

Entrenamiento de habilidades psicológicas: modelo, programa y evaluación

El entrenamiento de habilidades psicológicas es un trabajo organizado de enseñanza, adquisición, práctica e integración de procedimientos dirigidos a desarrollar capacidades psicológicas relevantes para las demandas deportivas. Su programación relaciona necesidades y objetivos con decisiones de aplicación y criterios de evaluación.

Autoría: EDUFISICA

Publicación: 2026-10-13

Versión del contenido: 2026-10-13

Módulo: Habilidades mentales e intervención

Nivel propuesto: Intermedio

Lectura estimada: 25 min · 5406 palabras de cuerpo

Resumen

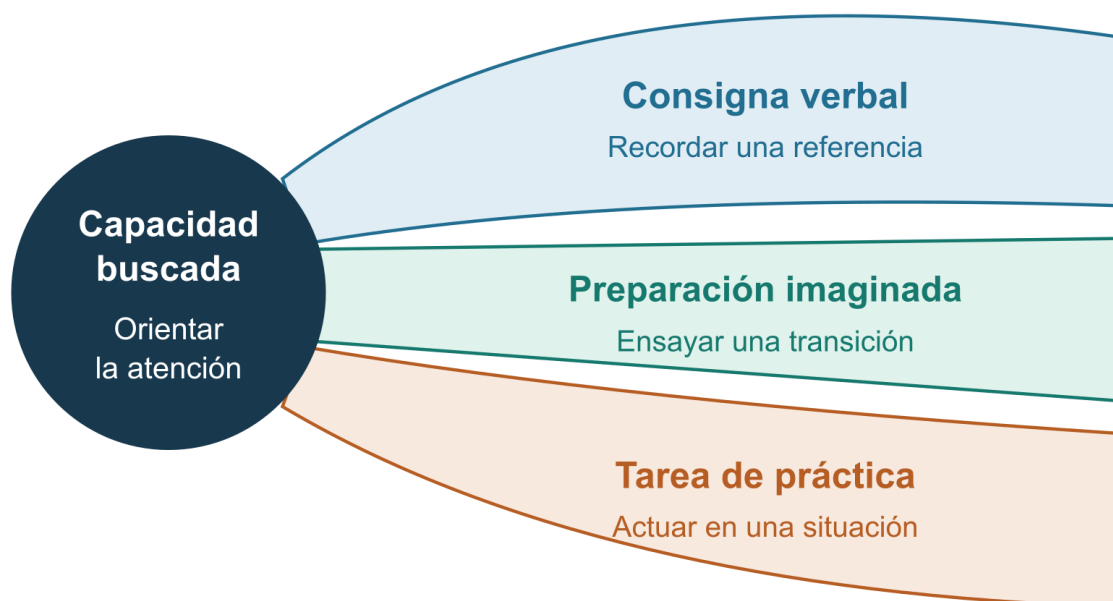
El entrenamiento de habilidades psicológicas se organiza como un programa cuando conecta necesidades, objetivos acordados, procedimientos, práctica y evaluación. Esta monografía distingue las capacidades que se quieren desarrollar de los métodos utilizados para trabajarlas. Explica la formulación inicial, las fases de aprendizaje, la integración con el entrenamiento deportivo y la colaboración entre profesionales. La evaluación considera tanto cambios en experiencia, aprendizaje, conducta y rendimiento como la entrega real del programa, su dosis, las modificaciones y las oportunidades del contexto. Se comparan las propuestas de Tod, Jaenes, Terry y colaboradores, y Collins y Richards, conservando los límites de sus argumentos y ejemplos de investigación. Un caso hipotético muestra cómo documentar decisiones y revisar un programa sin atribuir automáticamente una mejora competitiva a la intervención ni convertir un conjunto de técnicas en una receta universal.

Palabras clave: entrenamiento de habilidades psicológicas; programa mental; evaluación de procesos; formulación del caso; habilidad y método; alianza de trabajo; integración deportiva; objetivos de intervención

<https://edufisica.com/enciclopedia/psicologia-deportiva/entrenamiento-de-habilidades-psicologicas-modelo-programa-y-evaluacion.html>

Una capacidad, varios procedimientos

Ejemplo hipotético: volver a atender una señal defensiva.



La finalidad compartida no hace equivalentes los métodos.

[Inferencia] Capacidad y procedimientos en un ejemplo hipotético. Una función compartida permite comparar alternativas, pero no establece equivalencia entre ellas ni demuestra su eficacia. Elaboración original basada en la distinción de Tod entre características y métodos. Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: David Tod (2022).

El programa mental dentro de la preparación deportiva

Un programa de entrenamiento de habilidades psicológicas relaciona lo que un deportista necesita hacer con capacidades que pueden trabajarse mediante procedimientos concretos. Tod describe este entrenamiento como la enseñanza de estrategias para desarrollar características mentales asociadas con el rendimiento. La idea de programa añade organización: identificar una necesidad, decidir qué se pretende cambiar, enseñar una forma de trabajar, practicarla y revisar lo ocurrido. Conocer el nombre de una técnica constituye un punto de partida, pero todavía no informa de su función en una situación deportiva.^[1]

La preparación psicológica tampoco comienza únicamente después de una crisis. Tod señala que los deportistas pueden solicitar ayuda cuando atraviesan dificultades o cuando están funcionando bien y quieren progresar. Esto modifica la pregunta inicial. En lugar de buscar siempre un fallo que corregir, el trabajo puede identificar oportunidades: preparar una transición de categoría, aprovechar mejor los entrenamientos o desarrollar recursos para una demanda competitiva nueva. El

objetivo del programa determina qué información hace falta y cómo se juzgará su utilidad.

