

Intervención psicológica en natación adaptada desde la perspectiva del coaching motivacional

Psychological intervention in swimming adapted from the coaching motivational perspective

Fecha de recepción: 06/10/2016

Fecha de aceptación: 10/10/2016

David Peris Delcampo

Asociación de Psicología de l'Esport de la Comunitat Valenciana (APECVVA)

Violeta Expósito Boix

Línea de Motivación, Actividad Física y Salud. Universitat de València

Enrique Cantón Chirivella

Departamento de Psicología Básica. Universitat de València

resumen/abstract:

Este trabajo muestra la intervención psicológica realizada con una mujer deportista de 19 años que presenta una discapacidad física y cuyo objetivo principal es el de acabar una travesía a nado en mar abierto. Para ayudarla en el logro de su meta, se realizan siete sesiones con una frecuencia de una vez a la semana tomando como punto de partida el modelo de coaching motivacional "La Jirafa de Cantón", donde el psicólogo genera un entorno facilitador para que el cliente descubra y encuentre sus propias soluciones. En cuanto a la evaluación de su eficacia, se utiliza un diseño test-retest con los siguientes instrumentos: "Escala de Autoestima" de Rosenberg (1965), "Escala de Bienestar Psicológico" de Ryff (en la adaptación española de Díaz et. Al., 2006) y "Escala de Autoeficacia General" de Bassler y Schwarzer (1996). En líneas generales, los resultados muestran una mejora en las variables psicológicas de autoestima general, autoeficacia, percepción de control y bienestar asociado al progreso en objetivos

This work shows the psychological intervention with a 19 year old sportswoman who has a physical disability and whose main objective is the ending a journey to swim in the open sea. To assist it in achieving its goal, held seven sessions with a frequency of once a week taking as starting point the model of coaching motivational "The Giraffe of Canton", where the psychologist creates an enabling environment for the client discover and find their own solutions. For the evaluation of its effectiveness, is used test-retest design with the following instruments: "Scale of self-esteem" Rosenberg (1965), "Scale of psychological well-being" Ryff (in the Spanish adaptation of Diaz et. al, 2006) and "Scale of General self-efficacy" of Bassler and Schwarzer (1996). In general, the results show an improvement in the psychological variables of general self-esteem, self-efficacy, control perception and well-being associated with progress in objectives.

palabras clave/keywords:

intervención psicológica, coaching, motivación, natación, discapacidad
psychological intervention, coaching, motivation, swimming, disability

Introducción

La psicología positiva (Seligman, 2002; Seligman y Csikszantmihalyi, 2000) es un clásico enfoque dentro de la Psicología cada vez más utilizada por profesionales del área para optimizar el funcionamiento de sus clientes. Pretende fundamentalmente que la persona ponga en marcha sus propios recursos para lograr uno o varios objetivos, tanto personales como profesionales, con el objetivo de mejorar su rendimiento y la calidad de vida, contribuyendo, además, a prevenir la aparición de malestar psicológico y otros problemas mentales (Vera, 2006).

El coaching es un proceso psicológico en el que un experto en coaching (coloquialmente llamado *coach*) crea un entorno facilitador para que el cliente o *coachee* alcance sus objetivos mediante sus propios recursos (Peris Delcampo, 2011a, 2012; Whitmore, 2007). Es más, para aplicar correctamente el “enfoque coaching” es necesario, por una parte, que el profesional sepa cómo generar ese entorno facilitador y por otra ser competente respecto al qué se trabaja en el proceso de coaching (Cantón 2014b; Caperán y Peris 2014).

De esta forma, es necesario por un lado que el “coach” o experto en coaching tenga las habilidades necesarias para generar un proceso de coaching, ofreciendo preguntas en lugar de respuestas, buscando soluciones en lugar de centrarse en los problemas, adaptándose al *coachee*, entre otras estrategias (Buceta 2016; Peris Delcampo 2011b, 2011c, 2012, 2014) y también que sepa manejar adecuadamente aquellos aspectos que se trabajan en el proceso. Es decir, el coaching es una manera de aplicar el enfoque de la psicología positiva con unas condiciones determinadas (Cantón 2013, 2014b; Grant y Cavanagh, 2007).

