

MANUAL Web .- 2 Trabajando los objetivos, la motivación y cambios de comportamiento

Mejorar la función a través de objetivos claros y entrenamiento individual o en grupo.

CONTENIDO

Webinar 2 Trabajando los objetivos	1
?Como y para que establecer objetivos?	1
ESMART modelo:	2
Desde objetivo parciales al objetivo principal	4
Motivacion, teorias:	5
Teoria 1: Teoria de Banduras sobre "autoeficacia" cuatro factores para fortalecer la confianza en que «TU PUEDES»:	5
Teoria 2: Learning by doing, Haciendo se aprende	6
Teoria 3: Autodeterminacion (Deci & Ryan)	7

| Cambios de comportamiento

Nuestro cerebro.....	
..... 8	
De la conciencia al comportamiento, a los hábitos.....	9
Seis factores desencadenantes para un nuevo comportamiento.....	10
De la comprensión a la acción.....	
... 10	

Webinar 2.- Trabajando con los objetivos

Establecer metas puede ser difícil. Especialmente si una lesión ha provocado que la función y la vida den un giro brusco. No conoces tu nueva situación, y todo a lo que estaba acostumbrado a dominar, controlar ahora se ha vuelto difícil. No es fácil ver las posibilidades que tienes, y creer en una nueva vida con calidad y significado puede parecerse distante. Por ello es importante para nosotros los entrenadores poder inspirarte y motivarte para que veas estas oportunidades. Es darle al usuario la creencia de que es posible tener una vida significativa con un mejor funcionamiento.

Motivar al usuario la posibilidad de comenzar a establecer metas pequeñas le dará algo en que trabajar. En este proceso, podrá experimentar su capacidad de dominio y ganará una mayor motivación para continuar esforzándose para lograr una mejor salud y función. Todo esto si los objetivos son motivadores y alcanzables.

Nada es imposible.

Al establecer una meta adecuada, también da dirección al cambio que desea lograr. Sin establecer metas, ¿cómo puede saber si está en el camino correcto o no, y cómo puede saber si ha llegado a donde quiere ir o no? Al tener metas claras, ayudamos al cerebro a enfocarse en lo que queremos lograr.

ESMART, modelo para objetivos:

- **E**specíficos
- **M**edibles
- **A**mbiciosos
- **R**ealísticos
- **T**iempo determinado

ESpecíficos

Ser específicos en lo que se quiere alcanzar, muchas veces, puede ser difícil para muchos. Será una ventaja cuando el objetivo buscado está claro y bien concientizado, esto, para que tanto el usuario como el entrenador sepan cuál es el objetivo deseado. Es el usuario quien debe asumir la responsabilidad de su propio objetivo, ya que es importante que esté bien consciente del valor y deseos del mismo. Los entrenadores tienen un papel importante en contribuir a la concreción, a través de buenas preguntas cuando percibe el objetivo como poco claro.

Ejemplos de objetivos específicos: Estar en mejor forma física

Lograr estar de pie, con apoyo, durante tres minutos.

MANUAL Web .- 2 Trabajando los objetivos, la motivación y cambios de comportamiento

Mejorar la función a través de objetivos claros y entrenamiento individual o en grupo.

Medibles

Para saber si realmente se ha logrado el objetivo, también debe ser posible medirlo de una forma u otra. Al decidir sobre uno o más métodos de medición para controlar el logro de una meta, será fácil averiguar dónde se encuentra en el momento actual, lo cual es la realidad. Si el objetivo es poder estar de pie durante 3 minutos como se mencionó en la sección anterior, esto se puede medir fácilmente desafiándose a sí mismo al estar de pie con apoyo el mayor tiempo posible y medirlo.

Atractivo / Ambicioso

Creo que este es el punto más importante del modelo. Es importante que el participante sea dueño de sus propios objetivos y que estos no sean establecidos por otros. Los entrenadores y otros pueden / deben ayudar definitivamente a motivar / inspirar al usuario a entrenar hacia una mejor salud / desempeño y función, pero sin que el usuario vea esta ganancia, el proceso es difícil. El usuario debe sentir una motivación interior para lograr los objetivos, ver el valor del progreso que da el esfuerzo que se pone.

