

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ORGANIZACIÓN DEPORTIVA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO**



**TESIS
FLUCTUACION DE LA MOTIVACION AUTODETERMINADA EN
ATLETAS MEXICANOS**

Para obtener el Título de Maestría en Ciencias del Ejercicio con
especialidad en Deporte de Alto Rendimiento

**PRESENTA:
L.O.D. BERTHA ALICIA MONTEMAYOR RAMONES**

SAN NICOLÁS DE LOS GARZA, N.L. JULIO 2014

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ORGANIZACIÓN DEPORTIVA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO**



**TESIS
FLUCTUACION DE LA MOTIVACION AUTODETERMINADA EN
ATLETAS MEXICANOS**

Para obtener el Título de Maestría en Ciencias del Ejercicio con
especialidad en Deporte de Alto Rendimiento

PRESENTA:
L.O.D. BERTHA ALICIA MONTEMAYOR RAMONES

**ASESORES PRINCIPALES
DR. JOSÉ LEANDRO TRISTAN RODRÍGUEZ**

**COASESORES
DRA. JEANETTE MAGNOLIA LÓPEZ WALLE
M.C. JAIME SEGURA GOMEZ**

SAN NICOLAS DE LOS GARZA, N.L. JULIO DE 2014



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ORGANIZACIÓN DEPORTIVA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO



Los miembros del Comité de Tesis de la Subdirección de Posgrado de la Facultad de Organización Deportiva, recomendamos que la tesis titulada "*Fluctuación de la motivación autodeterminada en atletas mexicanos*" realizada por la alumna **Bertha Alicia Montemayor Ramones**, con número de matrícula **0810354**, sea aceptada para su defensa como opción de obtención al grado de Maestría en Ciencias del Ejercicio con especialidad en Deporte de Alto Rendimiento.

Cd. Universitaria a 8 de julio de 2014
COMITÉ DE TESIS

Dr. José Leandro Tristán Rodríguez
Asesor Principal

Dra. Jeanette Magnolia López Walle
Co-Asesora

M.C. Jaime Segura Gómez
Co-Asesor

Dra. Jeanette Magnolia López Walle
Subdirectora de Posgrado de la FOD

Julio 2014

INDICE

MARCO TEORICO.....	6
PRIMERAS IDEAS SOBRE LA MOTIVACIÓN:.....	6
TEORÍA X.....	7
TEORÍA Y.....	9
DIFERENCIAS ENTRE LAS TEORÍAS X Y Y.....	11
TEORIA COGNOSCITIVA SOCIAL.....	12
Teoría de la autodeterminación (SDT).....	14
Motivación y deporte.....	21
Evaluación de la motivación en el deporte.....	23
CUESTIONARIO DE REGULACION DE LA CONDUCTA EN EL EJERCICIO FISICO (BREQ Markland y Tobin, 2004).....	23
ESCALA DE MOTIVACION DEPORTIVA (SMS, Briere, Vallerand, Blais, y Palletier, 1995).....	24
DESARROLLO PSICOLOGICO EN LA ADOLESCENCIA Y ADULTEZ.....	25
ADOLESCENCIA TEMPRANA.....	25
ADOLESCENCIA MEDIA.....	26
ADOLESCENCIA TARDIA.....	26
ADULTEZ TEMPRANA.....	27
Objetivo general.....	27
Objetivo especifico.....	27
Metodología.....	28
PARTICIPANTES.....	28
INSTRUMENTO DE MEDIDA.....	28

PROCEDIMIENTO	29
RESULTADOS.....	30
Análisis descriptivo por edades	30
Análisis inferencial por edades	34
Análisis descriptivo por rangos de edad	35
Análisis inferencial por rangos de edad	38
Conclusiones.....	40
Referencias	41

MARCO TEORICO

Para Gary Dessler (1979) la motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente.

Existen muchas teorías de la motivación. Cada teoría de la motivación pretende describir qué son los humanos y qué pueden llegar a ser. Por consiguiente, se puede decir que el contenido de una teoría de la motivación radica en su concepción particular de las personas.

El contenido de una teoría de la motivación nos permite entender el mundo del Desempeño Dinámico en el cual operan las organizaciones, describiendo a los gerentes y los empleados que participan en las organizaciones todos los días. Como las teorías de la motivación tratan del desarrollo de las personas, el contenido de una teoría de la motivación también sirve a los gerentes y empleados para manejar la dinámica de la vida en las organizaciones.

Un sin número de profesionales del área observan que las investigaciones sobre la motivación siguen siendo un gran reto para encontrar "La Manera Ideal" de considerar la motivación.

PRIMERAS IDEAS SOBRE LA MOTIVACIÓN

La motivación fue uno de los primeros conceptos a los que se enfrentaron gerentes e investigadores de la administración. El llamado Modelo Tradicional suele estar ligado a Frederick Taylor y la administración científica. Los gerentes determinan cuál era la forma más eficiente de ejecutar tareas repetitivas y después motivaban a los trabajadores mediante un sistema de incentivos salariales (Duglas Mcgregor-1932).

El supuesto básico era que los gerentes entendían el trabajo mejor que los trabajadores, quienes, en esencia, eran holgazanes y sólo podían ser motivados mediante dinero. Un legado de este modelo es la costumbre de remunerar a los vendedores por medio de pago de comisiones.

El llamado modelo de las Relaciones Humanas se suele ligar a Elton Mayo y sus contemporáneos. Mayo y otros investigadores de las relaciones humanas encontraron que el aburrimiento y la repetición de muchas tareas, de hecho, disminuía la motivación, mientras que los contactos sociales servían para crear motivación y sostenerla. Determinan que los gerentes pueden motivar a los empleados reconociendo sus necesidades sociales y haciendo que se sientan útiles e importantes. En la actualidad, el legado de este modelo serían los buzones de sugerencias, los uniformes de las empresas, los boletines de las organizaciones y la contribución de los empleados en el proceso de evaluación de los resultados.

Y el llamado modelo de Los Recursos Humanos abanderado por Douglas McGregor (1932) y sus legados se enmarcan en las Teorías X y Y.

TEORÍA X

Posición Tradicional. Concepción tradicional de administración, basada en convicciones erróneas e incorrectas sobre el comportamiento humano, por ejemplo:

El hombre es indolente y perezoso por naturaleza; evita el trabajo o rinde el mínimo posible, a cambio de recompensas salariales o materiales.

Al hombre le falta ambición: no le gusta asumir responsabilidades y prefiere ser dirigido y sentirse seguro en la dependencia.

El hombre es fundamentalmente egocéntrico y sus objetivos personales se oponen, en general a los objetivos de la organización.

Su propia naturaleza lo lleva a resistirse al cambio, pues busca su seguridad y pretende no asumir riesgos que lo pongan en peligro.

Su dependencia lo hace incapaz de autocontrolarse y autodisciplinarse: necesita ser dirigido y controlado por la administración.

En función de estas concepciones y premisas respecto de la naturaleza humana, la teoría X refleja un estilo de administración estricto, rígido y autocrático que considera a las personas como meros recursos o medios de producción y se limita a hacer que éstas trabajen dentro de ciertos esquemas y estándares previamente planeados y organizados,

teniendo en cuenta sólo los objetivos de la organización. La administración, según la teoría X, se caracteriza por los siguientes aspectos:

La administración es responsable de la organización de los recursos de la empresa (dinero, materiales, equipos y personas), teniendo como meta exclusiva la consecución de sus objetivos económicos.

La administración es el proceso de dirigir los esfuerzos de las personas, incentivarlas, controlar sus acciones y modificar su comportamiento para atender las necesidades de la empresa.

Sin esta inversión activa de la dirección, las personas serían totalmente pasivas frente a las necesidades de la empresa, o aun más, se resistirían a ellas. Por tanto, las personas deben ser persuadidas, recompensadas, castigadas, coaccionadas y controladas: sus actividades deben ser estandarizadas y dirigidas en función de los objetivos y necesidades de la empresa.

Como las personas son, en primer lugar, motivadas por incentivos económicos (Salarios), la empresa debe utilizar la remuneración como recompensa (para el buen trabajador) o castigo (para el empleado que no se dedique de lleno a la realización de su tarea).

La teoría X representa el estilo de administración definido por la Administración Científica de Taylor, por la Teoría Clásica de Farol y por la Teoría de la Burocracia de Weber. En diferentes etapas de la teoría administrativa: la manipulación de la iniciativa individual, la limitación drástica de la creatividad del individuo, la reducción de la actividad profesional a través del método preestablecido y la rutina de trabajo. En otros términos, la teoría X lleva a que las personas hagan exactamente aquello que la organización pretende que hagan, independientemente de sus opiniones u objetivos personales. Siempre que el administrador imponga arbitrariamente, de arriba hacia abajo, un esquema de trabajo y controle externamente el comportamiento de sus subordinados en el trabajo, está aplicando la teoría X. El hecho de emplear una u otra forma, de manera enérgica y agresiva o suavemente, no establece diferencias, según Mc Gregor: Ambas son formas diferentes de aplicar la teoría X. en este mismo orden de ideas la teoría de las relaciones

Humanas, con su carácter demagógico y manipulador es una aplicación suave, blanda y encubierta de la teoría X.

TEORÍA Y

Posición Optimista. En la concepción moderna de la administración, de acuerdo con la teoría del comportamiento. La teoría Y se basa en ideas y premisas actuales, sin preconceptos con respecto a la naturaleza humana, a saber:

El hombre promedio no muestra desagrado innato hacia el trabajo. Dependiendo de condiciones controlables, el trabajo puede ser una fuente de satisfacción y de recompensa (cuando se desempeña voluntariamente) o una fuente de castigo (cuando es evitado, siempre que sea posible, por las personas). El esfuerzo físico o mental que requiere un trabajo es tan natural como jugar o descansar.