En el caso que nos ocupa en este artículo, y referente a procesos motivacionales, es necesario además que se definan adecuadamente qué aspectos influyen en la motivación y cómo actuar de manera eficiente, en la línea de lo señalado por Cantón (1999).

La aplicación de modelos psicológicos desde el “enfoque” coaching es un reto de los psicólogos y otros técnicos desde sus competencias profesionales que pretenden potenciar el rendimiento humano facilitando las condiciones para que el sujeto objeto de análisis (cliente o *coachee*) encuentre por sí mismo sus mejores soluciones para la consecución de objetivos (Peris Delcampo, 2014).

Fruto de esta necesidad y con motivo de crear una propuesta de trabajo motivacional aplicada y útil, se creó el modelo “La Jirafa de Cantón” (Cantón, 2013, 2014a) con características formales (sencillo, claro, visual, fácil de recordar...) como conceptuales, sustentándose en las teorías de la Motivación de Logro (McClelland, 1989), el modelo de Autoeficacia (Bandura, 1977, 1982, 1987; White 1959), la teoría de la Fuerza Motivacional o modelo de “Expectativas x Valor” (Atkinson, 1957, 1983; Tolman, 1955), y la Teoría de Metas (Deci y Ryan, 1985; Dweck, 1991; Ford, 1992; Locke, 1968; Locke y Latham, 1990; Tolman, 1955), todos ellos como parte fundamentales de los aspectos básicos de las teorías motivacionales consolidadas en nuestra ciencia (Palmero, Fernández-Abascal, Martínez y Chóliz, 2001; Reeve, 2010).

El objetivo general del trabajo consistió en realizar una intervención psicológica a través de un diseño de caso único, utilizando el modelo “La Jirafa de Cantón” desde la perspectiva

del coaching motivacional. A continuación se desarrollan las partes del modelo, como los instrumentos, procedimiento y el desarrollo del proceso. Desde la perspectiva aplicada, se puede señalar que el objetivo era ayudar a la persona en la consecución de su meta (acabar una travesía a nado en mar abierto), interviniendo sobre los procesos motivacionales a través de una metodología no directiva (coaching).

Para la consecución de la meta de trabajo reseñada se establecieron una serie de objetivos específicos, que fueron los siguientes: identificar los componentes implicados en la motivación en este caso; detectar las fortalezas y carencias en los procesos motivacionales descritos en la introducción; fomentar la participación activa de la persona en su proceso de cambio y mejora mediante el compromiso en la realización de tareas relacionadas con el objetivo general; mediante el uso de preguntas, favorecer la reflexión sobre posibles estrategias para alcanzar la meta; y por último, evaluar la eficacia de la intervención aplicada en las variables autoestima, bienestar psicológico y autoeficacia, en las que se espera un incremento con respecto a la línea base (medida realizada antes de la intervención). La hipótesis derivada de estos objetivos era que se observarían mejoras significativas en la percepción subjetiva de confianza y claridad de meta, así como en las medidas psicométricas de autoestima, autoconfianza y bienestar evaluadas.

Método

El procedimiento utilizado en esta investigación es un diseño de caso único utilizando una medición test-retest (siguiendo las recomendaciones de Frías, Pascual y García, 1999) tras aplicar el modelo motivacional “La Jirafa de Cantón” desde el enfoque coaching. A continuación, se presentan las características del sujeto, una breve explicación del modelo así como el desarrollo del procedimiento y el análisis descriptivo de los datos de las sesiones.