El rendimiento reúne influencias psicológicas, físicas y sociales. En el planteamiento de Tod, los métodos psicológicos no compensan una preparación física insuficiente, una técnica deficiente o prácticas nutricionales inadecuadas. Esa relación sitúa el trabajo mental dentro de una preparación compartida. Una intervención puede ayudar a utilizar los recursos disponibles, pero el resultado deportivo continúa dependiendo de otros componentes. Si una tarea requiere una capacidad técnica que aún no se domina, llamar al problema «falta de confianza» puede dejar sin examinar una parte decisiva de la situación.^[1]

Terry, Bertollo y Filho presentan, además, una psicología aplicada que atiende cuestiones de rendimiento y bienestar. Su introducción distingue orientaciones hacia la optimización competitiva, la salud mental y el desarrollo personal. Collins y Richards advierten igualmente que reducir toda la psicología del deporte a las habilidades mentales ofrece una visión limitada. Un programa de preparación del rendimiento tiene una finalidad concreta dentro de ese campo más amplio; no representa por sí mismo la totalidad de sus servicios.^{[2][3]}

[Inferencia] Para leer un programa resulta útil empezar por su propósito: qué demanda se quiere atender, qué cambio sería relevante y para quién. Una lista de ejercicios sin esas respuestas permite saber qué se ofrecerá, pero dificulta entender por qué se eligió. La coherencia del programa reside en conectar decisiones sucesivas, manteniendo visible la relación entre la tarea deportiva, la experiencia del participante y los criterios utilizados para valorar el trabajo.

Distinguir habilidades, métodos y funciones

La distinción entre habilidad y método evita una confusión frecuente. La concentración es una capacidad que se quiere desarrollar o utilizar; una consigna verbal puede ser uno de los procedimientos empleados para trabajarla. Tod formula la misma diferencia al comparar una característica física, como la resistencia, con un método de entrenamiento que contribuye a desarrollarla. En el terreno psicológico, fijar objetivos es un método y orientar la motivación hacia una dirección útil es una posible finalidad.^[1]

Por eso, una técnica y una habilidad no mantienen necesariamente una relación exclusiva. El capítulo describe usos del diálogo interno relacionados con la técnica, la preparación competitiva, la confianza, la motivación y la concentración. También presenta varias razones posibles para sus efectos, sin atribuirlos a un mecanismo único. La pregunta de programación consiste en precisar la función buscada en el caso concreto. Decir «vamos a trabajar diálogo interno» informa del procedimiento;

añadir «para recordar una señal relevante antes de ejecutar» explica qué se pretende hacer con él.^[1]

Esta diferencia también aparece en el tratamiento de mindfulness. Tod separa la disposición a prestar atención de manera consciente de las prácticas utilizadas para desarrollar esa capacidad. La disposición se sitúa entre los atributos psicológicos; los ejercicios corresponden a los métodos. Si una persona realiza un ejercicio durante una sesión, ese registro describe una actividad. Para valorar si está aprendiendo a utilizar la capacidad buscada hará falta observar algo adicional: cómo comprende la tarea, cómo la aplica y qué ocurre en las situaciones pertinentes.^[1]

[Inferencia] Un ejemplo hipotético puede aclararlo. Una jugadora de balonmano identifica que, después de una pérdida, tarda en localizar a su oponente directo. El objetivo funcional sería recuperar una referencia pertinente para defender. El programa podría explorar una palabra breve, una preparación imaginada de esa transición o una tarea deportiva que permita ensayar la conducta. Esas alternativas no son equivalentes por tener una finalidad común. Cada una demanda formas diferentes de aprendizaje y aporta oportunidades distintas para comprobar lo que la jugadora hace.

[Inferencia] Organizar el programa por funciones permite describirlo con mayor precisión que acumular etiquetas. Se distingue la capacidad deseada, el procedimiento elegido, la situación de uso y la señal que indicaría progreso. También facilita revisar una elección: quizá el objetivo siga siendo relevante y el procedimiento inicial necesite cambiar. La modificación no implica abandonar automáticamente la finalidad. Esta forma de lectura prepara el paso siguiente, que consiste en comprender la necesidad antes de seleccionar el método y en mantener separadas las actividades realizadas de las capacidades desarrolladas.

De una demanda general a una formulación de trabajo

Una demanda general puede formularse como «quiero concentrarme», «necesita implicarse más» o «se bloquea cuando compite». En la secuencia que presenta Tod, el primer paso consiste en describir la situación actual y el segundo en detallar la situación preferida. La comparación permite identificar qué necesita hacer el deportista para acercarse a ella. El profesional ayuda a organizar ese recorrido y a decidir cómo se llevará a la práctica, manteniendo al participante como agente de las decisiones sobre el cambio.^[1]

Describir la situación actual puede reunir cuestionarios, entrevistas, observación y medidas fisiológicas. Tod ofrece el ejemplo de un profesional que conversa con una golfista mientras observa una vuelta de práctica. El interés programático de ese ejemplo está en relacionar lo que la persona cuenta con las circunstancias donde actúa. No se trata de seleccionar primero un instrumento y dejar que su puntuación

decida todo el programa. La información debe ayudar a comprender la demanda y a distinguir entre posibles explicaciones de lo que ocurre.^[1]

Collins y Richards sitúan la conceptualización del caso y la identificación de objetivos exactos en el diseño de las intervenciones. Incluyen finalidades de corto plazo, vinculadas a una sesión, y resultados de un programa más prolongado. Su propuesta exige explicitar cómo se conectan la interpretación inicial y el paquete de intervención. La formulación organiza, por tanto, una explicación de trabajo sobre la necesidad, las condiciones relevantes y el cambio buscado. No equivale simplemente a reunir antecedentes ni a poner una etiqueta al deportista.^[3]

Jaenes aporta una perspectiva centrada en las interacciones del deporte. Propone examinar factores remotos, disposicionales y situacionales para identificar las cuestiones relevantes de una consulta. También recuerda que el rendimiento reúne, en un momento competitivo, el trabajo de distintas personas. Esta posición amplía el análisis: una dificultad que aparece en un atleta puede relacionarse con tareas, instrucciones, compañeros, condiciones de entrenamiento o demandas de la competición. El contexto participa en la formulación, en lugar de funcionar como un decorado.^[4]

[Inferencia] En un caso hipotético, una entrenadora describe a una nadadora como «poco comprometida». La formulación podría diferenciar qué sesiones ha dejado de completar, qué dificultades encuentra, qué entiende por compromiso cada participante y qué cambio desea la propia nadadora. Esa precisión abre alternativas de trabajo distintas de aumentar indiscriminadamente la exigencia. Antes de elegir un procedimiento interesa comprobar si la demanda expresa una capacidad por desarrollar, una dificultad organizativa, un desacuerdo sobre los objetivos o una situación que requiere otro tipo de atención.

