

PSICOLOGIA DEPORTIVA

INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR DEL
H.CONSEJO PROVINCIAL DE PICHINCHA

MOTIVACION

- La palabra **motivación** deriva del latín *motivus*, que significa «causa del movimiento»
- Se define como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad.
- La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta

MOTIVACION



MOTIVACION

- La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.
- Los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido.
- La motivación es un termino genérico que se aplica a un amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares.



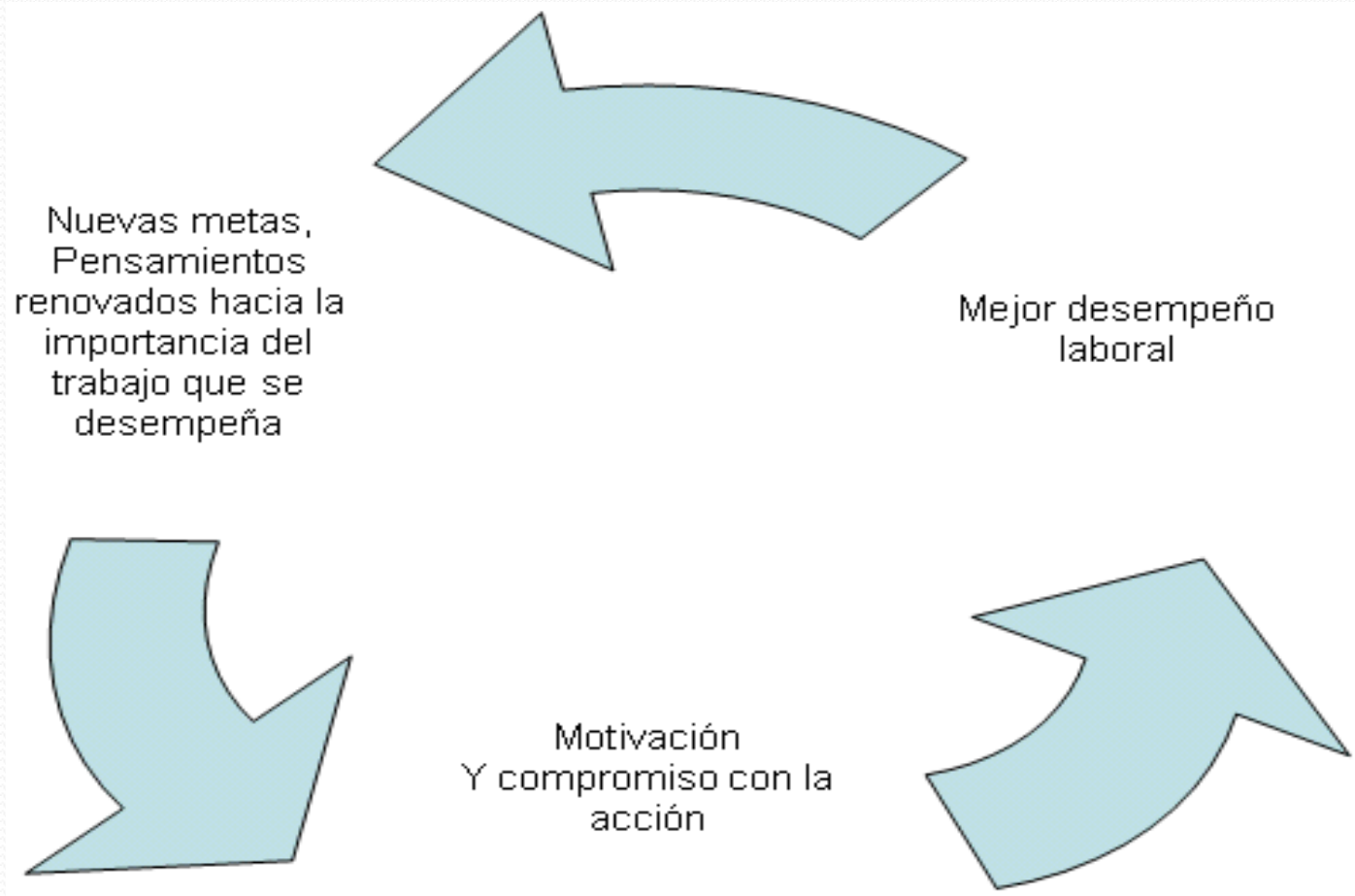
QUE ES LA MOTIVACION

- Estado energético que orienta la conducta de un individuo hacia la búsqueda de una meta.
- La motivación es la fuerza impulsora de nuestra conducta lo que casi siempre determina nuestro éxito o nuestro fracaso en el sentido en que nos lleva a utilizar en mayor medida nuestras reales capacidades.



