



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

TÍTULO DE GRADO EN EDUCACION SOCIAL

Curso 2012-2013

TRABAJO FIN DE GRADO

**EMPLEABILIDAD Y DEPORTE:
EL BALANCE DE COMPETENCIAS COMO
ESTRATEGIA PARA LA INSERCIÓN SOCIAL**

Autora: Raquel Carbajo Fernández

Tutor académico: Luis Carro Sancristóbal

Valladolid, 2013

RESUMEN

“¿Y ahora qué?”, “¿Dónde voy?”, “¿Qué hago ahora si no tengo nada?”, “¿Dónde puedo ir a pedir trabajo?”. Éstas son algunas de las preguntas y preocupaciones que asaltan a los deportistas de alto nivel una vez finalizada su carrera deportiva. Pasan de un tipo de vida a otra completamente diferente. Otra vida en la que ya no son el centro de atención, en la que buscar otros quehaceres, tienen que buscar un empleo, empezar o continuar con los estudios... En definitiva, comienza otra etapa en la que tienen que plantearse qué hacer con su vida a partir de ese momento. En este trabajo se explica la importancia del balance de competencias para mejorar la empleabilidad de este colectivo en riesgo de exclusión social.

Palabras clave: Empleabilidad, deportista de alto nivel, balance de competencias, educación social.

ABSTRACT

So now what?”, “Where shall I go?”, “What shall I do now when I have no anything?” , “Where can I go to look for work?”. These are some of the questions and worries that come to the mind of high performance athletes once they have finished with their sports career. Their lifestyle changes completely, since they no longer are the centre of attention, they then have to look for things to do, looking for a job, begin or continue their studies... To sum up, they begin another stage in their lives where they have to ask themselves what to do. In this essay is going to be explained the importance of the balance of competence to develop the employability of this group of people who are in many occasions socially excluded.

Keywords: Employability, high performance athletes, balance of competence, social education.

***Nota.** El uso del término masculino a lo largo del presente Trabajo Fin de Grado, ha sido asumido teniendo en cuenta el principio de la economía del lenguaje y la no repetición llevando esto a una complicación en la lectura del mismo apoyándome en la Real Academia Española (2010).

Índice de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. Las competencias del título de grado en educación social.....	7
1.2. Objetivo del trabajo fin de grado.....	8
2. EL DEPORTE DE ALTO NIVEL.....	9
2.1. La trayectoria del deportista de alto nivel.....	9
2.2. Becas para deportistas y su régimen de vida.....	13
3. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y LA ORIENTACIÓN LABORAL...	19
3.1. El aprendizaje a lo largo de la vida.....	19
3.2. El balance de competencias.....	20
3.2.1. ¿Qué es el balance de competencias?.....	22
3.2.2. ¿Quiénes son los destinatarios del balance de competencias?	24
3.2.3. ¿Qué objetivos se persigue en cada fase?.....	24
3.2.4. ¿Qué objetivo principal persigue el balance?.....	25
3.2.5. Ventajas y desventajas del balance.....	25
4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	27
4.1. Programa de orientación laboral para los deportistas de alto nivel.....	27
4.1.1. Captación.....	28
4.1.2. Orientación.....	28
4.1.3. Fase de acogida.....	28
4.1.4. Fase de diagnóstico.....	29
4.1.5. Fase de diseño.....	30
4.1.6. Fase de inserción socio-laboral.....	31

4.2. Objetivos de la propuesta.....	35
4.2.1. Objetivos generales	35
4.2.2. Objetivos específicos	35
4.3. Metodología de trabajo.....	36
4.4. Planificación y recursos.	38
5. CONCLUSIONES	39
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40

1. INTRODUCCIÓN.

Empleabilidad y deporte de alto nivel ha sido el tema elegido para mi trabajo fin de grado debido principalmente a una motivación personal además de los pocos estudios e iniciativas existentes acerca del tema que, por el momento, existen en España. El contenido que se presenta en este trabajo está basado en las necesidades de inserción sociolaboral que presentan los deportistas de alto nivel una vez finalizada su carrera deportiva.

El deporte de alto nivel es un tema que atañe a toda la ciudadanía ya que de forma directa o indirecta estamos implicados en él. Sea por un familiar, un amigo, un vecino, el amigo de un amigo..., o por el simple hecho de un deportista al que admiramos y seguimos durante toda su carrera deportiva. En el momento en el que este deportista se encuentra en lo más alto de su carrera, todos lo alabamos, seguimos muy de cerca, incluso hablamos y escribimos acerca de ellos, pero, ¿qué pasa después?, ¿qué es de su vida?, ¿quién se vuelve a acordar de “ellos”? “Ellos”, personas que han dedicado cuerpo y alma a dejarlo todo por su deporte, por su gente, por aquellos que los admiraban, por su nación, y que una vez finalizada su carrera deportiva, casi nadie ha sido capaz de tenderles la mano para ayudarlos. Sí cuando eran alguien, pero no cuando lo han dejado de ser.

Esta es la principal razón por la que considero de gran importancia este tema del que voy a tratar a lo largo de las siguientes líneas. Demostrar cómo, a través de diversas estrategias puedo, como educadora social, ayudar a un deportista de alto nivel en su transición como deportista a otra forma de vida, desarrollando en ella otro tipo de ocupaciones y así evitar un proceso de exclusión social.

La retirada deportiva tenemos que entenderla como un proceso y no como un momento único y particular. Según Vilanova y Puig (2006), es un proceso, no sólo centrado en la retirada deportiva, sino en las distintas transiciones y crisis que el deportista afronta a lo largo de su carrera deportiva.

Uno de los modelos actuales que más se utilizan en el estudio de las transiciones es el de Wylleman y Lavallee (2004). Es un modelo holístico que muestra las etapas por las que ha de pasar un deportista durante su carrera deportiva. Estas transiciones según estos autores son:

- Deportiva. Etapa de iniciación, desarrollo, perfeccionamiento, retirada y reubicación.

- Desarrollo individual. Infancia, adolescencia, juventud y edad adulta.
- Psicosocial. Evolución de agentes socializadores influyentes en cada momento como los padres, hermanos, amistades, pareja, familia... con la importante presencia siempre de los entrenadores.
- Desarrollo académico y vocacional. Educación primaria, educación secundaria, educación superior y ocupación profesional.

Este modelo por lo tanto, permite entender al deportista de una forma integral, en su totalidad, como recomiendan algunos autores como Puig y Vilanova (2006) entre otros y quién mejor que un educador social para seguir esta trayectoria.

Dosil (2004), sin embargo, categoriza en tres fases el proceso de transición a la retirada:

1. Retirada o abandono del deporte practicado.
2. Incertidumbre y desorientación debido a la confusión por no saber qué hacer una vez fuera de la vida deportiva.
3. Nuevo comienzo en el que busca otra actividad para ocuparse.

Es por esta razón por la que el perfil del educador social ha de estar presente. Los deportistas de alto nivel necesitan ayuda para llevar de la mejor forma posible la transición de un tipo de vida a otro. Son personas a las que la práctica deportiva les ha dotado de ciertas habilidades, estrategias y capacidades útiles para afrontar de manera óptima un trabajo. Algunas de estas características que les identifican son la constancia, la fuerza de voluntad, la forma física, el establecimiento de metas y estrategias de afrontamiento, trabajo en grupo, disciplina, conocimiento de las propias virtudes y limitaciones, capacidad de toma de decisiones, estrategias de solución de problemas, contactos personales, motivación de logro...etc.

Lavallee (2005) afirma que la transferencia de habilidades y estrategias de un ámbito a otro como la adquisición de otras nuevas favorecen el afrontamiento de la retirada deportiva de una forma más positiva.

El perfil del educador social lo define el Portal español de la educación social, EDUSO, como “un profesional capacitado para (...) mejorar las condiciones sociales y culturales de la ciudadanía, lograr mayores niveles de bienestar y calidad de vida, compensar los efectos generados por las situaciones de exclusión y/o marginación social (...)”.

Este profesional para poder lograr esos objetivos, requiere de una serie de competencias asociadas a las funciones que plantea EDUSO. Algunas de estas competencias que ha de tener un educador social son el dominio de las metodologías de asesoramiento y orientación, la capacidad para potenciar las relaciones interpersonales y de los grupos sociales, para detectar las necesidades educativas de un contexto determinado, capacidad de análisis de la realidad, dominio de técnicas de planificación, programación y diseño de programas y la puesta en marcha de éstos...etc. (más adelante volveré a tratar este aspecto).

1.1. Las competencias del título de grado en educación social.

El título de Grado en Educación Social establece una serie de competencias para adquirir a lo largo de los cuatro años que marcan la titulación (Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias). En relación con este trabajo fin de grado apunto aquellas que mantienen relación con el mismo, tal y como se recogen en el plan de estudios de la Facultad de Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid. Estas competencias son:

- Asesorar y realizar un seguimiento de personas y grupos en procesos de desarrollo socioeducativo. El asesoramiento, de forma individualizada es muy importante llevarlo a cabo para que la orientación sea más precisa al igual que el seguimiento, que en este caso, ha de ser constante.
- Conocer las políticas de bienestar social y la legislación que sustentan los procesos de intervención socioeducativa. Si el educador social se recicla de forma continua en este ámbito, podrá ayudar de mejor manera a los individuos ya que estará actualizado en todo momento.
- Conocer las características fundamentales de los entornos sociales y laborales de intervención. Fundamental a la hora de intervenir debido a que no todos los entornos tienen las mismas características por lo que el educador social se ha de adecuar a cada situación.

- Aplicar técnicas de detección de factores de exclusión y discriminación que dificultan la inserción social y laboral de sujetos y colectivos. Porque sin estas técnicas bien aplicadas, dicho colectivo podría acabar en exclusión social debido a su falta de estudios y experiencia laboral como he indicado en líneas anteriores.
- Incorporar los recursos sociales, institucionales, personales y materiales disponibles para llevar a cabo el trabajo en un determinado ámbito de acción. En colaboración de todos los recursos a la hora de intervenir, se podrá llevar a cabo una actuación más completa, siendo mucho más positiva para el deportista.
- Utilizar y evaluar las nuevas tecnologías con fines formativos. Las nuevas tecnologías son hoy en día una herramienta de trabajo muy completa si es utilizada de forma responsable, por esto, que el educador social deba incorporarlas en sus metodologías de trabajo.
- Mostrar una actitud empática, respetuosa, solidaria y de confianza hacia los sujetos e instituciones de educación social. Si el educador social no se muestra de dicha manera, el usuario no conseguirá un estado de confianza en el que trabajar con el profesional para llegar al objetivo establecido.
- Desarrollar actitudes y dominio lingüísticos que posibiliten y favorezcan el trabajo en entornos multiculturales y plurilingüísticos. El deporte no entiende de procedencias, de ahí que el educador social deba conocer, al menos, dos lenguas para poder llegar al mayor número de deportistas posibles.