Acordar objetivos que permitan elegir y evaluar

Un objetivo de intervención orienta decisiones: permite elegir una tarea, justificar un procedimiento y reconocer qué información conviene registrar. Collins y Richards proponen metas acordadas entre profesional y deportista, incluyendo resultados y procesos integrados en el programa general. El acuerdo es sustantivo. Si el entrenador quiere más disciplina, el deportista busca disfrutar de nuevo y el profesional piensa mejorar la autorregulación, existen finalidades diferentes que requieren discusión. La coincidencia en asistir a sesiones no resuelve por sí misma esas diferencias.^[3]

El esquema de Tod para el establecimiento de objetivos ofrece una estructura de planificación: identificar aspiraciones a largo plazo, reconocer los atributos necesarios, detallar un plan, aplicarlo y revisar el progreso. Aquí interesa su relación con el programa completo. Una aspiración distante puede orientar el trabajo,

mientras que las necesidades identificadas permiten decidir qué se abordará ahora. La revisión forma parte de la estructura desde el comienzo, porque el plan inicial puede necesitar cambios cuando se confronta con la práctica.^[1]

Tod diferencia metas de resultado, rendimiento y proceso. Las primeras remiten a comparaciones sociales, como una posición competitiva; las segundas, a un estándar de ejecución independiente de otros participantes; las terceras, a conductas en entrenamiento o competición. En la programación, esta diferencia evita evaluar todo el trabajo mediante una clasificación final. La posición depende de los adversarios, mientras que una conducta acordada permite examinar un aspecto más próximo a lo que el deportista está practicando.^[1]

[Inferencia] Un ejemplo hipotético de tenis separa tres formulaciones. «Ganar el siguiente torneo» expresa una aspiración de resultado. «Mantener una calidad de primer servicio definida por el equipo técnico» sitúa un estándar de rendimiento. «Utilizar la preparación acordada antes del servicio en las situaciones seleccionadas» describe una conducta del programa. Las tres pueden convivir, pero requieren registros distintos. La última tampoco demuestra, por sí sola, que la preparación mejore el servicio: informa primero de su utilización. Esa separación ayuda a evitar una lectura circular del éxito.

[Inferencia] Para documentar un objetivo se pueden precisar su significado, la situación donde se observará, el momento de revisión y la persona que aportará la información. También interesa acordar qué cambio tendría valor para el participante. El resultado es una base para decidir, no una exigencia de convertir toda experiencia en un número. Cuando una meta trata sobre comprensión o autonomía de uso, una explicación situada y una demostración práctica pueden aportar información diferente de una escala. La elección del registro debe conservar la relación con el objetivo que se quiere valorar.

Enseñar, adquirir e integrar: tres tareas diferentes

Enseñar un procedimiento no equivale a lograr que el deportista lo utilice en competición. Tod recoge una secuencia de tres pasos: introducir el método y explicar su utilidad, ayudar a adquirir la capacidad de emplearlo e integrarlo en la vida cotidiana y el deporte. Cada paso atiende una tarea diferente. La introducción aporta sentido; la adquisición permite aprender a realizar el procedimiento; la integración vincula ese aprendizaje con las condiciones en las que se necesita.^[1]

[Inferencia] En la introducción importa que el participante pueda explicar qué está intentando hacer y por qué. Repetir términos técnicos no muestra necesariamente comprensión. En un ejemplo hipotético de voleibol, la explicación de una preparación entre puntos tendría que relacionarse con una demanda concreta, como volver a identificar la responsabilidad defensiva después de una jugada difícil. Si el deportista

entiende que el propósito es dejar de sentir cualquier emoción, cuando el programa busca recuperar una acción útil, el aprendizaje comienza con finalidades diferentes.

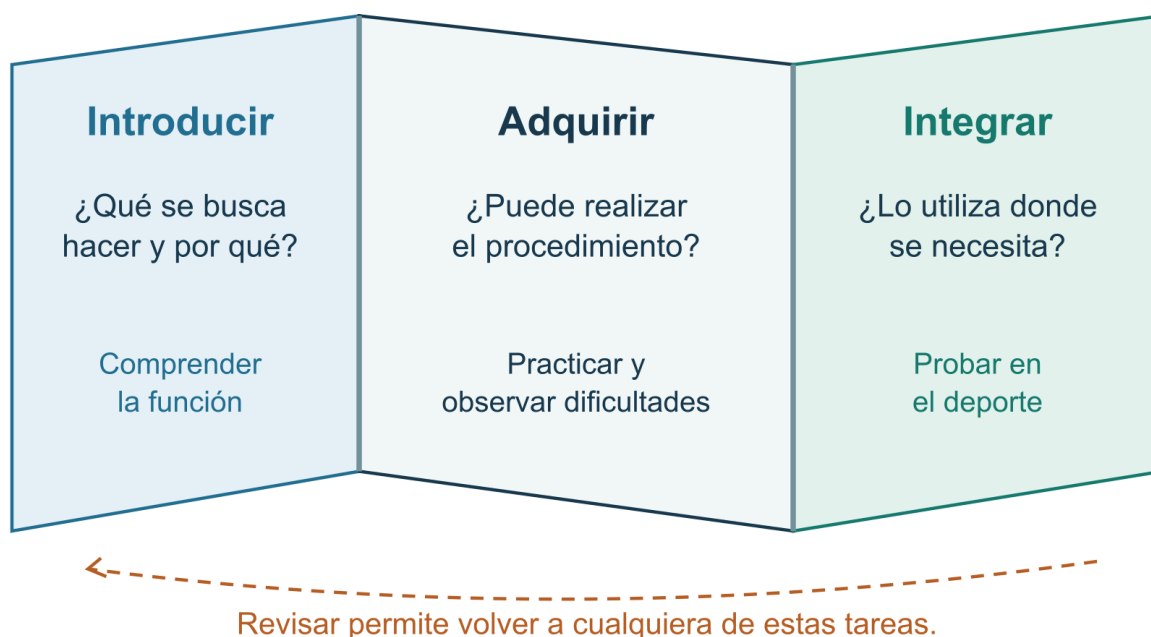
[Inferencia] La adquisición requiere oportunidades para practicar y recibir información sobre la práctica. El criterio puede ser que el participante reconozca cuándo aplicar el procedimiento, que lo ejecute de una forma comprensible para él y que detecte dificultades de uso. Una demostración exitosa durante una conversación informa de lo aprendido en esa situación. Trasladarla directamente a una competición deja sin examinar qué ocurre con el tiempo disponible, la presencia de compañeros, la fatiga o una demanda deportiva que continúa mientras se intenta aplicar lo enseñado.

