Likert de 7 puntos que iba de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 7 (Totalmente de acuerdo). Las puntuaciones más altas implican una mayor percepción de los entrenadores sobre su salud mental adaptativa o desadaptativa.

Apoyo a la carrera del deportista. Utilizamos la escala *Perceived Available Support in Sport Questionnaire* (PASS-Q; Freeman et al., 2011) para evaluar la percepción general del apoyo ofrecido a las carreras de los deportistas, en su versión para entrenadores. Este instrumento contiene 16 ítems agrupados en cuatro dimensiones, pero en este estudio, agrupamos los ítems en una sola dimensión de apoyo general, a partir de la cláusula “En tu relación con los/las deportistas que entrenas, tanto dentro como fuera de la pista/campo de juego/piscina, tú...”: (p. ej., “... mejoras su autoestima”). Presentamos las respuestas a los ítems utilizando una escala Likert de 7 puntos, que osciló entre 1 (Totalmente en desacuerdo) y 7 (Totalmente de acuerdo). Las puntuaciones más altas indican mayores niveles en la percepción del entrenador sobre su apoyo a las carreras de los deportistas.

Procedimiento

El proyecto HeDuCa (RTI2018-095468-B-100) establece un protocolo de recogida de datos que fue validado por el Comité de Ética de la Universidad Autónoma de Barcelona (CEEAH 5180). Una vez recibida la aprobación iniciamos el contacto con los coordinadores responsables de cada club o entidad deportiva. Contactamos con todos los participantes a través de estos contactos. Les informamos de la finalidad del estudio y les garantizamos la confidencialidad de los datos. Tras informarles sobre la voluntariedad del estudio, los entrenadores que aceptaron participar firmaron un formulario de consentimiento informado (*online*). Para las sesiones de recogida de datos, acordamos fechas y procedimiento con los clubes. Explicamos a los entrenadores cómo contestar al cuestionario, utilizando la plataforma de encuestas en línea Limesurvey con sus propios teléfonos móviles. De cara a evitar sesgos por género, los cuestionarios se construyeron en tres versiones con los ítems redactados en femenino, masculino y genero no binario. Realizamos las sesiones de recogida de datos tanto de forma presencial, en los clubes y/o entidades deportivas antes del inicio de los entrenamientos, como de forma virtual. En ambas modalidades dispusimos de un protocolo de recogida de datos y de los canales para resolver las dudas de los participantes. Los entrenadores podían preguntar si no entendían correctamente alguno de los ítems (presencialmente, por llamada o videollamada). Una vez contestado, se les preguntaba si habían enviado sus respuestas. Finalizada la administración, los entrenadores seguían con su rutina.

Análisis de datos

El análisis de datos lo estructuramos en tres pasos: (a) proporcionando evidencia de las propiedades psicométricas de los instrumentos, (b) calculando los estadísticos descriptivos y las correlaciones de las diferentes variables de estudio, y (c) analizando las relaciones hipotéticas mediante un modelo de ecuaciones estructurales. En primer lugar, analizamos la validez de la estructura interna mediante el Análisis Factorial Confirmatorio (CFA). Mediante este análisis, realizado con el programa Mplus versión 7.0 (Muthén, 2012), analizamos las puntuaciones de los ítems como categóricos mediante el Estimador Robusto de Mínimos Cuadrados Ponderados (WLSMV, por sus siglas en inglés), así obtuvimos la estimación de un único modelo de medida que incluía todos los factores latentes calculados en el estudio. El ajuste lo medimos en base a los índices χ^2 , error de aproximación cuadrático medio