1.2. Objetivo del trabajo fin de grado

El principal objetivo que persigo con el presente trabajo fin de grado, es mostrar la importancia existente en la ayuda a deportistas de alto nivel en su proceso de inserción laboral para evitar posibles casos de exclusión social debido a la falta de estudios que poseen algunos de ellos por haber dedicado su vida por y para el deporte.

Una vez explicado esto, dar a conocer las diferentes herramientas a utilizar en esta inserción laboral por el educador social como es el balance de competencias, como estrategia más acorde con la finalidad de esta intervención. La presentación del trabajo ha sido ajustada a las normas de la American Psychological Association (2010).

2. EL DEPORTE DE ALTO NIVEL

El Artículo 2 del Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento considera que “serán deportistas de alto nivel aquellos que cumpliendo los criterios y condiciones definidas en los artículos 3. Requisitos para la adquisición y acreditación de la condición de deportista de alto nivel y 4. Criterios de valoración para el acceso a la condición de deportista de alto nivel, del presente Real Decreto, sean incluidos en las resoluciones adoptadas...” (BOE, 302 de 28 de noviembre de 2007). Algunas de estas condiciones son el requerimiento de selección por parte de la federación española para representar a España en competiciones oficiales internacionales, el seguimiento en programas tutelados por la federación española en los centros de alto rendimiento reconocidos por el Consejo Superior de Deportes...etc.

2.1. La trayectoria del deportista de alto nivel

Alfermann (2000) demostró que alrededor del 15 - 20 por ciento de estos deportistas retirados padecieron experiencias de angustia y tuvieron necesidad de asistencia psicológica. González y Bedoya (2008, p.64) basándose en Werthner y Orlick (1986) escriben que “con mucha frecuencia, los deportistas se centran exclusivamente en el deporte llevando esto a compartir su vida con personas vinculadas a ese entorno, hablar o leer acerca del deporte, vestir ropa deportiva, ser valorado y reconocido por éxitos dentro de éste ámbito... Esto supone por tanto que la retirada deportiva sea aún más importante ya que el deporte ha formado parte de sus vidas, han vivido por y para él. Será una forma de vida que se perderá y nunca recuperarán”. Esto les llevará a buscar nuevas ocupaciones y roles, un trabajo arduo después de dejar atrás una forma de vida, y por ello, la figura profesional que presenta el perfil del educador social sea de especial importancia en este momento.

Dejan atrás una identidad, una etapa de su vida, y deben enfrentarse a una nueva, lo que supone un sentimiento de angustia, preocupación, o una etapa de crisis. Esta situación, por tanto, requiere una adaptación por parte del deportista en su vida social y ocupacional en la que requerirá la búsqueda de una nueva identidad porque dejará de ser el centro de todo. La búsqueda de nuevas relaciones debido a que el deporte era su medio de vida y por último, la búsqueda de una nueva función social para la que no necesariamente ha de estar preparado, aunque, no siempre es así. En algunos casos, existen deportistas que han sabido planificar bien su tiempo de estudios y no necesariamente entran en una etapa de crisis.

González y Bedoya (2008) establecen dos posibles opciones tras la retirada deportiva (p.62):

1. Desórdenes emocionales o psicológicos manifestados en conductas como consumo de alcohol o adicción a drogas.
2. Nuevas oportunidades para el crecimiento y desarrollo personal.

En un estudio realizado por Patsourakou (2010) con deportistas de alto nivel, alude a que “la pérdida de los aspectos sociales del deporte” fueron las dificultades más frecuentes durante el proceso de transición. Otros estudios también advirtieron del aislamiento, la soledad y la angustia adquiridas por la pérdida de identidad y desamparo social en el proceso de transición (Clement et al., 2009; Warriner y Lavalley, 2008).

Esta situación es la que puede llevar a causar el síndrome de *burnout* en el perfil cognitivo en jóvenes deportistas de alto nivel. Este síndrome es definido por Aronson y Kafry (1981) en Vives Benedicto, L. y Garcés de los Fayos Ruiz, E. como un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estar implicada la persona durante largos periodos de tiempo en situaciones que le afecten emocionalmente”, es decir, un resultado por repetición de la presión emocional. En el contexto deportivo conlleva la pérdida progresiva de idealismo, de motivación, energía...llevando esta situación a una actitud de fatiga, irritabilidad, pérdida de entusiasmo..., producido por situaciones de alta presión (Feigley, 1984).

En un estudio realizado por Vives Benedicto y Garcés de los Fayos Ruiz (2010), se presenta que:

- 52,17% padecen agotamiento emocional.
- 20,87% padecen despersonalización.
- 37,39% padecen una reducida realización personal.
- 8,69% padecen las tres dimensiones del *burnout*.

La muestra del estudio estaba representada por un 34,98% mujeres y un 65,02% varones. Una persona que padece el llamado *burnout*, se reduce el control del estrés al igual que el rendimiento, la motivación y la habilidad mental.

Basándonos en lo anterior concluimos que a pesar de este condicionante, no siempre tiene por qué resultar una experiencia negativa. Vilanova y Puig (2010) en su trabajo corroboran esta idea plasmando los resultados de varios estudios indicando que ésta, puede llevar a nuevas oportunidades siempre y cuando haya una planificación previa. Para aquellos que no programan su futuro y se centran única y exclusivamente en el deporte, esta experiencia puede resultarles muy negativa debido a los sentimientos de depresión y los conflictos emocionales y de adaptación social.

Mc Pherson (1984, en González y Bedoya, 2008, pág. 63) afirma que en la mayoría de los casos, la retirada deportiva se ha planteado como una situación que implica un trauma o un alivio y, no tanto, como el inicio de un proceso de transición que cada individuo percibe y al que se adapta de forma diferente. Considero que cuando existe un problema nos solemos centrar en éste y no tanto en el proceso, de ahí que el educador social debe tener en cuenta todo el proceso para que el final de la carrera deportiva no sea tanto un trauma al finalizar esta etapa, sino, el comienzo de otra en la que con una adecuada orientación este individuo continuará o comenzará sus estudios o su vida laboral. Un gran hándicap para estos deportistas en este último cuarto del siglo XX es el cambio existente en las sociedades modernas que afectan considerablemente a sus mercados de trabajo y como resultado al proceso de empleabilidad (Álvarez, 1999, p. 395). Puig y Vilanova (2006) sintetizan las exigencias que se plantean ante esta nueva situación (2006, pág.67):

- Necesaria preparación constante ante rápidos cambios laborales.
- Variedad de tiempos de ocupación (parcial, cooperativo, discontinuo...)
- Se requiere de personas cualificadas y con habilidades y cualidades personales determinadas.
- Demandas cada vez mayores tanto a nivel de conocimientos como de capacidad formativa.

Este planteamiento no favorece a los deportistas en la parte en que ellos dedican todo su tiempo al deporte y no a lo que la sociedad del momento les pide o les gustaría. Considero que hay que “darle la vuelta” y ver la parte positiva y es que quizás ellos no tengan tiempo para dedicarse al estudio, pero en el deporte que practican, son profesionales

y todo aquello que llevan a la práctica en el día a día, son conocimientos adquiridos de manera no formal que luego pueden aplicar en un momento determinado.

Tienen dinero, popularidad...pero no se dan cuenta a edades tempranas que eso es algo pasajero que cuando terminen, serán uno más. Padres, madres y personal técnico es muy importante para evitar esta situación. Vilanova y Puig.

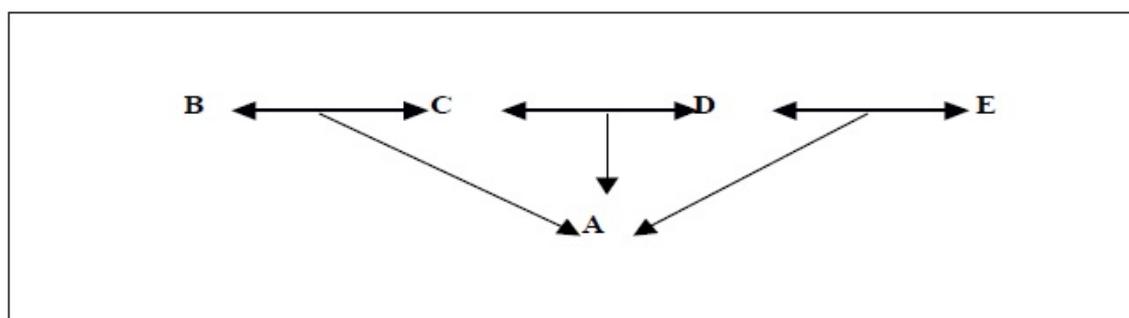
Estas dos autoras llevan a cabo en su trabajo un planteamiento teórico en el que desarrollan las siguientes preguntas (2006, p.66):

1. ¿Cuáles son las estrategias desarrolladas por los deportistas de alto nivel durante su carrera deportiva para afrontar su inserción laboral, especialmente cuando finalicen ésta?

2. ¿Qué factores influyen en las estrategias desarrolladas?

Lo que tienen claro es que la inserción laboral es un proceso de transición, es decir, el cambio de una forma de vida a otra diferente dependiendo ésta de diferentes factores como indican las autoras: “causas que determinan el inicio de la transición, factores personales, factores relacionados con la adaptación a la transición y factores de contexto” (p. 69). Siguiendo estos factores, la evaluación individual será más rigurosa.

Puig y Vilanova por tanto, después de estudiar los factores influyentes llegan a una hipótesis de trabajo en la que se resumen las estrategias de inserción laboral de los deportistas. Estas estrategias las podemos observar en el siguiente cuadro:



Fuente: Vilanova y Puig (2006, p.70)

- (A) Deportistas Olímpicos
- (B) Causas que determinan el inicio de la transición
- (C) Factores personales
- (D) Factores relacionados con la adaptación a la transición
- (E) Factores de contexto

Vilanova y Puig (2006), en esta hipótesis de trabajo, concluyen diciendo que “las estrategias de inserción laboral de los deportistas olímpicos (A) (...) son el resultado de las

causas y factores (B, C, D, E) que intervienen en su proceso de transición hacia el mercado de trabajo” (p.70).

2.2. Becas para deportistas y su régimen de vida

Existen para los deportistas de alto nivel una serie de becas tanto a nivel económico como de residencia o ayuda en la inserción del empleo. Ésta última, es una ayuda que ofrece el Consejo Superior de Deportes en colaboración con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, a través del Programa de Atención al Deportista de Alto Nivel.

“Finalmente, se crea en el seno del Consejo Superior de Deportes un Servicio de apoyo al deportista de alto nivel, que aborde de forma integral la atención y dedicación específica que la Administración deportiva desea prestar al deportista de alto nivel durante su vida deportiva y al finalizar la misma, en coordinación con las instituciones y entidades implicadas” (Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento. BOE 177 de 25 de julio de 2007).

Apoyándome en la información ofrecida por el Programa de Atención al Deportistas de Alto Nivel (PROAD) en su página oficial, describo y defino sus funciones.

