

TEORÍA DE LA AUTODETERMINACIÓN: ANÁLISIS DESDE EL DEPORTE FORMATIVO Y SUS ORGANIZACIONES

Autor: Cristian Camilo Castro Barriga - triplec_98@hotmail.com

PROYECTO CURRICULAR DE ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA SEMILLERO GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DEPORTIVA – GIAD

Docente tutor: Jhon Edisson Alvarado

RESUMEN ampliará desde la respectiva toma de datos, Esta investigación exploratoria en fase de análisis sensorial, explicación de los hechos, revisión teórica, pretende indagar aspectos probación de los mismos y conclusiones. relevantes de la Teoría de la Dado esto, se busca identificar el impacto que Autodeterminación (TAD), frente a la gestión tiene la TAD, tanto en aquellos deportistas del subsistema psicosocial en organizaciones jóvenes, como en los clientes internos de las de deporte formativo. La TAD es definida organizaciones. Por tanto, es posible un como el grado a que las personas endosan sus estudio de motivaciones intrínsecas y acciones en el nivel más alto de reflexión y se extrínsecas; reconociendo la fase de comprometen a sus actividades (Deci, 2000). comportamiento en el sistema de gestión Una metodología mixta entre el método deportiva. hermenéutico y el método científico; proveerá Es importante mencionar la relación de la procedimientos para la correcta interpretación Administración por objetivos con la Teoría de de textos. Además, se busca que lo particular Autodeterminación, ya que se hace énfasis en se entienda a partir del todo, y el todo a partir establecer analogía en la toma de decisiones y de lo particular. La perspectiva cualitativa se retroalimentación de procesos.

PALABRAS CLAVE

Teoría de la Autodeterminación-Motivación-Comportamiento Organizacional-Control-Reflexión.

INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos que tiene el deporte en su composición, es buscar la perfección y forma física más amplia del ser humano; es necesario resaltar el principio educativo que este tiene ya que se encarga de formar atletas de bien y moralmente entrenados.

Así, el nivel más alto de autodeterminación es la motivación intrínseca, “la cual supone el compromiso de un deportista con una actividad por el placer, el disfrute y la satisfacción que le produce” (Chaumeton & Weiss, 1992, pág. 3). Laboralmente, se acentúa el compromiso y el agrado que proporciona el propio trabajo en sí.

El segundo gran bloque es la motivación extrínseca, “la cual establece unos motivos de práctica externos a la propia

actividad” (Vásquez, 2009, pág. 14). Los factores motivadores externos funcionarán siempre y cuando el trabajador no los posea, los desee y perciba que puede obtenerlos. Dentro de esta, podemos encontrar la regulación integrada que, “corresponde con la realización de actividades que hacen referencia a un estilo propio de vida” (Deci, 2000).

El siguiente constructo es la regulación identificada que, “aparece cuando un sujeto realiza una actividad porque la considera importante para sí mismo, aunque no disfrute realizándola” (Chaumeton & Weiss, 1992). A continuación, encontramos la regulación introyectada, asociada a realizar una actividad para evitar el sentimiento de culpa o ansiedad y así mejorar el orgullo.

El último nivel dentro de la motivación extrínseca es la regulación externa que, “se refiere a la persona que realiza una actividad por la consecución de premios externos, sin ningún tipo de interiorización” (México

Patente n° 1577-4015, 2011, pág. 32).

A continuación, se presentarán las preguntas que esta investigación pretende desarrollar:

¿Qué es la teoría de la auto-determinación y cómo recae su importancia en el deportista y trabajador del deporte formativo?

¿Las reacciones psicológicas y emocionales son las mismas en deportistas amateurs y empleados de organizaciones deportivas?

¿En qué tipo de situaciones, el deportista y trabajador se verán más motivados para afrontar un reto?

¿Por qué el deporte no es solamente considerado como una disciplina técnica, sino que también como una terapia emocional?

Finalmente, se desarrolla el objetivo parcial de esta investigación: Analizar cómo la TAD puede inferir en el comportamiento de los deportistas a nivel formativo en las tres etapas de competencia (pre-durante-post) y así

mismo, cómo la psicología mejora los procesos administrativos en los empleados de una compañía (Comportamiento Organizacional).

