



# **MONOGRÁFICO:**

## **TÉCNICAS CONDUCTUALES BÁSICAS APLICADAS AL FÚTBOL**



**PROFESOR:**

**Pablo Castro**



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

El conductismo es una teoría psicológica que toma como objeto el estudio de lo observable. Busca explicar el comportamiento del individuo a raíz de su interacción con el ambiente físico, el biológico y el social.

Llevado al campo deportivo y al futbolístico, una teoría únicamente conductista, se centraría en el estudio de los estímulos y las consecuencias que recibe un futbolista en su práctica cotidiana:

Estos estímulos que influirán directamente en la conducta del deportista, serán principalmente dos:

- **Refuerzo**
- **Castigo**



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

Desde la Teoría de conductista, no se atribuye tanta importancia a otros elementos que también pueden influir en la conducta de un deportista:

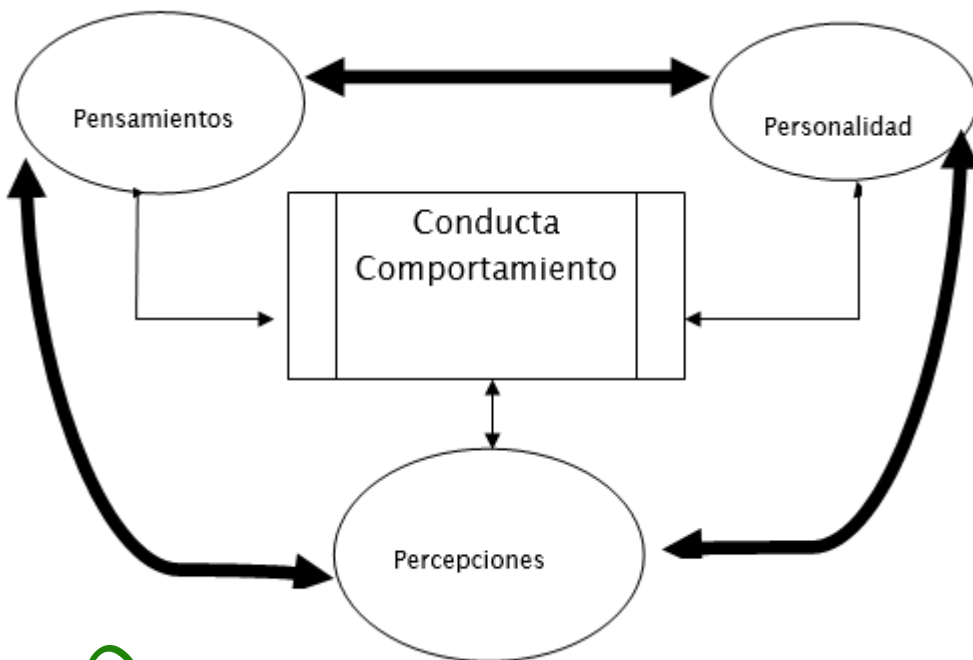
- **Pensamientos:** Se deja de lado aspectos como la intuición o procesos cognoscitivos
- **Personalidad:** Aspectos sociales, genéticos o características físicas no son tenidos muy en cuenta
- **Percepciones:** Los estímulos se perciben y procesan de manera diferente, por lo que tienen distinto impacto en las consecuencias futuras



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

Está demostrado que estos elementos, influyen poderosamente en la conducta por lo que para un estudio y predicción más exacta de las conductas, se debería hacer un análisis pormenorizado de cada uno de ellos.

Existe una relación clara entre Pensamientos, personalidad, percepciones y comportamiento



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

Todo está relacionado. Si yo pienso que soy muy hábil con el balón a la hora de regatear, me creará una seguridad que me hará ver más fácil como abordar la entrada de un rival, por lo que me animaré a regatear al contrario. Si tengo éxito o no en ese regate, influirá a su vez en mis pensamientos, personalidad, emociones y percepciones futuras.

Aunque un pensamiento va influir en tu personalidad, en las percepciones, en la conducta y viceversa, en este monográfico nos centraremos en las variantes del conductismo. En otros cursos, completamos la influencia de pensamientos, personalidad y percepciones sobre las conductas.



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## 1.1 VARIANTES DEL CONDUCTISMO:

Condicionamiento clásico y Condicionamiento operante

### 1.1.1 Condicionamiento clásico

Para explicar los condicionamientos, definiremos los siguientes conceptos:

**Estímulo Incondicionado (EI):** Es cualquier estímulo que, produce una respuesta consistente y medible. Se trata por lo general de estímulos que producen reflejos innatos.