Es un programa de atención al deportista de alto nivel que atiende a las necesidades de forma individualizada presencial y telemática e integra y ofrece información, asesoramiento, orientación, intermediación y gestión de los recursos necesarios para dar respuesta a las necesidades socioprofesionales de cada deportista, es decir, facilitar a éstos su proceso de transición profesional al finalizar su carrera deportiva siendo éste el compromiso del Consejo Superior de Deportes, el de definir y llevar a la práctica las medidas necesarias para promover la integración ya sea en el sistema educativo, en la vida social o laboral, tanto durante como después de su práctica deportiva.

El sistema de trabajo radica en el desempeño de un trabajo por parte de un equipo descentralizado y multidisciplinar de tutores-consultores, entre ellos, deportistas que son o fueron de alto nivel, con formación superior, y profesionales licenciados en Sociología, Ciencias Políticas y Derecho especialistas en Formación, Empleo e Inserción Sociolaboral, asignados a los deportistas que examinan junto a ellos, de forma individual, su itinerario formativo y profesional, diagnosticando y detectando sus necesidades y teniendo como principales principios de actuación la atención personalizada, la flexibilidad, la integración de servicios y eficiencia y la proactividad.

Estos tutores, se encargan de reunir e integrar los recursos existentes en el ámbito formativo y laboral por medio de una búsqueda activa que le sirva de ayuda al deportista en su evolución profesional o acceso laboral además de permitir con los diferentes agentes una apropiada conciliación deportiva y profesional.

¿Qué objetivos persigue el PROAD?

- Detectar las necesidades de los deportistas a la hora de desarrollar su capacitación profesional y generar las herramientas que den respuesta a esas necesidades.
- Mediar para fomentar la compatibilización entre la carrera deportiva y los procesos de capacitación profesional.
- Conseguir acuerdos de colaboración con instituciones, empresas, organismos o entidades que deseen contribuir en la incorporación y permanencia en el mercado laboral de este colectivo en riesgo de exclusión social.

¿Qué actividades se realizan para la consecución de los objetivos propuestos?

Para poder satisfacer las necesidades de los deportistas de alto nivel, necesitan hacer una serie de actividades que les sirvan de ayuda. Éstas son:

- Una orientación profesional por medio del diagnóstico de las necesidades, de la orientación y asesoramiento para el empleo y preparación de itinerarios profesionales y de formación junto con el deportista.
- Una formación basada en la información y asesoramiento de la oferta educativa, de becas y ayudas al estudio y apoyo en la tramitación de éstas. Seguimiento y tutorización académica a la vez que una mediación con los centros educativos para ayudar en la conciliación con la actividad deportiva y con empresas, entidades e instituciones para favorecer el acceso a prácticas laborales.
- Empleo. Información y asesoramiento acerca del mercado laboral, contratos, seguridad social, derechos del trabajo, facilitación de herramientas para la búsqueda activa de empleo, intermediación laboral con empresas, entidades e instituciones, gestión de bolsa de empleo...etc.

- Colaboraciones. Se realizarán acuerdos de colaboración con instituciones y organismos privados.

¿Qué metodología se lleva a cabo para cada característica del deportista?

El estudio de las condiciones específicas tanto a nivel individual como grupal, ha permitido al Programa confeccionar una metodología adaptada que posibilite la ejecución de los objetivos propuestos.

Las particularidades comunes que presenta este colectivo y la metodología que propone el Programa para dar respuesta a sus necesidades, las definen de la siguiente manera en la tabla número 1:

Tabla 1. Metodologías del PROAD para cada colectivo

Características del colectivo	Metodología PROAD
- Gran movilidad y dispersión geográfica	- Trabajo en RED y atención telemática
- Edades tempranas para la toma de decisiones vitales	- Trabajo proactivo y a largo plazo
- Falta de tiempo y desarrollo de una actividad de gran exigencia	- Flexibilidad y trabajo y colaboración con la estructura de apoyo deportiva
- Situaciones, necesidades y perfiles muy diferentes entre los deportistas	- Gestiones y asesoramiento personalizado

Fuente: PROAD (2012, p.4)

Niveles de atención al deportistas de alto nivel

La atención propuesta a este colectivo, el PROAD la regula en cuatro niveles, siendo tres de atención regular y uno de atención puntual relacionados con las necesidades potenciales detectadas. Éstos son:

Nivel 1. Abarca a todos aquellos deportistas que solicitan ayuda en la búsqueda de empleo o formación, que poseen un empleo no siendo éste su objetivo profesional o que cursan el último curso de una enseñanza reglada.

La atención que el Programa lleva a cabo con ellos, es el seguimiento intensivo de estos deportistas para obtener la máxima proactividad y prevención de necesidades estando siempre a disposición de éste para lo que necesite.

Nivel 2. Se corresponde a los deportistas que se encuentran estudiando una formación reglada pero no en el último curso. El tutor correspondiente lleva a cabo un seguimiento periódico con especial atención en los momentos más críticos del curso académico: inicio, final y periodo de matriculaciones estando además a disposición de las demandas del deportista.

Nivel 3. Se corresponde con los deportistas que han concluido su itinerario formativo y han logrado su objetivo profesional, no demandan ni necesitan formación o mejoras en el empleo.

El tutor-consultor que tendrán asignado será de referencia para recurrir a él/ella en el momento que aparezca una nueva necesidad ya sea de carácter formativo o laboral.

Nivel 4. Indicado para aquellos deportistas que requieren de ayuda puntual del Programa, se les solucionan sus necesidades pero no se les asigna un tutor-consultor.

¿De qué modo se da respuesta a las necesidades del deportista en la fase de retirada?

El PROAD denomina a este tipo de atención “Atención para la Transición Deportiva” (ATRADE). En esta los deportistas muestran un tipo de necesidades específicas con posibles déficits psicosociales. Para dar respuesta a estas necesidades y ayudar al deportista en esta etapa de cambio, el Programa plantea una atención específica integrada por una atención presencial, un seguimiento intensivo, apoyo y asesoramiento para la propuesta de nuevos objetivos profesionales o académicos, formulación de itinerarios formativos y laborales específicos, asesoramiento sobre la gestión del patrimonio con la colaboración de BBVA Banca Privada, realización de un taller-seminario con carácter psicológico para la orientación del proceso de retirada y la dotación de herramientas para enfrentarse a éste, el aprovechamiento de las redes de contacto y el trabajo específico sobre la transferencia de competencias adquiridas en el ámbito deportivo al ámbito laboral.

¿Qué actividades realiza el PROAD?

Los tres ámbitos sobre los que trabaja el equipo de tutores-consultores son la formación, el empleo y la atención social actuando por medio de la gestión, el seguimiento riguroso, asesoramiento y análisis-diagnóstico.

Las acciones que se llevan a cabo para estas actuaciones son la tutorización individual para poder ofrecer a los deportistas el apoyo, la motivación y el asesoramiento necesarios para la obtención de una óptima formación una vez finalizada la carrera deportiva, la búsqueda y ofrecimiento de los recursos existentes en organizaciones y organismos públicos y privados, la gestión y el acuerdo necesarios para que el deportista pueda compaginar deporte y estudios o empleo, así como las posibles ventajas a las que pueda optar el individuo por su condición como deportista de alto nivel, el fomento y gestión de una bolsa de empleo y prácticas laborales, atención psicosocial de apoyo al deportista y por último, el estudio longitudinal durante y después de la carrera deportiva.

Datos estadísticos

El año 2012 registra un aumento del 8,16% respecto al año anterior pasando de 702 a 760 adscritos en el programa siendo un total de 949 deportistas los que han pasado por el Programa desde su inicio en 2008 hasta finales del año 2012 siendo 45 de ellos discapacitados y en su mayoría hombres.

Según los datos ofrecidos por el Programa, el 60,39% son hombres y el 39,6% son mujeres, incrementando además de los deportistas atendidos, las acciones realizadas, las entidades contactadas y las inserciones laborales.

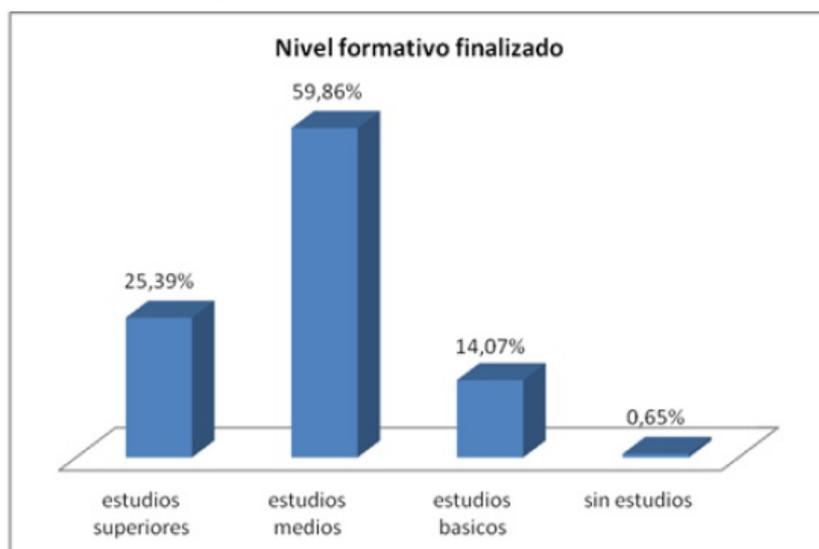
Gráfico 1. Deportistas adscritos en PROAD 2008-2012



Fuente: PROAD (2012, p.9)

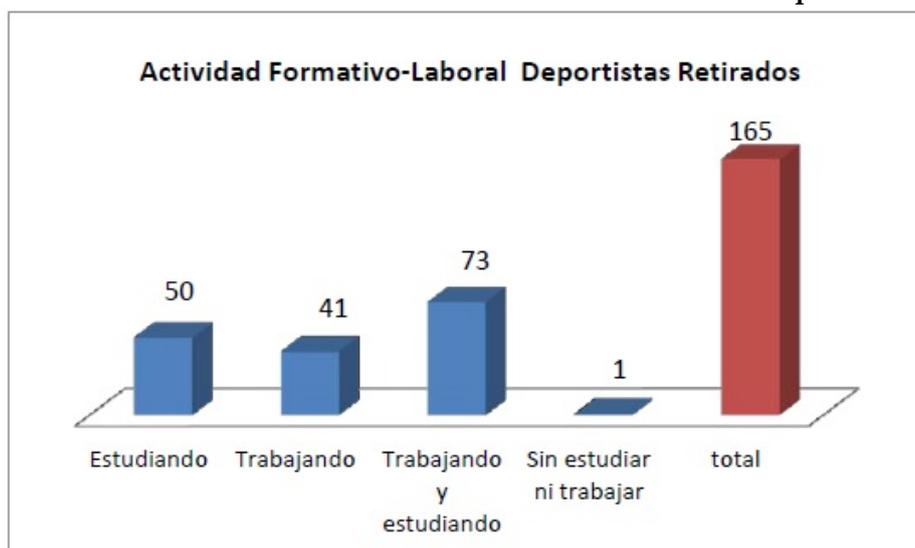
Los datos de los niveles formativos finalizados, la actividad formativo-laboral de deportistas activos y retirados registrados en el Programa con respecto a los deportistas pertenecientes a éste son los siguientes respectivamente:

Gráfico 2. Nivel formativo finalizado.