Tod ejemplifica la integración mediante el uso de imaginación en entrenamiento y acontecimientos de baja presión antes de recurrir a ella en encuentros más exigentes. También describe la revisión de un método como una oportunidad para continuar, modificarlo o dejar de utilizarlo. La integración incluye, así, aprender de la experiencia de aplicación. La misma técnica puede cambiar de forma cuando se vincula a una tarea compartida, como en el ejemplo del capítulo donde una jugadora de rugby empieza a practicar visualización con una compañera para preparar situaciones del juego.^[1]

Estas tres tareas se encuentran dentro de otra secuencia: describir la situación, precisar la preferida, elaborar un plan y llevarlo a la acción. Tod señala que los pasos de ayuda pueden ocupar muchas sesiones o pocos minutos y que no siempre siguen un orden rígido. [Inferencia] Por ello, las fases de aprendizaje funcionan como preguntas sobre lo que falta por trabajar. Si la aplicación falla, puede ser necesario revisar la comprensión, la práctica o la oportunidad de uso. Volver a una tarea anterior permite corregir el recorrido sin interpretar cada dificultad como desinterés del deportista.^[1]

Del sentido del método a su uso situado

Las tareas de aprendizaje pueden retomarse durante el programa.



Tres tareas del aprendizaje de un método, según la secuencia expuesta por Tod. Las preguntas y la composición son originales. La revisión puede retornar a cualquiera de las tareas; la figura no asigna duración ni criterios universales de dominio.

Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: David Tod (2022).

Seleccionar procedimientos por su función en el programa

Después de formular la necesidad y acordar los objetivos, el programa debe justificar sus procedimientos. Collins y Richards sitúan esta decisión en la combinación de habilidades, su secuencia y su relación con una programación más amplia. Defienden un juicio profesional que analice el caso frente a las recetas prefabricadas. Se trata de una propuesta de práctica: su capítulo reclama investigación específica para comprender cómo funciona esa combinación en entornos sociales complejos, con demandas que se solapan y personas con necesidades diferentes.^[3]

[Inferencia] Una selección razonada puede describir la función esperada de cada componente y qué aportaría respecto a las alternativas. En un ejemplo hipotético de tiro, una preparación previa podría buscar organizar señales relevantes antes de ejecutar. Añadir otra actividad tendría sentido si atiende una necesidad identificada, como aprender a reconocer el momento oportuno de uso. La variedad de técnicas no constituye un criterio suficiente de calidad. Un programa extenso puede acumular actividades cuyo propósito resulta difícil de explicar o que compiten por el mismo tiempo disponible.

La finalidad también afecta al modo de uso. Tod explica que los métodos de relajación prolongados y los que se aplican con rapidez pueden servir en situaciones diferentes. Los primeros requieren minutos y pueden utilizarse en la preparación; los segundos se ajustan mejor a ciertas ventanas competitivas. Además, el capítulo señala que durante un acontecimiento deportivo no suele buscarse una relajación profunda. Para organizar el programa interesa, por tanto, relacionar el procedimiento con la demanda temporal y funcional, en lugar de tratar la reducción de activación como una finalidad constante.^[1]

El diálogo interno ofrece otro ejemplo de lectura por funciones. Tod señala que la utilidad de expresiones negativas no puede descartarse mediante una regla general, porque algunos deportistas las emplean para motivarse. También destaca que el beneficio de un método depende de tener un propósito claro. El contenido verbal debe entenderse en su uso situado, no clasificarse automáticamente por parecer positivo o negativo. Esta distinción aporta un criterio para elegir y evaluar sin desarrollar aquí un protocolo completo de esa técnica.^[1]

[Inferencia] La combinación final puede describirse como una hipótesis de intervención: ciertos procedimientos, practicados de una forma determinada, podrían contribuir a la capacidad acordada. Registrar esa hipótesis ayuda a identificar qué se está poniendo a prueba. Si aparecen cambios, interesa examinar cuáles de los componentes se utilizaron, cómo los entendió el participante y qué condiciones hicieron posible su aplicación. Si un componente no llega a practicarse, evaluar únicamente el paquete anunciado oculta una diferencia importante entre el diseño y el trabajo que ocurrió realmente.

Integrar el trabajo psicológico en las tareas deportivas

Jaenes presenta el entrenamiento psicológico como parte de una preparación integral. Las habilidades psicológicas pueden trabajarse mientras se entrenan componentes técnicos, tácticos, estratégicos o físicos. Esta concepción permite mirar una sesión deportiva como una situación donde el participante aprende a actuar bajo demandas concretas. Integrar el trabajo requiere identificar qué habilidad se quiere trabajar y cómo la tarea ofrece oportunidades para hacerlo.^[4]

Su propuesta de colaboración utiliza el modelo relacional de habilidades humanas de Riera. Considera habilidades y elementos con los que se relaciona el deportista: el medio, los objetos, los instrumentos, los compañeros, los oponentes y otros componentes del juego. En el reparto que describe Jaenes, el psicólogo analiza las tareas según las habilidades que se pretende trabajar y el entrenador o preparador propone los ejercicios. La programación puede ser observada y seguida por ambos. Aquí la cooperación se organiza alrededor de una tarea identificable.^[4]

[Inferencia] Un ejemplo hipotético de baloncesto sitúa la necesidad en comunicar una responsabilidad defensiva antes de una acción compartida. El entrenador decide una tarea que permita practicar esa interacción y regula sus exigencias deportivas. El profesional de psicología contribuye a precisar qué conducta comunicativa se quiere observar y cómo se recogerá la experiencia de los jugadores. El equipo puede comprobar si existen oportunidades de comunicación, si los participantes las reconocen y qué dificultades aparecen. La tarea común convierte una intención general en un trabajo que puede describirse.