**Respuesta Incondicionada (RI):** Es una respuesta natural e innata, no necesita un proceso de aprendizaje

Un ejemplo es un ruido fuerte (EI) suele provocar un salto, respingo o crear una sensación de miedo. El ruido es un estímulo Incondicionado y la sensación de miedo es una respuesta Incondicionada

**Estímulo Condicionado:** Es un estímulo en principio neutro, que al asociarse con un estímulo incondicionado, produce una respuesta condicionada

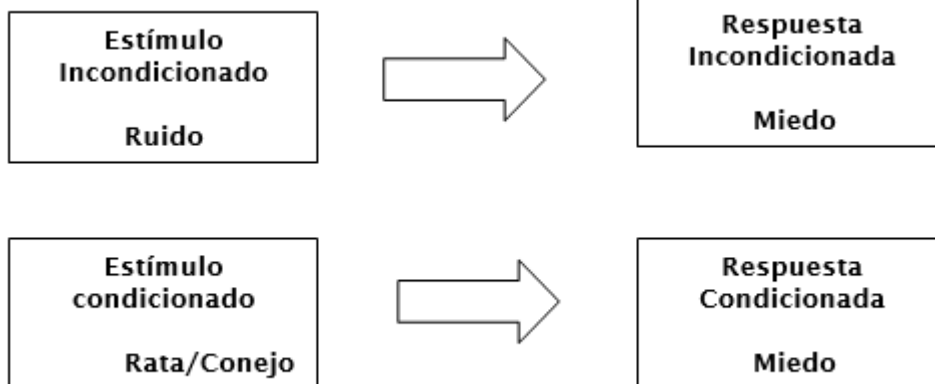
**Respuesta condicionada:** Es una respuesta que necesita que el sujeto la aprenda de manera previa





# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

Para entenderlo, explicaremos un experimento que se hizo con un niño de 11 meses. Se le mostraba una rata de laboratorio. El niño se acercaba a ella, cuando la tocaba, un investigador hacía un sonido muy fuerte y estridente que provocaba un susto en el niño alejándose de la rata. Esto se repitió sucesivas veces. Finalmente se presentó solo la rata al niño sin ruido y el niño se alejaba de ella. La rata pasó de ser un Estímulo Neutro a ser un Estímulo Condicionado. Se siguieron presentando animales pequeños parecidos, conejo blanco, y producían la misma reacción.



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## - CASOS PRÁCTICOS-

### Caso 1:

Un entrenador de un equipo suele dirigirse al vestuario de los jugadores para dar las consignas. Antes de los entrenamientos, él se cambia en un vestuario/caseta aparte destinada a los entrenadores. Al término de un entrenamiento llama al lateral izquierdo y le echa una bronca en su caseta porque no le ve con buena actitud. Esta acción se repite varios días en un mes, produciendo en el jugador la reacción de indefensión y desconfianza cada vez que entra en el vestuario del entrenador (mirada al suelo, tono de voz bajo...)

Un día el entrenador le llama al vestuario de entrenadores. Esta vez le quiere preguntar por algún aspecto del partido del próximo domingo. Él jugó la temporada anterior en el equipo rival y quiere saber de primera mano tácticas y puntos fuertes y débiles. El entrenador se extraña porque ve al jugador un poco miedoso y poco locuaz.

¿Cuáles son aquí el Estímulo Incondicionado (Bronca del entrenador), Respuesta Incondicionada (Conducta: Mirada al suelo, tono de voz bajo), estímulo condicionado (vestuario del entrenador) y la respuesta condicionada (Conducta Mirada al suelo, tono de voz bajo...)?

# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## - CASOS PRÁCTICOS-

### Caso 2:

Un equipo está jugando mal en su propio estadio. Fallos técnicos y falta de concentración hace que su afición silbe e increpe a los jugadores. El siguiente partido en casa sucede lo mismo. En alguna ocasión se da que la afición silba aunque se vaya ganando el partido. Los silbidos producen en algunos jugadores una sensación de rabia, impotencia y desconfianza, muchas veces nada más salir al campo y sin haber sido silbados todavía. ¿Qué papel está jugado aquí el estadio o “jugar en casa”? ¿Qué papel juega los silbidos y abucheos de la propia afición?

# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## 1.2 CONDICIONAMIENTO OPERANTE

El condicionamiento operante se basa en que el aprendizaje es producido por las consecuencias que acarrea la realización de una conducta. Consecuencias positivas aumentaran la probabilidad que repita una conducta, negativas, disminuirán.

- **Condicionamiento clásico:** Asociación estímulo-Conductas
- **Condicionamiento operante:** Asociación de consecuencias

Los procesos del condicionamiento operante se basan en:

**Refuerzo:** Aumenta probabilidad que se produzca la conducta. Pueden ser positivo o negativo. Se utiliza cuando queremos que una conducta se repita

**Castigo:** Disminuye la probabilidad que ocurra la conducta. Nunca servirá para aprender nuevas conductas Puede ser positivo o negativo. Se emplea cuando no queremos que una conducta se repita.