Fuente: PROAD (2012, p.12)

Gráfico 3. Actividades formativo-laborales de los deportistas



Fuente: PROAD (2012, p.14)

Se puede concluir al ver estos resultados que la gran mayoría de los deportistas de alto nivel, una vez concluyen su carrera deportiva, compaginan la vida laboral y académica. Esto puede deberse a que como hemos estado viendo a lo largo de todo el trabajo, durante su carrera deportiva, apenas tienen tiempo para conciliar ambas vidas y sienten que tienen un vacío que deben llenar con su formación de ahí que a la vez que trabajan para poder llevar una vida estable, se formen en aquello que les motiva e interesa.

Además, estos datos dan que pensar ya que son muchos los deportistas de alto nivel que requieren de ayuda externa por lo que sigo apoyando la idea de la necesidad de trabajar con este colectivo en posible exclusión social una vez finalizada su carrera deportiva como educadora social.

Programas como éste están siendo cada vez más numerosos y necesarios a la vez en nuestro país ya que si le añadimos al descenso de ofertas de empleo, la falta de dinero y el aumento de las competencias y exigencias en los procesos de selección, la falta de estudios específicos, las personas con estudios lo tienen complicado para acceder a los puestos de empleo pero este colectivo, al haberse dedicado únicamente al deporte, lo van a tener más complicado por eso es muy importante hacer ver a las empresas que a pesar de no poseer estudios específicos, tienen adquiridas por la vía no formal de la educación habilidades, estrategias y capacidades necesarias en un empleo como la constancia, la disciplina, el trabajo en grupo, estrategias de afrontamiento, fuerza de voluntad... por tanto, es necesaria la existencia de estos programas, siendo éstos combinaciones de talleres, seminarios, asesoramiento individualizado... orientados para ayudar a los deportistas de alto nivel en su planificación a la retirada deportiva y así el favorecimiento de una óptima adaptación posterior a la carrera deportiva ya que está demostrado que hacer planes anticipados para la vida después de la retirada ayuda a afrontar la transición y a crear una nueva vida.

Se ha demostrado que el porcentaje de deportistas que no estudian o ni estudian ni trabajan, se ha reducido y las inserciones laborales, a pesar del contexto socioeconómico del mercado laboral y desempleo por el que atraviesa el país actualmente, ha sido mantenido con respecto a los años anteriores lo que supone una buena nota para apoyar el fomento del trabajo con este colectivo.

3. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y LA ORIENTACIÓN LABORAL

Como punto de partida tomaremos las ideas de Monereo y Pozo (2007, en Blanco Felip, Jové Deltell y Reverter Masiàsaber, 2012, p. 233) que plantean la idea de que saber no es simplemente poseer conocimiento, sino también saberlo utilizar.

3.1. El aprendizaje a lo largo de la vida

El aprendizaje a lo largo de la vida es de vital importancia en la sociedad actual debido a los constantes cambios que nos acontecen en el día a día de la mano de las nuevas

tecnologías principalmente, de ahí que el educador social deba orientar de una forma adecuada al individuo que requiere de la ayuda pertinente para que no se quede atrás y de este modo, excluido de la sociedad.

Ya de por sí dicho colectivo está en riesgo de exclusión social por la falta de estudios antes de comenzar la inserción laboral, por eso, que una vez finalizada la carrera deportiva, si éste no mantiene sus fuerzas en el ámbito académico, podrá recaer de nuevo en un proceso de exclusión.

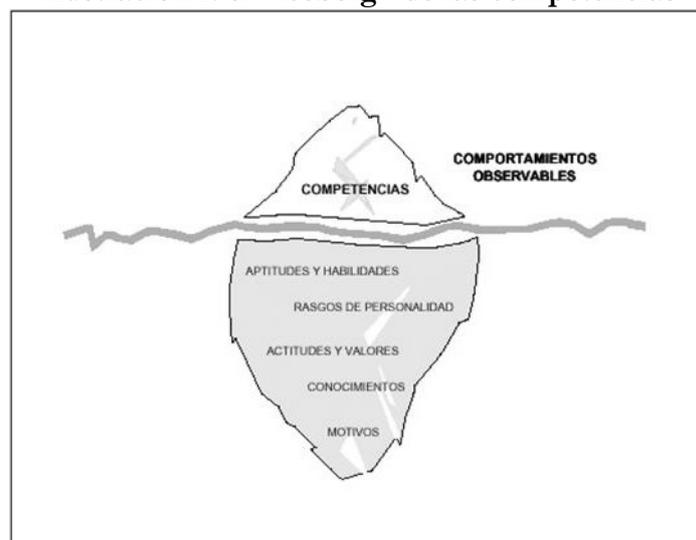
3.2.El balance de competencias

En este trabajo fin de grado, pretendo explicar cómo orientar a un deportista de alto nivel en su proceso de empleabilidad, término que surge de la palabra inglesa “*employability*”, que proviene de la unión de las palabras: “*employ*” (empleo) y “*ability*” (habilidad) (Campos Ríos, 2003). Es decir, la habilidad para conseguir o mantener un empleo pero hay algo más, la empleabilidad se trata de una competencia y por tanto incluye aspectos relativos al saber, al saber hacer y al saber ser-estar como dice Martínez González (2011), al igual que Serreri, que lo define como un conjunto de saberes y conocimientos, un “mix” que cambia de persona a persona y de profesión a profesión. Las competencias las constituyen los saberes y conocimientos, el saber hacer, el saber ser, el saber actuar y el querer actuar.

Para completar lo que dice Martínez González quiero aclarar el término de competencia. Le Boterf (2001, en Gil Flores, 2007) define competencia como una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimiento, saber hacer, cualidades o aptitudes), y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño. Según Echevarría (2002, en Gil Flores, 2007 p. 86), la competencia profesional se compone de cuatro elementos según los cuales los sujetos saben (competencia técnica), saben hacer (competencia metodológica), saben ser (competencia personal) y saben estar (competencia participativa).

Las competencias, por tanto, contienen los conocimientos pero no al contrario, ya que un albañil, por ejemplo, puede poseer muchos conocimientos acerca de la profesión pero a la hora de ponerlos en práctica, no saber qué hacer con éstos.

Ilustración 1. el "iceberg" de las competencias



Fuente: Pereda y Berrocal (1999, elaborado a partir de Boyatzis, 1982).

Se puede terminar concluyendo después de observar la imagen que las competencias se refieren a los conocimientos, habilidades, destrezas, valores, creencias, motivaciones, aptitudes, comportamientos... presentes en la ejecución de un empleo.

Poseer conocimientos o disponer de capacidades asociadas al empleo no implica que el sujeto sea competente para ser empleable, como dice Perrenoud (2004, en Martínez González, 2011). Por esta razón considero importante tener en cuenta dos de las palabras que a menudo pueden llevar a equivocación y que la Real Academia Española (2010) define de la siguiente manera: *aptitud* o “capacidad para operar competentemente en una determinada actividad”, y, *actitud* o “disposición de ánimo manifestada de algún modo”.

Con esto quiero decir que los deportistas de alto nivel, algunos de ellos, tienen la desventaja de no haber podido dedicar todo el tiempo deseado a su formación académica pero poseen aptitudes y competencias acordes a su deporte y actitudes adquiridas a lo largo de su carrera deportiva como la lucha, el sacrificio, la disciplina, el esfuerzo, la cooperación, la constancia, el sentimiento de superación...etc., importantes en el proceso de empleabilidad.

Rokeach (1973-1979, en Gutiérrez San Martín, 1995) entiende que los valores son adquiridos a través de los procesos de socialización y de transmisión entre los seres humanos, es decir, que se apoya en la teoría ecológica de Bronfenbrenner, aquella que nos permite entender la influencia que tiene el ambiente que rodea al sujeto en éste y su formación, socialización, forma de vivir, de pensar...etc. De ahí que considere el deporte de

alto nivel como un gran punto a favor para este colectivo debido a que como ya he indicado en líneas anteriores, esta actividad ofrece el uso de estrategias y habilidades adquiridas en la práctica de éste tales como el trabajo en equipo, la capacidad de esfuerzo, de sacrificio o el compañerismo, siendo de gran utilidad en algunas áreas profesionales siéndole esto de gran ayuda al profesional que lleve a cabo la orientación a la hora de hacer el balance de competencias.

Para llevar a cabo la orientación en el proceso de empleabilidad, utilizaremos como método el balance de competencias. La definición del método de balance de competencias es una definición *in progress*, según Serreri (2007), ya que en los últimos quince años, ha venido modificándose siendo en Francia donde se ha dotado de un estatuto jurídico reglamentado por la Ley nº 91-1405 de 31.12.1991, art. 900-2

Haciendo alusión a ésta Ley, son Yatchinovsky y Michard (1994, en Echeverría, Isus, Martínez y Sarasola, 2008, p.406) quienes definen el balance de competencias como “un proceso que debe permitir a la persona elaborar un proyecto profesional, a corto, medio y largo plazo, a partir del análisis de su experiencia, de su historia, de sus competencias y de su potencial, teniendo en cuenta sus preferencias, sus valores de referencia y las elecciones personales hechas en el curso de su vida”.

“La finalidad del balance de competencias, es por tanto, el desarrollo profesional y la facilitación de la inserción y/o la reinserción laboral.” (Romero, 2009, p. 61 citado por Martínez, 2012, p.221).

3.2.1. ¿Qué es el balance de competencias?

Según Paolo Serreri (2007) define el balance de competencias como el “...método de autoanálisis asistido de competencias, de actitudes, de intereses profesionales y del potencial de un individuo en función de la puesta a punto, por su parte, de un proyecto de desarrollo profesional o de inserción laboral o de formación para el trabajo”, es decir, es una metodología dirigida a en este caso, deportistas de alto nivel que tienen la intención de encontrar un empleo identificando sus puntos fuertes tanto personales como profesionales con el principal objetivo de elaborar su propio proyecto profesional comenzando por su experiencia personal, sus ambiciones y su proyecto de vida. Loiodice (2012) plantea en uno de sus estudios que el balance de competencias es un método de orientación formativo para adultos que permite:

- Partir de la historia personal, profesional y formativa del sujeto para construirla, recuperarla y releerla a la luz del presente con el fin de invertirla nuevamente en el futuro.
- Disfrutar del enfoque localizado del procedimiento del balance de competencias para enfatizar la actividad de autoanálisis, de autoevaluación y de toma de conciencia de las capacidades del sujeto, para que vea claro que va a “ser capaz de conseguirlo”, para acrecentar el sentido de su propia autoeficacia y para promover su *empowerment* (Dato, 2009 en Loidice, 2012).
- Dar un sentido (y una dirección significativa) a la vida desde la propia historia, para programar un proyecto vital (caso de deportistas) o dibujar nuevamente el propio recorrido de vida y profesional (caso de deportistas que vuelven o empiezan a formarse).