MOTIVACION DEPORTIVA

- La motivación en el deporte explica la iniciación, la orientación, el mantenimiento y el abandono de la actividad físico/deportiva.
- En el ámbito deportivo los comportamientos no se podrían comprender sin mencionar a la motivación
- El deportista se somete a situaciones de extrema dureza mental y física que le obligan a estar al límite, si duda, la motivación es el elemento que se permite seguir adelante.



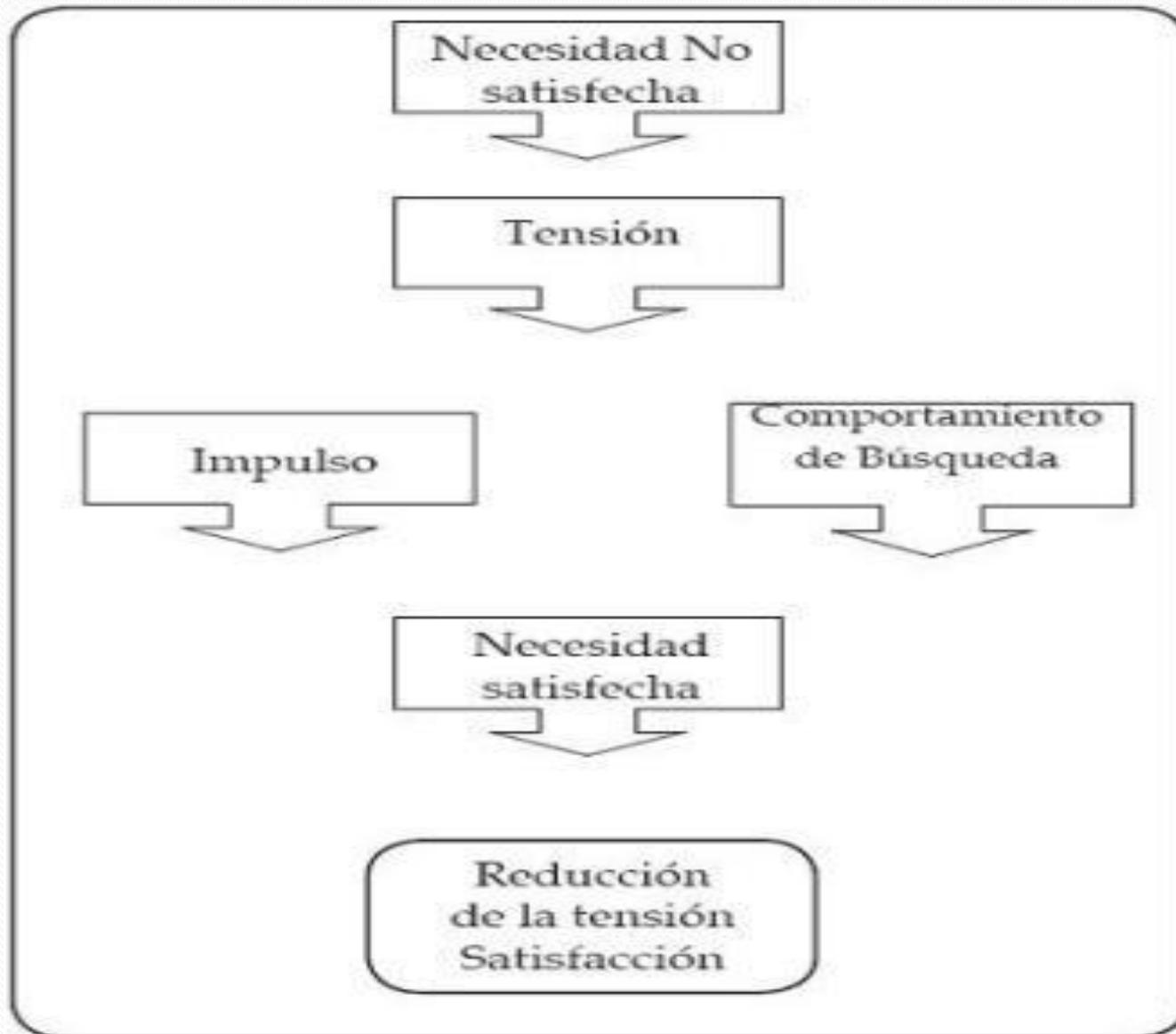
Nuevas metas,
Pensamientos
renovados hacia la
importancia del
trabajo que se
desempeña

Mejor desempeño
laboral

Motivación
Y compromiso con la
acción

TIPOS DE MOTIVACION

- Motivación básica y motivación cotidiana.
- Motivación intrínseca y motivación extrínseca.
- Motivación orientada hacia el ego y motivación orientada hacia la tarea.