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

**Refuerzo Positivo:** Cualquier objeto, evento, conducta... que al aparecer incrementa la probabilidad que una persona realice una acción. Suele ser la manera más efectiva de aprendizaje

**Refuerzo negativo:** Cualquier objeto, evento o conducta, que por NO aparecer o por ser retirado, incrementa la probabilidad que una persona realice una acción. Es menos efectivo que los reforzadores positivos.

- De escape: Incrementa la respuesta por “huir” e interrumpir un estímulo aversivo,
- De evitación: La respuesta aumenta porque evita un estímulo desagradable futuro



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## **Castigo Negativo:**

Disminuye la probabilidad de respuesta por haber omitido un refuerzo positivo.

Este refuerzo positivo se daba con anterioridad, quitarlo, produce una disminución de la conducta.

**Castigo Positivo:** Disminuye la probabilidad de que aparezca la conducta porque a ésta le sigue un estímulo desagradable.

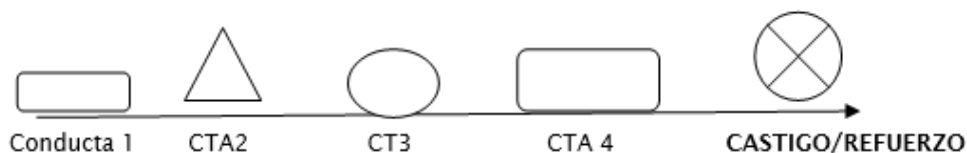
- En ocasiones puede ser eficaz.
- No se recomienda utilizarla a menudo
- Puede tener efectos deseados



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

Características básicas de los refuerzos y castigos

**Contiguo:** Ha de ser lo más inmediato posible. Si no se corre el riesgo de no asociar castigo con conducta.



Esta secuencia de tiempo no sería adecuada en caso que quisiéramos modificar la conducta 2.

Se interpreta que la conducta que hay que modificar es la CTA4.

En esta situación hay que hacer un esfuerzo mayor en razonar el motivo del castigo.

Está relacionado.



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## Consistente:

Frecuencia de aplicación en función de la realización de la conducta

Cuánto más se castigue la conducta, más probable es que sea efectiva

Consistencia alta: Radar fijo que multa siempre que pasas a más de 120 km/hora. Quitas el pie del acelerador al pasar por ese punto

Consistencia baja: No pagas en el autobús durante 100 veces. Te piden el billete y te multan solo una . La probabilidad de repetir la conducta es alta





# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

**Proporcionado:** Acorde a la conducta que quiero extinguir o reforzar. Es una medición ambigua por lo que tiene que estar consensuada en caso de los castigos

*Desproporcionado por exceso:*

Castigo: Producirá rabia e ira. Dificultad para aceptar posteriores castigos

Refuerzo: Dificultad de mantenerlo en el tiempo. No se creará una motivación interna

*Desproporcionado por defecto: Inefectivo.*

El castigo no es suficientemente intenso. Seguirá produciéndose la conducta

*Proporcionado:*

Suficientemente intenso para no repetir conducta indeseada.

Aceptación de castigos o normas posteriores

Mayor apertura al aprendizaje



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

**Proporcionado:** Acorde a la conducta que quiero extinguir o reforzar. Es una medición ambigua por lo que tiene que estar consensuada en caso de los castigos

Desproporcionado por exceso: Castigo: Producirá rabia e ira. Dificultad para aceptar posteriores castigos

Refuerzo: Dificultad de mantenerlo en el tiempo. No se creará una motivación interna

Desproporcionado por defecto: Inefectivo. El castigo no es suficientemente intenso. Seguirá produciéndose la conducta

Proporcionado: Suficientemente intenso para no repetir conducta indeseada.

Aceptación de castigos o normas posteriores

Mayor apertura al aprendizaje

**Razonado:** El jugador ha de saber el motivo del castigo, así como el del refuerzo

Siempre que se castigue, se ha de explicar la respuesta alternativa. Si no se explica una respuesta alternativa, no habrá aprendizaje.