Podemos distinguir en este proceso tres fases fundamentalmente aunque varían según los casos dependiendo de la experiencia, de las competencias profesionales y personales, de las motivaciones... Estas tres fases son:

- Preliminar o de acogida, introductoria.
- De investigación o diagnóstica, de análisis.
- De síntesis y devolución.

El objetivo que persigue esta práctica por tanto, es el desarrollo profesional y la facilitación de la inserción y/o reinserción laboral a través del autoconocimiento siendo éste un instrumento de orientación y formación que implica la evaluación de las competencias individuales centrado en una función de ayuda al desarrollo personal y profesional y la elaboración de proyectos de vida.

El balance de competencias según Romero (2008, p.62):

- Facilita la reflexión, desde el propio momento de inicio del balance: ¿Para qué lo hago?
- Ayuda a la revisión del pasado en base a los relatos autobiográficos, la revisión del curriculum.

- Supone la elaboración de un inventario de aprendizajes y competencias.
- Sirve para dar una organización y estructura a las competencias, metas, intereses, para construir el proyecto profesional.
- Ayuda a la negociación, ofrecimiento en los procesos selectivos.

En resumen, el balance de competencias sirve para valorar las propias competencias y mostrarlas ante el resto para evaluar de este modo las necesidades formativas propias.

3.2.2. ¿Quiénes son los destinatarios del balance de competencias?

En este caso, todos aquellos deportistas de alto nivel que quieran analizar sus competencias, conocerse y reconocerse, hacerse conocer y comprometerse de forma voluntaria en el proceso para conducir estos conocimientos a un desarrollo profesional.

Según la Resolución de 28 de noviembre de 2012, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, sobre la relación de deportistas de alto nivel correspondiente al segundo listado del año 2012, 1036 es el número de Deportistas de Alto Nivel en España.

Gran número de jóvenes que requieren de un apoyo externo como se lleva indicando hasta el momento para una vez finalizada su etapa deportiva, tener una óptima inserción al mercado laboral y social.

3.2.3. ¿Qué objetivos se persigue en cada fase?

Siguiendo con Serreri (2013), la primera fase pretende dirigir un análisis de las demandas y necesidades del sujeto, facilitar una información clara y exhaustiva acerca del proceso que se está llevando a cabo, conseguir emerger motivaciones, expectativas, analizar la demanda...etc.

La segunda fase busca reconocer y reconstruir los conocimientos, capacidades y recursos psicosociales, valorar los conocimientos y recursos útiles y examinar y valorar las competencias profesionales.

Para finalizar, la tercera fase procura reelaborar la propuesta personal, con el fin de obtener nuevos significados, programar el proyecto y contribuir con verificaciones de fiabilidad, estructurar el portafolio de las competencias en el que está toda aquella documentación que demuestra las competencias adquiridas y organizar el documento de

síntesis en el que se plasmarán las etapas, tiempos e instrumentos utilizados además de aquello que se ha adquirido a lo largo del proceso.

3.2.4. ¿Qué objetivo principal persigue el balance?

En la definición presentada por Serreri, el principal objetivo del balance es la puesta a punto de un proyecto de inserción laboral o de desarrollo profesional o formativo como propedéutica al trabajo. Esta es la razón por la que considero que es el balance un buen método para los deportistas de alto nivel, colectivo al que defiendo, para que como ya he indicado anteriormente, al finalizar su etapa deportiva o incluso antes de concluirla, evitar entren en un proceso de exclusión social por no saber qué hacer con su futuro debido a la falta de estudios, de apoyos, de experiencia laboral, o simplemente, por no saber qué hacer con su vida una vez concluida su etapa deportiva.

La orientación que se realiza en el balance está caracterizada como formativa y maduradora, dirigida a consolidar la autoconciencia en el individuo así como la resolución de conflictos y la toma de decisiones. El balance, por lo tanto, interviene de forma positiva en la orientación global del individuo.

3.2.5. Ventajas y desventajas del balance

Dicho proceso posee una serie de ventajas que serán de gran ayuda para las personas interesadas en el proceso.

- Ayuda a analizar la situación en un momento concreto de la vida para realizar un cambio, en este caso, la transición de la etapa deportiva a la no deportiva.
- Permite el uso de un lenguaje sencillo, entendible, al alcance de todas las personas. Recordemos que no todos los deportistas de alto nivel tienen la educación básica obligatoria terminada, de ahí que el proceso requiera de un lenguaje fácil de entender para que la orientación pueda ser lo más aproximada a las necesidades y preferencias del individuo.
- Guía los esfuerzos del individuo hacia la obtención de resultados con la ayuda activa del educador social pudiendo éste con ayuda de las metodologías que más adelante explicaré, pronosticar un futuro inmediato en base a su experiencia tanto en la disciplina deportiva que haya realizado como en su vida diaria, teniendo en cuenta sus motivaciones, preferencias, gustos, aptitudes...etc.

- Contribuye al propio conocimiento personal y profesional del individuo ayudando esto a motivarse para continuar con el proceso.
- Constituye una evaluación en la que el sujeto reconoce sus competencias clave para trasladarlas al mundo laboral.
- Convalida las competencias adquiridas con vistas a una formación nueva o superior o un empleo.

Las desventajas que presenta también son diversas:

- Sólo admite personas adultas con un mínimo de experiencia laboral o al menos, con unos conocimientos básicos, no siendo por lo tanto para adolescentes sin estudios debido a que a la hora de las entrevistas por ejemplo, deben entender y contestar todo aquello que se les pregunta para poder hacer una orientación exhaustiva teniendo en cuenta su situación.
- La forma en que se recogen los datos ha de ser muy exhaustiva ya que los juicios de valor pueden implicar un balance erróneo e inadecuado para la persona en cuestión.
- El educador social que lleve a cabo este proceso, requiere de una formación específica en este campo debido a que sus posibles errores pueden llevar a que la persona orientada no sea guiada de forma eficiente y éste pierda la motivación en el proceso.
- Destacar competencias que no forman parte del perfil que requiere el puesto de trabajo lo que conlleva una mala orientación del proceso.

El asesoramiento que se llevará a la práctica irá de la mano del educador social como profesional que, apoyándose en los datos aportados por el doctor Luis Carro en la asignatura de *Orientación Educativa en Educación Social* (2012), ayudará a los individuos a elegir y orientar su carrera profesional. Además facilitará la preparación, el acceso, la selección y el progreso en su elección siendo ésta una actividad procesual, socializadora y educativa en la medida en que ayuda a conocerse uno mismo y aquello que nos rodea.

La finalidad con la que el educador social llevará a cabo este proceso será principalmente de prevención de los problemas anticipándose a ellos y ofreciendo estrategias de afrontamiento para dar así una solución a éstos y a trastornos de integración

personal y sociolaboral, uno de los principales problemas que sufren los deportistas de alto nivel como ya hemos indicado en líneas anteriores. La intervención social de este profesional ha de incidir en el contexto pensando de forma sistémica.

Tres contextos son los presentes en el balance; el educativo, basado en el sistema educativo reglado y en la formación ocupacional continua, el laboral en la administración laboral y agencias de colocación (Empresas de Trabajo Temporal) y para finalizar, el socio-comunitario con programas o instituciones de tiempo libre y organizaciones no gubernamentales.

4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

D'Andrea y Daniels (2005) plantean el “modelo respetuoso de la psicología del deporte” en el que reconocen la disparidad de los deportistas de alto nivel; identidad religiosa/espiritual, la identidad sexual, la étnico/racial, la clase económica, los traumas, el lenguaje, el histórico familiar, entre otros suponiendo esto un gran reto para el educador social que requiere de unas habilidades y competencias básicas que engloban el conocimiento de unos valores culturales, la creación de estrategias de intervenciones apropiadas a cada situación particular haciendo especial hincapié en las cualidades que posee el deportista pudiendo ser estas transferibles y utilizadas en contextos determinados.

Es por esto que considero que el perfil del educador social encaja a la perfección en este grupo con necesidades específicas para una óptima adaptación social tras la retirada deportiva. El educador social como orientador en el proceso de integración sociolaboral. Lo que éste debe hacer, es preparar, asesorar y orientar al deportista de alto nivel para confrontar este proceso de forma positiva.

Esta orientación debería realizarse antes de la retirada deportiva para favorecer la adaptación al nuevo estilo de vida que conlleva el cambio y así prevenir los efectos negativos psicológicos, físicos y económicos relacionados con la falta de empleo, siendo muy importante trabajar la conciencia de futuro, la retirada deportiva, el capital humano y económico, la formación académica...etc.

4.1. Programa de orientación laboral para los deportistas de alto nivel

Para la realización del balance de competencias, tendremos en cuenta las seis fases a llevar a cabo:

1. Captación
2. Orientación
3. Fase de acogida
4. Fase de diagnóstico
5. Fase de diseño
6. Fase de inserción socio-laboral

4.1.1. Captación

A través de determinadas estrategias se debe intentar llegar al mayor número de deportistas de alto nivel posibles, recordemos que eran 1036 deportistas registrados en el BOE en este último año y 835 en el Programa de Atención al Deportista de Alto Nivel (PROAD) en el año 2012 por eso, se debe pretender alcanzar el mayor ratio de deportistas de alto nivel para que estos, una vez finalizada su carrera deportiva no tengan problemas de inserción sociolaboral.

Dichas estrategias son tales como carteles informativos, difusión de trípticos, anuncios en los periódicos locales y nacionales, en la página web de los ayuntamientos, de los centros cívicos, en las redes sociales tan de moda en la actualidad y con tanto nivel de repercusión...

4.1.2. Orientación

Esta orientación se realizará de manera individualizada ya que nos tenemos que adaptar a la necesidad de cada uno de ellos. Cada deportista tiene unas necesidades, unas preferencias, unas habilidades adquiridas a lo largo de su carrera deportiva diferentes al resto de compañeros por eso, no se puede trabajar en grupo.

La orientación ha de llevarse de forma continuada a la secuencia de las necesidades que plantea el individuo en cuestión y poder dar respuesta inmediata o, al menos, con la mayor brevedad posible a todas ellas. De este modo, el deportista no tendrá sentimientos de angustia, ni preocupación por no saber qué hacer con su vida una vez finalizada su etapa deportiva ya que se encontrará respaldado por el educador social en este caso.