MOTIVACION BASICA Y COTIDIANA

- MB es la base estable de la motivación la que determina el compromiso con el deporte.
- Depende de los resultados y del rendimiento personal.
- MC es el interés personal por la actividad deportiva
- Depende del constructo diversión y rendimiento personal.

MOTIVACION INTRINSECA Y EXTRINSECA

- MI se refiere a deportistas motivados desde si mismos, de su propia determinación, el hecho de jugar y competir es altamente satisfactorio.
- Se me relaciona con deportistas que necesitan refuerzos externos necesarios para entrenar y competir: dinero, becas, premios, prestigio social.

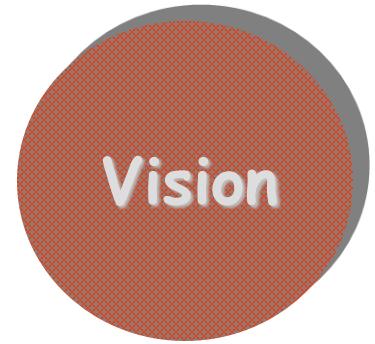
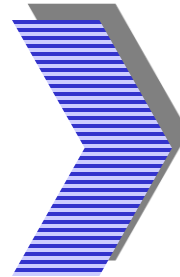
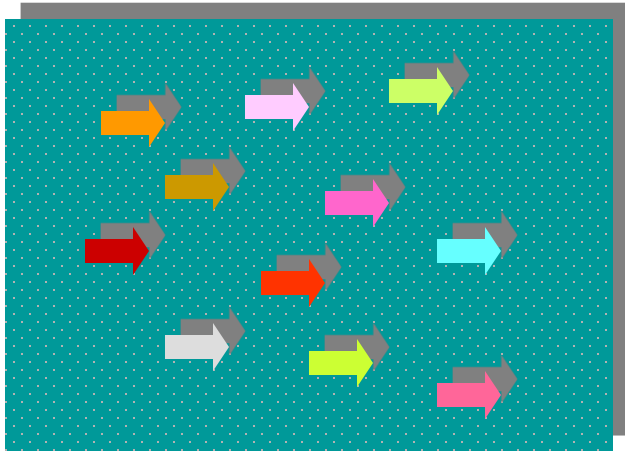
MOTIVACION ORIENTADA HACIA EL EGO Y LA TAREA

- ME Se refiere a deportistas motivados por la competencia con otros deportistas, juzgan su nivel de capacidad comparados con los demás.
- MT la motivación depende de los resultados como impresiones subjetivas de dominio y progreso personal.