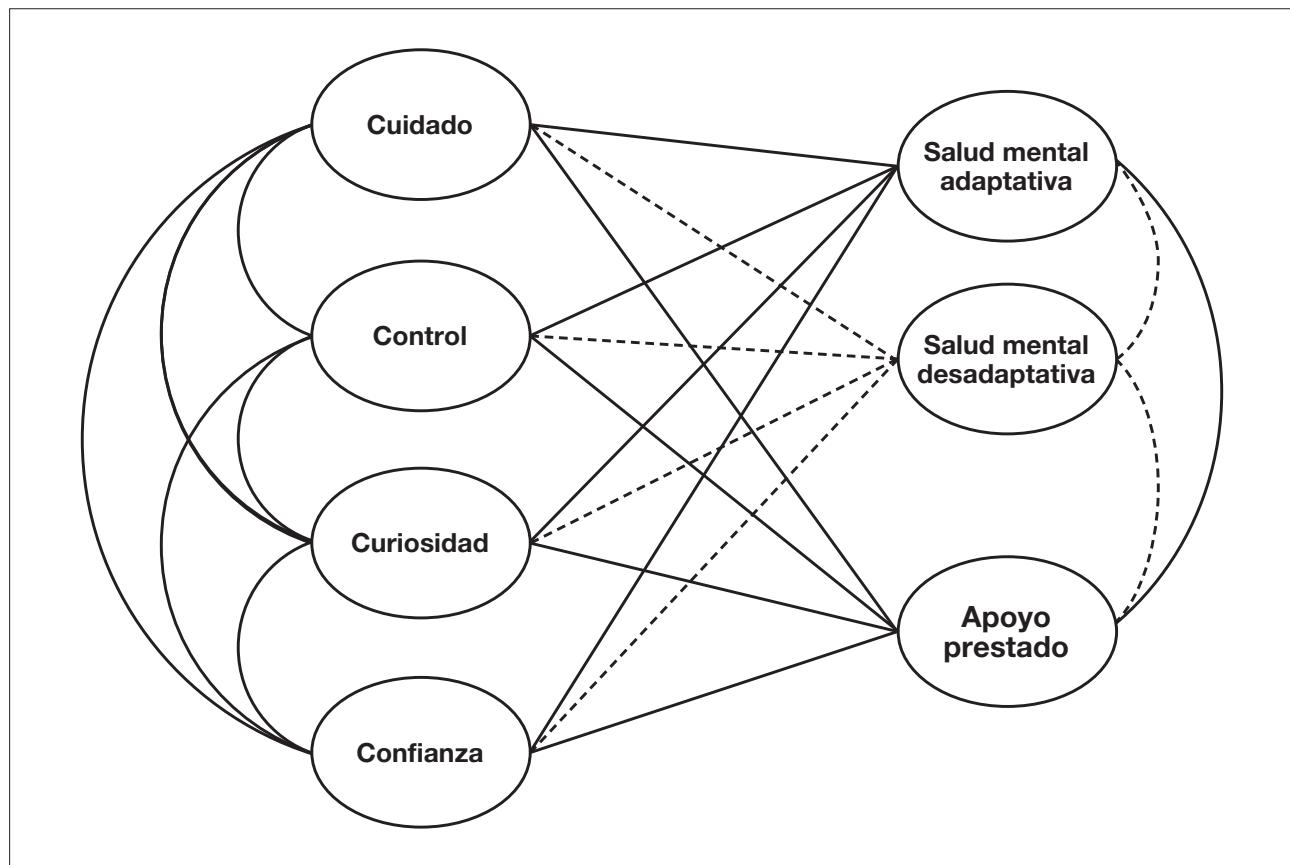
(RMSEA), el índice de ajuste comparativo (CFI), y el índice de ajuste Tucker-Lewis (TLI). En base al criterio Hu y Bentler (Hu y Bentler, 1999), los índices CFI y TLI $> .95$ y RMSEA $< .06$ son indicativos de un ajuste excelente a los datos. Complementariamente, los índices CFI y TLI $> .90$ y RMSEA $< .08$ son indicadores de ajuste aceptable (Marsh et al., 2004). Para proporcionar más evidencia sobre los modelos de medida, también analizamos la fiabilidad de constructo (CR). Los valores $> .70$ son indicadores de buena fiabilidad (McDonald, 1999). Además, obtuvimos evidencias de validez convergente tras una inspección de las cargas factoriales (Cheung et al., 2023). De acuerdo con Hair et al. (2009), las cargas factoriales estandarizadas deben ser de al menos .5, e idealmente $\geq .7$. Además, los valores de CR superiores a .7 también son indicativos de validez convergente (Hair et al., 2009). Finalmente, evaluamos la validez discriminante mediante un análisis de (a) la evidencia de validez convergente establecida, (b) la ausencia de cargas cruzadas de indicadores en otros constructos; y (c) la correlación entre constructos (Cheung et al., 2023).

Posteriormente, analizamos los estadísticos descriptivos de cada una de las variables del estudio a partir de medias y desviaciones estándar mediante el paquete SPSS v25.0. Además, calculamos las correlaciones entre las variables de estudio con Mplus versión 7.0. (Muthén, 2012). Para la interpretación de las correlaciones atenuadas entre factores latentes, se siguió el criterio de Safrit and Wood (1995): .00-.19, no correlación; .20-.39, baja correlación; .40-.59, correlación moderada; .60-.79, correlación moderadamente alta; $\geq .80$, correlación alta.

Por último, probamos un modelo de ecuaciones estructurales en el que las competencias de los entrenadores eran predictoras de su salud mental y de la percepción de apoyo hacia los deportistas; así, el modelo incluyó cuatro variables independientes correspondientes a las CAC de los entrenadores y tres variables dependientes correspondientes a la salud mental adaptativa, la salud mental desadaptativa y el apoyo percibido hacia los deportistas. Permitimos que las variables independientes y dependientes correlacionaran entre sí. Evaluamos el ajuste del modelo utilizando los mismos índices y criterios que en el CFA. En el modelo hipotetizado, esperábamos que las relaciones fueran positivas entre las CAC y la salud mental adaptativa de los entrenadores, y con su capacidad para brindar apoyo de calidad a sus deportistas. Por el contrario, esperábamos relaciones negativas entre las CAC de los entrenadores y su salud mental desadaptativa (véase la Figura 1 para el modelo de ecuaciones estructurales hipotetizado).