4.1.3. Fase de acogida

Se potenciará la búsqueda activa de recursos de forma eficiente, formaremos en habilidades sociales, fomentaremos la autonomía personal y la conciliación de la vida familiar/social y laboral o de estudios teniendo en cuenta que ya ha dejado el deporte o está a punto de finalizarlo. Recogeremos todos los datos personales de la persona en cuestión: nombre y apellidos, edad, dónde reside, qué estudios posee, dónde los ha cursado,

situación personal, experiencia laboral, motivaciones, gustos y preferencias, disponibilidad, capacidad de liderazgo...etc. Estos datos nos facilitarán la orientación más adelante ya que conoceremos todo acerca de la persona con la que vamos a trabajar dándonos pistas sobre la dirección por la que podemos o no guiarnos para hacer una buena orientación que vaya acorde con dicho deportista.

4.1.4. Fase de diagnóstico

Se comprobará su nivel de empleabilidad, analizaremos las competencias clave que posee tanto las adquiridas por la vía formal como por la no formal e informal ya que todos los aprendizajes son válidos, los niveles de formación formal, no formal e informal, analizaremos el mercado y puestos de trabajo acordes a la experiencia, aprendizajes y preferencias y gustos del deportista, y realizaremos un análisis DAFO, también conocido como Matriz o Análisis DOFA o FODA. Esta es una metodología de estudio de la situación de un proyecto, en el que se analizarán sus características internas (Debilidades y Fortalezas) y su situación externa (Amenazas y Oportunidades) en una matriz cuadrada. Esta herramienta, una vez más, nos ayudará a contrastar toda la información recogida a lo largo del tiempo. Los test se realizarán al comienzo y al finalizar el programa de orientación para poder comparar los resultados obtenidos y comprobar si se han cumplido los objetivos marcados o no y por qué para poder modificar aquello que falla. Las entrevistas se realizarán de manera continuada de forma presencial o no, dependiendo de la necesidad que se precise.

En esta fase, conoceremos según el modelo complejo qué elementos posee de los tres en los que se divide una competencia;

- Los conocimientos de base (saber). Establecen los conocimientos mínimos para encontrar un trabajo, pasar la fase de selección y llegar a obtener éste.
- Los conocimientos técnico profesionales (saber hacer). Implican el ejercicio de los diferentes procesos y funciones profesionales.
- Los comportamientos (saber ser/estar). Conllevan un comportamiento riguroso en el que están presentes elementos cognitivos, afectivos y comportamentales.

El cúmulo de información del balance de competencias se agrupa en el portafolio, recurso documental en el que se plasman de manera rigurosa, ordenada y sistemática todos los registros personales que se van realizando acorde al balance.

Los contenidos que ha de contener un portafolio de competencias profesionales según Romero (2008, p.63) son:

- Presentación: breve historia personal, filosofía de trabajo, creencias personales sobre el trabajo, la profesión...
- Competencias (puntos fuertes y aspectos a mejorar), teniendo en cuenta:
 - Formación formal, no formal.
 - Trabajos realizados: empleos remunerados, prácticas, trabajo no remunerado – voluntariado, por ejemplo.
 - Actividades, realizaciones personales que han aportado algún tipo de formación y desarrollo personal y profesional.
- Objetivos y proyectos de futuro.

4.1.5. Fase de diseño

Una vez finalizadas las partes en las que conocemos al deportista, damos comienzo a esta fase del itinerario de inserción socio-laboral basada en la individualización como he indicado anteriormente, en el acompañamiento, ayuda y compromiso de las partes siendo evaluado todo el proceso. En el inicio, durante y al finalizar éste. La evaluación, se llevará a cabo mediante entrevistas, cuestionarios, observación activa...etc.

En este itinerario de inserción socio-laboral, se ha de realizar la identidad profesional, es decir, dar significado a la experiencia personal y laboral a lo largo de la vida, elegir y estructurar todas esas experiencias acumuladas; conocimientos adquiridos de manera informal.

Por tanto, es muy importante para el individuo en cuestión aprender a seleccionar información relevante sobre sí mismo como experiencias o deseos, sobre el contexto, a lograr tener información difícilmente disponible tanto en la parte profesional como social, además de, presentar una disposición abierta a las nuevas oportunidades y sucesos, sin

limitaciones para nuevas posibilidades. En resumen, una actitud activa y reflexiva que demuestre interés en el sujeto.

4.1.6. Fase de inserción socio-laboral

Ésta será a través de redes socio-laborales como lo son LinkedIn, Facebook, Twitter, Infojobs, Infoempleo...donde el usuario junto con la ayuda del educador social buscará un empleo acorde a sus necesidades, gustos, preferencias...etc. También, hacer referencia a uno de los recursos citados en líneas anteriores, O'NET, que puede dar respuesta a esa búsqueda de empleo.

El objetivo de este proceso se cumplirá en el momento en que el o la deportista posee los componentes que llevan a una toma de decisiones meditada y apropiada para un proyecto profesional teniendo presente las perspectivas reales de ocupación, las expectativas y motivaciones del deportista, el contexto en el que se encuentra...

El seguimiento será por medio de reuniones mensuales, contacto por correo electrónico o llamadas telefónicas semanales a no ser que el interesado requiera de más tiempo o le surja algún problema entre medias.

Basándonos en lo escrito por Romero (2008) quiero hacer referencia a otra posible metodología para llevar a cabo la orientación del deportista, la historia de vida, tomada en cuenta como un medio de información, concienciación y un facilitador de la elaboración de proyectos de vida siendo un proceso de formación experiencial y existencial en el que se crea un vínculo entre el pasado, el presente y el futuro, aspecto a tener en cuenta a la hora de realizar un proyecto profesional y/o vital.

Cualquier reflexión, inquietud o sentimiento ha de ser formalizado porque de este modo, puede ser usado en clave formativa otorgándole un papel activo y participativo al deportista.

Este proceso, favorece al sujeto para dotar de sentido su vida y transformar los aspectos no favorecedores en el desarrollo de su proyecto. Es autobiográfico y dialéctico además de ayudar a aclarar el futuro, entender el presente, regir la propia vida, reconocer los aprendizajes realizados a lo largo del tiempo y a elaborar el portafolio de competencias.

Este método consta de varias fases:

- Narración escrita de la historia de vida.
- Verbalización de la historia de vida en pequeños grupos, en los que se atenderá a las siguientes normas:
 - Compromiso de confidencialidad.
 - No interrupción mientras se narra la historia.
 - Escucha activa. Se anotarán los aspectos que más llamen la atención.
 - Formulación de preguntas, no valorativas, por parte de los miembros de grupo, una vez verbalizada la historia de vida. La finalidad de las cuestiones es aclarar dudas o compartir aspectos comunes.
- Análisis de la historia de vida: extracción de los hitos más significativos.
- Puesta en común de los hitos extraídos y debate que facilitará la toma de conciencia crítica de los aspectos que facilitan y dificultan el desarrollo del propio proyecto profesional y vital.
- Elaboración/toma de decisiones respecto a las acciones a llevar a cabo para “reconducir” la propia vida.

Otra forma de llevar a cabo este proceso de orientación podría ser con ayuda del uso de las nuevas tecnologías que permiten al deportista según lo citado por Romero (2008, 68):

- Autoevaluarse en diferentes áreas (intereses, aptitudes, valores...)
- Recoger información adaptada a sus intereses y expectativas acerca de las posibilidades profesionales, educativas y sociales.
- Aprender el proceso de toma de decisiones.

Esta autora plantea las ventajas y los inconvenientes del uso de los sistemas informatizados los cuales recoge en el siguiente cuadro:

Ventajas	Inconvenientes
<ul style="list-style-type: none"> ● Fomenta el compromiso personal de la persona que se orienta respecto a su propio proceso. ● Acerca la orientación profesional a posibles grupos destinatarios muy diversos si se instalan en instituciones y organismos cercanos al público. ● Permite una mejor comprensión del proceso de planificación de la carrera y de cada uno de los elementos que lo componen. ● Motiva y facilita el desarrollo de la conducta exploratoria. ● Si se aplica en sesiones de grupo puede favorecer el intercambio de experiencias, ideas, percepciones... ● Se adapta a las necesidades específicas de cada usuario/a (puede repetir, por ejemplo, cuantas veces sea necesario una misma información; siguen una ruta elegida por la propia persona que lo utiliza). ● La información puede estar menos sujeta a juicios de valor. ● Facilita la administración de pruebas. ● Contribuye a la definición del proceso de orientación. ● Facilita la coordinación entre diferentes servicios. ● Permite el registro de las rutas seguidas por las personas usuarias, facilitando la investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Escasa consideración de los aspectos afectivos del proceso de orientación. ● Refuerzan la idea de que el procesamiento de la información es la única exigencia del proceso de toma de decisiones. ● Se puede enfatizar la experiencia verbal y, si acaso, la imaginativa, desdeñándola comportamental.

Fuente: Romero Rodríguez (2008, p.70)

El estudio de los inconvenientes mostrados ha de ser tomado como un refuerzo a la hora de ser utilizados en el proceso de orientación en el que el educador social siguen siendo un perfil profesional de especial importancia, es decir, que las tecnologías de la información y la comunicación suponen de una gran ayuda pero nunca han de ser sustitutivas de un profesional, siendo éste quien juega un papel de acompañamiento afectivo, de individualización del proceso y planificación.

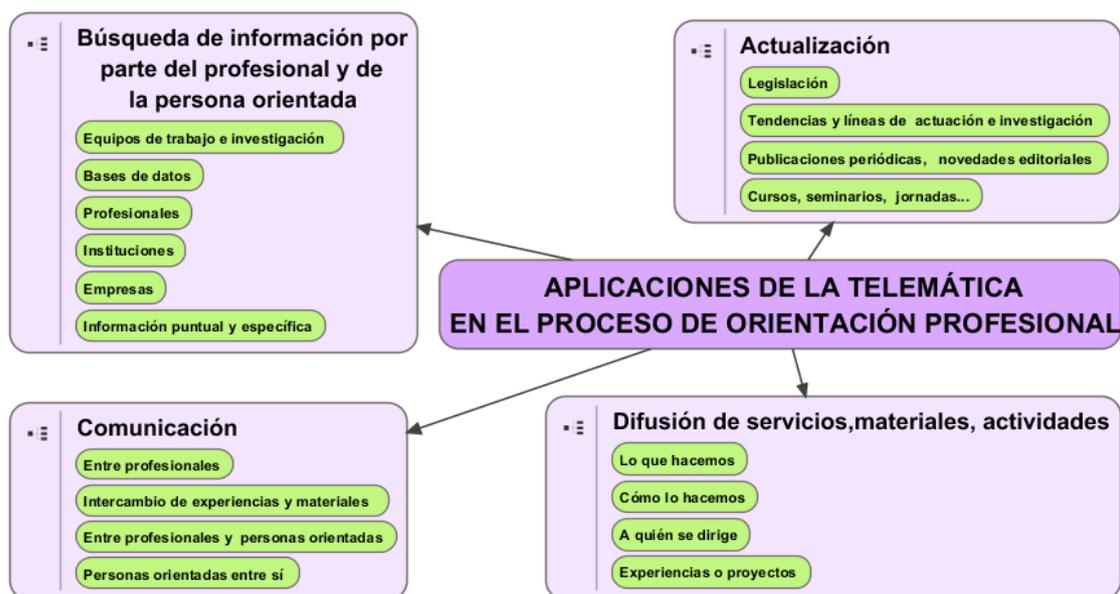
Gati (1994) en Romero (2008) plantea las condiciones que se deben dar para un adecuado uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la orientación:

1. Tener en cuenta que toda la información profesional - incluida la que proviene directamente del educador social - puede estar sujeta a una selección no intencional.
2. Necesidad de hacer explícitas tanto las aspiraciones como los compromisos.
3. Necesidad de ofrecer toda la información relevante.
4. Necesidad de evaluar la calidad del proceso de orientación.
5. Los educadores sociales deben contribuir a un buen uso de los sistemas informáticos a través de las siguientes acciones:
 - Crítica constructiva de los sistemas existentes.
 - Participación en la selección de los sistemas que va a utilizar el deportista.
 - Diseñar procesos diagnósticos para determinar quién debe utilizar los sistemas, cómo, cuándo y cuál.
 - Tutorizar personalmente los diálogos entre los deportistas y el sistema.
 - Valorar críticamente las teorías en las que están basados.