MÉTODOS

Al ser una investigación de carácter exploratoria, se examinó distinta cantidad de información bibliográfica para la propuesta de hipótesis y posibles conclusiones. Además se tomó como base de estudio deportistas amateurs y empresas del sector.

El entorno de esta investigación se dio en varios espacios culturales y de desarrollo, puesto que el deporte contemporáneo ha tenido cambios desiguales en su estructura y aquel sujeto con tal de perseguir sus sueños en este campo, hará lo que sea sin importar el tiempo o lugar.

Los instrumentos de apoyo en esta investigación fueron la escala de motivación deportiva, el Cuestionario de Diagnóstico Organizacional y una encuesta de tipo cerrada en dónde se buscó medir los índices

auto determinantes de la muestra selectiva; generando así, resultados óptimos de las dimensiones del individuo.

Tras desarrollar la revisión bibliográfica y contar con suficiente contenido investigativo, se llevó a cabo la aplicación de una encuesta parcial, diseñada con las principales teorías motivacionales; indagando sobre los niveles de Clima y Cultura organizacional, además de la relación cliente-trabajador. Esto permitió delinear las posibles hipótesis del documento elaborado.

Por ejemplo, en países de Europa como Inglaterra dónde los deportes más concurridos de ahora surgieron allí; se ha dado un cambio socio-cultural considerable en cinco aspectos a tratar (...) (Fernández, Latiesa, & Paniza, 2001, pág. 17).

El deporte como mercado

Deporte como instrumento de regeneración económica

El deporte como herramienta de integración social

El deporte como herramienta ideológica

El deporte como herramienta de Relaciones Internacionales

Este artículo se centra únicamente en los tres últimos aspectos ya que trata de evaluar e identificar los comportamientos de deportistas y subalternos en una competencia deportiva. Para afirmar dichas enunciaciones, también se realizaron algunas tablas e ilustraciones que buscan acercar más al lector al desarrollo del objetivo general planteado.

La teoría de la Autodeterminación toma la ventaja de poder ser aplicada en cualquier ámbito social, cultural y étnico (...); clasificando la población objetivo, rango de edades, necesidades básicas y aspectos generales (Amorós, 2007, pág. 272). Es por eso que la TAD será ejecutada y estudiada en esta población formativa.

En las tablas propuestas se anexan las diferencias de teorías motivacionales con el instrumento de estudio (escala de

motivación deportiva); generando contrastes teóricos y diferencias interpretativas. Así mismo, se propone un análisis de las variables desarrolladas con su determinada hipótesis y su determinación en el comportamiento organizacional.

RESULTADOS

Como estrategias de auto-sostenimiento, COLDEPORTES cita cuatro tácticas de desarrollo en las que en relación con la investigación a desarrollar, se resalta:

ESTRATEGIA 2: FORMACIÓN PERMANENTE DEL TALENTO HUMANO

Es muy importante conservar el capital humano de cualquier organización deportiva, y es por eso que COLDEPORTES realiza periódicamente congresos nacionales e internacionales de escuelas deportivas; afirmando que, “el deporte formativo no es solo un juego de niños, porque en esta fase es donde se forman los profesionales del futuro” (Coldeportes, 1995).

A partir de la escala de motivación deportiva, se consiguió realizar un estudio más detallado y explícito; abordando similes y diferencias entre cada una de las teorías expuestas anteriormente. En la tabla N°1, se estudia y analiza una “mezcla” de teorías, las cuales buscaron una perfección más apropiada de lo que realmente es la Teoría de Autodeterminación.

Estas derivaciones obtenidas también pueden ser aplicadas al Comportamiento Organizacional (Judge & Stephen, 2009, pág. 5), ya que en este caso se tuvieron en cuenta las necesidades mediadoras (autonomía-afiliación-competencia) en determinado individuo y su relación con el entorno que lo rodea.