Figura 1

Modelo hipotetizado de las competencias de adaptabilidad de carrera como predictores de la salud mental del entrenador y del apoyo prestado a los deportistas



Nota. Las líneas discontinuas muestran las relaciones negativas esperadas. Cuidado, Control, Curiosidad y Confianza son competencias de adaptabilidad de carrera.

Resultados

Modelos de medida

Probamos un modelo de medida que incluía todos los instrumentos utilizando CFA. En este modelo, (a) incluimos CAAS como una estructura de cuatro factores latentes para evaluar la percepción del entrenador sobre el grado que tenía de cada una de las CAC, (b) incluimos GHQ-12 + SWEMWBS como una estructura de dos factores latentes para medir la salud mental adaptativa y desadaptativa, y (c) incorporamos PASS-Q utilizando una estructura unifactorial para medir la percepción de apoyo proporcionado. Los resultados de este modelo inicial mostraron un buen ajuste a los datos: $\chi^2(df) = 2592.023$ (1463), RMSEA = .053 (90CI = .050 – .056), CFI = .938, TLI = .934. Sin embargo, encontramos un funcionamiento inesperado del ítem 2 del GHQ-12 (p. ej., “Mis preocupaciones me han hecho perder el sueño”). Este ítem presentó un elevado *Modification Index* (>100), afectando la estructura factorial, y además reducía la fiabilidad del instrumento (su eliminación mejoró el alfa de

Cronbach de .85 a .87). En análisis exploratorios (ESEM), mostró una carga cruzada alta en un factor diferente y una correlación mucho más alta con el ítem 3 que con el resto de los ítems del factor latente, lo que sugirió una relación no adecuada con el resto de los ítems. Conceptualmente, se diferenció por su enfoque causal, lo que podría sesgar la interpretación de las respuestas, ya que la relación entre preocupaciones y alteraciones del sueño no es unívoca ni lineal. La exclusión del ítem mejoró la estructura interna y fiabilidad del cuestionario por lo que finalmente se retiró del análisis. El modelo resultante mostró un excelente ajuste a los datos: $\chi^2(df) = 2308.844$ (1409), RMSEA = .048 (90CI = .045 – .052), CFI = .950, TLI = .947.

Además, también aportamos evidencias sobre la CR, validez convergente y validez discriminante. En primer lugar, utilizamos la omega de McDonald para comprobar la CR de cada escala. Los resultados fueron los siguientes: $\omega_{Cuidado} = .847$; $\omega_{Control} = .816$; $\omega_{Curiosidad} = .875$; $\omega_{Confianza} = .911$; $\omega_{Salud\ mental\ adaptativa} = .915$; $\omega_{Salud\ mental\ desadaptativa} = .869$; $\omega_{Apoyo\ prestado} = .931$. El valor para el modelo de medida general fue $\omega = .953$. Todos los valores fueron > .70, lo que

indicó una buena fiabilidad. En cuanto a la validez convergente, todos los ítems del estudio mostraron cargas significativas en su factor latente ($>.50$), siendo la mayoría de las cargas factoriales $> .70$. En cuanto a la validez discriminante, no encontramos ítems con cargas cruzadas y las correlaciones entre los factores latentes fueron $\leq .80$. En general, los resultados del modelo general de medida los consideramos adecuados para continuar con los siguientes pasos del análisis de los datos.

Análisis descriptivo y correlacional

En la Tabla 2 incluimos los estadísticos descriptivos de las diferentes escalas. Observamos valores medios elevados para las dimensiones de apoyo, para las diferentes dimensiones de las CAC y para la salud mental adaptativa. Observamos las puntuaciones más altas en la dimensión de confianza. Complementariamente, la salud mental desadaptativa presentó la puntuación media más baja, con valores cercanos al punto mínimo del rango potencial de la escala de respuesta. Las correlaciones entre los factores latentes fueron en la mayoría de los casos moderadamente altas (.60 - .79). Encontramos la excepción en las correlaciones de la competencia de confianza con la competencia de control ($r = .82$) y la competencia de curiosidad ($r = .80$), que mostraron correlaciones altas ($r > .80$). Por el contrario, la salud mental desadaptativa presentó una correlación baja o nula con el resto de los factores latentes, excepto con la salud mental adaptativa, que presentó una magnitud moderada y negativa ($r = -.50$). A nivel teórico, este resultado tiene sentido ya que la salud mental adaptativa y desadaptativa

están inversamente relacionadas, pero son constructos distintos y complementarios. Es decir, la ausencia de salud mental adaptativa no comporta necesariamente una alta salud mental desadaptativa.

Modelo estructural

Los resultados del modelo de ecuaciones estructurales (véase la Figura 2) mostraron que las CAC de los entrenadores influyeron en su salud mental y en el apoyo que brindan a sus deportistas. Este modelo mostró un ajuste aceptable a los datos: $\chi^2 (gl) = 2308.84^*$ (1409), $p < .05$; RMSEA = .05 (.045 - .052); CFI = .95, TLI = .95 apoyando parcialmente el modelo hipotetizado.