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## 1.2.1 Tipos de refuerzos/castigos en fútbol

Las recompensas pueden ser clasificadas:

### **Internas:**

- ✓ Proceden del propio futbolista.
- ✓ Pueden ser verbalizaciones y auto-instrucciones positivas del futbolista: “Así es”, “sigue así”, “vamos”...
- ✓ Están ligadas a la motivación intrínseca.
- ✓ Suelen ser sentimientos: Orgullo, valía, satisfacción, confianza
- ✓ Las recompensas externas, han de estar encaminadas a reforzar estos sentimientos internos del futbolista



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## Externas:

Proceden del exterior y se pueden clasificar:

- ✓ Sociales: Felicitaciones y elogios verbales del entrenador, padres, compañeros, directivos; gestos faciales o corporales, contacto físico (apretón de manos, palmada en la espalda, mano en el hombro...)
- ✓ Materiales: Trofeos, dinero, material deportivo, entradas de evento deportivo...
- ✓ Actividad: Disminuir un entrenamiento físico, día de descanso, excursión, juegos en entrenamiento, comida o cena de equipo...
- ✓ Participación: Dirección de calentamiento, ser capitán, petición de opinión...



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

- En ocasiones, es conveniente asegurarse que la recompensa es percibida como tal por el jugador:
- Gestos sociales: Gestos o conductas pueden ser diferentes en distintos países o culturas. Ej: Asentimiento y negación con la cabeza en Bulgaria o Grecia es distinto que en otros países occidentales. Hacer la V con los dedos de la mano con la palma hacia adentro es muy grosero para los británicos. No utilices el pulgar hacia arriba con griegos rusos o con oriundos de países del oeste de África...
- Actividad: Es difícil contentar a todos con una actividad , no obstante se ha de conocer las preferencias grupales y alguna individual. Podemos creer que estamos premiando cuando en realidad no es así.

Juegos: ¿Gustan a la mayoría/?

Cenas o comidas de equipo:¿ Hay preferencias gastronómicas o restricciones por intolerancias o alergias –cultura?

- Participación: Hay jugadores que pueden sentirse presionados. Tienen un perfil más dócil y ejecutor.
- Sociales: A todos les gusta que se les reconozca su trabajo, no obstante hay personas que les cuesta encajar un reconocimiento público sintiéndose avergonzadas



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

- ¿Qué juegos gustan a la mayoría? - Cenas de equipo: ¿Hay diferencias culturales-gastronómicas...

Consecuencias positivas de los refuerzos:

- Mejora motivación
- Mejora de confianza
- Aprendizaje más rápido
- Fomenta cohesión grupal

TIPOS DE CASTIGO:

Se ha de definir claramente la conducta no deseable.

Tener en cuenta una serie de principios:

- Intentar que reglas y sanciones sean establecidas por jugadores.
- Conveniente que sean establecidas a principio de temporada
- Reglas y sanciones acordadas serán más fácil de aceptar posteriormente.
- No hacer excepciones
- No castigar por errores, sí por actitudes



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## **Sociales:**

Críticas verbales:

- Individuales:

A pie de campo o de entrenamiento: “Mal, corre más”; “te ha ganado la espalda, más atento”, “busca más a tu compañero, estaba sólo...”

Fuera de entrenamiento: Charla individual para corregir un problema de actitud

- Grupales:

Charlas grupales:

Parón en entrenamiento: Corregir y llamar la atención por la actitud

Descanso de partido: Corregir errores técnicos y tácticos y criticar una falta de actitud.

Finalización de partido. Críticas a la falta de actitud. Búsquedas de compromisos para próximos partidos



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## ***Materiales:***

Monetarias:

Importante haber sido consensuada con anterioridad: Multas por falta de puntualidad, expulsiones, falta no justificada...

## ***Actividad:***

Recogida de material al término de ejercicios o al término de entrenamientos

Castigo ejercicio físico Se ha de utilizar lo menos posible.

Asociar ejercicio físico como algo negativo dificultará en el futuro esforzarse para progresar o superar lesiones.

Ante una falta de actitud en el aspecto físico, se puede introducir el uso de balón para hacer los ejercicios físicos.





# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## Participación:

El “tiempo fuera” es un castigo eficaz ante falta de actitud individuales.

Si se puede sustituir en un partido a un jugador por falta de lucha, se puede sustituir o apartar por un tiempo en los entrenamientos (unos minutos, un ejercicio, o un entrenamiento).

En los momentos del tiempo fuera, se busca la reflexión del jugador y que no disfrute de esos momentos que está castigado.

Se entiende que los deportistas les gusta practicar su deporte, privarlos durante un tiempo, es castigo suficiente.

La duración del tiempo fuera dependerá del grado de gravedad de la conducta no deseada.

Si no es una falta muy grave, es más efectivo dejar de lado a un jugador durante 15-20 minutos y después incorporarlo de nuevo al grupo.

Se debe hablar a la finalización del castigo de “tiempo fuera” con el jugador. Para hablar, puede hacerse después que el jugador haya participado en otro ejercicio grupal. Se habrá disminuido una posible reticencia a escuchar al entrenador y estará más abierto a realizar autocrítica.