Existe gran cantidad de información en la red pero es muy importante ser críticos con ella y hacer un uso responsable, aprender a tomar decisiones respecto a la información recibida o encontrada por eso que, será trabajo del educador social ayudar a estos jóvenes a seleccionar la información de calidad y la que no, para que el resultado del balance sea útil y no en vano.

Siendo críticos y rigurosos con esta información, las tecnologías de la información y la comunicación simplifican el trabajo de orientación profesional del educador social. En el siguiente esquema, a partir de la propuesta de Romero (2009), se puede observar cómo esta estrategia puede servir para llevar a cabo una adecuada labor de información y orientación, centrada en cuatro ámbitos:

Aplicaciones de la telemática en el proceso de orientación profesional



Fuente: Elaborado a partir de Taveira Silva y Nogueira Gelma (1994, p. 24 en Romero Rodríguez, 2008, p. 75).

El acceso a esta herramienta se debe posibilitar a todos los deportistas para que de este modo, no se conviertan en otro posible elemento de exclusión social favoreciendo así el intercambio de información entre todos y todas de una manera rápida.

4.2. Objetivos de la propuesta.

El logro de estos objetivos pretende que el individuo interesado en este proceso de orientación a través de metodologías como el balance, sea capaz de afrontar la nueva etapa de vida que le acaece una vez finalizada su carrera deportiva.

4.2.1. Objetivos generales

- Desarrollar un programa de orientación laboral para los deportistas de alto nivel por medio del balance de competencias.
- Prevenir el proceso de exclusión social en deportistas de alto nivel.

4.2.2. Objetivos específicos

- Asegurar que la mayoría de deportistas de alto nivel cumplan con la educación básica obligatoria. (requisitos de la muestra, destinatarios del programa).
- Fomentar la integración sociocultural en deportistas de alto nivel. (finalidad).

- Potenciar la búsqueda activa de recursos de forma eficiente. (actividad del programa, objetivo específico).
- Fomentar la conciliación de la vida deportiva y académica o laboral. (condiciones del programa).
- Formar en habilidades sociales. (actividades del programa).
- Ofrecer información acerca de ayudas por parte del Ministerio, Ayuntamiento, Diputación... (actividades del programa)

4.3. Metodología de trabajo.

Este trabajo de orientación se llevará a cabo por medio del balance de competencias definido por Alberici y Serreri (2005) como el “método de análisis y autoanálisis asistido de las competencias, de las aptitudes y del potencial de una persona en función de la puesta a punto por parte del individuo mismo de un proyecto propio de desarrollo profesional, de inserción laboral de formación ocupacional. Y por otro lado, un método de tipo auto activo y proactivo, con un fuerte valor orientador conferido a la potenciación y al desarrollo de la capacidad de seleccionar y elegir las oportunidades laborales o de carrera más coherentes con el propio bagaje de competencias” (pág 11).

Serreri (2006) lo define como el método de autoanálisis asistido de competencias, de actitudes, de intereses profesionales y del potencial de un individuo en función de la puesta a punto, por su parte, de un proyecto de desarrollo profesional o de inserción laboral o de formación para el trabajo.

El desarrollo de un proyecto profesional conlleva empezar por un balance de competencias, de un análisis y recogida de la información pertinente.

Este proceso se refiere a una orientación profesional y no está dirigido a adolescentes o personas muy jóvenes. Esta orientación se lleva a cabo a través de dos vías:

- Proyección
- Actividad laboral

Como dice Serreri, el primer paso es preparar un proyecto de inserción laboral o de desarrollo profesional o formativo en cuanto a la preparación al trabajo lo que se

corresponde con el balance para continuar con una orientación formativa y reflexiva dirigida a reforzar la autoconciencia, el sentido de la autoeficacia, la capacidad de elegir o decidir a partir de la dimensión laboral hasta llegar a todas las dimensiones siendo cinco a las que da mayor importancia lo que hace caracterizarlo como un instrumento multidimensional.

Éstas son la proyectiva, porque contribuye al individuo a recuperar el pasado, actualizarlo en el presente y proyectarlo en el futuro, la proactiva, porque genera nuevas actividades e iniciativas, la individualizante, porque se centra en el individuo y sus características situadas en un determinado contexto, la ecológica, porque deriva de la naturaleza ecológica de la competencia, es decir, que se es competente en un contexto y no de forma abstracta y la formativa, porque con ella se aprende a analizar las competencias, se conoce mejor el trabajo, se aprenden nuevos comportamientos...etc.

Este proceso se dividirá en tres fases de las cuales, el educador social, sólo podrá tomar parte de la primera. Éste será quien informe, oriente y asesore a los individuos.

La segunda fase servirá de profundización en la reconstrucción de saberes, conocimientos, competencias, actitudes, selección de intereses y motivaciones...de los que se seleccionarán los puntos fuertes y los puntos de desarrollo.

Para finalizar, la tercera fase consistirá en la preparación del documento de síntesis, del portafolio de competencias y del proyecto para un último encuentro con el/la profesional de entrega de la búsqueda.

Además de las fases, es importante tener bien claro el tipo de modelo que utilizaremos en la intervención existiendo diferentes tipos y siendo crucial la adaptación a las necesidades de cada sujeto. Tomando como referencia los datos aportados en la asignatura de *Orientación Educativa en Educación Social* (Carro, 2012), diferenciamos:

- *Counseling*, se refiere a la intervención directa o individual con el individuo satisfaciendo las necesidades específicas del individuo y facilitándole la ayuda necesaria para el logro de sus objetivos.

- *Servicios*. Dicho modelo, actúa sobre el problema y no sobre el contexto que genera éste, teniendo un carácter público y social, lo que lleva a centrarse en las necesidades de las

personas con dificultades, los deportistas de alto nivel en este caso. Su actuación se suele llevar a cabo fuera de los centros educativos o de trabajo.

- *Programas*. En este modelo se hace referencia a la intervención directa grupal desarrollando éstos en función de las necesidades de la institución y considerando al individuo como agente activo de su propio proceso de orientación. Están implicados todos los agentes colaborando otros profesionales en el diseño, elaboración y desarrollo del programa.

- *Consulta*. Esta propuesta constituye la intervención indirecta individual o grupal valiéndose de personas cercanas y significativas para que, de este modo, la relación de ayuda sea más efectiva. En este proceso participan tres personas: el consultor u orientador, el consultante (familiares, compañeros, otros profesionales...) y el orientado teniendo en cuenta dos elementos básicos: la relación entre consultor y consultante y la participación interesada del consultante para una óptima intervención.

- Para finalizar, un posible modelo, el tecnológico, el cual se podrá llevar a la práctica por medio de una intervención a través de medios tecnológicos como la emisión de series televisivas, programas informáticos, aplicaciones web... para que de esta forma, la intervención orientadora llegue mejor y a más sujetos.

4.4. Planificación y recursos.

Los recursos de los que dispondrá el educador social para llevar a cabo la orientación, serán tales como el balance de competencias como ya he indicado en líneas anteriores, la búsqueda activa de ayudas para los deportistas en la red o portales online como O'NET, un recurso online en el que aparece registrada toda la información ocupacional siendo ésta actualizada continuamente mediante encuestas a trabajadores.

La base de datos no sólo proporciona herramientas para la búsqueda de empleo, sino que también ofrece información acerca de las carreras universitarias, una herramienta de búsqueda para los trabajadores y estudiantes que buscan encontrar o cambiar de carrera.

La pregunta que se le plantea al interesado en el portal es: “¿Qué quiere hacer para ganarse la vida?”, ofreciendo tres opciones: “Quiero ser”, “Lo sabré cuando lo vea” y “No estoy muy seguro/a”. Por tanto, ofrecen la posibilidad de buscar estudios o sector de empleo a aquellas personas que no tienen claras sus preferencias.

Para aquellos que lo tienen claro, solamente consiste en poner el campo de su interés para la relación de resultados pero para aquellos que no lo tienen tan claro, por medio de la realización de un test que han de ir completando, les dará un perfil de intereses que puede ser de gran ayuda para conocer cuáles son sus intereses y cómo se relacionan al mundo del empleo.

Para el educador social, este recurso le puede ser de gran ayuda en la orientación ya que es un medio a través del cual poder guiar los intereses del deportista hasta llegar a las preferencias de éste y lograr una mejor empleabilidad.

En España, debería existir bajo mi punto de vista, un portal similar a este debido a su gran utilidad a la hora de no saber qué hacer con nuestro futuro, siendo positivo para toda la ciudadanía y no sólo para los deportistas de alto nivel.

5. CONCLUSIONES

El educador social ha jugado y juega un papel muy importante para la sociedad como educador no formal, en la que guía y facilita los procesos educativos, entendiendo éstos como procesos no formales e informales, con personas con dificultades sociales o en riesgo de exclusión para conseguir una mejor calidad de vida alejada de este rechazo por parte de la sociedad.

Dicho esto, damos por supuesto que un educador social, va relacionado con grupos excluidos de la sociedad como lo pueden ser los drogodependientes, personas con enfermedad mental, presos... colectivos que por el momento, no están “bien vistos” por la sociedad y se mantienen al margen de ésta.

Los deportistas de alto nivel están bien vistos porque se encuentran en lo más alto, consiguen los objetivos que se marcan, aparecen en las redes sociales, son idolatrados por el resto de ciudadanos...el problema viene cuando estos deportistas deciden dejar el deporte o tienen que abandonar su carrera deportiva por motivos ajenos a ellos. Los que han formado parte activa de la sociedad, tendrán menos problemas a la hora de abandonar pero aquellos que han vivido para y por el deporte, tienen mayor posibilidad de entrar en situación de depresión y por consiguiente, aislarse y empezar a formar parte de ese grupo de colectivos en riesgo de exclusión social, o excluidos de la sociedad.