En primer lugar, la competencia de cuidado mostró una asociación positiva y significativa con el apoyo proporcionado a los deportistas ($\beta = .15$). Este resultado sugiere que los entrenadores que se percibieron a sí mismos con niveles más altos en su competencia de cuidado tienden a percibir que ofrecen un mayor apoyo a sus deportistas. Sin embargo, es necesario señalar que la magnitud de esta asociación se considera baja (Hair et al., 2009). En segundo lugar, la competencia de control predijo ambos tipos de salud mental, lo que resultó positivo para la salud mental adaptativa ($\beta = .53$) y negativo para la salud mental desadaptativa ($\beta = -.32$). Así, los resultados indicaron que cuando los entrenadores se percibían a sí mismos como más competentes en su competencia de control, esto favorecía su propia salud mental adaptativa y ayudaba a disminuir su salud mental desadaptativa.

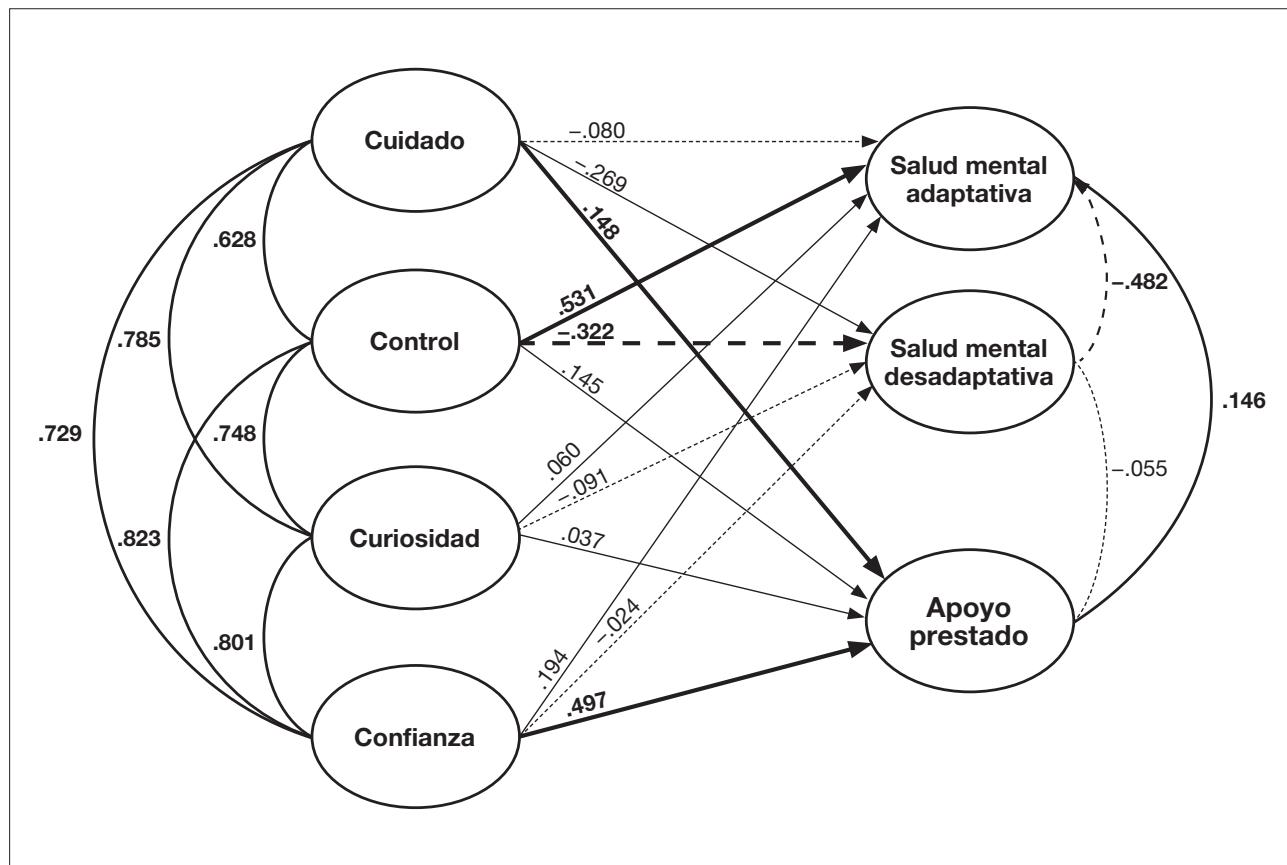
Tabla 2
Descriptivos y correlaciones entre los factores latentes del estudio

	M (SD)			1	2	3	4	5	6	7
	Muestra general	Femenina	Masculina							
Cuidado	5.6 (1.1)	5.6 (0.9)	5.7 (1.0)							
Control	5.9 (0.9)	6.1 (0.7)	6.0 (0.7)	.63**						
Curiosidad	6.0 (0.9)	6.2 (0.6)	6.0 (0.8)	.79**	.75**					
Confianza	6.1 (0.9)	6.4 (0.5)	6.1 (0.7)	.73**	.82**	.80**				
Salud mental desadaptativa	3.0 (1.4)	2.5 (1.8)	3.0 (1.4)	.00	.24**	-.14	-.17			
Salud mental adaptativa	5.5 (1.0)	4.6 (2.4)	5.6 (0.9)	.44**	.69**	.55**	.62**	-.50**		
Apoyo prestado	5.8 (0.9)	6.2 (0.5)	5.8 (0.7)	.60**	.67**	.66**	.75**	-.16	.56**	