Participante

La intervención se realizó con una mujer de diecinueve años que presentaba una discapacidad física y cuya meta principal era acabar una travesía a nado en mar abierto de setecientos cincuenta metros en el mes de Julio. Para ello, se estaba preparando físicamente, acudiendo a natación una vez a la semana desde hacía un año y al gimnasio dos veces a la semana desde hacía un año y tres meses. Indicó que no se sentía muy segura de poder conseguir lo que quería.

Procedimiento

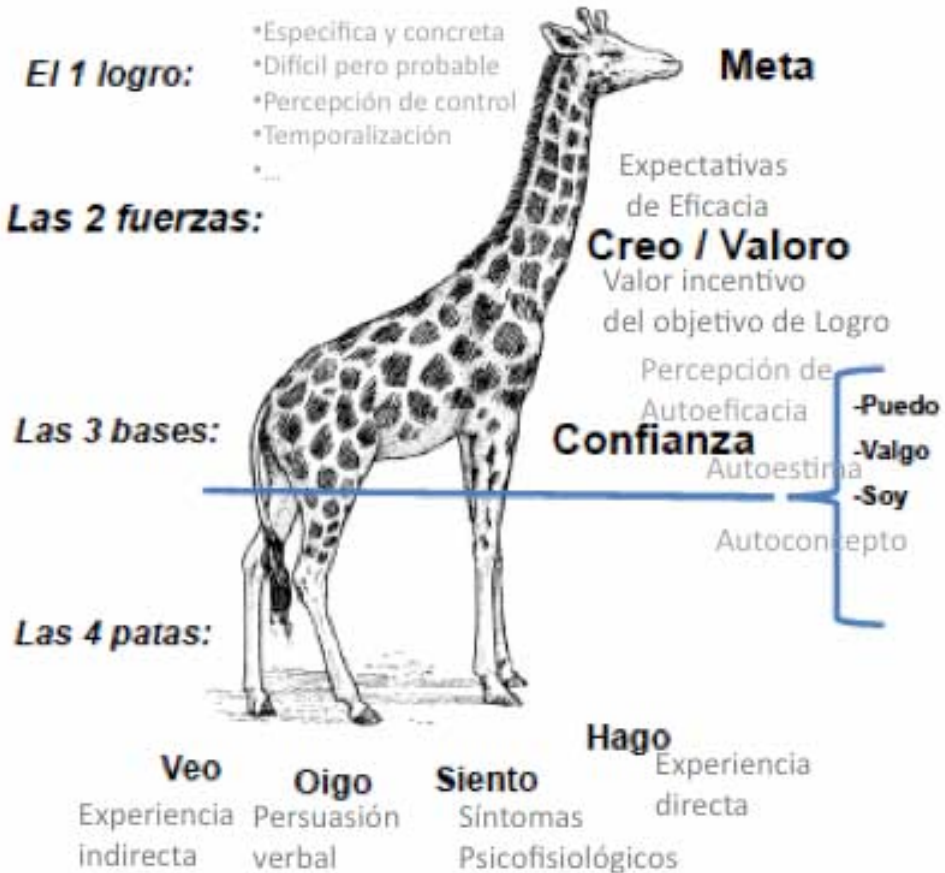
El procedimiento parte de la aplicación del modelo motivacional “La Jirafa de Cantón” (Cantón 2013, 2014a), utilizado como base para la intervención de este artículo, presenta cuatro partes bien diferenciadas que se describen brevemente a continuación:

- a) La “cabeza” que ejemplifica metafóricamente el logro u objetivo a la vista, definido adecuadamente en función de su especificidad, realismo, orientada a la tarea...
- b) El “cuello” o las dos fuerzas que nos proyectan: que refleja metafóricamente a las expectativas de eficacia y el valor o incentivo de logro (expectativa y valor).
- c) El “cuerpo” o las tres bases de la confianza: la percepción de autoeficacia (“puedo”), la autoestima (“valgo”) y el autoconcepto (“soy”).

d) Las cuatro “patas” de la base, que representan metafóricamente a la experiencia vicaria (“lo que veo”), la persuasión verbal (“lo que oigo”), los síntomas psicofisiológicos (“lo que siento”) y la experiencia directa (“lo que hago”).