Realistisco

Pensar detenidamente en lo que sus objetivos requerirán de usted. ¿Con qué frecuencia requerirá que entres, cómo encajara en su vida entrenar hacia para lograr la meta, piensa si tienes acceso a las instalaciones necesarias para alcanzar tu meta?

Establecer metas realistas en un proceso es algo que demanda mucho control, dominio y motivación, ya que se espera que proporcione el logro de las metas. La experiencia de dominio y control da mayor motivación y confianza para continuar, ya que el usuario experimenta que el esfuerzo da los resultados deseados.

Los objetivos que no son realistas tendrán el efecto contrario. Una experiencia de fracaso, menos fe en los propios recursos y menos motivada para seguir trabajando. Para la mayoría de las personas, es aconsejable establecer varias metas pequeñas, en lugar de metas grandes que son difíciles de lograr. Este es un proceso dinámico que puede corregirse durante el camino. Los entrenadores con experiencia o con visión objetiva serán muy importantes a la hora de establecer metas realistas.

Limitado en el tiempo

La mayoría de los objetivos deben ser medibles en el tiempo. Es el momento en que se logra el efecto deseado del entrenamiento. Le da al usuario y al entrenador un tiempo definido para trabajar. Proporciona mucho aprendizaje al principio por evaluaciones del proceso en cada punto.

¿Se alcanzó la meta? Si no es así, ¿qué hacer de manera diferente para el próximo objetivo? ¿Requerirá un horizonte de tiempo más largo, requerirá más capacitación?

MANUAL Web .- 2 Trabajando los objetivos, la motivación y cambios de comportamiento

Mejorar la función a través de objetivos claros y entrenamiento individual o en grupo.

Si se alcanzó la meta, se ha logrado establecer una buena meta en cuanto al esfuerzo y el tiempo que se ha marcado. Quizás el próximo objetivo pueda ser aún más desafiante, esto el usuario debe descubrirlo por sí mismo.

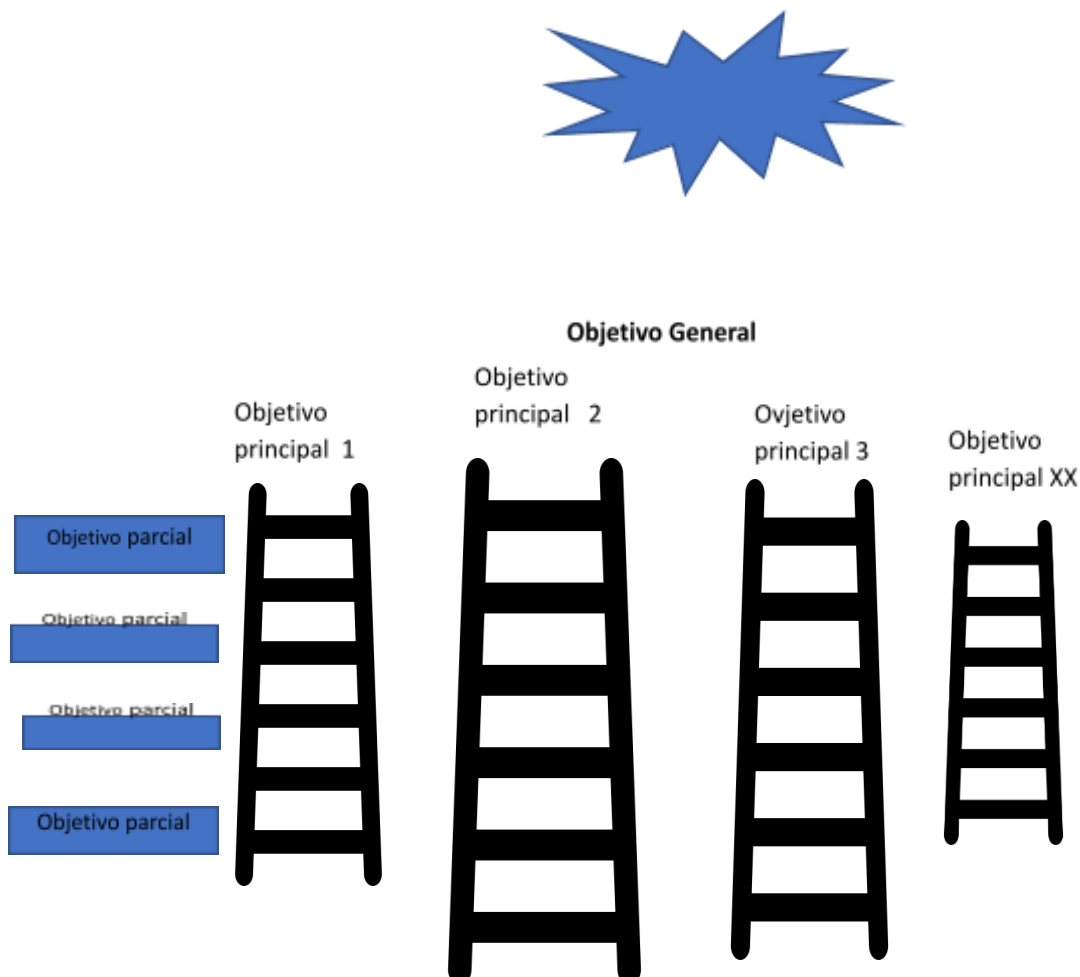
Si los objetivos son altos, el marco de tiempo naturalmente también debería ser más largo que si los objetivos fueran moderados.