Las personas tienen motivación, potencial de desarrollo, estándares de comportamiento adecuados y capacidad para asumir responsabilidades. el hombre debe poner la autodirección y el auto control al servicio de los objetivos que son confiados por la empresa. El control externo y la amenaza de castigo no son los únicos medios de obtener la dedicación y el esfuerzo necesario para alcanzar los objetivos empresariales.

El hombre promedio aprende, bajo ciertas condiciones, no solo a aceptar responsabilidad, sino también a buscarla. La evasión de la responsabilidad, la falta de ambición y la preocupación exagerada por la seguridad personal, son generalmente consecuencias de la experiencia, insatisfactoria de cada uno y no una característica humana inherente a todas las personas, ese comportamiento no es causa sino efecto de cierta experiencia negativa en alguna empresa.

La capacidad de un alto grado de imaginación y creatividad en la solución de problemas empresariales esta ampliamente – y no escasamente- distribuidas entre las personas. En ciertas condiciones de la vida moderna, las potencialidades intelectuales del hombre solo se utilizan de manera parcial.

En función de esa concepción y premisa con respecto a la naturaleza humana, la teoría y desarrolla un estilo de administración muy abierto y dinámico, extremadamente democrático, a través del cual administrar es el proceso de crear oportunidades, liberar

potencialidad, remover obstáculos, impulsar el crecimiento individual y proporcionar orientación referente a los objetivos. La administración, según la Teoría Y, se caracteriza por los siguientes aspectos:

La motivación, el potencial de desarrollo, la capacidad de asumir responsabilidades y dirigir el comportamiento hacia los objetivos de la empresa son factores que están presente en las personas. No son creados por la administración, cuya responsabilidad sólo se limita a proporcionar condiciones para que las personas reconozcan y desarrolle por si misma, tales factores.

La tarea esencial de la administración es crear condiciones organizacionales y métodos operativos para que las personas puedan alcanzar mejor sus objetivos personales, encaminando sus propios esfuerzos en dirección de los objetivos de la empresa.

La teoría Y propone un estilo de administración altamente participativo y democrático, basado en valores humanos y sociales; la teoría X propone una administración a través de controles externos impuestos al individuo; la teoría Y es una administración por objetivos que realza la iniciativa individual.

DIFERENCIAS ENTRE LAS TEORÍAS X Y Y

Teoría X	Teoría Y
Las personas son perezosas e indolentes	Las personas se esfuerzan y les gusta estar ocupadas.
Las personas rehúyen al trabajo.	El trabajo es una actividad tan natural como divertirse o descansar.
Las personas evaden la responsabilidad, para sentirse más seguras.	Las personas buscan y aceptan responsabilidades y desafíos.
Las personas necesitan ser controladas y dirigidas.	Las personas pueden automotivarse y autodirigirse.
Las personas son ingenuas y no poseen iniciativa.	Las personas son creativas y competentes.

"El lado humano de las organizaciones", se publica en 1960 McGregor su teoría base fue desarrollada por el autor desde mediados de los treinta, encontrando su punto cumbre en los cincuenta. Una década de mucha agitación en Estados Unidos de Norteamérica, en donde se consolidaba la fatídica manía de señalar como comunista a cualquiera que osara salirse un poco de los parámetros. Douglas McGregor recibiría este calificativo en varias ocasiones. Al fin y al cabo pregonaba lo que en su momento algunos interpretaron como "la igualación del poder": que en las organizaciones se le permitiera a los subalternos participar activamente en la toma de decisiones. Ni más faltaba. En un país desarrollado gracias a un férreo autoritarismo empresarial que le significó entre otras cosas convertirse en la primera potencia industrial del mundo.

En verdad la idea de McGregor no era absolutamente original. Desde 1932 (en el marco de la Gran Depresión), con el experimento realizado en la compañía eléctrica de Hawthorne, que puso en evidencia las dificultades para lograr los deseados estándares de rendimiento y eficiencia en los trabajadores, se realizaron investigaciones de todo tipo (Elton Mayo), que permitieron concluir que el hombre no sólo se motivaba para el trabajo a través del dinero (como lo propuso Frederick Taylor desde finales de siglo pasado); por el contrario, había toda una cantidad de variables que incidían en él. Inclusive variables

que aparentemente nada tenían que ver con el trabajo, como la situación familiar, las expectativas y/o los sueños individuales, etcétera (citado en Tena, s.f.).

Desde ese momento se comenzó a ver con cierta desconfianza la influencia de las ingenierías en el manejo de las organizaciones y se recurrió a las ciencias del comportamiento, que para ese entonces ya habían adquirido prestigio gracias a trabajos como los de Pavlov (1886) Watson (1913) y en especial de Skinner (1930-1950). Propugnaban por darle a la psicología un énfasis pragmático, rechazando todo aquello que no fuera experimentalmente comprobado y que por ende sonara a especulación (siguiendo así los parámetros establecidos por el Círculo de Viena: 1929-1936).

Desde los años treinta y hacia los cincuenta, comenzaron a aparecer igualmente los trabajos psicológicos sobre motivación, en los que destacaron fundamentalmente los de Abraham Maslow (1930-1950) y su jerarquía de necesidades. Tal aporte repercutió considerablemente en McGregor, puesto que por fin se le daba nombre a las denominadas necesidades secundarias: afecto, confianza, seguridad, aceptación social. Muchas de éstas, hasta la época, habían sido tratadas en un mar de especulaciones. Maslow las identificó y las revisó experimentalmente.

TEORIA COGNOSCITIVA SOCIAL

Las teorías se valen de conceptos como el yo(o el mismo), o sea el sentido que tiene el individuo de lo que es. Además, los teóricos de la cognición social a menudo se concentran en la forma en que influyen las situaciones sociales en comparación con las características del individuo en su desarrollo en su conducta. Estudian como difiere la conducta entre situaciones señalando, por ejemplo, que una persona normalmente honesta podría comportarse de manera muy distinta si tiene buenos motivos para ello.

Los teóricos cognoscitivas sociales admiten que los niños y los adultos observan su propia conducta, la de otros y también las consecuencias, como vimos en el experimento de aprendizaje por observación realizado por Bandura. Hasta los niños de corta edad prevén las consecuencias a partir de la observación de hechos pasados. Los individuos se forman opiniones sobre sí mismo y sobre otros y después se comportan de manera congruente con aquellas (Miller, 1989). En conclusión, estos teóricos también se apartan mucho del conductismo radical que los antecedió.

La teoría del desarrollo cognoscitivo se concentra en el pensamiento, el razonamiento y la solución de problemas, dando especial importancia a cómo se desarrollan estos procesos desde la infancia. Jean Piaget (1896-1980) ejemplifica esta línea de investigación, aunque en la actualidad se ha generado un gran interés por el método de Lev Vygotsky que se orienta a la cultura.

Piaget pensaba que la mente no se limita a responder a los estímulos sino que crece, cambiar y se adapta al mundo. Él y otros psicólogos cognitivos, entre ellos Jerome Bruner y Heinz Werner, reciben el nombre de estructuralistas, por su interés en la organización del pensamiento y la forma en que la mente manipula la información (Gradnerd,1973b).

Las investigaciones de Piaget se inspiraron en su trabajo inicial con las pruebas de inteligencia, para cuya estandarización fue contratado. Pronto empezaron a interesarle los errores mas que los aciertos, porque de daba pistas sobre la manera en que pensaban los niños. Captó patrones uniformes en las respuestas equivocadas, lo cual le indicaba que los niños piensan en formas cualitativamente distintas a los adultos. En otras palabras, las diferencias no se limitan sólo a cuanto saben los pequeños, sino que incluyen además la forma en que conocen.

Un aspecto central de la teoría piagetana considerar a la mente como un participante activo en el proceso de aprendizaje. La persona asimila la información o la experiencia si corresponde a su estructura mental. En caso contrario, simplemente la rechaza o la acomoda. Así, pues, la asimilación consiste en interpretar las nuevas experiencias a partir de las estructuras actuales de la mente, llamadas esquemas, sin modificarlas. Por el contrario, la acomodación consiste en modificar los esquemas para integrar las nuevas experiencias.

La teoría social cognitiva o del aprendizaje surge, por parte de Albert Bandura (1973), como una respuesta a la explicación conductista del comportamiento. Albert Bandura cree que la conducta humana debe ser descrita en términos de la interacción recíproca entre determinantes cognoscitivos o personales, conductuales y ambientales. Los procesos cognitivos son los primeros mediadores del comportamiento. Pero las personas

son capaces de incorporar en sus futuras actuaciones las consecuencias de las actuaciones previas.

Para la teoría social cognitiva (TSC), una parte importante del comportamiento resulta del aprendizaje vicario o por imitación. No obstante, el pensamiento es un elemento activo en la construcción de la realidad por parte del individuo. Cada uno construye su realidad individual a partir de la interacción entre el entorno y la cognición. En este sentido, la información que maneja el individuo es sumamente importante a la hora de esta Información y comportamiento

El tratamiento de la información por parte del individuo es evolutivo en el sentido de que es susceptible de cambiar con el tiempo en función de la experiencia previa que haya incorporado y del grado de madurez.

Esto se entiende si se considera que, en el tratamiento de la información, el individuo se sirve de la atención y la concentración, la memoria y la capacidad para utilizar símbolos y las habilidades para resolver problemas.

Comprender todos los procesos implicados en la construcción de la realidad por parte del individuo permite describir su comportamiento, predecirlo y establecer los mecanismos de su transformación.

Teoría de la autodeterminación (SDT).

La teoría de la autodeterminación es una macro-teoría de la motivación humana referida al desarrollo y al rendimiento de la personalidad dentro de contextos sociales. La teoría se centra en el grado a el cual los comportamientos humanos son voluntarios o autodeterminados, es decir, el grado a que las personas endosan sus acciones en el nivel más alto de la reflexión y se comprometen a las acciones con un sentido completo de elección (Deci y Ryan, 1985).