Todos los aspectos contemplados en el modelo de trabajo motivacional se van desarrollando con el participante en una serie de sesiones, tal y como se describe en el apartado de análisis de datos.

Figura 1.- Modelo motivacional desde el enfoque coaching “La Jirafa de Cantón” (Cantón, 2013, 2014a).



Instrumentos

Se utilizó una metodología pretest-postest para poder observar los cambios debidos a la intervención y así determinar su eficacia. Para ello, se midieron las variables psicológicas de autoestima, bienestar psicológico y autoeficacia general a través de los tres cuestionarios que a continuación se indican.

Escala de Autoestima de Rosenberg (Rosenberg, 1965, en su adaptación española de Vázquez et al. 2004): mide la autoestima entendida como sentimientos de valor personal y respeto hacia uno mismo con una alta fiabilidad ($\alpha=.80$). Está compuesta por diez ítems, siendo los cinco primeros puntuados en una escala de 4 (“Muy de acuerdo”) a 1 (“Muy en desacuerdo”) mientras que del 6 al 10 se puntúan de 1 a 4.

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (en la adaptación española de Díaz et. al 2006): formada por 29 ítems medidos en una escala de seis puntos donde 1 es “completamente en desacuerdo” y 6 es “completamente de acuerdo” y se agrupan en seis dimensiones: (i) *Autoaceptación*, que hace referencia a que la persona tenga una actitud positiva hacia sí misma y sea consciente de sus propias limitaciones. Esta subescala tiene una fiabilidad de $\alpha=.84$; (ii) *Dominio del entorno*, que mide con una fiabilidad de $\alpha=.82$, la habilidad de crear entornos favorables para el cumplimiento de los objetivos personales, lo cual se asocia a una mayor percepción de control e influencia sobre el mundo que les rodea; (iii) *Relaciones positivas*, que se refiere a que la persona mantiene relaciones estables, maduras y de confianza con los otros. En esta subescala, se ha hallado una fiabilidad de $\alpha=.78$; (iv) *Propósito en la vida*, en que se mide el grado de claridad de las metas y objetivos vitales (fiabilidad de $\alpha=.71$); (v) *Crecimiento personal*, entendido como la capacidad de la persona para crear situaciones y condiciones que le permitan desarrollar su potencial (fiabilidad de $\alpha=.7$); y (vi) *Autonomía*, que evalúa (fiabilidad $\alpha=.7$) la capacidad de mantener la identidad individual en los contextos sociales donde se ve inmersa la persona.

Escala de Autoeficacia General (Bassler y Schwarzer, 1996; en su adaptación española de Sanjuán et al. 2000): en la que se incluyen diez ítems sobre la percepción estable de competencia personal para manejar con éxito situaciones estresantes, los cuales se valoran en función de una escala Likert de cuatro puntos, siendo 1 (“Poco de acuerdo”) y 4 (“Muy de acuerdo”). Además, muestra una fiabilidad entre $\alpha=.79$ y $\alpha=.93$ según las investigaciones que se consulten.

Análisis de datos

Se realizaron **siete** sesiones con la persona descrita anteriormente, comenzando el día 24 de marzo y acabando el 6 de mayo, las cuales se dividen en dos bloques: identificación (1ª y 2ª sesión) y trabajo de cambio (de la 3ª a la 7ª sesión). Antes de iniciar la primera sesión propiamente dicha, se procedió a que contestara los cuestionarios tomando como referencia su objetivo.

Para facilitar la comprensión de este apartado, se presenta una tabla resumen (Tabla 1) con los objetivos y contenido de las sesiones que después se explicarán más detalladamente.

En la **primera sesión** (24 de mayo) se realizó una entrevista semiestructurada con el objetivo de identificar las partes del modelo “La Jirafa de Cantón” correspondientes a la cabeza (meta), el cuello (las fuerzas) y el cuerpo (confianza), la cual finalizó con el pase de los tres cuestionarios especificados en el apartado de evaluación.