De subobjetivos a objetivos principales, posiblemente objetivos generales

Un modelo simple y visual para establecer subobjetivos contra un objetivo principal dado que es una simple escalera o varias escaleras.

En la parte inferior de la escalera, el punto de partida es, p. Ej. la función que tienes hoy, mientras que en lo más alto de la escalera está el objetivo que te has marcado, como objetivo principal. Todos los pasos hasta la cima representan los pasos y subobjetivos que necesita alcanzar para poder llegar a la cima y la meta.

A veces puede encontrar que puede saltarse un paso o tal vez o que tenga que bajar un paso nuevamente antes de poder subir más, es completamente normal. Lo más importante es estar al tanto de lo que está trabajando para que pueda hacer un seguimiento del progreso y evaluar en qué está trabajando. Una evaluación no tiene que ser avanzada, si ha logrado o no el subobjetivo / meta principal, por qué lo ha logrado / no lo ha hecho, qué se necesita para tener éxito. ¿Qué ha sido bueno / no bueno, qué tienes que ajustar, etc.?



Si lo desea, pueden juntar todas las escaleras con objetivos parciales y principales en un objetivo general. El objetivo general es a menudo más grande, donde debes tener muchas habilidades desarrolladas para poder sentir que dominas y controlas el objetivo y también a las tareas en el camino.

Motivacion, teorías:

Teoria 1: Según la teoría de la "autoeficacia" de Bandura, hay cuatro factores que construyen la creencia en que "TU PUEDES":

- 1: Tus experiencias**
- 2: Las experiencias en actividades similares**
- 3: La propia reflexión / retroalimentación**
- 4: El Estado fisiológico y mental.**

Nuestra opinión es que todos estos cuatro puntos están en una persona con una mentalidad de en balance de bienestar.

1. Las propias experiencias las hace cada individuo, a través de sus adaptaciones, su seguridad, así como la motivación y la convicción de que su participación le aportará buenas experiencias. Es muy importante comprender al usuario ya que esto le crea seguridad y protección. El éxito repetido te reafirmará la creencia en que tienes control y dominio. Este es quizás el punto más importante en relación con una mayor creencia en el dominio.

2. La mayoría de nuestras actividades son actividades en grupo. Crear un entorno motivador donde las personas se apoyen mutuamente en los entrenamientos es importante para que las personas se sientan lo suficientemente seguras como para continuar participando en ellos. También tiene un efecto positivo y motivador cuando ves a otros probar suerte en una tarea en la que tú mismo quizás no creas del todo. De esta manera, tal vez más personas hagan lo mismo al ver a otros implementar y que crean mayor confianza en su control y dominio (**experiencia en acciones similares**) Ver a los demás triunfar es un factor importante para la propia creencia en tu control y dominio.