SDT se basa en una meta-teoría de un organismo dialéctico, que comienza con la asunción que las personas son organismos activos, con las tendencias naturales hacia el crecimiento y el desarrollo psicológicos, que se esfuerzan para vencer desafío integrar sus experiencias en un sentido coherente de uno mismo. Esta tendencia humana natural no funciona automáticamente, sino que por el contrario requiere nutrientes y ayuda del

ambiente social para funcionar con eficacia. Es decir, el contexto social puede apoyar o frustrar las tendencias naturales hacia el contrato activo y el crecimiento psicológico. Así, es la dialéctica entre el organismo activo y el contexto social que es la base para las predicciones de SDT sobre comportamiento, experiencia, y desarrollo.

Dentro de SDT, los nutrientes para el desarrollo y funcionamiento sano se especifican usando el concepto de las necesidades psicológicas básicas, que son naturales, universales, y esenciales para la salud y el bienestar. Es decir, las necesidades psicológicas básicas son un aspecto natural de los seres humanos que se aplican a toda la gente, sin importar género, grupo, o cultura. Mientras estas necesidades sean satisfechas continuamente la gente funcionará con eficacia. Pero si en vez de ser satisfechas estas necesidades son frustradas, las personas se mostrarán enfermos y no estarán funcionando de la manera más óptima. Los lados más oscuros del comportamiento y de la experiencia humana se entienden en términos de las necesidades básicas que no son satisfechas.

SDT es una teoría general de la motivación y de la personalidad que se desarrolló sobre las últimas tres décadas como sistema de cuatro mini-teorías que comparten la meta-teoría de un organismo dialéctico y el concepto de necesidades básicas. Cada mini-teoría fue desarrollada para explicar un sistema de los fenómenos basados en la motivación de las personas, que emergieron de la investigación del laboratorio y de campo enfocada en diversos argumentos.

ESQUEMA DE LAS MINI-TEORIAS QUE CONFORMAN LA TAD

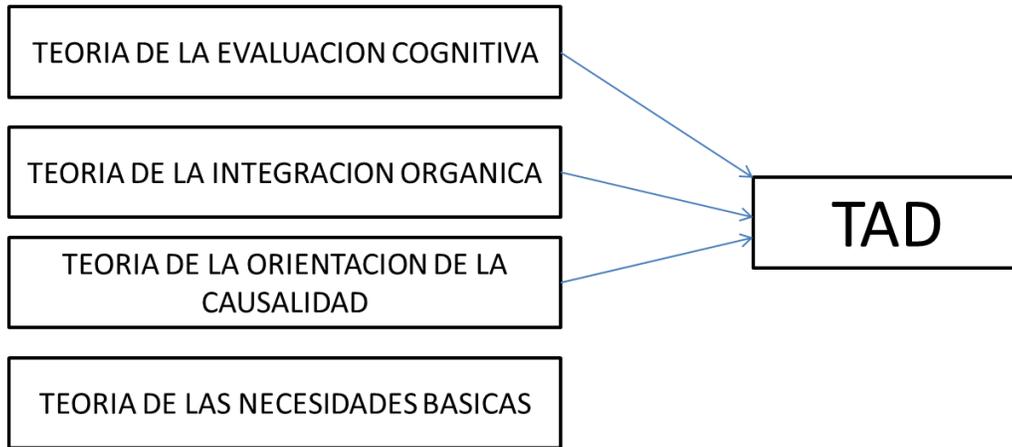


Figura 1. Esquema de la mini-teorías de la Autodeterminación.

La teoría cognoscitiva de la evaluación trata los efectos de contextos sociales en la motivación intrínseca.

La teoría de la evaluación cognitiva es presentada por Deci y Ryan (1985) como una sub-teoría dentro de la TAD, que tiene el objetivo de especificar los factores que explican la variabilidad de la motivación intrínseca.

La teoría propone cuatro puntos principales que ayudan a explicar y predecir el nivel de motivación intrínseca de una persona (Mandigo, Nicholas, y Holt, 1999).

- Los individuos participan en una actividad que han elegido y sobre la que tienen control, mejorará la motivación intrínseca.
- En relación a la competencia, ésta indica cómo se siente el individuo con respecto a determinados dominios de su vida. Cuando se da a los practicantes mayor control y capacidad de elección dentro del ambiente de la actividad es probable que la motivación intrínseca aumente.
- Los factores extrínsecos que se perciben como informativos respecto a la competencia percibida y el feedback positivo, promueven la motivación intrínseca, mientras que los factores extrínsecos que se perciben como elementos de control, o la desmotivación

percibida como incompetencia, disminuyen la motivación intrínseca (Mandigo y Holt,1999).

- Los individuos motivados hacia la tarea tendrá una mayor influencia la motivación intrínseca, ya que toman parte en ella por el goce de la actividad, mientras que aquellos con una orientación hacia el ego probablemente no estarán intrínsecamente motivados, ya que sienten mayor presión y control para mantener su autoestima (Mandigo y Holt, 1999).

TEORIA DE LA EVALUACION COGNITIVA

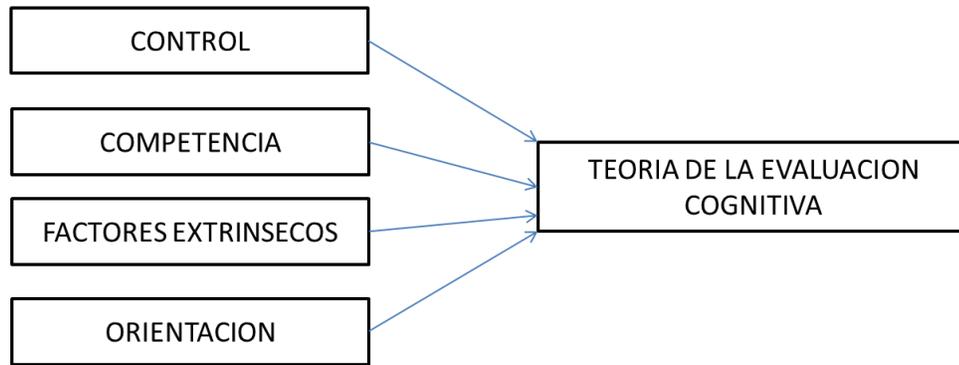


Figura 2. Factores de la Teoría de la Evaluación Cognitiva.

La teoría de la integración trata el concepto de la aceptación con respecto al desarrollo de la motivación extrínseca.

Conducta	No Autodeterminada		Autodeterminada			
Tipo de Motivación	Desmotivación		Motivación extrínseca			Motivación intrínseca
Tipo de regulación	Sin Regulación	Regulación Extrema	Regulación introyectada	Regulación identificada	Regulación integrada	Regulación intrínseca
Locus de causalidad	Impersonal	Extremo	Algo Extremo	Algo interno	interno	interno
Procesos reguladores relevantes	No intencional	Obediencia	Autocontrol	Importancia personal	Congruencia	Interés
	No valorado	Recompensas	Implicación ego	Valoración	Conciencia	Disfrute
	Incompetencia	Externas	Recompensas internas	Castigos	Síntesis con uno mismo	Satisfacción Inherente

Desmotivación. En un extremo del continuo de auto-determinación se encuentra la desmotivación. Se corresponde con la falta absoluta de motivación, tanto intrínseca como extrínseca. Correspondería al grado más bajo de autodeterminación (García Calvo, 2004). La desmotivación hace referencia a la falta de intencionalidad para actuar (Deci y Ryan, 1985; Koestner, Lossier, Vallerand, y Carducci, 1996) y se produce cuando el individuo no valora una actividad (Ryan, 1995), no sintiéndose competente para hacerla (Bandura, 1986), o no esperando la consecución del resultado esperado (Seligman, 1975).

TIPOS DE DESMOTIVACION (PELLETIER Y COLS. 1998)

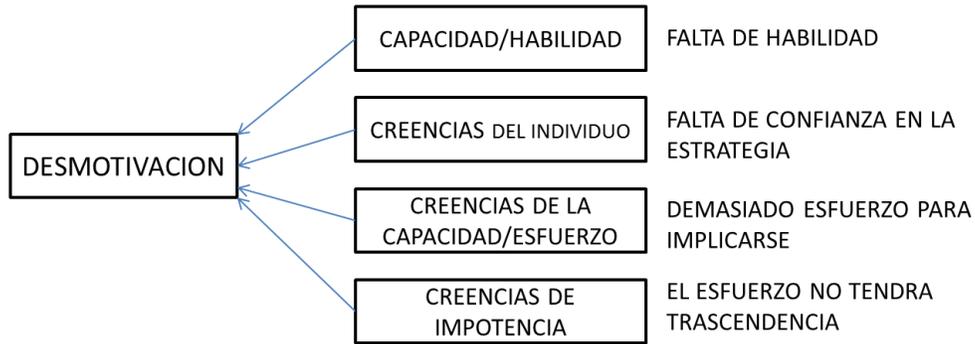


Figura. 3. Tipos de Desmotivación según Pelletier y colegas (1998)

Motivación extrínseca. Está determinada por recompensas o agentes externos.

Dentro de la Teoría de la Integración Organísmica, la investigación ha determinado cuatro tipos de motivación extrínseca (Deci y Ryan, 1985, 2000, 2002; Ryan, 1995; Chantal, Vallerand, y Vallières, 2001): regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y regulación.