PIRAMIDE DE MASLOW



MOTIVACION



MOTIVACION

EXPANSIÓN

SEGURIDAD

LIBERTAD

CONTRACCION

MOTIVACION

Expectativas

Necesidades

Impulsos

Factores

Entorno

y

Cultura

Personalidad

Conducta

Esfuerzo

Desempeño

Resultados

Diseño

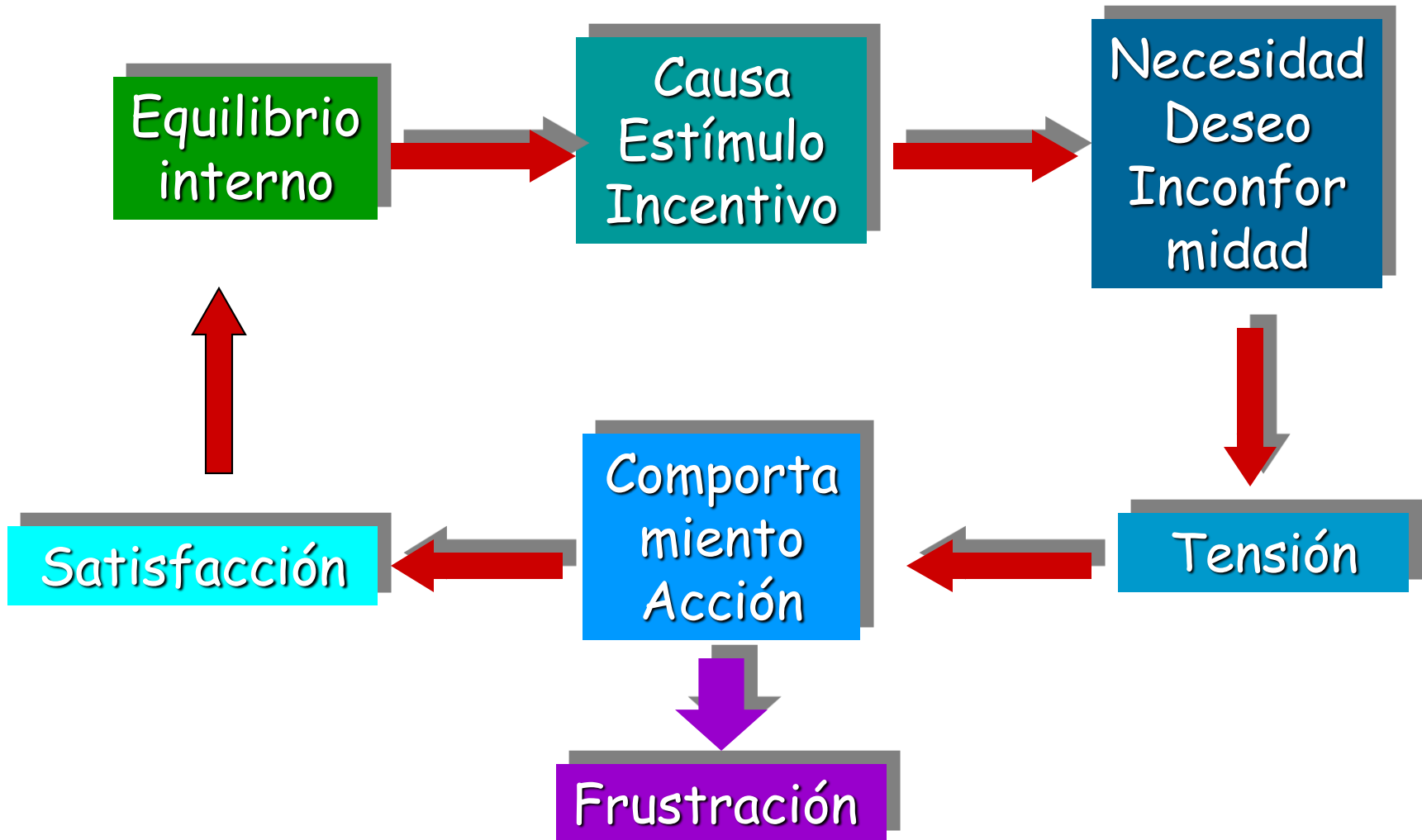
Objetivos

Refuerzo y aprendizaje

Equidad



Ciclo Motivacional



Definición

Motivación

Proceso que origina, estimula y direcciona voluntariamente los comportamientos hacia la realización de objetivos

Supuestos:

- ❏ ***El comportamiento tiene un propósito***
Las personas se comportan en forma positiva (terminar un trabajo a tiempo) o negativa (llegar tarde) por alguna razón
- ❏ ***La motivación orienta a la acción***
Las personas resisten los cambios a menos que tengan una motivación para hacer las cosas diferente
- ❏ ***La motivación orienta***
a las personas hacia un resultado final deseado
- ❏ ***La motivación refuerza***
la persistencia y la necesidad de poner esfuerzo suficiente en un logro

Motivación y Desempeño

Elementos Individuales

- Habilidades
- Conocimiento del trabajo
- Actitudes
- Emociones y afectos
- Valores y creencias
- Necesidades