3. Con **la retroalimentación** a menudo en la vida cotidiana y en la vida en general algunas personas evitan, evaden de incluirse nuevas situaciones / actividades por temor al fracaso, y a veces mucho más de lo necesario. Probablemente ven que pueden correr muchos riesgos y no quieren salir de la zona de confort. Creen que

MANUAL Web .- 2 Trabajando los objetivos, la motivación y cambios de comportamiento

Mejorar la función a través de objetivos claros y entrenamiento individual o en grupo.

evitando eso les dará un mejor conocimiento de su propio cuerpo y mente, y una mayor creencia en que tienen control y dominio en diferentes ámbitos.

El dominio que otros confirman, y que se apoya en las experiencias cotidianas concretas, transmite fuerza e importancia. Para que un estímulo ayude, la retroalimentación debe estar dentro de los límites de lo que realmente se puede lograr para la persona.

Si experimenta el fracaso porque se le anima a, por ejemplo, asumir más responsabilidades de las que usted cree que es posible, esto puede tener un impacto negativo en la creencia de su dominio y control.

Cuando las personas se juzgan a sí mismas y a sus habilidades, a menudo la información proviene de impulsos cognitivos y emocionales. Esto puede ser cualquier cosa, **desde emociones como estrés, ansiedad u otras características como presunciones, estado de ánimo positivo o negativo y aumento de la frecuencia cardíaca etc.**

Hacer las actividades más seguras y con control ayudará a reducir estos impulsos.

Además de organizar las actividades con una progresión para que puedas conocer al usuario en el nivel que sea asequible.

Crear una relación de confianza entre usuario e instructor hará que sea más seguro que se desafíe a el mismo y poder transmitirte con honestidad antes, durante y después de la actividad respecto a cómo él se siente.

Teori 2: Learning by doing

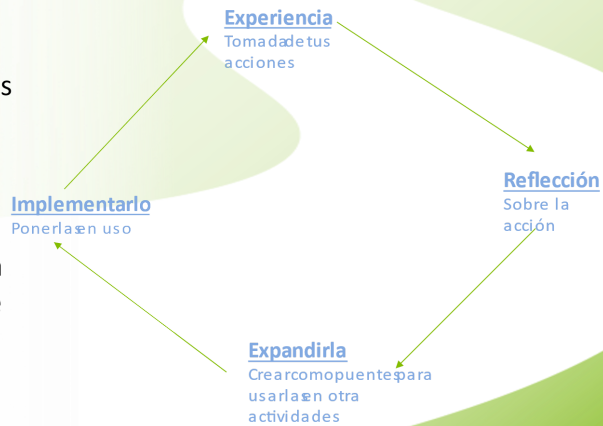
Aprendizaje experiencial, o “*Learning by Doing*“, es decir, las lecciones que aprendemos a través de nuestras propias experiencias y experiencias prácticas, en lugar de leer un libro o escuchar conferencias o cosas por el estilo. Muchos creen que el aprendizaje experiencial es tan importante como el aprendizaje con libros.

El aprendizaje experiencial es hacer algo activo y que te expone a las consecuencias de la acción. El aprendizaje experiencial se crea haciendo el trabajo o la actividad una y otra vez a lo largo del tiempo. Las experiencias que hacemos forman la base para la acción, para nuevas preguntas y para nuevas experiencias.

Ciclo de aprendizaje basado en la experiencia:

Aprendizaje experiencial /Learning by doing

- **Aprendizaje experiencial**, o "*Learning by Doing*", Significa las lecciones que aprendemos a través de nuestras propias experiencias y vivencias. El aprendizaje experiencial es hacer algo activo y estar expuesto a las consecuencias de la acción. El aprendizaje experiencial se crea haciendo el trabajo una y otra vez a lo largo del tiempo. Las experiencias que obtenemos forman la base para la acción, para nuevas preguntas y nuevas experiencias.



El aprendizaje basado en la experiencia no funciona sin Reflexion

Teoria 3: Autodeterminacion, teoria (Deci & Ryan)

La teoría contiene tres necesidades psicológicas internas como factores para el éxito:

¿Dónde están nuestros usuarios cuando empezamos?

· Trabajamos para encontrar una motivación interior

· ¿Cómo logramos que los usuarios "se apropien" de su propia motivación?

.-¿Qué es realmente "tuyo" o es que estás hablando en nombre de otra persona?

· Debes embarcarte en tu mismo en un viaje de descubrimiento para encontrar la motivación que tú necesitas.