Jaenes también señala la importancia de conocer principios del entrenamiento, entre ellos intensidad, especificidad, densidad y variabilidad de las tareas. Collins y Richards amplían el conocimiento necesario para la práctica hacia aprendizaje y control motor, ciencia del entrenamiento, comportamiento organizativo y bienestar mental. Sus planteamientos convergen en que el trabajo psicológico requiere comprender el deporte y coordinarse con otras disciplinas. Ese conocimiento favorece una intervención vinculada a las demandas reales, aunque no convierte al profesional en sustituto de todos los especialistas.^{[4][3]}

[Inferencia] La coordinación también permite reconocer una contradicción práctica: pedir que se ensaye una preparación breve y organizar una tarea sin ningún intervalo para usarla. En ese caso, el registro de utilización debe interpretarse junto con el diseño del ejercicio. La integración exige oportunidades, señales de inicio comprensibles y un acuerdo sobre qué se observará. Su evaluación puede recoger tanto las acciones del deportista como las condiciones que el entrenamiento ofreció. Así, las dificultades de aplicación se analizan dentro de la interacción entre participante, tarea y organización de la sesión.

Distribuir el programa en el tiempo

La organización temporal relaciona aprendizaje, preparación deportiva y momentos de revisión. Collins y Richards destacan el tiempo, la secuencia de habilidades y su encaje en una periodización integrada. Incluyen ejemplos de periodización táctica en deportes de equipo y emocional en deportes de acción o aventura de alto riesgo. Lo relevante para el programa general es que las modalidades presentan desafíos diferentes. El calendario mental necesita considerar qué se está preparando, qué otras demandas existen y cuándo resulta oportuno practicar o comprobar una capacidad.^[3]

Tod muestra una amplitud temporal que va desde procesos prolongados de preparación hasta intervenciones de pocos minutos antes de competir. También explica que algunas aplicaciones pueden producir efectos rápidos y otras requieren tiempo para elaborar, implementar y ajustar un plan. Esta variabilidad impide deducir la duración del programa únicamente por el nombre de la técnica. Una ayuda

inmediata para una demanda concreta y un proceso de aprendizaje sostenido tienen condiciones distintas de entrega, práctica y evaluación.^[1]

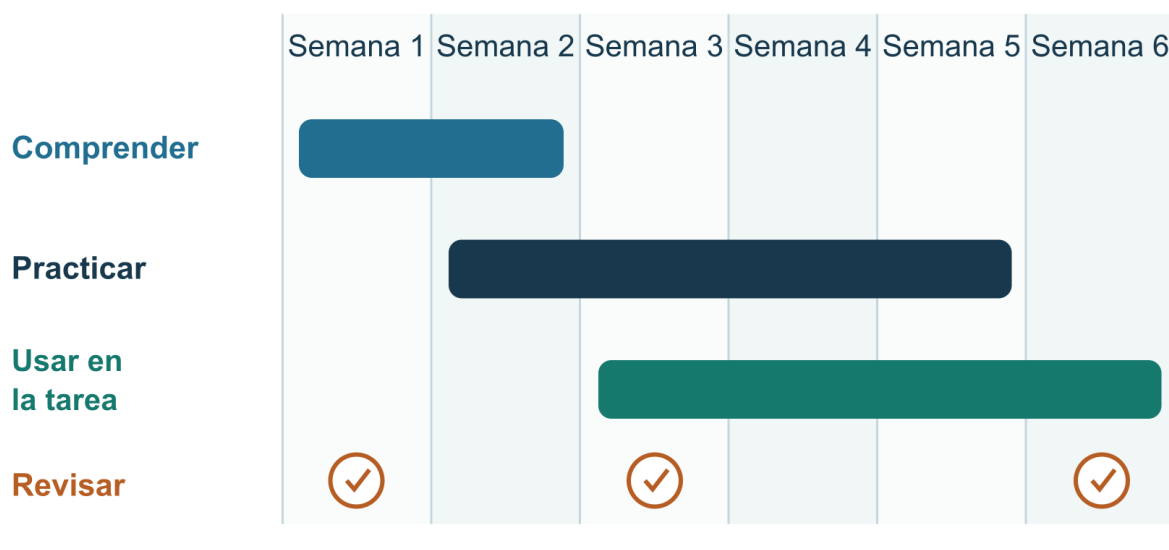
[Inferencia] Un ejemplo hipotético de seis semanas ilustra la organización sin establecer una duración estándar. En una primera parte se describen las situaciones relevantes y se acuerda una finalidad. Durante el trabajo posterior se introduce un procedimiento y se practica en tareas seleccionadas. La integración empieza cuando existen oportunidades de uso, mientras continúa la adquisición. Una revisión intermedia compara lo planeado con lo realizado y permite modificar la tarea o la forma de entrega. Al llegar al punto acordado se examinan los cambios y se decide la continuidad.

[Inferencia] Ese calendario necesita espacio para los solapamientos. Una persona puede comprender un procedimiento y seguir necesitando práctica; otra puede aplicarlo en un ejercicio sencillo y encontrar dificultades cuando cambia la demanda. Programar implica conservar esas diferencias dentro del trabajo, en lugar de declarar que toda una fase termina porque llegó una fecha. Los momentos de revisión cumplen otra función: permiten detectar una modificación del objetivo deportivo, una lesión, una acumulación de tareas o una ventana de competición que cambie las oportunidades de práctica.

En la evaluación de implementación que proponen Collins y Richards, la dosis incluye intensidad, frecuencia y duración de las sesiones. [Inferencia] Por eso, el calendario previsto debería distinguirse del calendario realizado. Registrar encuentros cancelados, actividades practicadas y oportunidades de integración permite explicar qué programa recibió el participante. Dos personas inscritas en una intervención con el mismo nombre pueden tener exposiciones diferentes. Esa información resulta necesaria para interpretar un cambio modesto o una ausencia de cambio, sin atribuirlos automáticamente a la capacidad del deportista o a la eficacia general del método.^[3]

Organizar el tiempo sin cerrar fases por fecha

Distribución hipotética; las barras no representan intensidad ni eficacia.