TIPOS DE MOTIVACION EXTRINSECA

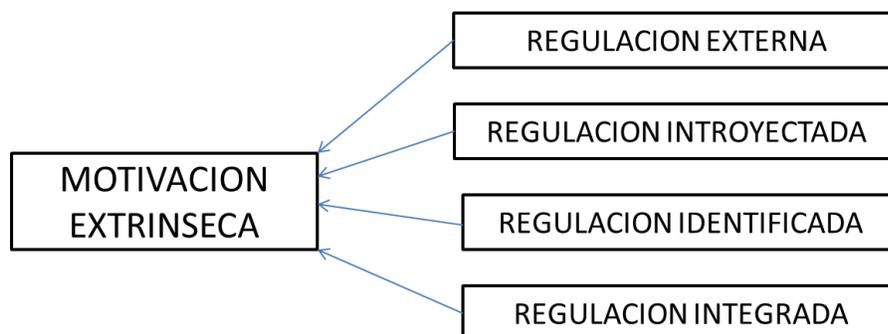


Figura 4. Tipos de motivación extrínseca.

El primer tipo de motivación extrínseca es la regulación externa. Es la forma menos autodeterminada de motivación extrínseca, y por tanto, la de mayor contraste con la motivación intrínseca. La conducta se realiza para satisfacer una demanda externa o por la existencia de premios o recompensas. Los individuos experimentan la conducta sintiéndose controlados o alienados (Deci y Ryan, 2000).

La regulación introyectada, también llamada introyección o regulación auto-ejecutada. Este tipo de regulación está asociada a las expectativas de auto aprobación, evitación de la ansiedad y el logro de mejoras del ego, en aspectos tales como el orgullo (Ryan y Deci, 2000).

La regulación identificada. La conducta es altamente valorada y el individuo la juzga como importante, por lo que la realizará libremente aunque la actividad no sea agradable (Carratalá, 2004). Cuando una persona se identifica con la acción o el valor que expresa, de forma consciente, existe un alto grado de autonomía percibida (Deci y Ryan, 2002; Ryan y Deci, 2000)

La regulación integrada. En este caso, la conducta se realiza libremente. La integración ocurre cuando la persona evalúa la conducta y actúa en congruencia con sus valores y sus necesidades.

Motivación intrínseca. Se puede definir como aquella relacionada con la necesidad de explorar el entorno, la curiosidad y el placer que se experimenta al realizar una actividad,

sin recibir una gratificación externa directa. El desarrollo de la actividad en sí constituye el objetivo y la gratificación, suscitando también sensaciones de competencia y autorrealización. Un aspecto importante de la conducta intrínsecamente motivada es que el interés por la actividad y las necesidades de competencia y autorrealización subsisten incluso después de haberse alcanzado la meta. Autores como Vallerand y cols. (1989, 1993), plantean que existen tres tipos de motivación intrínseca: motivación intrínseca hacia el conocimiento (el sujeto se compromete en una actividad por el placer y la satisfacción que experimenta mientras intenta aprender), motivación intrínseca hacia la ejecución (el sujeto se compromete en la actividad por placer mientras intenta mejorar o superarse a sí mismo), motivación intrínseca hacia la estimulación (el sujeto se compromete en la actividad para experimentar sensaciones asociadas a sus propios sentidos).

La teoría de las necesidades básicas psicológicas básicas definidas como algo innato, universal, y esencial para la salud y el bienestar (Deci y Ryan, 2002; Ryan y Deci, 2000). Es decir, las necesidades psicológicas básicas (autonomía, competencia y relación) son un aspecto natural de los seres humanos que se aplican a todas las personas, sin tener en cuenta el género, grupo o cultura.

las necesidades constituyen los mediadores psicológicos que influirán en los tres principales tipos de motivación que a su vez influirán sobre la personalidad, los aspectos afectivos

La necesidad de autonomía: con esto se refiere la necesidad de las personas de tomar sus propias decisiones.

La necesidad de ser competente: con esto se refiere a la necesidad humana que tenemos de ejercitar nuestras habilidades y mejorarlas.

La necesidad de relacionarnos: con esto se refiere a la necesidad de conectarnos con otros seres humanos y sentirnos socialmente aceptados.

La teoría de las orientaciones de la causalidad se conceptualiza como aspectos relativamente duraderos de las personas que caracterizan el origen de la regulación, y el grado de libre determinación de su conducta. Deci y Ryan (1985), describen tres tipos de

orientaciones causales que guían la regulación de los individuos: la orientación de control, la orientación de autonomía y la orientación impersonal.

La orientación de control incluye la conducta de las personas en las que existe un control en el entorno o dentro de ellos mismos.

La orientación de autonomía incluye a aquellos individuos que tienen un alto grado de capacidad de elección, de iniciación y regulación de la conducta, con un predominio del locus de control interno.

La orientación impersonal incluye a las personas que experimentan su conducta más allá del control intencional de la misma.

Motivación y deporte

Los beneficios de la actividad física regular no parece ser motivo suficiente para incorporarla al estilo de vida (Mutrie y Woods, 2003). Dishman (1994) señala que casi la mitad de los participantes que inician programas de ejercicio físico lo abandonan en los primeros 3 ó 6 meses, mientras que son pocos los que mantienen pautas en cantidad suficiente a lo largo del tiempo.

Las causas de abandono o adherencia de la práctica física son múltiples, dependen de numerosas variables y están relacionadas con el grado de motivación de los participantes. Martin y Dubbert (1985) identificaron factores personales, del propio programa de ejercicio físico y ambientales. De ellos obtenemos que la adherencia o renuncia hacia la actividad física depende de las características particulares de las personas, como su autoestima, su carácter o su orientación motivacional; del programa en el que participan, como el clima percibido, el grado de diversión o la adecuación entre la capacidad personal y la exigencia externa; y, por último, de elementos ambientales tales como el grado de apoyo afectivo o las condiciones laborales del participante

Vallerand (1997) propone un modelo jerárquico en el que la motivación de una persona está influenciada por factores sociales y lleva a consecuencias (conductuales, cognitivas y/o afectivas) positivas o negativas en función de su naturaleza intrínseca o extrínseca. Desde este punto de vista, la experiencia en una situación específica como puede ser la práctica físico-deportiva estará influenciada por el tipo de motivación que subyace, que a

su vez está mediatizada por factores sociales previos a dicha situación. Sobre todo en entornos libremente elegidos, como es la actividad física de ocio, las personas se implican en mayor o menor grado en función de su motivación hacia la tarea. De este modo, la motivación se convierte en la piedra angular del comportamiento y puede ser la clave que determina el inicio y la continuación de la práctica de actividad física (González-Cutre, Moreno y Cervelló, 2007).

Una de las grandes teorías psicológicas que han tratado de explicar la motivación desde un punto de vista social, educativo y deportivo es la Teoría de la Autodeterminación. Sus autores referentes son Deci y Ryan (1980), los cuales llevan desde la década de los 80 desarrollando investigaciones en torno a esta teoría. Se considera de importancia estudiarla en el marco de la práctica deportiva porque posee elementos significativos relacionados con la adherencia hacia la misma (Deci y Ryan, 1980; Deci y Ryan, 1985).

La mayoría de los trabajos sobre motivación se han planteado en entornos de actividad física competitiva o en clases de Educación Física (Sicilia et al., 2009). Dado el interés de las políticas deportivas locales por la promoción de pautas de ejercicio físico perdurables, es de sumo interés conocer el tipo de motivación que presentan los usuarios de los centros municipales. De este modo, se podrán plantear estrategias para favorecer la motivación intrínseca que favorezca la adherencia a la práctica. Por tanto, el objetivo de este estudio fue identificar los niveles de motivación, a través de la Teoría de la Autodeterminación, de los usuarios de centros deportivos municipales cuya actividad es de naturaleza recreativa. Asimismo, diferenciaremos dichos factores motivacionales en función del sexo, de la edad y de la experiencia deportiva previa del usuario.

Existen investigaciones sobre los motivos de quienes practican el deporte para presentar varias conclusiones generales respecto a las razones que subyacen su participación.

Alderman y Wodd (1976) con 425 hombres jugadores juveniles de hockey los motivos mencionados fueron afiliación, necesidad de destacar, necesidad de animación, necesidad de éxito y autonomía.

Bielefeld (1989) recolectó información de 418 estudiantes de ambos sexos, lo cuales mencionaron como motivos el rendimiento, autodeterminación, salud, catarsis y afiliación.

Bloss (1991) también con estudiantes (N=160) de ambos sexos mencionara a la alegría, el placer, la buena forma física, compensación, salud y afiliación como motivos para practicar un deporte.

Brackhane y Fischhold (1981) con 21 varones corredores de fondo los principales motivos fueron: necesidad de moverse, "necesidad de sentir el propio cuerpo", rendimiento, afiliación, compensación, sensación posterior de relajación.

Gabler (1991) utilizó 154 nadadores de alto nivel, de ambos sexos con rango de edad de 12 a 26 años, comentaron que el placer intrínseco de la natación, competición, necesidad de contacto social, necesidad de demostrar destrezas, y salud, eran los motivos principales que los guiaba a practicar la natación.

Robertson (1981) utilizó a 2261 niños de ambos sexos de aproximadamente 12 años de edad. Mencionaron los motivos de gratificaciones intrínsecas (placer, animación, "sentirse bien", y rendimiento.

Por último Sabath (1992) preguntó a 218 estudiantes femeninas sobre los motivos para practicar un deporte, a lo que ellas contestaron, que el placer intrínseco, la salud, y la buena forma física eran los motivos principales para desarrollar de forma constante un deporte.