¿Que es importante para ti? ¿Y qué creo que es importante aportar como educador deportivo?

· Queremos crear autonomía y proporcionar competencia; esto puede generar independencia y pertenencia.

- **1.-Autodeterminación (autonomía)**

o La autonomía se trata de la autodeterminación y la capacidad de influir en las decisiones que se toman sobre uno mismo. Esta necesidad se puede satisfacer mediante la inclusión y la autoridad para la toma de decisiones. La teoría de la autodeterminación dice que estamos motivados para trabajar más duro cuando nos involucramos fuertemente, nos sentimos comprometidos y nos comprometemos sobre la base de un alto grado de co-determinación/ colaboración y autocontrol.

- **2.- Competencia**

o La competencia se trata de que el profesional tenga que sentir que tiene la competencia/conocimientos requerida y la creencia de que puede realizar la tarea. Esto es importante porque contribuye a una sensación de dominio y control. Varios estudios muestran que los profesionales están motivados para trabajar más duro cuando se les anima a desarrollar y utilizar sus propias habilidades y competencias en el desarrollo. Al recibir comentarios positivos, sentiremos que nuestra propia competencia y sentido de dominio y control se aumentan. Lo que a su vez fortalece nuestra motivación interior.

- **3.- Pertenencia**

o Pertenecer es la última de un total de tres necesidades, y quizás la que se ha considerado la menos importante, en comparación con la competencia y la autonomía. Pertenecer es el sentimiento de ser parte de un contexto más amplio (comunidad), que más "juntos". y que nos sintamos seguros. La teoría es que estamos motivados para trabajar de manera más responsable cuando se nos da responsabilidad y sentimos un sentido de pertenencia a una comunidad.

CAMBIOS DE COMPORTAMIENTO *(en este caso tanto para el cambio necesario de su comportamiento social/familiar como en la **aceptación** del entrenamiento físico como herramienta en su rehabilitación)*

Los cambios suelen ser difíciles para todos, y especialmente cuando son una necesidad después de una pérdida, esto porque el ser humano está acostumbrado a repeler los cambios, pero si se consiguen realizar las modificaciones de manera correcta y eficiente, dicho cambio puede ser altamente gratificante.

Para comenzar con algún cambio, en la transición individual se requiere de conocer por qué es necesario cambiar (*awareness* o conciencia) un deseo (*desire*) de hacerlo, la información necesaria para hacer efectivo el cambio: qué, quién y cómo necesita cambiarse (*knowledge*), apoyar a los individuos en sus acciones dirigidas al cambio (*ability*) y finalmente, una vez

MANUAL Web .- 2 Trabajando los objetivos, la motivación y cambios de comportamiento

Mejorar la función a través de objetivos claros y entrenamiento individual o en grupo.

producida la transformación, maniobras para conseguir que el cambio permanezca (*reinforcement*). Esto es el modelo ADKAR que Prosci lo desarrolló tras varios años de investigación y actualmente es utilizado por una gran mayoría de empresas e individuos de varios lugares del planeta.

ADKAR es el modelo de gestión del cambio centrado en este caso en el individuo. Son siglas en inglés que se refieren a cada paso para llegar a un cambio y simbolizan lo siguiente:

- **A. Awareness:** la conciencia en este caso del usuario que comprende la necesidad de cambio debido a que varios aspectos de sus vida actual que no están yendo de modo satisfactorio y pueden ser cambiadas y mejoradas. En esta fase el interesado no realiza ninguna acción, sino que descubre o toma conciencia de una situación específica.
- **D. Desire:** el deseo de que ese cambio efectivamente ocurra. En este paso quien pretende cambiar y conoce la necesidad de dicho cambio (A: Conciencia) está en actitud contemplativa en la que ya no se encuentra en una fase de mera aceptación de lo que ocurre, sino en posición de actuar; si bien tampoco se realiza por su parte ninguna acción dirigida al cambio de forma concreta, más que la manifestación de voluntad para revolucionar los aspectos que no funcionan de la manera más adecuada.

Tanto la CONCIENCIA como el DESEO forman parte de la fase preparatoria del cambio.