Con respecto a la meta, se vio que cumplía los requisitos básicos necesarios para encajar con una motivación adecuada, destacando el alto grado de compromiso con su consecución

Tabla 1.- Descripción-resumen de las sesiones realizadas.

| Número y tipo sesión | Fecha | Objetivos sesión | Desarrollo |
|----------------------|-------------|--|--|
| 1 IDENTIFICACIÓN | 24 de Marzo | - Identificación componentes motivación - Detección fortalezas y carencias | 1) Se identificó la cabeza, cuello y cuerpo, las cuales estaban bien, excepto el cuello (expectativas de eficacia) 2) Se detectaron fortalezas (alto nivel de compromiso y apoyo social) 3) Pase cuestionarios |
| 2 IDENTIFICACIÓN | 2 de Abril | - Identificación componentes motivación - Detección fortalezas y carencias | 1) Se identificaron las cuatro patas 2) Se detectó una carencia en la pata "veo" (falta buscar información sobre posibles estrategias) y el resto estaban bien |
| 3 TRABAJO | 14 de Abril | - Fomentar participación activa y reflexión - Consensuar tareas y actividades para lograr la meta | 1) Se acuerda realizar simulacros de competición en piscina 2) Se acuerda que la persona indague sobre experiencias similares a su meta y estrategias usadas |
| 4 TRABAJO | 24 de Abril | - Comprobación tareas - Acordar nuevas actividades - Fomentar participación activa y reflexión | 1) Los simulacros en piscina no han sido eficaces, por lo que se propone realizarlos en el mar 2) Ha interiorizado las estrategias que indagó, resultándole muy útiles 3) Se ha comprometido a investigar sobre técnicas de relajación |
| 5 TRABAJO | 28 de Abril | - Comprobación tareas - Acordar nuevas actividades - Fomentar participación activa y reflexión | 1) Le ha sido útil la relajación, en concreto, una versión abreviada de la misma para reducir los nervios antes de su 1ª competición |
| 6 TRABAJO | 29 de Abril | - Comprobación tareas - Acordar nuevas actividades - Fomentar participación activa y reflexión | 1) La persona aplicó las nuevas estrategias investigadas a su 1ª competición, lo que tuvo un efecto positivo |
| 7 TRABAJO | 6 de Mayo | - Comprobación tareas - Evaluar la eficacia de la intervención aplicada | 1) La actividad acordada (simulacros en el mar) no se pudo realizar por falta de tiempo 2) Se preguntó a la persona sobre su percepción subjetiva de la utilidad de la intervención 3) Pase cuestionarios |

y el alto nivel de apoyo social que posee, especialmente de su entrenador, familiares, allegados y amigos, los cuales “siempre la están apoyando y a cada persona que le cuenta la meta le parece muy buena idea y, además, le dicen que lo puede hacer”. También se destaca la planificación de la meta, ya que la persona realiza rutinas y entrenamientos específicos (normalmente exitosos) con la finalidad de optimizar su resistencia y conseguir terminar la travesía en el puerto, como puedan ser un calentamiento de cien metros, series cronometradas de cincuenta metros (con o sin progresión de velocidad) o treinta minutos nadando sin pararse para “ver la distancia que puede conseguir sin fatigarse en exceso”. Para esta persona, algunos de los entrenamientos le parecían más fáciles que otros, pero “se ha ido solucionando y ahora los entrenamientos son más equitativos en dificultad”.

En relación con las fuerzas impulsoras o motivadoras (cuello), la persona no tiene muy claras sus expectativas de eficacia, es decir, piensa que conseguir o no su meta dependerá mucho de su estado de ánimo los días previos a la travesía, ya que “su estado de ánimo influye mucho en su forma de nadar” y “se ve bien, se ve capaz de hacer la carrera, pero no sabe si conseguirá acabarla”. Además, la persona comentó que valora su meta un ocho o nueve sobre diez, ya que es una actividad que hace porque le gusta, es novedosa y conseguirla le reportaría superación, gratificación personal, ilusión, felicidad, pero “no le importa la opinión de los demás, fracasar o defraudarles, quiere conseguirla por ella, no por los demás”.