Los momentos de revisión comparan lo previsto y lo realizado.
La oportunidad deportiva ayuda a decidir el siguiente paso.

[Inferencia] Calendario hipotético de seis semanas. Ilustra solapamiento y revisión de tareas, no un programa probado ni una duración estándar. Las fases generales proceden de Tod; la atención al tiempo y la secuencia se apoya en Collins y Richards.

Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: David Tod (2022); Dave Collins y Hugh Richards (2021).

La alianza de trabajo y los límites de la intervención

La relación profesional forma parte de la entrega del programa. Collins y Richards describen una alianza de trabajo basada en objetivos acordados, tareas que contribuyen a ellos y un vínculo entre participante y psicólogo. El vínculo se apoya en confianza, respeto y entendimiento, pero no exige una amistad. Los autores subrayan que el profesional puede ofrecer información crítica y cuestionar decisiones cuando ello responde a los objetivos compartidos. Ser accesible y fiable tiene una función diferente de intentar agradar en todo momento.^[3]

Tod reúne competencias de aplicación, características personales y conocimiento psicológico, deportivo y contextual. Tener dominio de teorías y métodos constituye una parte de la preparación profesional; comprender el deporte y sus circunstancias aporta otra. También destaca escucha, comunicación, interés por las necesidades del cliente e integridad. En esta perspectiva, el participante conoce su propia vida y experiencia deportiva, y el profesional aporta un trabajo que ayuda a organizar y utilizar recursos. El programa se desarrolla mediante esa colaboración.^[1]

Jaenes advierte sobre la pérdida de neutralidad cuando el profesional muestra admiración constante o busca una cercanía de amistad. En su exposición también insiste en la confidencialidad y en obtener permiso escrito para compartir información con entrenadores, familiares o técnicos. Este es el criterio profesional presentado por el capítulo de 2015. Su importancia para la programación reside en que colaborar con un equipo no convierte automáticamente todo el contenido de las sesiones en información disponible para ese equipo.^[4]

[Inferencia] Un acuerdo hipotético puede distinguir información sobre la actividad programada, observaciones deportivas compartidas y experiencias personales que permanecen dentro de la relación profesional. Por ejemplo, el entrenador podría conocer cuándo se ensayará una preparación y qué conducta observará, sin recibir una explicación privada que el deportista no ha autorizado a compartir. La coordinación se organiza mediante acuerdos explícitos sobre tareas e información. Esa claridad también permite que el participante sepa a quién se comunicarán las conclusiones y con qué propósito.

Tod señala que las dificultades de rendimiento y las que se producen fuera del deporte pueden influirse mutuamente. Cuando el profesional carece de conocimientos y habilidades adecuados para una necesidad, el capítulo establece la derivación a personas con preparación pertinente. [Inferencia] Esta frontera tiene consecuencias para el programa: una dificultad de participación no debe convertirse automáticamente en un objetivo de mayor práctica mental. La formulación puede mostrar que hace falta otra valoración o una atención distinta. Delimitar la finalidad y revisar las competencias disponibles son decisiones de diseño, tanto como elegir los procedimientos que se utilizarán.^[1]

Evaluar experiencia, aprendizaje, conducta y resultados

La evaluación debe relacionarse con la finalidad del programa. Collins y Richards recuperan de la literatura de formación organizacional cuatro ámbitos: reacciones, aprendizaje, conducta y resultados. Los presentan como dimensiones que conviene examinar con medidas vinculadas a los objetivos. También señalan una crítica al carácter jerárquico del modelo: una ordenación rígida puede llevar a suponer que, si no se evaluó aprendizaje, no se espera cambio conductual. Examinar los cuatro ámbitos no implica aceptar esa cadena como una secuencia necesaria.^[3]

[Inferencia] Las reacciones describen cómo recibe el participante el trabajo: qué le resulta útil, comprensible, incómodo o difícil de integrar. El aprendizaje pregunta qué entiende y qué puede hacer después de la enseñanza. La conducta examina si utiliza lo aprendido en las situaciones relevantes. Los resultados consideran cambios vinculados a la finalidad acordada, que puede incluir rendimiento, bienestar o desarrollo. Estas preguntas recogen información diferente. La satisfacción con una

sesión puede coexistir con dificultades de utilización, mientras que aprender un procedimiento puede ocurrir antes de que se observe un cambio competitivo.

[Inferencia] En un ejemplo hipotético de fútbol, un jugador puede valorar una preparación como sencilla, explicar su función y realizarla durante una demostración. Esas observaciones aportan datos sobre recepción y aprendizaje. Si después la utiliza en tareas donde debe anticipar una acción del adversario, aparece información sobre conducta en contexto. La calidad de la decisión y de la ejecución exige otros registros. Ganar un partido incorpora, además, factores del juego que exceden la conducta trabajada. Cada conclusión debe conservar el nivel al que pertenece la información utilizada.

Collins y Richards proponen contrastar la conceptualización y los objetivos originales con el impacto observado, incluyendo refinamiento y adaptación durante el trabajo. El uso de datos para analizar necesidades, el diseño y las alternativas puede ayudar a una evaluación más completa. Tod también sitúa la revisión de utilidad como una decisión del deportista sobre continuar o modificar un método. En ambos planteamientos, evaluar sirve para revisar el programa y no únicamente para producir una valoración final del profesional.^{[3][1]}

[Inferencia] El punto de comparación puede acordarse desde el diseño: qué sucedía antes, qué se observará durante la práctica y qué información se recogerá al revisar el objetivo. Conviene mantener una descripción comparable de las situaciones, especialmente cuando cambia la exigencia deportiva. Una demostración tranquila y una acción bajo oposición no ofrecen las mismas condiciones. Documentar esa diferencia permite interpretar el progreso como aprendizaje situado y distinguirlo de una conclusión sobre transferencia competitiva que todavía requiere comprobarse.

Cuatro preguntas para evaluar el programa



Dimensiones complementarias, sin escalera obligatoria.