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## **Reforzar Conductas alternativas:**

Ya se ha explicado que el castigo sirve para evitar conductas no deseables, pero no para aprender conductas nuevas.

Hay que buscar conductas alternativas incompatibles con las conductas no deseadas.

Será más fácil suprimir una conducta no deseada, si se refuerza una conducta deseada incompatible con la anterior.



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## - CASOS PRÁCTICOS-

### **Caso 3:**

Se ha jugado un partido muy importante y se ha ganado. El equipo contrario se ha quedado con 9 jugadores y se ha aprovechado para marcar un gol de corner. Como recompensa por el resultado, se hace una reunión en el restaurante favorito, siendo un poco permisivos con la dieta.

En otro partido, se da la circunstancia que se ha jugado muy bien, pero se ha perdido el partido. Era contra un equipo muy parejo técnica, táctica y físicamente. Ha sido un partido muy disputado, donde se ha luchado de tú a tú. Los jugadores están un poco disgustados porque no han conseguido ganar después de darlo todo. El entrenador les pide que se vayan a casa a descansar y a olvidarse del partido.

Elige qué opción que habrías hecho tú según lo visto hasta ahora:

# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## - CASOS PRÁCTICOS-

- a) Habría hecho lo mismo. Hay que celebrar la victoria, si el restaurante/comida es afín a todos, es una buena manera de reforzar y hacer equipo.
- b) Puede que lo hubiera hecho al revés. Llevo a los jugadores al restaurante consensuado, para animarles por el gran partido que se ha hecho aunque se haya perdido.
- c) No habría llevado a los jugadores en ningún caso a restaurante. Jugar bien y ganar es parte de la obligación del jugador.



# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## - CASOS PRÁCTICOS-

### Caso 4:

Un equipo lleva una mala racha tanto de resultados como de juego. El entrenador castiga con una reprimenda al finalizar los partidos. En el último partido ha habido un cambio de actitud y se ha ganado un partido difícil: (Campo en mal estado, viaje en autobús y madrugón a las 05:30 de la mañana). En el entrenamiento del día siguiente, se decide separar al equipo titular que realiza ejercicios de estiramientos y ejercicios suaves para no sobrecargar; de los suplentes y no convocados que hacen ejercicios físicos sin balón. Es probable que los suplentes se tomen mal esta decisión (se sientan apartados, realizan actividad no atractiva para ellos)¿Cómo hemos de tratar esta decisión?

# 1. ¿QUÉ ES LA PSICOLOGÍA CONDUCTISTA?

## - CASOS PRÁCTICOS-

*a) Comunicar los motivos de la separación (peligro de sobrecargas por el partido de ayer) y necesidad de hacer físico para preparar próximos partidos.*

*b) No se explica la situación. Los no titulares saben que los titulares tienen un entrenamiento más suave el día siguiente.*

*c) No hace falta explicar a no ser que alguien pregunte motivos o se queje .*



## 2. PROGRAMAS MOTIVACIONALES



## 2. PROGRAMAS MOTIVACIONALES

Un programa motivacional es una herramienta donde se pone de manifiesto todo visto en relación al refuerzo y castigo

Es continuo en el tiempo, persiguiendo la modificación de conducta en el medio largo plazo.

Se puede establecer programas motivacionales a lo largo de 1 entrenamiento, mes, temporada o carrera deportiva.

### ***Programas economía de fichas:***

Es una herramienta que premia con puntos las conductas deseadas realizadas

Los puntos se podrán canjear por premios establecidos previamente.

Se busca reforzar la alta frecuencia de conductas deseables

Han de estar consensuadas de antemano. El jugador ha de saber que se le está pidiendo y qué recompensa tendrá.

Exige una capacidad de observación y/o de registro alta.





## 2. PROGRAMAS MOTIVACIONALES

### Ejemplos:

Si queremos reforzar la conducta del pase a primer toque:

Partidillo de entrenamiento: Contar el pase a primer toque de cada miembro del equipo.

El equipo que antes llegue a 100 tendrá un premio (Actividad, se libran de guardar el material)

Ha de contarse en voz alta por medio del entrenador o jugadores.