Por último, se identificó el cuerpo (confianza) que se basa en tres pilares. Con respecto al primero de ellos (“Puedo”), la persona cree que continuará intentando conseguir su meta a pesar de las dificultades, siempre y cuando no sean muy incapacitantes, se ve capaz de conseguir la meta porque es una persona constante, está entrenando y esforzándose mucho pero relata que “conseguirla depende mucho de los nervios, de la presión que tenga debido a que nunca ha nadado en el mar, de la gente que haya porque si hay muchas personas me distraigo fácilmente y pierdo la concentración”, tiene confianza para la consecución del objetivo debido, en gran parte, al apoyo que le proporciona la gente, lo cual provoca un aumento de confianza en ella misma.

En relación con el segundo pilar (“valgo”), se puede ver que la persona tiene una buena autoestima, ya que considera que vale para este reto, que se ve capaz de conseguirlo, aunque depende mucho de su estado de ánimo en el momento.

Respecto al autoconcepto (“soy”), considera que la principal cualidad que le facilita la consecución de la meta es la constancia y la principal que le dificulta son los nervios y la presión. Otras habilidades que ayudan a la persona son su pasión por el agua y su gusto por los entrenamientos que realiza, debido a que los considera como una forma de relajación. Por tanto, el autoconcepto de esta persona se resumiría diciendo que es “constante, cuando se propone una meta intenta conseguirla por todos los medios, es tímida pero abierta, autoexigente, le cuesta decidirse a hacer las cosas, le gusta la actividad porque así tiene menos tiempo para darle vueltas a las cosas”.

En la siguiente sesión, se continuará con la identificación de las partes del modelo para poder determinar los aspectos a trabajar en futuras sesiones.

En la **segunda sesión** (2 de abril), se identificó la última parte del modelo de la Jirafa de Cantón que corresponde a las cuatro patas (“veo”, “oigo”, “siento”, “hago”).

En primer lugar, a través de las preguntas realizadas durante la entrevista se puede ver que la pata referente al “veo” está bien debido a que recibe mucho apoyo social. Además, conoce a bastantes personas que han conseguido metas parecidas y tiene suficientes modelos de referencia, como amigos del gimnasio al que acude, que han participado en otras travesías, su familia como ejemplo de constancia y esfuerzo, y sus entrenadores como modelo a seguir de técnicas de natación dentro de sus posibilidades. Por otro lado, ella relata que no se le ha ocurrido preguntar a personas de su entorno las estrategias que usaron para conseguir la meta y su experiencia personal, lo que sería un punto a trabajar en próximas sesiones.

Además, se observa que la pata “oigo” está bastante fuerte porque su familia y amigos sienten emoción cada vez que la persona les cuenta su meta, por tanto, le envían mensajes positivos como “seguro que lo vas a conseguir, ya que estás entrenándote y esforzándote mucho”. Asimismo, su entorno cercano (familias, amigos, entrenadores...) piensa que es capaz de conseguir su meta más que ella misma, lo cual le ayuda a aumentar su percepción de eficacia. Con respecto a los mensajes internos que utiliza la persona siempre son positivos (“lo puedes conseguir”, “disfruta de la experiencia”, “no importa en el puesto que quedes, lo importante es conseguir acabarla”).

En cuanto a la pata “siento” muestra buena fortaleza, puesto que la persona considera el objetivo como algo personal que le haría sentirse plena, realizada como persona y una forma de demostrar su valía a la gente que cree en ella. Además, quiere luchar por conseguirlo, aunque siente un poco de ansiedad que, según ella, irá aumentando en el momento de realizar la travesía.