– **K. Knowledge:** el conocimiento acerca de cómo cambiar: (LA IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS del usuario junto al entrenador) ¿Qué vía o vías se adaptan más a cierto aspecto?, ¿qué parte hay que cambiar radical o parcialmente?, ¿qué cambiaría de forma extensiva una vez realizado el cambio principal?, ¿quién debe cambiar y de qué medida? El usuario junto al entrenador ya han tomado una decisión y ahora analizan seriamente la mejor manera de efectuar su transición. Están dedicando tiempo a conocer más sobre cómo realizar este cambio.

– **A. Ability :** la capacidad para dirigir acciones encaminadas al cambio básicamente por el entrenador, para implementar las transformaciones en los diferentes niveles que lo requieran y para acompañar al usuario a lo largo del proceso. Es posible que quien tiene el conocimiento de cómo cambiar no pueda realizarlo de manera efectiva porque no tenga la capacidad para hacerlo. Saltar de la fase del conocimiento a la de la capacidad requiere que el entrenador propicie un proceso de guía(plan de entrenamiento basado en los objetivos) en la que el usuario participa.

Asimismo, es necesario en este paso dar tiempo suficiente para que se logre la adquisición de capacidades (mediciones de los objetivos alcanzados). Una vez adquiridas ha llegado el cambio y los nuevos comportamientos y acciones del usuario darán fe de ello.

– **R. Reinforcement:** el refuerzo para asegurar que el cambio una vez conseguido se mantenga firme. Se deben tomar medidas y corregir las acciones, hábitos que pertenecen al pasado y deben ser erradicadas. También deben reconocerse las que pertenecen al nuevo y mejorado futuro (reconocer positivamente al usuario que ha cambiado y como perpetuar el cambio es también un paso clave).

Si algunos usuarios vuelven a sus antiguos hábitos (como dejar de entrenar o usar técnicas erradas) igual es porque necesitan más tiempo y más guía. Este es un modelo de gestión del cambio que se centra en el individuo y no todos los individuos reaccionan de la misma forma ni con la misma rapidez.

Es importante saber, en resumen, que los objetivos y pasos de ADKAR siguen una secuencia (A-D-K-A-R) y son acumulativos. Se deberá proceder fase a fase: una vez concluida la anterior se pasará a la siguiente y así de forma sucesiva, de lo contrario no se conseguirá ni perpetuará el cambio efectivo.

Seis factores desencadenantes para lograr un nuevo comportamiento

SER ESPECÍFICO, concreto

¿Qué comportamiento quieres lograr? Sea específico y refine. ¿Cómo se verá el nuevo comportamiento? ¿Cómo podemos medirlo?

PRESENTIMIENTO

Nuestras emociones son una fuerza impulsora fuerte para el aprendizaje y el desarrollo. Cuando queremos mejorar, necesitamos involucrarnos de una manera que golpee las emociones..

ESPÍRITU DE GRUPO

La pertenencia social es una necesidad humana básica. El cambio y el desarrollo junto a otras personas, fortalecen el compromiso y el logro para las metas.

UNA HISTORIA

Los hechos diarios son difíciles de recordar. Una buena historia que impresione crea imágenes y asociaciones que la hacen más fácil de recordar.

POSESIÓN

La recepción pasiva individual de información tiene un efecto limitado. Por lo tanto, es importante involucrar, compartir con otros para que contribuyan al cambio.

ENFOCARSE, CONCENTRARSE & REPETIR

Para lograr resultados duraderos, debemos concentrarnos en un tema y repetirlo a lo largo del tiempo.

El cambio.....

Ten en cuenta que incluso si logras que todo se convierta en aplaudir con emociones, desencadenantes, objetivos claros y dirección ... entonces hay dos factores importantes que son cruciales: la repetición y el tiempo.

La concienciación puede fortalecer tu intención de cambio de comportamiento, pero no es garantía para el cambio de comportamiento, necesita de los otros factores mencionados

La investigación sobre el cambio de comportamiento muestra esto, y las lecciones aprendidas de varios proyectos lo confirman: CENTRARSE a lo largo del TIEMPO en el nuevo comportamiento concreto es lo que da resultados.

Ahora tengo una pregunta para ti: ¿Cuánto tiempo se tarda en incorporar nuevos comportamientos? ¿Cuántas veces tenemos que repetir algo para que se asiente ?, para que podamos hablar de algo parecido a un hábito establecido?