Habilidades

Conductas motivadas

Proceso Motivational

Estímulo Atención y Dirección Intensidad y Persistencia

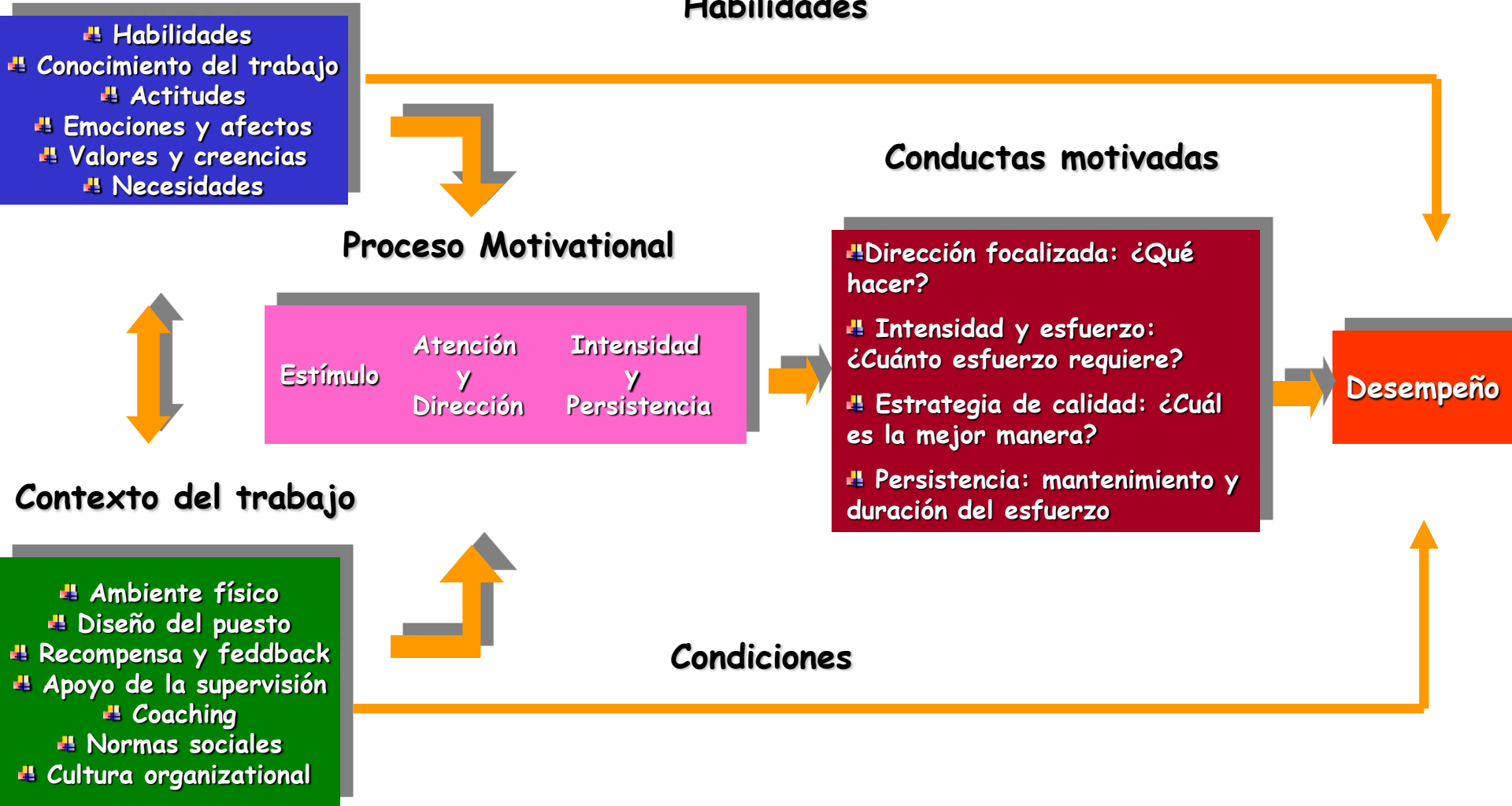
- Dirección focalizada: ¿Qué hacer?
- Intensidad y esfuerzo: ¿Cuánto esfuerzo requiere?
- Estrategia de calidad: ¿Cuál es la mejor manera?
- Persistencia: mantenimiento y duración del esfuerzo

Desempeño

Contexto del trabajo

- Ambiente físico
- Diseño del puesto
- Recompensa y feedback
- Apoyo de la supervisión
- Coaching
- Normas sociales
- Cultura organizacional

Condiciones



Teorías de las Necesidades





Necesidades: Deficiencias fisiológicas o psicológicas que determinan la conducta

Teoría de McClelland: Basada en las necesidades de: pertenencia, poder, competencia y logro