Hasta ahora, no ha encontrado ninguna dificultad importante que le impida conseguir su meta, excepto que ha tenido que cambiar radicalmente su técnica de nado, pero esto no le ha desmotivado, al contrario, le ha impulsado a luchar por su objetivo.

Por otro lado, está disfrutando con el proceso de entrenamiento que le permitirá la consecución de su meta debido a que “le encanta nadar, hace mucho que no lo hacía, le relaja y le hace sentir bien”.

En la última pata (“hago”) también se observa buena fortaleza porque la persona cree que ha hecho todo lo posible para la consecución de su meta como, por ejemplo, entrenamientos graduados en dificultad (de menor a mayor) pero cree que podría mejorar su técnica de brazada y su resistencia debajo del agua sin respirar.

Aunque no se haya planteado objetivos relacionados con la natación, ha cumplido exitosamente otras metas deportivas como la Media Maratón de Canals con una distancia de 22 kilómetros compartidos con una amiga, es decir, en total realizó 11 kilómetros, y la Maratón de Valencia de 42 kilómetros de distancia.

Durante la **tercera sesión**, realizada el día 14 de abril, la persona pensó proponerle a su entrenador la posibilidad de realizar simulacros de competición con más gente en las piscinas del club donde entrena para ir controlando su ansiedad y viendo la forma en que le afecta

la presencia de más personas nadando junto a ella, ya que hasta ahora nadaba sola por su respectiva calle pero en la travesía no será así. Aparte de esto, va a buscar información sobre experiencias de otras personas que consiguieron su meta e investigar sobre las estrategias que utilizaron para la próxima sesión, debido a que es una carencia referente a la pata del “veo” que necesita suplirse.

Por otro lado, cabe comentar que la última distancia que consiguió nadar la persona sin fatigarse fue de 425 metros en treinta minutos sin parar y, en su último entrenamiento, practicó la técnica de nado y la velocidad con resultados positivos (“veo que he mejorado, aunque todavía me falta un poco de impulso y automatizar los movimientos pero eso se mejora con la práctica”).

La **cuarta sesión** (24 de abril) se dedicó a revisar las tareas propuestas en la sesión anterior, las cuales consistían en buscar información sobre personas que hayan conseguido la meta, además de evaluar la eficacia de los simulacros de competición propuestos en la tercera sesión.

De la información recopilada sobre sus experiencias indirectas (1ª tarea), la persona manifiesta que “le han sido de ayuda y le han dado ideas para poder lograr acabar la travesía” y, en concreto, ha integrado en sus entrenamientos diversas estrategias, como conseguir nadar hasta cierto punto, parar y luego seguir, nadar sin parar con resistencia progresiva hasta llegar al máximo de su resistencia (practicar resistencia) para aguantar la fatiga y evitar pararse en mitad de la carrera.

En relación a la eficacia de los simulacros realizados en la piscina (2ª tarea), la persona ha relatado que no le han servido de ayuda porque “no es lo mismo nadar en la piscina que en el mar, son ambientes distintos” y “me chocaba con varias personas que entrenaban en la misma calle que yo, esto me ponía más nerviosa y provocaba que nadara mal”. Además, piensa que en el mar será distinto y todo esto no le ocurrirá, por tanto, se acordó realizar un simulacro de competición con personas nadando a su alrededor en el mar para ver la manera en que se desenvuelve en estas condiciones, debido a que nunca ha hecho natación en este ambiente.

Con respecto a su rutina de entrenamientos, hay que destacar que en el último que realizó se sintió decepcionada, debido a que lo que se practicaba en ese entrenamiento, que eran principalmente las salidas, no le salieron como ella esperaba, pero piensa que esto no supone un impedimento ni afecta negativamente a su motivación para conseguir la meta, ya que en la competición puede elegir la forma de salida que prefiera.

Por otro lado, la persona se ha comprometido a buscar información sobre técnicas de relajación que puedan ayudar a aminorar sus posibles nervios antes de la carrera por medio de diversas fuentes (Internet, familia, amigos...).