Por ello, es importante hacer énfasis en la intervención de este colectivo que aparentemente no se encuentra excluido de la sociedad por medio del balance de competencias y por ello, una orientación dirigida a como dice Serreri, consolidar la autoconciencia, el *problem-solving*, la autoeficacia, la capacidad de elegir o decidir a partir de la dimensión laboral hasta llegar a todas las dimensiones.

Se ha demostrado que los programas como del que he hablado, el PROAD, son beneficiosos para los deportistas de alto nivel en cuanto a que reciben apoyo durante la carrera deportiva y al finalizar ésta para poder obtener una inserción sociolaboral válida y no correr el riesgo de la exclusión social, trabajo que un educador social podría llevar a la práctica como he demostrado al principio del trabajo teniendo adquiridas las competencias que ofrece el título.

A nivel personal, tanto como deportista de alto nivel como futura educadora social, considero de gran importancia esta reflexión acerca de la orientación en la inserción laboral de los deportistas de alto nivel debido al gran número de deportistas existentes, siendo un gran porcentaje de éstos los que no poseen los estudios necesarios para poder entrar por sí solos al mercado laboral debido a la “pérdida” de tiempo que han sufrido por llegar donde han llegado.

La palabra pérdida en la línea anterior, la pongo entrecomillada porque estos deportistas que no han podido dedicar tiempo a sus estudios, se encuentran faltos de esos estudios específicos que no han podido realizar pero a la vez, el deporte les ha ofrecido muchas ganancias de forma indirecta y por la vía no formal e informal.

Constancia, respeto, disciplina, sentimiento de superación, fortaleza, valentía, fuerza de voluntad... son palabras que definen a un deportista de alto nivel además de todos los conocimientos adquiridos de forma personal por cada uno de ellos en su propio deporte.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alberici, A. & Serreri, P. (2005). *Competencias y formación en la edad adulta: El balance de competencias*. Barcelona: Laertes.

Alfermann, D. (2000). Causes and consequences of sport career termination. En D. Lavallee y P. Wylleman (Eds.), *Career transitions in sport: International perspectives* (pp. 45-48). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

Álvarez González, M. (1999). *Orientación profesional*. Barcelona: CEDECS

American Psychological Association. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association: versión abreviada*. México: El Manual Moderno.

Blanco Felip, P., Jové Deltell, M. C. & Reverter Masià, J. (2012). Paradigma Estratégico para el desarrollo de habilidades competenciales. Estudio descriptivo sobre la variabilidad en la percepción de habilidades competenciales de 40 alumnos de Educación Física en fase de formación inicial. *Educación XXI*, 15(2), 231-248.

Boyatzis, R.E. (1982) *The competent manager: A model for effective performance*. Nueva York: John Wiley y Sons.

Carlin, M., Garcés de los Fayos Ruiz, E. (2012). Transición de carrera deportiva a un nuevo contexto vital: perspectivas actuales. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 12(1), 103-109.

Carlin, M., Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. & Francisco Palacios, C. (2012). El síndrome de *burnout* en deportistas: nuevas perspectivas de investigación. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 7(1), 33-49.

Carro, L. (2012). *Orientación Educativa en Educación Social* [apuntes de la asignatura]. Valladolid: Universidad de Valladolid.

Dato, D. (2009). Per una didattica dell'intelligenza. Il metodo autobiografico nello sviluppo cognitivo. En. D. Demetrio, D. (Ed.), *Pedagogia del lavoro intangibile. Problemi, persone, progetti*. Milano: FrancoAngeli.

D'Andrea, M. y Daniels, J. (2005). RESPECTFUL sport psychology: A multidimensional-multicultural competency model. *ESPNews*, 19(1), 9

Dosil, J. (2004). *Psicología de la actividad física y el deporte*. Madrid: McGraw-Hill

Echeverría Samanes, B., Isus Barado, S., Martínez Clares, M.P., Sarasola Ituarte, L. (2008). *Orientación Profesional*. Barcelona: Editorial UOC

EDUSO (14/01/2007). Catálogo de Funciones y Competencias de la educadora y el educador social. En *Documentos Profesionalizadores*. Definición de Educación Social. Código Deontológico del educador y la educadora social. Catálogo de Funciones y Competencias

del educador y educadora social (punto 3). Consultado en <http://www.eduso.net/archivo/docdow.php?id=143>

Figuera Gazo, P., & Rodríguez Moreno, M. L. (Eds.). (2007). *Reflexiones en torno al balance de competencias: concepto y herramientas para la construcción del proyecto profesional*. Barcelona: Universitat de Barcelona.

García Ferrando, M., Puig Barata, N., Lagardera Otero, F. (comps.) (1998). *Sociología del deporte*. Madrid: Alianza.

Garcés de los Fayos Ruiz, E. J., & Vives Benedicto, L. (2003) Hacia un modelos teórico explicativo de *burnout* en deportistas: Una propuesta integradora. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, .2, 221-242.

Gati, I. (1994). Computer-assited career counseling: dilemmas, problems and possible solutions. *Journal of Counseling and Development*, 73, 262-273.

Gil Flores, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI*, 10, 83-106.

González, M. D. & Bedoya, J. (2008). Después del deporte, ¿qué?. Análisis psicológico de la retirada deportiva. *Revista de Psicología del Deporte*, 17(1), 61-69.

Gutiérrez San Martín, M. (1995). *La actividad física y el deporte como transmisores de valores sociales y personales*. Madrid: Gymnos

Lavallee, D. (2005). The effect of a life development intervention on sports career transition adjustment. *The Sport Psychologist*, 19(2), 193-202.

Loiodice, I. (2012). Orientar a las personas adultas en una sociedad compleja. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 23(1), 3-12.

Lorenzo Fernández, M. & Bueno Moreno, R. (2012). Recursos disponibles para la inserción sociolaboral tras la retirada deportiva de futbolistas. *Revista de Psicología del Deporte*, 21(1), 189-194.

Martínez González, J. (Noviembre 2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 15. Consultado en <http://www.eumed.net/rev/cccss/15/jamg.html>

McPherson, B. P. (1984). Sport participation across the life cycle: A review of the literature and suggestions for future research. *Sociology of Sport Journal*, 1, 213-230

Monereo, C.; Pozo, J.(2007). Competencias para (con) vivir con el siglo XXI. *Cuadernos de Pedagogía*, 370, 12-18.

Orden de 30 de abril, por la que se declaran deportistas de alto nivel de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León, núm. 94 de 20 de mayo de 2013)

Pallarés, S., Azócar, F., Torregrosa, M., Selva, C. & Ramis, Y. (2011). Modelos de trayectoria deportiva en waterpolo y su implicación en la transición hacia una carrera profesional alternativa. *Cultura, Ciencia y Deporte: Revista de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la Universidad Católica de San Antonio*, 17, 93-104.

Patsourakou, E. (2010). *Perceptions about career termination among Greek female elite athletes*. Unpublished Master's Thesis in Philosophy. The University of Loughborough, United Kingdom.

Pereda, S. y Berrocal, F. (1999). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

Pines, A., Aronson, E. y Kafry, D. (1981). Burnout: From tedium to personal growth. En C. Cherniss (Ed.): *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services*. Nueva York: The Free Press.

PROAD (2012). *Memoria año 2012*. Consultado en <http://proad.csd.gob.es/>

PROAD (2013). *Programa de atención al deportista de alto nivel*. Consultado en <http://proad.csd.gob.es/>

Puig, N., & Vilanova, A. (2006). Deportistas olímpicos y estrategias de inserción laboral. Propuesta teórica, método y avance de resultados. *Revista Internacional de Sociología*, 64(44), 63-83. doi: 10.3989/ris.2006.i44.28

Puig, N., & Vilanova, a. (2013). Compaginar la carrera deportiva con la carrera académica para la futura inserción laboral: ¿Una cuestión de estrategia?. *Revista de Psicología del Deporte*, 22(1).

Real Academia española (2010). *Ortografía básica de la lengua española. Asociación de academias de la lengua española*. Barcelona: Espasa Libros

Ramírez Gómez, M., Guillén García, F. Salvador Machargo, J. & Luján Henríquez, I. (2008). Autoconcepto social en jóvenes españoles y brasileños que practican ejercicio físico versus no practicantes. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 3(2), 259-274.

Real Decreto 971/2007, de 13 de julio, sobre deportistas de alto nivel y alto rendimiento (Boletín Oficial del Estado, núm. 177 de 25 de julio de 2007).

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales (Boletín Oficial del Estado, núm. 260 de 30 de octubre de 2007).

Resolución de 28 de noviembre de 2012, de la Presidencia del Consejo Superior de Deportes, sobre la relación de deportistas de alto nivel correspondiente al segundo listado del año 2012 (Boletín Oficial del Estado, núm. 302 de 17 de diciembre de 2012).

Rodríguez Martín, A. (2012). *Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad* [tesis doctoral]. Universidad de Zaragoza.

Romero Rodríguez, S. (2008). Técnicas para la orientación desde el enfoque del desarrollo de la carrera. *Revista Tavira*, 4, 55-75.

Serreri, P. (2007). El balance de competencias y la orientación profesional: Teoría y práctica. En P. Figuera Gazo & M. L. Rodríguez Moreno (Eds.), *Reflexiones en torno al balance de competencias: concepto y herramientas para la construcción del proyecto profesional* (pp. 15–37). Barcelona: Universitat de Barcelona.

Serreri, P. (2013). *El balance de competencias y su aplicación en el procedimiento de validación de aprendizajes no formales*. Conferencia presentada en el Observatorio de la Validación de Competencias Profesionales (OBERVAL). Consultado en <http://www.observal.es>

Taveira, M.d.C., & Noguera Gelma, M. (1999). Nuevas Tecnologías. En Fundació Bosh y Gimpera (Ed.), *Material para el curso de Postgrado sobre Servicios de Orientación para la inserción profesional*. Barcelona: Les Heures

Torregrosa, M., Sánchez, X., y Cruz, J. (2004). El papel del psicólogo del deporte en el asesoramiento académico-vocacional del deportista de élite. *Revista de Psicología del Deporte*, 13 (2), 215-228.

Vilanova, A. & Puig, N. (2013). Compaginar la carrera deportiva con la carrera académica para la futura inserción laboral. ¿Una cuestión de estrategia? *Revista de Psicología del Deporte*, 22(1), 61-68.

Werthner, P., y Orlick, T. (1986). Retirement experiences of successful Olympic athletes. *International Journal of Sport Psychology*, 17, 337-363

Wylleman, P. y Lavallee, D. (2004). A developmental perspective on transitions faced by athletes. In M. Weiss (Ed.), *Developmental sport and exercise psychology: A lifespan perspective* (pp.503-524). Morgantwon, WV.: Fitness Information Technology.