Cuatro ámbitos de evaluación retomados por Collins y Richards de la literatura de formación. La composición y las preguntas son originales. Se presentan como lecturas complementarias; no se reproduce una jerarquía que garantice un paso de satisfacción a rendimiento. Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: Dave Collins y Hugh Richards (2021).

Evaluar el proceso que produjo la intervención

Un programa anunciado y un programa realizado pueden ser diferentes. Collins y Richards plantean la evaluación de procesos como complemento de la investigación sobre resultados. Su propuesta considera la implementación, los posibles mecanismos de impacto y las oportunidades o barreras del contexto. En intervenciones con componentes que interactúan, esta información ayuda a interpretar lo ocurrido. El nombre del paquete no informa, por sí solo, de cómo se entregó, qué recibió cada participante o qué condiciones facilitaron su utilización.^[3]

La implementación incluye materiales, recursos y conducta de entrega. El capítulo destaca tres elementos: fidelidad, dosis y adaptaciones. La fidelidad se refiere a si la intervención se desarrolló como estaba prevista; la dosis recoge intensidad, frecuencia y duración; las adaptaciones documentan cambios para ajustarse a necesidades y contexto. Estas categorías describen aspectos distintos. Un programa puede conservar una finalidad acordada y modificar la forma de explicación, o mantener las sesiones previstas mientras cambia la cantidad de práctica que efectivamente realiza el participante.^[3]

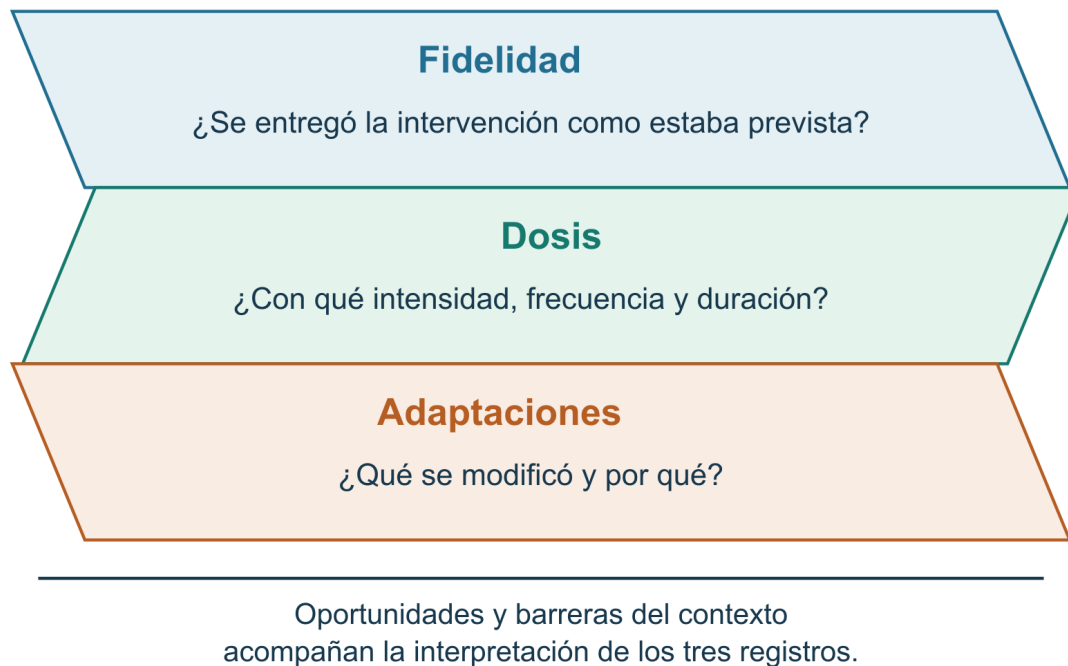
[Inferencia] Un registro hipotético de entrenamiento puede separar el procedimiento previsto, la actividad realizada, las oportunidades de uso y la razón de cualquier modificación. Si una sesión se cancela por un cambio deportivo, ese hecho modifica la exposición. Si el profesional cambia una consigna después de escuchar al deportista, interesa conservar qué se cambió y para qué. Describir las modificaciones permite valorar el programa aplicado y evita que el informe final trate como constante un trabajo que fue evolucionando.

Los mecanismos de impacto se refieren a vías propuestas para explicar los cambios. Collins y Richards utilizan como ejemplo la posibilidad de que una preparación previa influya mediante cambios en autoeficacia, en vez de hacerlo exclusivamente a través de un modo específico de preparación del rendimiento. También incluyen respuestas del participante, como compromiso, adherencia y adopción de habilidades. Investigar estas vías requiere distinguir una explicación posible de una que se ha comprobado. Una mejor ejecución después del programa, sin información adicional, no identifica el mecanismo responsable.^[3]

[Inferencia] El contexto completa el registro cuando se describe de forma concreta. Por ejemplo, un equipo puede practicar una preparación en sesiones con pausas planificadas y encontrar menos oportunidades cuando el ritmo cambia. Otro programa puede depender de una colaboración técnica que deja de estar disponible. Esas condiciones permiten formular preguntas útiles sobre el efecto y la continuidad del trabajo. La evaluación del proceso no sustituye la medición de resultados; aporta una explicación documentada de qué intervención se hizo y bajo qué condiciones, para que los resultados puedan interpretarse con mayor precisión.

Documentar lo que ocurrió en el programa

Tres registros distintos acompañan la lectura de los resultados.



Tres registros de implementación definidos en la evaluación de procesos que proponen Collins y Richards. La superposición es una composición original para reunir información, no una secuencia temporal ni una relación causal entre las categorías.

Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: Dave Collins y Hugh Richards (2021).