Al ser un proceso educativo y pedagógico, esta investigación posee una relación con instrumentos y procesos evaluativos empleados en el desarrollo de estas manifestaciones lúdicas; señalando los métodos usados y si estos son correctos o no

Conceptos clave	Análisis de categorías instrumento	Contraste categoría teórica y pregunta instrumento	Coherencia	Diferencia conceptual y diferencia interpretativa	Interpretación y creación
Concepto de Conocimiento	Pregunta 2, 4, 8, 12, 23, 25, 27	Motivación Intrínseca hacia el conocimiento VS Teoría de las Metas de logro y Teoría de Acción	Hay concordancia a según lo planteado por el instrumento.	Satisfacción que experimenta mientras intenta aprender VS Dirección por unos objetivos hacia una meta que opera de forma racional	El aspecto cognitivo en su proceso de formación, se caracteriza bajo una serie de objetivos que el individuo necesita conseguir.
Concepto de estimulación	Pregunta 1, 13, 18, 25	Motivación Intrínseca hacia la estimulación VS Concepto de Sistema Emocional	Se adhiere a lo ya propuesto con el sistema emocional.	Actividades asociadas a propios sentidos VS Evaluación de los resultados de la acción que se han producido.	El individuo siempre asociará emociones a las actividades realizadas en un lapso de tiempo.
Concepto de ejecución	Pregunta 12-15	Motivación Intrínseca hacia la ejecución VS Motivación Intrínseca hacia el conocimiento	Se intensifica el desarrollo de la acción, con la satisfacción del mismo.	Compromiso por el placer que se experimenta VS Almacenamiento de todas las representaciones cognitivas y motivaciones	Los placeres se manifiestan a través de figuras de acción; permitiendo un diagnóstico más claro de la tarea realizada.
Concepto de regulación externa	Pregunta 6-10-16-22	Motivación Extrínseca en regulación externa VS Motivación Extrínseca en regulación Introyectada	Hincapié entre conceptos internos y externos que relacionan al individuo en la consecución de la meta.	Conductas reguladas por contingencias externas al sujeto VS Expectativas de auto-aprobación.	El individuo cuenta con diferentes enfoques; tanto a nivel externo e interno que algunas veces, puede llegar a ser el mismo.
Concepto de regulación introyectada	Pregunta 6-9-10-14-21-26	Motivación Extrínseca en regulación Introyectada VS Motivación Extrínseca en regulación externa	Relación entre perspectivas internas y externas del individuo en la consecución de objetivos.	Expectativas de auto-aprobación VS Conductas reguladas por contingencias externas al sujeto	¿El objetivo se logra como yo quiero o como los demás quieren?

Concepto de regulación integrada	Pregunta 7	Motivación Extrínseca regulación integrada VS Motivación Extrínseca regulación identificada	en Semejanza entre lo que el entorno aconseja al individuo, o en dependencia s de aspectos externos	La persona no se siente controlada por fuerzas externas VS a Conductas reguladas por aspectos personalmente importantes	El entorno puede ser tomado como una oportunidad o amenaza, según la perspectiva que se posean.
Concepto de regulación identificada	Pregunta 7-9-11-17-21-24	Motivación Extrínseca regulación identificada VS Motivación Extrínseca regulación Introyectada	de Los aspectos externos pueden convertirse motivacione s intrínsecas; llevando al sujeto a apasionarse por sus propias sensaciones.	El individuo es dirigido por unos objetivos hacia una meta que opera de forma racional	La mente tiene el poder de convencimiento en el sujeto, pero esta depende de la reacción con el entorno y bajo qué circunstancias se presenta.

Tabla 1 – Diferencias de teorías motivacionales con el instrumento de estudio

en el transcurso de la enseñanza. Esto quiere expresar que existirá un enfoque tanto de los deportistas, como del personal involucrado en la toma de decisiones de la organización.

Puesto que esta indagación, trató de encontrar el comportamiento organizacional más ideal en una estructura administrativa, se formularon las siguientes hipótesis parciales:

El trabajador que posee motivaciones intrínsecas o extrínsecas; tiene aspiraciones hacia un camino claro para llegar.

Altos niveles de motivación intrínseca tienen relación directa con los hábitos deportivos.

La motivación laboral debe estar en proporción al puesto que desempeña el individuo.

Los niveles de la teoría de la autodeterminación, incrementan el grado de satisfacción laboral y de su aprendizaje.

La TAD altera el rendimiento de un deportista y de una organización;

modificando sus procesos de trabajo y campo de acción.

Tanto el entrenador como el deportista se ven influenciados por la teoría de la autodeterminación.

Debido a la TAD, todo deportista y trabajador establece una meta; creando un ciclo personal y proyecto de vida.

La motivación laboral depende del grado de escolaridad del individuo y las enseñanzas propias a lo largo de la vida.

La Administración por objetivos junto a la Teoría de Autodeterminación, aumenta la calidad y productividad en el trabajo.