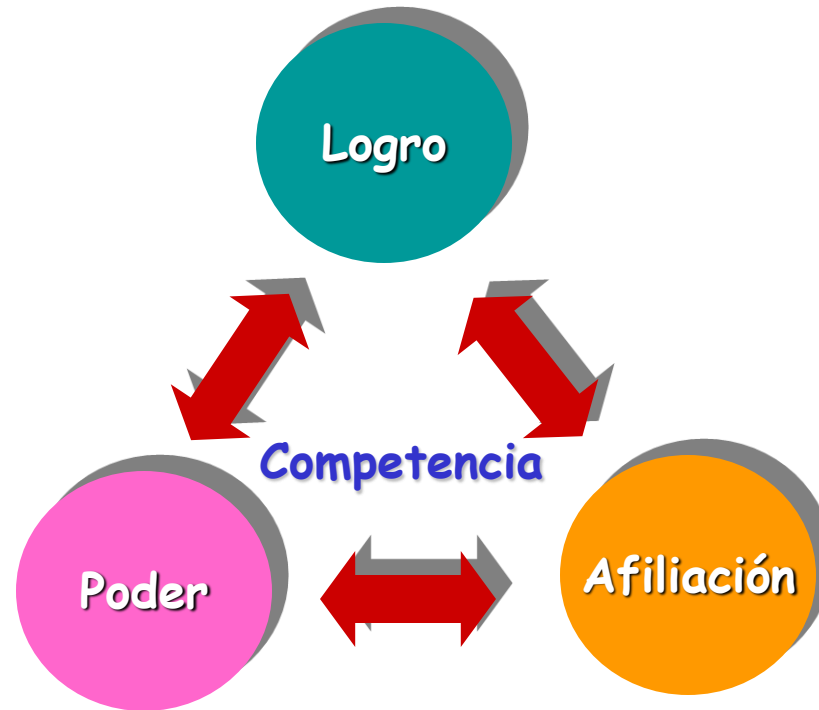
Teoría de Maslow: La motivación es función de cinco necesidades psicológicas básicas: fisiológicas, seguridad, amor, reconocimiento y autodesarrollo.

Teoría de Alderfer: La motivación es función de tres estados básicos: existencia, relación y crecimiento. La frustración en un nivel superior, implica desdender al inmediato inferior

Impulsos motivacionales (McClelland)

-  **Logro:** Alcanzar metas - Avanzar
-  **Afiliación:** Pertenecer - Relaciones eficaces con otros
-  **Competencia:** Éxito - Mostrar las propias habilidades
-  **Poder:** Aumentar la influencia sobre situaciones y personas

Impulsos motivacionales (McClelland)



Maslow



Maslow

- ❑ Una necesidad satisfecha no origina ningún comportamiento.
- ❑ El individuo nace con un conjunto de necesidades fisiológicas que son innatas o hereditarias.
- ❑ A partir de cierta edad, comienza un aprendizaje de nuevos patrones de necesidades.
- ❑ Aparecen gradualmente necesidades más elevadas: sociales, de estima y de autorrealización.
- ❑ Las necesidades más bajas requieren un ciclo motivacional rápido y las más elevadas necesitan uno mucho más largo.

Relación entre Teorías

Maslow (necesidades)

Autorrealización

Estima/Status

Pertenencia/Amor

Seguridad

Fisiológicas

Herzberg (factores)

Motivacionales: trabajo, crecimiento, responsabilidad, ascenso.

Logro y reconocimiento

Calidad de relaciones laborales/personales

Seguridad en el empleo

Políticas de empresa: condiciones de trabajo, remuneraciones

Alderfer (erc)

Crecimiento

Relación

Existencia

McClelland (impulsos)