Nota. El rango de respuesta para todas las escalas fue de 1 a 7. * = $p < .05$; ** = $p \leq .01$

Figura 2

Modelo de ecuaciones estructurales resultante. Las competencias de adaptabilidad de carrera de los entrenadores como predictores de su salud mental y del apoyo que brindan a sus deportistas



Nota. Las líneas discontinuas indican relaciones negativas. Las líneas y magnitudes más gruesas señalan las relaciones significativas.

En tercer lugar, la competencia de confianza también predijo positiva y significativamente el factor de apoyo ($\beta = .50$). Es decir, los entrenadores que se percibían a sí mismos con mayores niveles de competencia de confianza también percibían que ofrecían mayor apoyo a sus deportistas. En cambio, la competencia de curiosidad no se relacionó significativamente con las variables de resultado del estudio. Además, el modelo permitía correlaciones entre variables del mismo nivel. En este sentido, los resultados encontraron correlaciones positivas altas y moderadamente altas entre todas las CAC. A su vez, observamos una correlación negativa entre las formas adaptativas y desadaptativas de la salud mental ($r = -.48$). Por último, en cuanto a las relaciones entre las variables dependientes, no observamos correlaciones relevantes entre el apoyo percibido y ambos tipos de salud mental.

Discusión

Este estudio representa un avance significativo en la comprensión de la AC de los entrenadores de formación. En concreto, ayuda a profundizar en los efectos específicos de las cuatro CAC de estos entrenadores sobre su salud mental y la percepción del apoyo que ofrecen a sus deportistas. Esta población, que invierte sus esfuerzos, recursos y tiempo en entrenar, necesita tener y coordinar una carrera alternativa, ya que el entrenamiento no es un trabajo a tiempo completo para ellos (Hinojosa-Alcalde et al., 2023). En este sentido, nuestros resultados, que apoyan parcialmente el modelo hipotetizado, muestran que las CAC parecen promover trayectorias más saludables (Cosín-Miguel et al., 2023) al predecir tanto su salud mental (Johnston et al., 2013; Maggiori et al., 2013; Ronkainen et al., 2020), como su percepción de prestar apoyo a sus deportistas

(Taber y Blankemeyer, 2015; Teck Koh et al., 2019). Sin embargo, el grado de influencia de cada competencia varía considerablemente, siendo las competencias de control y de confianza las más relevantes a la hora de predecir las CAC de los entrenadores de formación.

En nuestro trabajo la competencia de curiosidad, que promueve la búsqueda de información y oportunidades (Savickas y Porfeli, 2012), no ha mostrado relaciones de significancia con las variables diana de salud mental y apoyo percibido. En cambio, la competencia de control predice positivamente la salud mental adaptativa y negativamente la salud mental desadaptativa. Este hallazgo, sugiere que el desarrollo de esta competencia, que incluye la autorregulación, y la adaptación al entorno y a otras situaciones que puedan producirse durante sus carreras como entrenadores (p. ej., al considerar cómo llegar al siguiente paso para progresar como entrenadores) está vinculado a la salud mental adaptativa. Esto, refuerza los planteamientos según los cuales la CAC de control es un recurso importante para la seguridad laboral percibida (Maggiori et al., 2013), la satisfacción con la vida (Konstam et al., 2015), así como también para la felicidad y la reducción del estrés laboral (Johnston et al., 2013), y favorece la continuidad de la carrera y en la organización (Omar y Noordin, 2013). Además, la CAC de control ya se había vinculado positivamente con relaciones afectivas en positivo (p. ej., activo, entusiasmado, inspirado, orgulloso, interesado), y negativamente con relaciones afectivas en negativo (p. ej., asustado, avergonzado, angustiado, molesto, irritado) (Konstam et al., 2015). Aunque utilizando un modelo diferente y en una población cercana, se han reconocido resultados similares en la competencia de “Gestión de carrera y estilo de vida” en la investigación de Smismans et al. (2021) sobre competencias necesarias en los deportistas, transferibles al mercado laboral, en el que la falta de autorregulación y adaptación pondría en peligro la salud mental y el bienestar de estos.