Evaluación de la motivación en el deporte

CUESTIONARIO DE REGULACION DE LA CONDUCTA EN EL EJERCICIO FISICO (BREQ Markland y Tobin, 2004)

El instrumento a utilizar es el Cuestionario de Regulación de la Conducta en el Ejercicio Físico-2 (BREQ-2), versión traducida al español por Moreno, Cervelló, y Martínez (2007), del instrumento denominado Behavioral Regulation in Exercise Questionnaire-2 (BREQ-2; Markland y Tobin, 2004). Dicho cuestionario está compuesto por un total de 19 ítems, contemplando cinco factores que representan diferentes tipos de motivación. Desde el grado mayor de determinación, los tipos de motivación quedan ordenados del siguiente modo, con los Alfa de Cronbach obtenidos en el presente estudio: regulación intrínseca (cuatro ítems; e.g. "yo hago ejercicio físico porque creo que el ejercicio es divertido"), Alfa de Cronbach=0.76; regulación identificada (cuatro ítems; e.g. "yo hago ejercicio físico

porque valoro los beneficios que tiene el ejercicio”), Alfa de Cronbach=0.60; regulación introyectiva (cuatro ítems; e.g. “yo hago ejercicio físico porque me siento culpable cuando no lo practico”), Alfa de Cronbach=0.61; regulación externa (tres ítems; e.g. “yo hago ejercicio físico porque lo demás me dicen que debo hacerlo”), Alfa de Cronbach=0.76, y desmotivación (cuatro ítems; e.g. “no veo por qué tengo que hacerlo”), Alfa de Cronbach=0.60. Todos los ítems se responden a través de una escala tipo Likert cuyo rango va desde el valor 0 (nada verdadero) a 4 (totalmente verdadero). En tres de las cinco subescalas, concretamente, en la regulación identificada; regulación introyectiva y desmotivación, hubo un coeficiente de alpha inferior a 0.70. No obstante, dado el pequeño número de ítems que compone cada una, la validez interna observada puede ser marginalmente aceptada (Hair, Anderson, Tatham y Black, 1998). En este sentido, algunos estudios previos han mostrado coeficientes de alpha por debajo de 0.70 en algunas de las subescalas al utilizar la teoría de la autodeterminación (Wang y Biddle, 2001). Atendiendo a los objetivos de la investigación y los recursos disponibles, la muestra fue extraída durante una semana en cada centro (1ª y 2ª semana de febrero de 2007), distribuyendo la cuota proporcionalmente a la asistencia en función de los días de la semana y las franjas horarias.

ESCALA DE MOTIVACION DEPORTIVA (SMS, Briere, Vallerand, Blais, y Palletier, 1995)

La escala de motivación deportiva se construyó teniendo como base las aportaciones de Deci y Ryan en las que defendían que la conducta puede estar motivada intrínsecamente, extrínsecamente o no estar motivada (Deci, 1975; Deci y Ryan 1985,1991). Para medir esos tres tipos de motivación, un grupo de investigadores canadienses elaboraron la versión francesa de esta escala (EMS, Briere, Vallerand, Blais, y Palletier, 1995) y posteriormente la versión inglesa de la misma (SMS, Pelletier et al., 1995).

Las conductas intrínsecamente motivadas representan el prototipo de las actividades auto determinadas (Deci, 1975). En estas conductas el locus de casualidad percibido es interno (Heider,1958). En el caso de la motivación extrínseca, la teoría defiende y la investigación ha comprobado, que cuando la conducta va seguida por refuerzos monetarios, o bien por refuerzos tangibles contingentes a la conducta esos socavan la

motivación intrínseca (Deci, Koestner y Ryan, 1999) y el locus de causalidad pasa de interno a externo. En la no motivación (a motivación) obviamente los sentimientos de autodeterminación están ausentes y no existen razones ni extrínsecas ni intrínsecas que sustenten su relación con la conducta (Deci y Ryan, 1985).

La Escala de Motivación en el Deporte fue desarrollada por Brière, Vallerand, Blais y Pelletier en 1995. Esta escala consta de 28 reactivos relacionados con la motivación. La prueba considera siete subescalas: (1) sin motivación; (2) regulación externa; (3) regulación introyectada; (4) regulación identificada; (5) motivación intrínseca para aprender; (6) motivación intrínseca como satisfacción personal; (7) motivación intrínseca por la estimulación de los sentidos. Las escalas de la 2 a la 4 corresponden a la motivación extrínseca; y de la 5 a la 7 a la motivación intrínseca. Todas las subescalas fueron evaluadas con un peso de 7 puntos, en donde el 1 equivale a la respuesta "nunca", 2 "pocas veces", 3 "raras veces", 5 "algunas veces", 6 "muchas veces", el 7 indica "siempre", y el 4 como punto medio, significa "indeciso".

Es esencial que la validez de la prueba se calcule en una muestra diferente a aquella en la que se seleccionaron los reactivos. Esta determinación independiente de la validez del instrumento se conoce como validación cruzada (Anastasi y Urbina, 1998). Dicho análisis de reactivos se realizó mediante la prueba t, para tal efecto se contrastaron los puntajes de ambos grupos (deportistas y no deportistas). Las medias de las respuestas a cada reactivo en tales grupos de puntajes fueron comparadas para determinar el poder discriminativo de los reactivos. Uno de los métodos de encontrar la confiabilidad, la cual requiere una sola aplicación de una única forma, se basa en la consistencia de las puntuaciones a todos los reactivos de la prueba. Esta consistencia entre reactivos está influida por dos fuentes de varianza de error: 1) el muestreo de contenido, y 2) la heterogeneidad del área de conducta muestreada (Anastasi y Urbina, 1998).

DESARROLLO PSICOLOGICO EN LA ADOLESCENCIA Y ADULTEZ

ADOLESCENCIA TEMPRANA

La mayoría de los adolescentes alcanza el nivel del pensamiento operacional formal, que es abstracto, especulativo e independiente del entorno y las circunstancias inmediatas.

También muestran mayor capacidad para planear y prever las cosas. No todos logran este nivel de desarrollo y los que si lo consiguen no siempre lo emplean de manera constante.

Empleo más eficaz de componentes individuales de procesamiento de información como la memoria, la retención y la transferencia de información.

ADOLESCENCIA MEDIA

Los adolescentes se sirven de sus habilidades en desarrollo para actividades intelectuales y morales que concentran en ellos mismos, su familia y el mundo. Esto puede influir en la relación con sus padres. Para muchos investigadores la adolescencia es un periodo en que los padres y los adolescentes negocian nuevas relaciones.

El adolescente empieza a interesarse más por los problemas sociales, políticos y éticos. Su conocimiento del mundo se va perfeccionando cada vez más y aplica el análisis racional a estas cuestiones.

El adolescente desarrolla una forma de egocentrismo en la que no distingue entre sus intereses personales y los de los otros. Audiencia imaginaria es el nombre que se le da al hecho de que el adolescente se sienten que lo vigilan y lo juzgan constantemente. Algunos adolescentes crean una fabula personal, es decir, piensan que son tan especiales que no deberían estar sujetos a las leyes naturales.

ADOLESCENCIA TARDIA

La adolescencia ha sido considerada tradicionalmente como un periodo de “crisis y estrés”. Sin embargo, la mayoría de los adolescentes están bien ajustados y no tienen grandes conflictos con progenitores, compañeros ni consigo mismos.

La distancia emocional éntrelos adolescentes y sus padres tiende a aumentar, no por fuerza genera rebeldía ni rechazo de los valores familiares.

La formación de la identidad es un proceso lento y complejo de autodefinición.

Por las decisiones sin resolver, la ansiedad es la emoción dominante en el estado de moratoria; en cambio, quienes se hallan en el estado de exclusión sufren poca ansiedad. Los que se encuentran en el estado de difusión son vulnerables al abuso de alcohol y de

drogas. Los que han conseguido la identidad tienen los sentimientos más equilibrados para con sus padres y su familia.

ADULTEZ TEMPRANA

Las pruebas relacionadas con la capacidad cognoscitiva después de la adolescencia no son claras pero al parecer la inteligencia aumenta hasta los 45 años aproximadamente y luego se estanca.

La educación continua tienden a aumentar las calificaciones obtenidas por los adultos en las pruebas de inteligencia. Las personas mayores de 30 años muestran un mejor desempeño cuando reciben preparación en determinadas habilidades cognoscitivas; las habilidades que se ejercitan con frecuencia se conservan mejor.

Objetivo general

Evaluar la fluctuación de la motivación autodeterminada en diferentes rangos de edad, con deportistas de Olimpiada Juvenil y Universiadas.

Objetivo específico

Comparar los tipos de motivación entre edades, genero y tipo de deporte

Metodología

PARTICIPANTES

Los participantes en el estudio fueron 1115 atletas que compitieron en la Universiada Nacional 2012 y Olimpiada Juvenil 2011, el 56% eran hombres y el 42 % eran mujeres, el promedio de edad fue de 19.38 años (DT = 3.47) la edad mínima fue de 10 años y la edad máxima fue de 26, de tal forma que se cuenta con un rango de 16 diferentes edades. La antigüedad de los atletas en su deporte fue de 2.35 años (DT = 1.84); la antigüedad de los deportistas con su entrenador actual fue de 2.89 años (DT = 1.38).

INSTRUMENTO DE MEDIDA

El instrumento utilizado en este estudio fue la Escala de Motivación Deportiva (SMS; Pelletier et al., 1995) en su versión castellana (Balaguer, Castillo y Duda, 2007). Se les solicita a los deportistas que respondan a la pregunta ¿Por qué participasen tu deporte? A través de 28 reactivos (cuatro por cada subescala). Ejemplos de reactivos para cada una de las siete subescalas son los siguientes: “Por la emoción que siento cuando estoy totalmente inmerso/a en mi ejecución deportiva” (motivación intrínseca para experimentar estimulación). “Por la satisfacción que experimento mientras estoy perfeccionando mis habilidades”(motivación intrínseca para conseguir cosas). “Por satisfacción (disfrute) de aprender algo más sobre este deporte” (motivación intrínseca para conocer). “Porque es una de las mejores formas que tengo para desarrollar otros aspectos de mí mismo/a” (regulación identificada). “Porque debo participar para sentirme bien conmigo mismo/a” (regulación introyectada). “Por el prestigio de ser un deportista” (regulación externa), y “No lo se, siento que no soy capaz de tener éxito en este deporte” (no motivación). Las respuestas fueron ofrecidas en una escala tipo Likert de siete pasos que oscila desde: No tiene nada que ver conmigo (1), a Se ajusta totalmente a mi (7), siendo el punto medio: Tiene algo que ver conmigo(4).