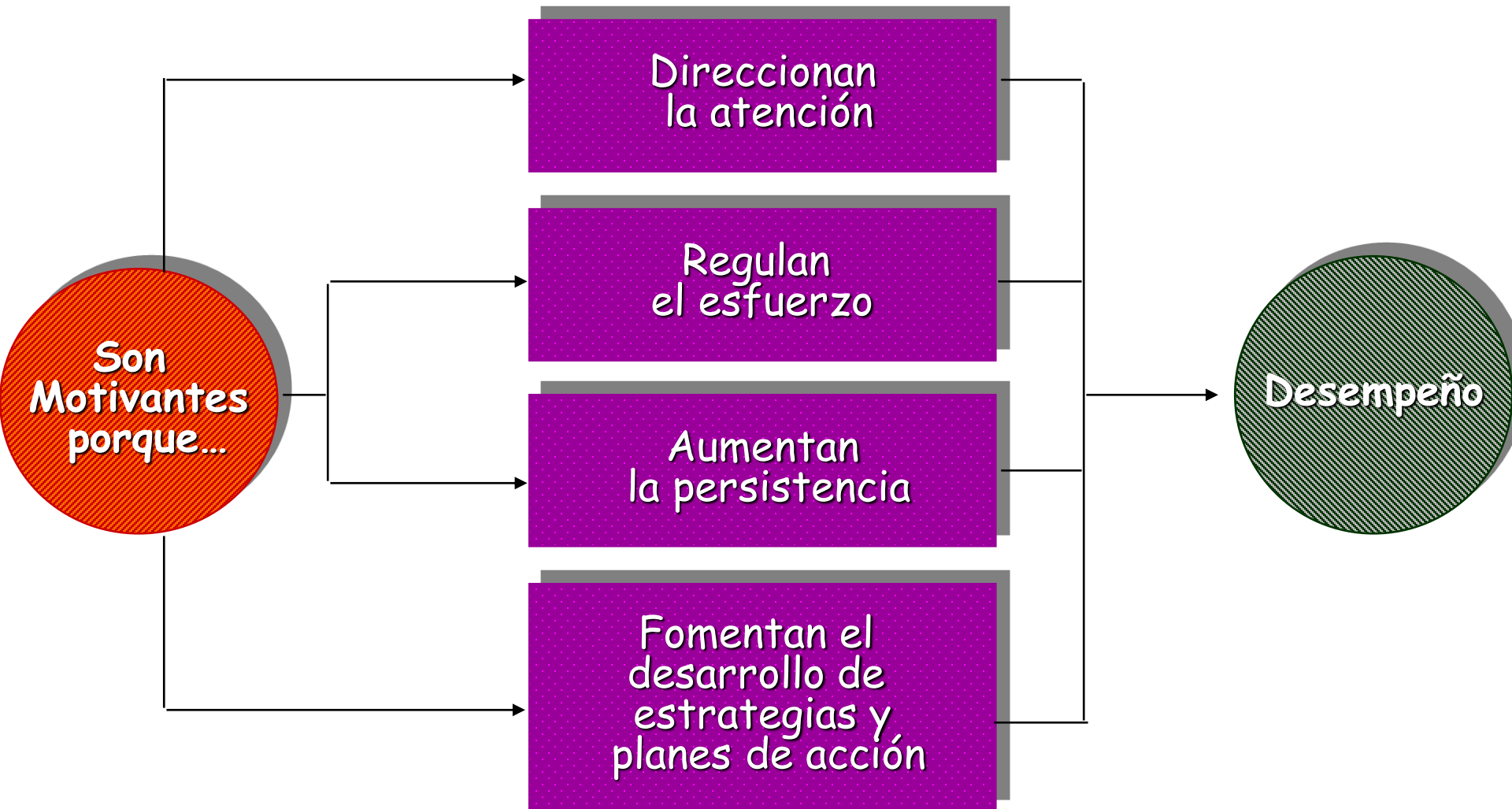
Logro

Poder

Afiliación

Objetivos

Lo que las personas se proponen alcanzar



Características de los objetivos

Consensuados

Agregan Valor

Aceptados

Medibles

OBJETIVOS

Desafiantes

Monitoreados

Claros

Específicos



Aplicaciones

Dirección por objetivos

- ✚ Misión y Valores
- ✚ Objetivos de la organización
- ✚ Objetivos del área
- ✚ Objetivos del grupo
- ✚ Objetivos individuales

Modificación de la Conducta

- ✚ Identificar comportamientos relacionados
- ✚ Medirlos
- ✚ Identificar las desviaciones
- ✚ Estrategia de intervención
- ✚ Evaluar mejora

Involucración del Personal

- ✚ Participación y compromiso
- ✚ Administración participativa
- ✚ Participación representativa
- ✚ Círculos de calidad
- ✚ Participación accionaris

Pago Variable

- ✚ Destajo
- ✚ Premios e incentivos
- ✚ Comisiones
- ✚ Reparto de utilidades
- ✚ Participacion en las ganancias

Pago por competencias

- ✚ Flexibilidad por habilidades intercambiables
- ✚ Mejorar las capacidades
- ✚ Adquirir nuevas competencias
- ✚ Desafío adicional de logro
- ✚ Mejora comunicación y trabajo en equipo