Las competencias de confianza y de cuidado son predictoras del apoyo percibido de los entrenadores hacia sus deportistas, siendo la confianza el factor más determinante. Los entrenadores seguros de sí mismos, que diseñan opciones para su vida y se perciben capaces de resolver problemas y superar obstáculos, suelen verse como proveedores de un mayor apoyo a los deportistas. Estos resultados están alineados con los hallazgos de Zacher (2014), que relacionan las CAC de confianza y cuidado con el rendimiento autoevaluado, y con los que vinculan la CAC de confianza con el desarrollo proactivo de habilidades (Taber y Blankemeyer, 2015). Esto sugiere que entrenadores con niveles altos en la CAC de confianza tienden a autoevaluar positivamente su rendimiento apoyando a sus deportistas, mientras que desarrollan habilidades para proporcionarles apoyo, como son, la escucha, ofrecer consuelo y tranquilidad,

reforzar los sentimientos de competencia o autoestima, y proporcionar ayuda y críticas constructivas (Freeman et al., 2011). De manera similar, nuestros resultados, se alinean con los de Duffy et al. (2015), quienes encontraron que las CAC de control y confianza resultaron clave para predecir la satisfacción académica en la transición a la universidad, en parte debido a una mayor percepción de libertad de elegir su futuro.

Implicaciones prácticas

Nuestros resultados sugieren consideraciones prácticas complementarias que podrían ayudar a que los entrenadores desarrollen sus CAC, situándolas dentro de un contexto más amplio que enriquece la interpretación de los hallazgos. En concreto, parece adecuado crear entornos, formaciones e intervenciones con el objetivo de apoyar la responsabilidad de los entrenadores para dar forma a su futuro (i. e., control), y favorecer su capacidad de superar barreras vocacionales específicas (i. e., confianza; Savickas y Porfeli, 2012). Recomendamos a los clubes, federaciones deportivas e instituciones formativas que ofrezcan oportunidades de mejora personal, así como de progresar en su papel de entrenadores. Por ejemplo, implementando programas de *mentoring* entre entrenadores en los que entrenadores con más experiencia guíen a los más jóvenes, creando seminarios donde se puedan conocer historias de otros compañeros y cómo las resolvieron, incluyendo módulos sobre habilidades como la planificación, la gestión del estrés y la negociación, para ayudarles a ganar confianza en áreas clave para su desarrollo, diseñando talleres donde los entrenadores practiquen cómo afrontar desafíos reales de su contexto (Cushion, 2006; Leeder y Sawiuk, 2021). En este sentido, parece razonable que los clubes aseguren condiciones flexibles y adaptadas al grado de presiones y falta de estabilidad (p. ej., entrenadoras); (García-Solà et al., 2023). Además, ofrecer un *feedback* constructivo sobre la actuación de los entrenadores refuerza su confianza, lo que también podría suponer mejoras en el apoyo a sus deportistas. De esta manera, mantendrían la vitalidad de sus entrenadores, reducirían el estrés, y mejorarían la motivación tanto de los entrenadores como de sus deportistas (Cosín-Miguel et al., 2023).

Establecer objetivos claros y alcanzables (Morelló-Tomás et al., 2018), tanto en sus carreras como en la práctica con sus deportistas, podría ayudar a los entrenadores a aumentar su sensación de control y de autoconfianza. El cuestionario CAAS podría servir como una herramienta de autoevaluación que permita a los entrenadores realizar un seguimiento de sus competencias y necesidades vocacionales (De Brandt et al., 2018). Por otra parte, los Programas de Asistencia a la Carrera (Torregrossa, 2020) pueden

proporcionar apoyo para la optimización de las carreras de los entrenadores, protegiendo su salud mental y promoviendo su bienestar. Esta inversión conllevará beneficios a corto plazo a quienes la realicen, garantizando la continuidad de los entrenadores, fomentando un clima laboral de apoyo y confianza, teniendo probablemente menos pérdidas de empleo, e incluso produciendo efectos beneficiosos entre las diferentes esferas vitales de los entrenadores (p. ej., laboral y familiar); (Hinojosa-Alcalde et al., 2023).

Limitaciones y futura investigación

Nuestro estudio se ha centrado en los entrenadores de formación, un grupo poco estudiado que se enfrenta a retos y exigencias idiosincráticas. Hemos incluido entrenadores de diversos deportes, niveles competitivos, edades, años de experiencia y géneros, pero el tipo de muestreo no permitió explorar las diferencias entre los subgrupos muestrales. Sin embargo, permite realizar análisis explicativos con el grupo completo aportando una primera aproximación a la realidad de esta población. En este sentido, analizar las diferencias entre los grupos de participantes podría revelar diferentes relaciones en las CAC de los entrenadores. Proponemos continuar la presente investigación con trabajos en los que con una muestra mayor y, en función del tipo de trayectoria, se evalúen tanto la salud mental de los entrenadores como el apoyo percibido hacia sus deportistas.

Conclusiones

En conclusión, las CAC, especialmente las relacionadas con el control y la confianza, predicen la salud mental de los entrenadores de formación y el apoyo que perciben hacia sus deportistas. En consecuencia, las condiciones de trabajo, los programas de formación y el deporte en general deberían garantizar el apoyo de los entrenadores en el camino de acceso a la profesionalidad.