PROCEDIMIENTO

Durante los eventos de la Olimpiada Juvenil 2011 y la Universiada Nacional 2012 se aplicaron las encuestas a los deportistas participantes en dichos eventos. La mayoría de las aplicaciones fueron realizadas en los Hoteles cedés de los eventos siendo en promedio 3 o cuatro atletas por habitación que contestaban la encuesta al mismo tiempo. Los encuestadores se encontraban capacitados para la aplicación, en el caso de los deportistas menores de edad se les pidió firmaran un consentimiento informado de participación en el estudio el tiempo promedio de aplicación fue de 30 min.

RESULTADOS

Análisis descriptivo por edades

El primer análisis realizado fue conocer cada uno de los promedios de las diferentes motivaciones según la edad.

La Tabla 1 muestra las medias, desviaciones típicas, valores mínimos y máximos del promedio de la motivación intrínseca de cada una de las edades que participaron en el estudio, así como la cantidad de sujetos encuestados (n).

Como podemos observar la motivación intrínseca tiende a disminuir conforme aumenta la edad. Considerando los valores extremos de edad hay un cambio de casi un punto de diferencia entre la media de la motivación intrínseca de los niños de 10 años ($M = 6.20$) y adultos de 26 años ($M = 5.32$). Respecto al rango de las medias mínimas y medias máximas, observamos mayor amplitud de respuesta en las edades de 18 a 22 años, y una menor amplitud en los promedios de la motivación intrínseca en las edades de 10 a 13 años.

Tabla 1. Datos descriptivos de la motivación intrínseca por edad.

Edad	n	Media	Desviación típica	Media Mínima	Media Máxima
10	2	6,2083	,05893	6,17	6,25
11	17	6,1974	,69850	4,89	7,00
12	29	6,2263	,92586	3,91	7,00
13	32	6,1100	,76160	4,10	7,00
14	67	5,7566	,94716	3,33	7,00
15	52	5,6336	,99609	2,92	7,00
16	60	5,7081	,88063	3,58	7,00
17	13	5,1055	1,00264	2,25	6,36
18	65	5,3837	1,03950	1,67	7,00
19	145	5,5933	,86975	1,58	7,00
20	140	5,4215	1,06680	1,00	7,00
21	177	5,4666	,83386	2,83	7,00
22	120	5,4564	1,12493	1,00	7,00
23	88	5,6107	,78969	3,58	7,00
24	61	5,5794	,77545	3,92	7,00
25	30	5,7667	,78796	4,08	7,00
26	13	5,3205	,75679	4,00	6,50
Total	1111	5,5805	,94372	1,00	7,00

La Tabla 2 muestra las medias, desviaciones típicas, valores mínimos y máximos del promedio de la motivación extrínseca de cada una de las edades que participaron en el estudio, así como la cantidad de sujetos encuestados (n).

Como podemos observar la motivación extrínseca fluctúa más que la motivación intrínseca, encontrando diversas edades con las mayores puntuaciones (12, 23 y 25 años), sin embargo las menores puntuaciones se observaron en el rango de edad de 15 a 17 años.

Tabla 2. Datos descriptivos de la motivación extrínseca por edad.

Edad	N	Media	Desviación típica	Media Mínima	Media Máxima
10	2	5,4091	1,34993	4,45	6,36
11	17	5,4882	1,27036	3,09	7,00
12	29	5,7269	1,48651	2,08	7,00
13	32	5,4313	1,26489	2,75	7,00
14	67	5,1056	1,23538	2,25	7,00
15	52	4,9504	1,20918	2,17	7,00
16	60	5,0549	,99949	2,82	7,00
17	13	4,8549	,99590	2,27	6,33
18	64	5,4643	,98917	1,75	7,00
19	144	5,6446	,92187	1,50	7,00
20	140	5,5280	1,09921	1,00	7,00
21	177	5,5569	,90010	2,58	7,00
22	120	5,6013	1,14962	1,00	7,00
23	88	5,7649	,78869	3,25	7,00
24	61	5,6822	,88318	3,82	7,00
25	30	5,8568	,80586	4,17	7,00
26	13	5,4376	,85020	3,50	6,64
Total	1109	5,5026	1,05226	1,00	7,00

En la Tabla 3, se muestran los datos descriptivos de la amotivación, en la cual se observa que mientras mayor edad mayor nivel de amotivación se presenta. El valor menor se obtuvo a los 16 años y el valor mayor a los 25 años.

Tabla 3. Datos descriptivos de la amotivación por edad.

Edad	N	Media	Desviación típica	Media Mínima	Media Máxima
10	2	3,3750	3,00520	1,25	5,50
11	17	4,5539	1,60969	2,25	7,00
12	29	4,9167	2,15588	1,00	7,00
13	32	3,6849	1,92567	1,00	7,00
14	67	3,6343	1,78164	1,00	7,00
15	52	3,4936	1,73377	1,00	7,00
16	60	3,3500	1,53159	1,00	7,00
17	13	4,0769	1,65323	1,00	5,75
18	65	5,1692	1,20554	1,75	7,00
19	145	5,3563	1,14107	1,00	7,00
20	140	5,2738	1,11617	1,00	7,00
21	177	5,3008	,96064	3,00	7,00
22	120	5,2438	1,15521	1,00	7,00
23	88	5,3153	,89177	3,25	7,00
24	61	5,4057	,91647	4,00	7,00
25	30	5,5167	1,02118	3,50	7,00
26	13	5,3846	,84543	4,00	7,00
Total	1111	4,9283	1,44615	1,00	7,00

En el siguiente gráfico se representa más claramente la diferencia entre los factores de motivación y las edades que participaron en el estudio. Observando que la motivación intrínseca tiende a disminuir con la edad, la motivación extrínseca se mantiene y la amotivación tiene a aumentar conforme los deportistas crecen.

También se observa que en el rango de edad de 18 a 26 años la fluctuación entre los diferentes factores de motivación son más estables, a diferencia de la inestabilidad que presentan los niños-jóvenes de 10 a 17 años.

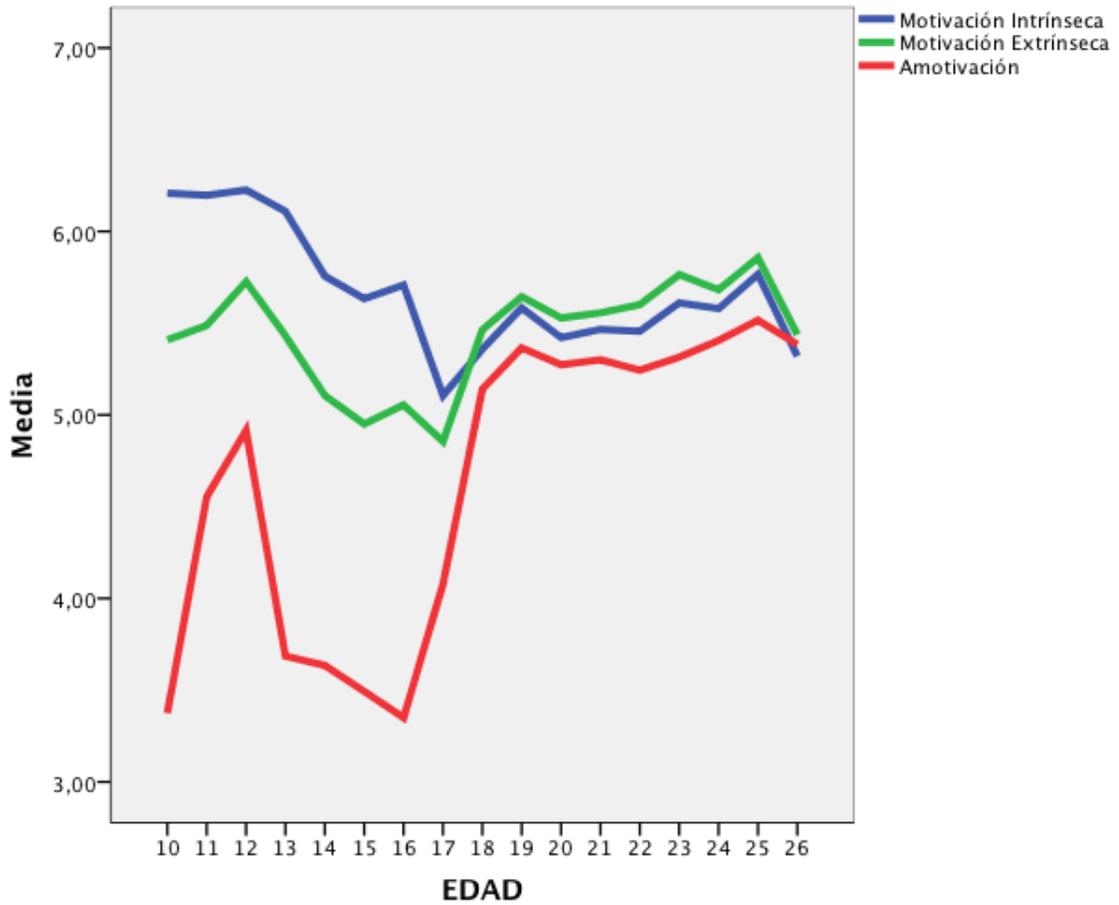


Figura 5. Media de motivación intrínseca, extrínseca y amotivación por edad.

El siguiente análisis fue conocer si las diferencias entre las medias de cada factor de motivación difería significativamente por edad del deportista.

Análisis inferencial por edades

El análisis de varianza entre las medias de cada uno de los factores de la motivación por edad reportan diferencias significativas, en la Tabla 4 se muestran los resultados de la ANOVA correspondiente.