Qué permite concluir la evidencia sobre un programa

La pregunta por la eficacia exige conservar el objeto realmente estudiado. Collins y Richards describen ensayos con intervenciones estandarizadas y resultados delimitados, pero señalan dificultades para trasladar ese diseño a procesos prolongados, multifactoriales y dependientes de relaciones profesionales. Su argumento propone complementar la evidencia experimental con evaluaciones de proceso y del trabajo aplicado. [Inferencia] Esa complementariedad no convierte una experiencia práctica favorable en demostración causal ni permite descartar los controles cuando estos son pertinentes para la pregunta de investigación.^[3]

Entre los ejemplos revisados aparece un entrenamiento de habilidades psicológicas en adultos varones sanos que mejoraron un ocho por ciento su rendimiento de carrera en calor respecto a la evaluación previa, mientras que el grupo de control no mostró cambio significativo. El capítulo también describe una intervención de rutinas previas donde la preparación extensa produjo mejor rendimiento que componentes aislados. Estos ejemplos aportan información sobre las condiciones y medidas

estudiadas. El primero no debe convertirse en una expectativa de mejora del ocho por ciento para cualquier deportista o programa.^[3]

Los autores mencionan igualmente investigación con residentes médicos sobre rendimiento quirúrgico bajo estrés. La población y la tarea pertenecen a otro ámbito de ejecución. Además, señalan que los ejemplos experimentales citados no examinaron la evaluación de necesidades, la interacción profesional-participante o el proceso iterativo de adaptación propio de una intervención aplicada. La distinción identifica qué parte del problema responde cada estudio y qué aspectos permanecen fuera de sus medidas. No desautoriza sus resultados; delimita su contribución.^[3]

Terry, Bertollo y Filho reconocen una orientación norteamericana, europea y australasiática en buena parte de la investigación y los materiales publicados en inglés. Su introducción también describe como no concluyente la evidencia de eficacia de intervenciones para fortaleza mental. Tod, por su parte, diferencia la fuerza de la evidencia sobre algunas técnicas. Estas observaciones muestran que una categoría amplia de «entrenamiento mental» reúne desarrollos y bases empíricas diferentes. La presencia de un método en un libro o su popularidad no permite asignarle automáticamente el apoyo de otro procedimiento.^{[2][1]}

Como agenda de 2021, Collins y Richards organizan preguntas sobre la relación entre finalidad y diseño, la entrega de servicios, las características del cliente, las del profesional y la cultura.^[3] [Inferencia] Para valorar un programa concreto, esa agenda invita a pedir una explicación del objetivo, el trabajo realizado y la evidencia utilizada, conservando las diferencias entre poblaciones y contextos. Una conclusión útil puede reconocer aprendizaje y utilización, precisar resultados observados y dejar abierta la atribución causal cuando el diseño disponible no la resuelve.

Un caso hipotético de diseño, seguimiento y revisión

[Inferencia] El siguiente caso hipotético reúne las decisiones de programación desarrolladas. Un equipo de voleibol observa dificultades para reorganizarse después de perder varios puntos seguidos. El entrenador pide «más fortaleza»; algunos jugadores describen incertidumbre sobre sus responsabilidades en la siguiente acción. El profesional empieza por contrastar esas descripciones mediante conversación y observación de tareas relevantes. La demanda inicial se convierte en una pregunta de trabajo: cómo recuperar referencias compartidas para preparar la siguiente jugada, conservando las diferencias de función entre participantes.

[Inferencia] El objetivo acordado se formula en términos de una conducta y una situación: reconocer y comunicar la responsabilidad pertinente antes de la siguiente acción en las tareas seleccionadas. Se distingue de la aspiración competitiva de ganar encuentros. El entrenador organiza oportunidades dentro de ejercicios deportivos; el profesional contribuye a precisar la información de seguimiento; los

jugadores explican qué les resulta comprensible y practicable. Esa distribución toma como fundamento la colaboración descrita por Jaenes y la relación entre necesidades, objetivos y acción que propone Tod.^{[4][1]}

[Inferencia] El programa introduce una preparación breve, permite aprenderla y la ensaya en situaciones de práctica antes de ampliar su uso. Las sesiones registran qué se explicó, qué se practicó y cuándo aparecieron oportunidades de comunicación. Si los jugadores encuentran la preparación demasiado larga, la revisión describe el cambio, su razón y la finalidad que se conserva. El registro de proceso diferencia una modificación deliberada de un componente que sencillamente no se entregó. También recoge cambios en la tarea, porque estos pueden alterar la oportunidad de aplicación.^[3]

[Inferencia] La evaluación reúne preguntas distintas: si los jugadores comprenden la preparación, si pueden realizarla, si la utilizan donde corresponde y qué sucede con la coordinación de la acción posterior. Las reacciones individuales ayudan a conocer su recepción; la observación aporta información sobre conductas; los registros deportivos describen aspectos del rendimiento. La comparación conserva las condiciones de las tareas y permite advertir diferencias entre el uso en entrenamiento y competición. El ejemplo no asigna cifras de mejora ni resultados: especifica la información necesaria para juzgar el trabajo.^[3]

[Inferencia] Al llegar al momento acordado de revisión, el equipo contrasta la formulación inicial con lo observado. Puede mantener la finalidad y modificar el procedimiento, continuar practicando una capacidad que aún necesita desarrollo o cerrar una parte del programa para atender otra demanda. La decisión conserva una explicación: qué necesidad se abordó, qué actividades se realizaron, qué se aprendió y qué información sigue faltando. De ese modo, el programa resulta revisable como un conjunto de decisiones vinculadas, en lugar de quedar reducido a un nombre de técnica o a la clasificación de un único partido.

Referencias bibliográficas

1. Tod, D. (2022). Sport psychology: The basics (2nd ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003141815>

8. Psychological skills training

2. Terry, P. C., Bertollo, M., & Filho, E. (2021). Advancements in mental skills training: An introduction. In M. Bertollo, E. Filho, & P. C. Terry (Eds.), Advancements in mental skills training (pp. 1-11). Routledge.

1. Advancements in Mental Skills Training: An Introduction

3. Collins, D., & Richards, H. (2021). Mental skills. In E. Filho & I. Basevitch (Eds.), Sport, exercise and performance psychology: Research directions to advance the field (pp. 61-75). Oxford University Press.

5. Mental Skills

4. Jaenes Sánchez, J. C. (2015). Propuestas prácticas de intervención en el rendimiento deportivo. En A. García-Naveira Vaamonde & L. Locatelli Dalimier (Coords.), Avances en psicología del deporte (cap. 2). Editorial Paidotribo.

2. Propuestas prácticas de intervención en el rendimiento deportivo

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