## 2. PROGRAMAS MOTIVACIONALES

Se puede complicar haciendo observaciones de conducta más ajenas al juego. Por ejemplo, si queremos reforzar la unión del equipo, en un entrenamiento, puntuar los siguiente actos:

- Aplaudir o felicitar a un compañero por una buena acción: 1 punto
  - Chocar la mano con un compañero en señal de afecto/felicitación: 2 puntos
  - Animar a un compañero cuando comete un fallo: 3 puntos
  - Abrazar, mano en hombro a compañero cuando marca gol o hace una buena jugada: 4 puntos
- Dependiendo del número o tipo de conductas, tendría que dividirse jugadores a observar: Ej: Capitanes, defensa, medios...
- Hacer la observación por medio del psicólogo para evitar distracciones del entrenador
- Establecer la recompensa a largo plazo: Se obtendrá más participación en las decisiones en función de los puntos que se tengan a final de mes...

| Jugador a evaluar/Equipo | Conducta deseable a evaluar | Puntuación | Recompensa |
|--------------------------|-----------------------------|------------|------------|
|                          |                             |            |            |
|                          |                             |            |            |
|                          |                             |            |            |



## 2. PROGRAMAS MOTIVACIONALES

### ***Programa de Coste de Respuesta:***

Se puede clasificar como un programa de castigo para evitar conductas no deseadas.

Es un ejemplo al carnet de conducir por puntos que se tiene en algunos países. Se empieza teniendo un crédito de puntos y por cada infracción que se comete, se resta puntos. En el momento que se llega a cero se retira la licencia de conducir teniendo que volver a la autoescuela.

Es un programa efectivo para el fútbol base, pero también eficaz en categorías senior

Ejemplos de conductas no deseadas, dependiendo de categoría y niveles pueden ser más acordes o menos: Impuntualidad, ausencia no justificada, protestas arbitrales, peleas con compañeros, enfrentamiento con la grada, críticas públicas al propio equipo, comportamientos racistas o sexistas...



## 2. PROGRAMAS MOTIVACIONALES

Es necesario que se conozcan los puntos a perder por cada conducta y las consecuencias por perder todos los puntos.

Conviene hacer el seguimiento y recordar los puntos que conserva cada jugador.

Se pueden introducir puntos extras por conductas deseadas

| CRÉDITO INICIAL | CONDUCTA A EVITAR | PUNTOS PERDIDOS | CONSECUENCIAS DE PÉRDIDA DE TOTALIDAD DE PUNTOS |
|-----------------|-------------------|-----------------|-------------------------------------------------|
|                 |                   |                 |                                                 |
|                 |                   |                 |                                                 |
|                 |                   |                 |                                                 |
|                 |                   |                 |                                                 |
|                 |                   |                 |                                                 |



## 2. PROGRAMAS MOTIVACIONALES

### ***Incentivos:***

En el anterior programa de economía de fichas y en muchos de los casos propuestos, la parte de recompensa, actuará como INCENTIVO

Un incentivo se diferencia de una recompensa en que sirve para provocar la conducta deseada. La recompensa se da a posteriori, mientras que el incentivo se ha planteado antes de la realización de la conducta.

LA diferencia por tanto está en la línea de tiempo



## 2. PROGRAMAS MOTIVACIONALES

Los incentivos tendrán la misma clasificación que las recompensas. Social, material, actividad, participación.

Los incentivos tienen que ser algo más poderosos que las recompensas para ser efectivas, ya que suelen ir asociados a conductas objetivo más retadoras en el futuro

Ej: Una palmada o una felicitación del entrenador es útil una vez realizada una conducta diaria, pero no como incentivo por la consecución de un gran triunfo. En ese caso, útil puede ser “ Si ganamos es probable que el entrenador del primer equipo/presidente del club/alcalde... baje a felicitarnos”

El incentivo tiene la función de:

- Motivar al jugador a ser lo más productivo y competitivo posible.
- Añadir un elemento extra de motivación
- Ayudar a enfocar al jugador, entrenador a objetivos específicos
- En clubes profesionales, el incentivo económico o primas como parte variable del salario ayuda a sanear la tesorería del club disminuyendo gastos fijos.
- Ayudan a la cohesión grupal cuando los objetivos son grupales.



### 3. PROGRAMAS DE REFUERZO



### 3. PROGRAMAS DE REFUERZO

Los programas de refuerzo no se basan en los refuerzos a dar, sino en la administración de los refuerzos.

Pueden ser:

#### ***Programas de Refuerzo Continuo:***

- Se trata de reforzar siempre que ocurre la conducta deseada.
- Es muy efectivo en los inicios de un aprendizaje y en etapas formativas
- La conducta suele desaparecer cuando desaparece el reforzador.
- Mejor no dar reforzadores materiales, sino sociales
- Lo ideal es ir retirando poco a poco el reforzador para afianzar la conducta.

Ej: Niño ayudando a guardar el material. Se le refuerza con un caramelo/dulce cada vez que lo hace. En el momento que dejes de dárselo habrá muchas probabilidades de que ya no lo haga

Lo ideal es reforzar con palabras de ánimo y agradecimiento “Gracias campeón”, “Estás en todo” e ir retirándolas poco a poco. Al final, ayudar a tener ordenado el material debe ser responsabilidad de todos.