Tabla 4. Análisis de la varianza por factor según la edad.

Factor		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Motivación intrínseca	Inter-grupos	46,685	16	2,918	3,389	,000
	Intra-grupos	941,882	1094	,861		
	Total	988,567	1110			
Motivación extrínseca	Inter-grupos	62,161	16	3,885	3,643	,000
	Intra-grupos	1164,663	1092	1,067		
	Total	1226,824	1108			
Amotivación	Inter-grupos	558,526	16	34,908	21,663	,000
	Intra-grupos	1762,886	1094	1,611		
	Total	2321,412	1110			

Análisis descriptivo por rangos de edad

Para poder conocer si la fluctuación de las motivación se da por estadio del desarrollo, de acuerdo a la distribución de las edades de los participantes del estudio se dividió la población en 4 rangos de edad. En el siguiente Figura 6 se muestra la frecuencia de deportistas por edad.

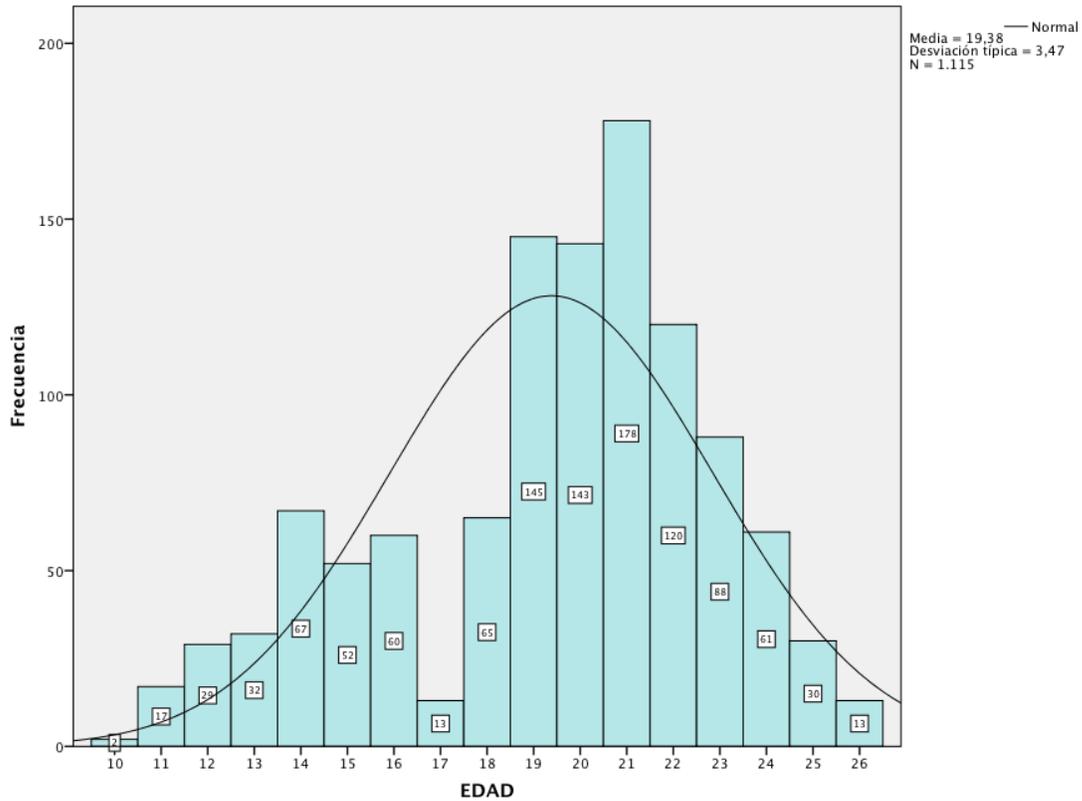


Figura 6. Frecuencia de las edades.

Los valores de los percentiles fueron los siguientes: percentil 25, 18 años de edad; percentil 50, 20 años de edad; y percentil 75, 22 años de edad. De tal forma que la clasificación se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 5. Clasificación de la edad de los deportistas participantes

Edad mínima	Edad Máxima	Clasificación
Menores a 18 años		Adolescencia temprana
19 años	20 años	Adolescencia media
21 años	22 años	Adolescencia tardía
Mayores a 23 años		Adulthood temprana

Una vez establecidas los rangos de las edades se calcularon los promedios, desviación típica, valor mínimo y máximo de cada uno de los factores de la motivación.

En la siguiente tabla se muestran los datos descriptivos de la motivación intrínseca según las categorías de edad.

Como se puede observar y a diferencia de los análisis preliminares por edad, hay menos diferencia entre las medias de la motivación intrínseca por categoría de edad, sin embargo se confirma la estabilidad en la etapa de la adultez al contar con únicamente 3 puntos de diferencia entre el valor promedio mínimo de la motivación y el valor promedio máximo de la motivación. A diferencia de las 3 etapas de la adolescencia en las que se presenta una diferencia de 6 puntos entre valor mínimo y máximo del promedio de la motivación.

Tabla 6. Datos descriptivos de la motivación intrínseca por categoría de edad.

Categoría de edad	N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Adolescencia temprana	337	5,7308	,96969	1,67	7,00
Adolescencia media	285	5,5089	,97364	1,00	7,00
Adolescencia tardía	297	5,4624	,96032	1,00	7,00
Adultos	192	5,6055	,78297	3,58	7,00
Total	1111	5,5805	,94372	1,00	7,00

En la Tabla 7 se confirma que la motivación extrínseca tiende a ser menor con la edad, en este caso la adolescencia temprana. De acuerdo a la tabla anterior (Tabla 6) el rango de edad es de 15 a 17 años. Sin embargo en las categorías de adolescencia media, tardía y adultez hay más variación en el promedio obtenido.

Tabla 7. Datos descriptivos de la motivación extrínseca por categoría de edad.

Categoría de edad	N	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Adolescencia temprana	336	5,2369	1,18298	1,75	7,00
Adolescencia media	284	5,5871	1,01306	1,00	7,00
Adolescencia tardía	297	5,5748	1,00674	1,00	7,00
Adultos	192	5,7308	,82584	3,25	7,00
Total	1109	5,5026	1,05226	1,00	7,00

En la Tabla 7. se observa un incremento en el nivel de motivación conforme aumenta la categoría de edad, obteniendo una menor amotivación en la adolescencia temprana, y una mayor amotivación en la adultez. Estos resultados coinciden con la Tabla 5.

Tabla 8. Datos descriptivos de la amotivación intrínseca por categoría de edad.

Tipo de la adolescencia	n	Media	DT	Mínimo	Máximo
Adolescencia temprana	337	4,0351	1,80303	1,00	7,00
Adolescencia media	285	5,3158	1,12767	1,00	7,00
Adolescencia tardía	297	5,2778	1,04212	1,00	7,00
Adultos	192	5,3802	,91345	3,25	7,00
Total	1111	4,9283	1,44615	1,00	7,00

Para conocer si existen diferencias significativas entre las medias de cada motivación según las categorías de edad se realizó el Análisis de Varianza (ANOVA).

Análisis inferencial por rangos de edad

Los resultados del análisis de varianza nos muestra diferencias significativas entre los factores de motivación y los rangos o categorías de edad. En la tabla siguiente observamos los resultados de dicho análisis.

Tabla 9. Análisis de varianza por factores según los rangos de edad.

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Motivación intrínseca	Inter-grupos	13,336	3	4,445	5,046	,002
	Intra-grupos	975,231	1107	,881		
	Total	988,567	1110			
Motivación extrínseca	Inter-grupos	37,294	3	12,431	11,548	,000
	Intra-grupos	1189,529	1105	1,076		
	Total	1226,824	1108			
Amotivación	Inter-grupos	387,129	3	129,043	73,852	,000
	Intra-grupos	1934,283	1107	1,747		
	Total	2321,412	1110			

Los resultados indican la diferencia entre las medias de cada categoría por factor, pero no indican entre cuales categorías de edad se encuentran las principales diferencias. De tal forma que se realizaron las pruebas post-hoc para determinar la diferencia entre pares de medias de cada factor motivacional. En la siguiente tabla se muestran los resultados.

En la Tabla 10 observamos que únicamente la motivación intrínseca presenta diferencias significativas con el resto de las categorías de adolescencia; mientras que la motivación extrínseca y amotivación presentan diferencias significativas entre las cuatro categorías (adolescencia temprana, media, tardía y adultez)

Tabla 10. Pruebas post-hoc entre medias de los factores de motivación por rangos de edad.

Variable dependiente	(I) EDAD (agrupado)	(J) EDAD (agrupado)	Diferencia de medias (I-J)	Sig.
Motivación intrínseca	Adolescencia temprana	Adolescencia media	,22192*	,028
		Adolescencia tardía	,26839*	,003
Motivación extrínseca	Adolescencia temprana	Adolescencia media	-,35020*	,000
		Adolescencia tardía	-,33788*	,001
		Adultos	-,49390*	,000
Amotivación	Adolescencia temprana	Adolescencia media	-1,28068*	,000
		Adolescencia tardía	-1,24266*	,000
		Adultos	-1,34509*	,000

A continuación se presenta una Figura 7 con los promedios de cada una de las motivaciones según el rango de edad, en la cual podemos visualizar más claramente las diferencias significativas mencionadas con anterioridad.