Agradecimientos

Este trabajo se ha llevado a cabo, gracias al apoyo de dos proyectos: “Promoción de Carreras Diales Saludables en el Deporte / Promotion of Healthy Dual Careers, HeDuCa” (RTI2018-095468-B-100) y el proyecto I+D “Entornos Saludables hacia el Alto Rendimiento Deportivo / Healthy Environment throughout Athletic Careers, HENAC” (PID2022-138242OB-I00). Ambos proyectos han sido subvencionados por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades del Estado Español, y coordinados por el Grup d'estudis de Psicologia de l'Activitat Física i l'Esport (GEPE-GRECSE).

Referencias

- Alcaraz Garcia, S., Torregrossa, M., & Viladrich, C. (2015). The darker side of coaching: influence of sport context on the negative experience of basketball coaches. *Revista de Psicología Del Deporte*, 24(1), 0071–0078. <https://ddd.uab.cat/record/128718>
- Borrueco, M., Torregrossa, M., Pallarès, S., Vitali, F., & Ramis, Y. (2023). Women coaches at top level: Looking back through the maze. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 18(2), 327–338. <https://doi.org/10.1177/17479541221126614>
- Cheung, G. W., Cooper-Thomas, H. D., Lau, R. S., & Wang, L. C. (2023). Reporting reliability, convergent and discriminant validity with structural equation modeling: A review and best-practice recommendations. In *Asia Pacific Journal of Management* (Vol. 41, Issue 2). Springer US. <https://doi.org/10.1007/s10490-023-09871-y>
- Chroni, S. A., Olusoga, P., Dieffenbach, K., & Kenttä, G. (2024). *Coaching Stories: Navigating Storms, Triumphs, and Transformations in Sport*. Taylor and Francis. <https://doi.org/10.4324/B23184>
- Cosín Miguel, M., Alcaraz García, S., & Ramis Laloux, Y. (2023). Del césped al banquillo: trayectorias de futbolistas semiprofesionales en su transición de jugar a entrenar. *Apuntes de Psicología*, 41(1), 21–28. <https://doi.org/10.55414/ap.v41i1.1524>
- Cushion, C. (2006). Mentoring. In *The Sports Coach as Educator: Re-Conceptualising Sports Coaching* (Robin L. Jones, pp. 128–144). <https://doi.org/10.4324/978020320074>
- Cutrona, C. E., & Russell, D. W. (1990). Type of social support and specific stress: Toward a theory of optimal matching. *Social Support: An Interactional View*, 9(1), 3–22. <https://psycnet.apa.org/record/1990-97699-013>
- De Brandt, K., Wylleman, P., Torregrossa, M., Veldhoven, N. S. Van, Minelli, D., Defruyt, S., & Knop, P. De. (2018). Exploring the factor structure of the Dual Career Competency Questionnaire for Athletes in European pupil- and student-athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 2018, 1–18. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2018.1511619>
- Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46–54. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2015.07.007>
- Feu, S., García-Rubio, J., Antúnez, A., & Ibáñez, S. (2018). Coaching and Coach Education in Spain: A Critical Analysis of Legislative Evolution. *International Sport Coaching Journal*, 5(3), 281–292. <https://doi.org/10.1123/ISCIJ.2018-0055>
- Freeman, P., Coffee, P., & Rees, T. (2011). The PASS-Q: The Perceived Available Support in Sport Questionnaire. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 33(1), 54–74. <https://doi.org/10.1123/JSEP.33.1.54>
- García-Solà, M., Ramis, Y., Borrueco, M., & Torregrossa, M. (2023). Dual Careers in Women's Sports: A Scoping Review. *Apunts Educación Física y Deportes*, 154, 16–33. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2023/4\).154.02](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2023/4).154.02)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Prentice-Hall. https://books.google.es/books/about/Multivariate_Data_Analysis.html?id=VvXZnQEACAAJ&redir_esc=y
- Hinojosa-Alcalde, I., Soler, S., Vilanova, A., & Norman, L. (2023). Balancing Sport Coaching with Personal Life. Is That Possible? *Apunts Educación Física y Deportes*, 154, 34–43. [https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.\(2023/4\).154.03](https://doi.org/10.5672/apunts.2014-0983.es.(2023/4).154.03)
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Ibáñez, S. J., García-Rubio, J., Antúnez, A., & Feu, S. (2019). Coaching in Spain Research on the Sport Coach in Spain: A Systematic Review of Doctoral Theses. *International Sport Coaching Journal*, 6(1), 110–125. <https://doi.org/10.1123/iscj.2018-0096>
- Johnston, C. S. (2016). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 1–28. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>

- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. Ó. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295–304. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2013.06.002>
- Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., & Sweeney, K. (2015). Career Adaptability and Subjective Well-Being in Unemployed Emerging Adults. *Journal of Career Development*, 42(6), 463–477. <https://doi.org/10.1177/0894845315575151>
- Leeder, T. M., & Sawiuk, R. (2021). Reviewing the sports coach mentoring literature: a look back to take a step forward. *Sports Coaching Review*, 10(2), 129–152. <https://doi.org/10.1080/21640629.2020.1804170>
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39–45. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2015.04.006>
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. Ó. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437–449. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2013.07.001>
- Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2015). Career Adapt-Abilities Scale—Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. <https://doi.org/10.1177/1069072714565856>
- Marsh, H. W., Hau, K. T., & Wen, Z. (2004). In Search of Golden Rules: Comment on Hypothesis-Testing Approaches to Setting Cutoff Values for Fit Indexes and Dangers in Overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) Findings. *Structural Equation Modeling*, 11(3), 320–341. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM1103_2
- McDonald, R. P. (1999). *Test Theory: A Unified Treatment*. Lawrence Erlbaum. https://books.google.cl/books?id=2-V5tOsa_DoC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false
- McLean, K. N., & Mallett, C. J. (2012). What motivates the motivators? An examination of sports coaches. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 17(1), 21–35. <https://doi.org/10.1080/17408989.2010.535201>
- Ministerio de Cultura y Deportes (2024). Yearbook of Sports Statistics 2024. In *DEPORTEData*. <https://www.educacionfpdeportes.gob.es/en/dam/jcr:fbf05df0-5e3f-4b57-9d5b-6588d4ad34a9/aed-2024.pdf>
- Morelló Tomás, E., Vert Boyer, B., & Navarro Barquero, S. (2018). Goal setting in football players curriculum. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.5093/RPADEF2018A7>
- Muthén L, M. B. (2012). *Mplus Editor (version 7.0) [Software]*.
- Negrú-Subiriba, O., Pop, E. I., & Crocetti, E. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 131–142. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2015.03.004>
- Ojala, J., Nikander, A., Aunola, K., De Palo, J., & Ryba, T. V. (2023). The role of career adaptability resources in dual career pathways: A person-oriented longitudinal study across elite sports upper secondary school. *Psychology of Sport and Exercise*, 67. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2023.102438>
- Omar, S., & Noordin, F. (2013). Career Adaptability and Intention to Leave among ICT Professionals: An Exploratory Study. *Turkish Online Journal of Educational Technology - TOJET*, 12(4), 11–18.
- Ronkainen, N. J., Sleeman, E., & Richardson, D. (2020). “I want to do well for myself as well!”: Constructing coaching careers in elite women’s football. *Sports Coaching Review*, 9(3), 321–339. <https://doi.org/10.1080/21640629.2019.1676089>
- Rynne, S. (2014). “Fast track” and “traditional path” coaches: affordances, agency and social capital. *Sport, Education and Society*, 19(3), 299–313. <https://doi.org/10.1080/13573322.2012.670113>
- Safrit M.J. & Wood, T.M. (1995). *Introduction to measurement in physical education and exercise science (3rd eds)* (Mosby).
- Sánchez-López, M. D. P., & Dresch, V. (2008). The 12-item general health questionnaire (GHQ-12): Reliability, external validity and factor structure in the Spanish population. *Psicothema*, 20(4), 839–843.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/J.2161-0045.1997.TB00469.X>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schinke, R. J., Stambulova, N. B., Si, G., & Moore, Z. (2018). International society of sport psychology position stand: Athletes’ mental health, performance, and development. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16(6), 622–639. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2017.1295557>
- Shah, N., Cader, M., Andrews, B., McCabe, R., & Stewart-Brown, S. L. (2021). Short Warwick-Edinburgh Mental Well-being Scale (SWEMWBS): performance in a clinical sample in relation to PHQ-9 and GAD-7. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/S12955-021-01882-X>
- Smismans, S., Wylleman, P., De Brandt, K., Defruyt, S., Vitali, F., Ramis, Y., Torregrossa, M., Lobinger, B., Stambulova, N., & Ceciér Erpič, S. (2021). From elite sport to the job market: Development and initial validation of the Athlete Competency Questionnaire for Employability (ACQE) (Del deporte de elite al mercado laboral: Desarrollo y validación inicial del Cuestionario de Competencias de Deportista). *Cultura, Ciencia y Deporte*, 16(47), 39–48. <https://doi.org/10.12800/CCD.V16I47.1694>
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20–27. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2014.10.005>
- Teck Koh, K., Kokkonen, M., & Rang Bryan Law, H. (2019). Coaches’ implementation strategies in providing social support to Singaporean university athletes: A case study. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(5), 681–693. <https://doi.org/10.1177/1747954119876099>
- Torregrossa, M., Regüela, S., & Mateos, M. (2020). Career assistance programmes. In *The Routledge International Encyclopedia of Sport and Exercise Psychology* (pp. 73–78.).
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J. G., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 329–338. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2014.08.004>
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2013.10.002>

Conflictos de intereses: los autores no han informado de ningún conflicto de intereses.

© Copyright Generalitat de Catalunya (INEFC). Este artículo está disponible en la URL <https://www.revista-apunts.com>. Este trabajo tiene licencia de Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International. Las imágenes u otros materiales de terceros de este artículo están incluidos en la licencia Creative Commons del artículo, a menos que se indique lo contrario en la línea de crédito; si el material no está incluido en la licencia Creative Commons, los usuarios deberán obtener el permiso del titular de la licencia para reproducir el material. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