### 3. PROGRAMAS DE REFUERZO

#### ***Programas de Refuerzo Variable:***

El refuerzo se hace solo unas veces.

Es más eficaz que el Refuerzo continuo.

Hay diferentes variantes:

- Programas de Razón Fija:

Se refuerza una conducta después de que se repita un número de veces.

Un programa de refuerzo continuo es igual pero con la razón 1

Por lo general se produce una pausa después del reforzador

Ej: Cada 3 veces que se abre el balón a las bandas , el entrenador refuerza con aplausos y felicitaciones

| APERTURA A BANDAS |   |    |   |   |    |   |   |    |    |
|-------------------|---|----|---|---|----|---|---|----|----|
| 1                 | 2 | 3  | 4 | 5 | 6  | 7 | 8 | 9  | 10 |
|                   |   | RF |   |   | RF |   |   | RF |    |



### 3. PROGRAMAS DE REFUERZO

- Programas de Razón Variable:

Se refuerza la conducta de manera aleatoria.

La ventaja principal respecto a un programa de Razón Fija es que se mantiene la respuesta de manera sostenida

No se suele hacer pausa después del refuerzo

Es el mismo programa de refuerzo que siguen las máquinas tragaperras, no se sabe cuando tocará el premio

Se suele conseguir una conducta más constante

Ej Animar y reconocer el esfuerzo si el delantero cuando presiona la salida del balón.

| PRESIÓN SALIDA DE BALÓN |   |    |   |   |   |    |   |
|-------------------------|---|----|---|---|---|----|---|
| 1                       | 2 | 3  | 4 | 5 | 6 | 7  | 8 |
| RF                      |   | RF |   |   |   | RF |   |



### 3. PROGRAMAS DE REFUERZO

- Intervalo fijo:

El refuerzo se produce cuando transcurre una determinada cantidad de tiempo, no de producción de conducta

Una vez que se administra el refuerzo, la tasa de respuesta tiene a ser baja

La cantidad de respuestas global es moderada

Ej: Carrera continua a mitad de entrenamiento. Se refuerza con pausa para beber agua a los 5 minutos

|         |       |
|---------|-------|
|         | 5 min |
| Carrera | RF    |
| Carrera | RF    |
| Carrera | RF    |
| Carrera | RF    |

- Intervalo Variable

Se refuerza después de un tiempo aleatorio, unas veces será cada cinco minutos, luego 30 etc

Produce una tasa de respuesta constante pero moderada

Puede ser un reforzador de un entrenador con la palabra “Muy bien, peleamos fuerte”

Será más efectivo si lo dice al minuto 1 del partido, luego a la media hora y casi a finalizar el partido

|         | Minuto 1 | Minuto 30 | Minuto 50 | Minuto 85 |
|---------|----------|-----------|-----------|-----------|
| PARTIDO | RF       |           |           |           |
| PARTIDO |          | RF        |           |           |
| PARTIDO |          |           | RF        |           |
| PARTIDO |          |           |           | RF        |



## 4. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS



## 4. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Independientemente del nivel en el que nos encontremos, se ha de plantear una serie de objetivos a los jugadores

Han de ser apropiados a cada deportistas, dependiendo su edad, características personales o motivaciones.

Beneficios de un correcto planteamiento de objetivos:

- Técnica muy eficaz para mejorar el rendimiento
- Mejoran la concentración. La atención se dirige hacia donde queremos que se dirija
- Objetivos grupales ayudan a crear equipo y unión. Ej: Jugadores de equipos rivales, luchan por un objetivo común cuando se juntan en la selección autonómica o nacional
- La motivación crece al establecer un reto personal o grupal.



## 4. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

### ***Objetivos de resultado VS objetivos de rendimiento***

#### Objetivos de resultado:

- Lo importante es el resultado final
- No importa la manera de conseguirlo.
- Se ve afectado tanto por factores internos (esfuerzo personal, seguimiento de táctica, capacidad de concentración...) como por factores externos (equipo rival, decisión arbitral, lesiones graves...)
- Puede producir más estrés.

#### Objetivos de rendimiento:

- En función de los planes de actuación
- Casi en su totalidad dependen del sujeto
- La realización de objetivos de rendimiento ayudará a conseguir los objetivos de resultado
- Son más fáciles de corregir en caso que no se cumplan.

Ejemplos:

| OBJETIVOS DE RESULTADO                      | OBJETIVOS DE RENDIMIENTO                                             |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Ganar el partido                            | Colgar balones al área                                               |
| Quedar en "X" posición                      | Estar encima del mediocentro                                         |
| En un partido, dar más de 20 pases seguidos | Practicar la respiración diafragmática después de los entrenamientos |
| Provocar expulsiones del contrario          | Acatar decisiones arbitrales                                         |
|                                             |                                                                      |



## 4. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Siempre han de primar más los objetivos de rendimiento que los de resultado.