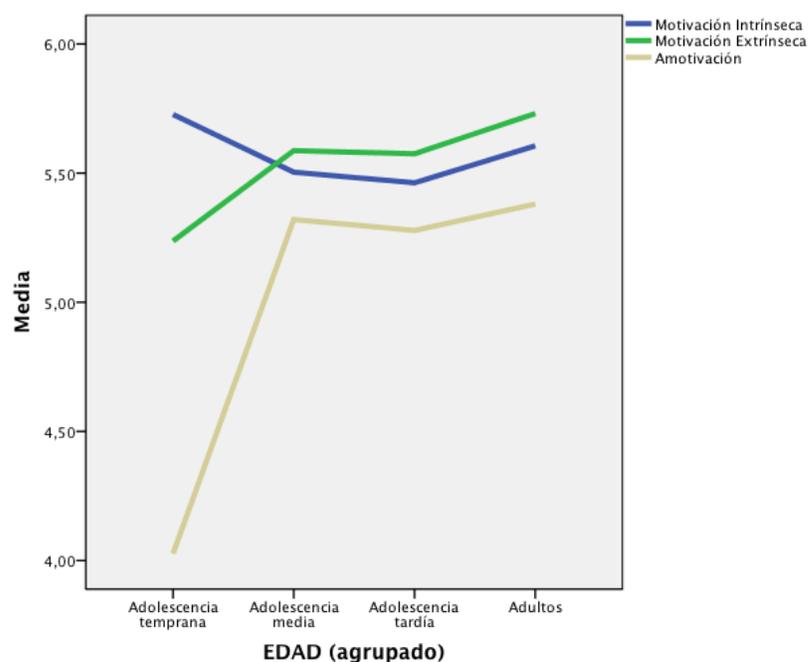


Figura 7. Media de la motivación según la clasificación de la edad.

Conclusiones

- Dentro de la adolescencia temprana, específicamente de los 13 a los 16 años la amotivación desciende significativamente con respecto a todas las categorías de adolescencia y de adultez.
- En la adolescencia media, específicamente a los 19 años se observa un incremento significativo en las dos motivaciones (extrínseca e intrínseca y en la amotivación).
- A los 18 años la motivación intrínseca y extrínseca es prácticamente la misma, comparado a los valores obtenidos en edades mas tempranas, en donde los valores son distantes entre las motivaciones y la no motivación.
- Se observa mayor estabilidad en las motivaciones extrínseca e intrínseca y la amotivación a partir de los adolescencia media hasta la adultez.
- La motivación intrínseca fluctúa negativamente con el transcurso de la edad, mientras que la motivación extrínseca tiende a subir, al igual que la amotivación.

Referencias

- Alderman, R. B. y Wood, N.L. (1976) An Analysis of Incentive Motivation in Young Canadian Athletes. *Canadian Journal of Applied Sports Sciences*, 2, 169-176.
- Anastasi A. y Urbinas S. (1998). (7ª.Ed.). *Test Psicológicos*. México. Prentice Hall.
- Bielefeld, J. (1989). Gründe für und wider das Sporttreiben. Aktuelle Probleme der Sportpsychologie. En G:Bäumler, E. Hahn y R. Nitsc (Eds.). Schornorf: Karl Hofman.
- Blais, M.R., Vallerand, R.J., Briere, N.M., y Pelletier, L.G. (1989). Validation canadienne-française du "Satisfaction with Life Scale". *Revue Canadienne des Sciences du Comportement* 21, 210-223.
- Blais, M. R., Vallerand, R.J., Briere, N.M., y Pelletier, L.G. (1992). Construction et validation de l'Echelle Motivationnelle pour les Relation Interpersonnelles. Manuscrito sometido para fines de publicación.
- Bloss, H. (1991). Motive und Einstellungen von Berufschülern zur sportlichen Betätigung. Motivation im Sport. En P:W: Henze (Eds). Schornorf: Karl Hofman
- Brackhane, R. y Fischhol, R. (1981). Freizeitsport als Leistungssport". *Sportwissenschaft*, 11, 309-317.
- Briere, N. M., Vallerand, R. J., Blais, M. R. y Pelletier, L. G. (1995). Développement et validation d'une mesure de motivation intrinsèque extrinsèque et d'amotivation en contexte sportif: L'échelle de Motivation dans les Sports (ÉMS). *International Journal of Sport Psychology* 26, 645-489.
- Chantal, Y., Guay, F., Dobрева-Martinova, T. y Vallerand, R. J. (1996). Motivation and elite performance: An exploratory investigation with Bulgarian athletes. *International Journal of Sport Psychology*, 27, 173-182.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of test. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1980). The empirical exploration of intrinsic motivational processes. En L. Berkowitz *Advances in experimental social psychology* (Vol. 13, pp. 39-80). New York: Academic Press.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, (11), 227-268.
- Deci, E.L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 105-115.
- Deci, E.L., y Ryan, RM (2000). Deci, EL, y Ryan, RM (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11 , 227-268. El "qué" y "por qué" de las actividades objetivo: Consulta de las necesidades humanas y la libre determinación de la conducta psicológica, 11227-268.
- Dishman, R. K. (1994). *Exercise Adherence*. Champaign Ill: Human Kinetics.
- Fredericks, C.M., Y Ryan, R.M. (1995). Self-determination in sport: A review using. Cognitive Evaluation Theory. *International Journal of Sport Psychology*. 26, 5-23.

- Gabler, H. (1991). Zur Entwicklung der Leistungs motivation von jugen dlichen Hochleistungssportern. Motivation im Sport. En P.W. Henze (Eds.). Schornorf: Karl Hofman.
- González-Cutre, D., Moreno, J. A. y Cervelló, E. (2007). El estado de flow en la práctica físico-deportiva. En prensa. Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. y Black, W. C. (1998) Multivariate data analysis. New Jersey: Prentice-Hall.
- Markland, D., y Tobin, V. (2004). A modification to Behavioural Regulation In Exercise Questionnaire to include an assement of amotivation. Journal of Sport and Exercise Psychology, 26,191-196.
- Martín, J. E. y Dubbert, P. M. (1985). Adherence to Exercise. In: R. L. Terjung. Exercise and Sport Sciences Reviews (Vol. 13, pp.137-167). New York:
- Miller, J. A. (2000). Intrinsic, extrinsic and amotivational difference in scholarship and non scholarship collegiate track and field athletes. Unpublished Master's thesis, Springfield College, MA, USA.
- Moreno, J. A., Cervelló, E., y Martínez Camacho, A. (2007). Measuring selfdetermination motivation in a physical fitness setting; validation of the Behavioral Regulation in Exercise Questionnaire-2 (BREQ-2) in Spanish sample.
- Mutrie, N. y Woods, C. (2003). How can we get people to become more active? A problem waiting to be solved. En J. MacKenna y C. Ridloch. Perspectives on Heath and Exercise. London: Palgrave McMillan.
- Pelletier, L. G., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., Tuson, K. M., Brière, N. M. y Blais, M. R. (1995). Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The Sport Motivation Scale (SMS). Journal of Sport and Exercise Psychology, 17, 35-53.
- Psychology, 19, 142-155. Markland, D., y Tobin, V. (2004). A modification to Behavioural Regulation In Exercise Questionnaire to include an assement of amotivation. Journal of Sport and Exercise Psychology, 26,191-196.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. American Psychologist, (55), 68-78.
- Ryan, R.M., Vallerand, R.J., Y DECI, E.L. (1984). Intrinsic motivation in sport: A cognitive evaluation theory interpretation. In W.F. Straub y J.M. Williams (Eds.), Cognitive Sport Psychology, 231-242. Lansing: Sport Science Associates.
- Ryan, RM, y Deci, EL (2000). Ryan, RM, y Deci, EL (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55 , 68-78.
- Sabath, I.M. (1971). Einstellung un Verhalten von Studentinnen zu den Leibesubungen und Folgerungen für den Hochschulsport. Motivation im Sport. En P.W. Henze (Eds.). Schornorf: Karl Hofman.
- Sicilia, A., Águila, C., Muyor, J. M., Orta, A. y Moreno, J. A. (2009). Perfiles motivacionales de los usuarios en centros deportivos municipales. Anales de Psicología.
- Tena, M.C. (s.f.). La logoterapia como herramienta motivacional en futbolistas profesionales. Sociedad Mexicana de Análisis Existencial y Logoterapia S.C. (SMAEL). Centro de formación en psicoterapia orientada al sentido. <http://www.logoterapia.com.mx/publicaciones/otros-art%C3%ADculos-publicados/logoterapia-herramienta-motivacional-futbolistas-profesionales>

- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. En M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp.271-360). New York: Academic Press.
- Vallerand, R. J. y Rousseau, F. L. (2001). Intrinsic and extrinsic motivation in sport and exercise: A review using the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. En R. N. Singer, H. A. Hausenblas y C. M. Janelle (eds.), *Handbook of Sport Psychology* (2ª ed., pp.389-416). New York: John Wiley and Sons.
- Vallerand, R. J., Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1987). Intrinsic motivation in sport. En K. Pandolf. *Exercise and Sport Science Reviews* (Vol. 15pp. 389-425). New York: Macmillan.
- Vallerand, R.J. (1993). La motivation intrinsèque et extrinsèque en milieu naturel: Implications pour les secteurs de l'éducation, du travail, des relations interpersonnelles et des loisirs. In R.J. Vallerand y E. Thill (Eds.). *Introduction à la psychologie de la motivation*, 533-581. Montréal: Etudes Vivantes.
- Vallerand, R.J., Blais, M.R., Briere, N.M., Y Pelletier, L.G. (1989). Construction et validation de L'Echelle de Motivation en Éducation. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 21, 323-349.
- Vallerand, R.J., Deci, E.L., Y Ryan, R.M. (1987). Intrinsic motivation in sport. In K. Pendolf (Ed.), *Exercise and sport science review*, 389-425. New York: McMillan.
- Vallerand, R.J., O'connor, B.P., Y Hamer, M. (1996). Motivation in later life: Theory and assessment. *International Journal of Aging and Human Development*.
- Vallerand, R.J., y Halliwell, W.R. (1983). Formulations théoriques contemporaines en motivation intrinsèque: Revue et critique. *Psychologie Canadienne*, 24, 243-256.
- Wang, C. K. y Biddle, S. J. (2001). Young people's motivational profiles in physical activity: A cluster analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 23, 1-22.