Las relaciones que se establecen entre compañeros, determinan el grado de cumplimiento de las necesidades psicológicas básicas, los niveles de autodeterminación y las consecuencias afectivas.

De acuerdo con esta teoría, la motivación se estructura en un continuo que integra

diferentes grados de autodeterminación de conductas (desmotivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca).

DISCUSIÓN

Este proyecto investigativo desde un principio deseó expresar y manifestar la importancia que tiene la motivación tanto a nivel deportivo como gerencial; recalcando la función que esta cumple en la satisfacción de metas propuestas a lo largo del tiempo. Además, se hizo hincapié en los aspectos internos y externos que alteran el sistema emocional del individuo y que por ende, benefician o perturban los logros por conseguir.

El deporte actualmente es una industria, debido a que cada día es uno de los negocios que más dinero produce y que económicamente es rentable (Portafolio, 2015). Sin embargo, esta pesquisa aspiró examinar su figura sistemática; determinando si hay sinergia, interacción o

entropía en las partes que lo conforman. A partir de las hipótesis planteadas, fue posible establecer un rumbo más claro del objeto de estudio, puesto que la administración al ser una técnica de planificación, organización, dirección y control, es capaz de obtener el máximo fin posible acorde a los propósitos de la organización.

Cabe resaltar que el alcance de la misma se definió desde un principio, debido al hecho de que una averiguación de este tipo puede llegar a practicarse en una Federación y los resultados pueden llegar a ser incluso mejores y más satisfactorios. Este documento aún se encuentra en desarrollo ya que con toda la revisión bibliográfica y creación de nuevos instrumentos, ya se tienen las herramientas para la puesta en práctica. Así mismo, se diseñaron algunas tablas en donde se establecen las relaciones de cada una de las teorías motivacionales señaladas a través de la historia y como estas, pueden reflejarse en óptimas prácticas laborales y desarrollo del

deporte formativo.

CONCLUSIONES

Las emociones y percepciones humanas son alteraciones difíciles de explicar; convirtiéndose en sentimientos con un alto riesgo de volatilidad para los diseñadores de investigaciones como estas. Sin embargo, estos acercamientos permiten conocer al hombre en toda su estructura humana. Así mismo, se logra establecer dichos niveles de motivación e inteligencia emocional que le aprueba al individuo generar un balance entre lo que es y aquello que debe lograr.

AGRADECIMIENTOS

Primero, quiero agradecerle a Dios por esta oportunidad que me ha brindado en el campo de la investigación, porque más allá de las múltiples dudas que he tenido en este proceso, gracias a Él logré desarrollar esta exploración. En segundo lugar, quiero darle las gracias a mi profesor y mentor Jhon Alvarado por todo su apoyo, dedicación e inspiración en todas las fases de esta

indagación deportiva. Y en general deseo retribuir mis gratitudes a toda mi familia, amigos y conocidos por su motivación diaria y reconocimiento por todo lo que he logrado a lo largo de mi profesión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós, E. (2007).** *Comportamiento Organizacional En Busca del Desarrollo de ventajas competitivas*
- Chaumeton, N., & Weiss, M. (1992).** *Motivational orientations in sports.* Seattle: Advances in Sport Psychology.
- COLDEPORTES. (s.f.).** *Coldeportes Nacional.* Obtenido de www.coldeportes.gov.co: http://www.coldeportes.gov.co/fomento_desarrollo/deporte_formativo_62344
- Deci, R. M. (2000).** *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la.* University of Rochester.
- Fernández, P., Latiesa, M., & Paniza, J. (2001).** *Deporte y Cambio Social en el umbral del siglo XXI.* Madrid: Librerías Deportivas Esteban Sanzs, S.L.
- García , T., Gómez, F., Leo, F., Sánchez, D., & Sánchez, P. (2011).** *México Patente n° 1577-4015.*
- Judge, T., & Stephen, R. (2009).** *Comportamiento Organizacional.* Estados Unidos: Pearson.
- Portafolio. (2015).** *El deporte es un negocio rentable.* Obtenido de: <http://www.portafolio.co/negocios/empresas/deporte-negocio-rentable-31298>
- Vásquez, S. (2009).** Motivación y Voluntad. *Revista de Psicología, vol. 27, núm. 2, marzo, 2009, pp. 185-212.*