Es importante trasladar siempre objetivos de resultado a objetivos de rendimiento.

En fútbol base no es recomendable el establecimiento de objetivos de resultado, ha de prevalecer la formación.

### ***Objetivos vagos VS Objetivos específicos***

Un objetivo general ha de ser dividido en objetivos específicos.

Normalmente no es necesario dar un objetivo vago o general. “Concéntrate” “ Hazlo lo mejor posible”, “Chuta bien”...

Los objetivos o reglas específicas son las que se dan en los periodos formativos. Conviene corregir esos aspectos cada x tiempo.



## 4. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

| Objetivo vago                                                                                            | Objetivo Específico                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Concéntrate sobre todo al principio del partido y al tirar las faltas. No puedes perder la concentración | Antes del partido, respira hondo.<br>Abstráete de todo lo que te rodea y piensa en el partido.<br>Visualiza acciones defensivas y de ataque que vas a desempeñar. En la visualización ha de aparecer el estado del campo, los sonidos ambiente, los contrarios a los que te vas a enfrentar...<br>Repítete las instrucciones mentales para darte confianza.<br>...<br>A tirar una faltas:<br>Respira hondo.<br>Mira la portería y elige el sitio donde quieres poner la pelota.<br>Observa la barrera<br>Fíjate en el balón durante 3 segundos y visualiza el tiro previamente al lanzamiento: Postura correcta, donde vas a colocar el pie, fuerza a dar al balón.<br>Un segundo después de que pite el árbitro, empieza la carrera hacia el disparo |

Para que el objetivo sea más específico y eficaz, conviene dividirlo en fases

Es conveniente establecer plazos de consecución de los objetivos y los subobjetivos en los que los hemos dividido

Profundizaremos más en Curso de “Habilidades para Gestión de Equipos”

En el ejemplo, las técnicas de Respiración, visualización se explicarán mejor en curso de “Gestión de Emociones”





## 4. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

|                            |                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| FASE                       | EJEMPLO                                                                                                                                                                                                                |
| OBJETIVOS                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Respiración diafragmática</li> <li>2. Visualización</li> <li>3. Ganar confianza</li> </ol>                                                                                   |
| PLAZOS                     | <p>En una semana dominar al respiración diafragmática</p> <p>En dos semanas dominar también técnica de visualización</p> <p>En 3 semanas técnicas de verbalizaciones para mejorar confianza</p>                        |
| EVALUACIÓN INICIAL         | <p>Elementos achacables a la falta de concentración:<br/> Llegar tarde a un balón.<br/> Protestas arbitrales<br/> Perder de vista a un atacante</p> <p>Propia valoración del jugador a la finalización del partido</p> |
| ADQUISICIÓN/ ENTRENAMIENTO | <p>Explicación verbal de las técnicas: Ventajas y ejemplos.</p> <p>Práctica en los entrenamientos.</p> <p>Hoja de <u>autoregistros</u></p> <p>Creación de listado de <u>autoinstrucciones</u></p> <p>...</p>           |
| EVALUACIÓN                 | Diferencia entre evaluación inicial                                                                                                                                                                                    |



## 4. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

### - CASOS PRÁCTICOS-

#### **Caso 5:**

Un delantero de un equipo senior pasa por una mala racha. El entrenador le da la siguiente instrucción: “No te preocupes, sigue trabajando como hasta ahora y los goles llegarán.” ¿Cómo te parece esta instrucción?

- a) Mala, no le dice lo que tiene que hacer.
- b) Buena, el delantero ya sabe lo que tiene que hacer para hacer gol. El objetivo es no presionarle con objetivos de resultado.
- c) Mala, ya que no le ha puesto un objetivo específico: Es suficiente con que marques un gol en alguno de los 4 partidos que quedan.

## 4. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

### - CASOS PRÁCTICOS-

#### **Caso 6:**

El entrenador de un equipo profesional está explicando una estrategia a balón parado, donde los jugadores se tienen que colocar en una determinada posición, y luego iniciar los desmarques en un orden establecido. Ensayan la jugada hasta que 10 veces y decide emplear un reforzamiento de razón variable. Para ello anima a los jugadores con la expresión “Genial, bien hecho” la segunda vez que hacen algo bien, la séptima y la novena.

- a) Es una buena elección. Es un equipo profesional y así conseguirá una conducta más constante.
- b) Elegiría la opción de razón continua, ya que se está aprendiendo una nueva estrategia y hay que reforzar en todo momento.
- c) Elegiría una razón continua las primeras veces y luego cambiaría.