Durante la **quinta sesión** (28 de abril) la persona presentó la información sobre técnicas de relajación que había buscado, diciendo que ella practicaba habitualmente alguna de ellas en situaciones de nerviosismo, como pueda ser tumbarse en la cama, cerrar los ojos, respirar hondo, relajar el cuerpo y respirar diez veces. Sin embargo, la persona se dio cuenta de que

este proceso le llevaría mucho tiempo del que no disponía justo antes de la competición, así que propuso una forma de reducir esta rutina de relajación para adaptarla a las condiciones (tiempo, lugar...) donde tendría lugar, siendo la misma: cerrar ojos, respirar hondo y escuchar música.

Además, comentó que tiene ese domingo su primera competición de cincuenta metros en piscina que, aunque sea una distancia que ella domina bastante bien, cree que le servirá para mejorar su técnica y su velocidad, lo cual favorecerá su rendimiento en la travesía de julio. Esta competición le provoca un sentimiento de nerviosismo y está aplicando las técnicas de relajación habituales para ella con el fin de reducir esta sensación.

La **sexta sesión** fue realizada el día 29 de abril y la persona relató su experiencia en la competición del domingo, la cual no fue muy buena ni motivadora para ella, ya que llegó la última y fue más lenta que los demás competidores y que en los entrenamientos. Además, antes de la competición estaba bastante nerviosa, por eso se decía a sí misma que “lo importante era disfrutar”, “ya sé que no voy a ser la mejor” y aplicaba las técnicas de relajación adaptadas al tiempo que disponía, en consecuencia, se sentía más tranquila. Durante la carrera, al principio iba nadando bien, pero a mitad de la misma tragó agua, lo cual provocó que se desconcentrara y que fuera más lenta al final. Ella piensa que queda bastante tiempo para la travesía y que su rendimiento de cara a la misma irá mejorando a medida que vaya realizando más entrenamientos, en los que se intentará mejorar la técnica, resistencia y velocidad de nado.

Por otro lado, comentó que se sintió decepcionada al finalizar la carrera porque, a pesar de que su técnica de nado fue buena, “pensaba que lo podía haber hecho mejor dentro de mis posibilidades” y, además “no cumplí mi objetivo, que era disfrutar de la experiencia, aunque el ambiente y el lugar donde se realizó la competición me gustaron”. Pero, aunque esto haya reducido su ilusión por la travesía, no va a dejar de hacerla ni “abandonar ante la primera dificultad” sino que, gracias al apoyo que recibe de su entorno y de su compromiso, puede superar este obstáculo y seguir en la dirección adecuada para la consecución de su meta.

A lo largo de la **séptima** y última **sesión** (6 de mayo), la persona comunicó que no pudo realizar los simulacros en el mar debido a la falta de tiempo por la proximidad de la época de exámenes, pero ha manifestado que se comprometerá a hacerlos antes del mes en el que participe en la travesía, ya que piensa que le van a servir de mucha ayuda porque cree que la principal dificultad en la consecución de su objetivo puede estar en la falta de experiencia de nadar en el mar, ya que no está acostumbrada a hacerlo.

Además, ha relatado el último entrenamiento que ha realizado antes de esta sesión, en el cual hizo un calentamiento de nado de cien metros y tres series de doscientos metros con un minuto de descanso entre cada una de ellas, sin prácticamente síntomas de fatiga. La persona disfrutó de este entrenamiento y, al acabar de realizarlo, “se sintió bien y más motivada, ya que veía que tenía resistencia suficiente, aunque hubiera algunas carencias que se deben mejorar”.

También, se le preguntó a la persona si le había sido de utilidad de las sesiones de coaching motivacional a lo cual contestó que “la experiencia le había gustado y servido para ser más

consciente de su objetivo, es decir, le ha hecho reflexionar sobre sus puntos fuertes y sus carencias para poder mejorarlas a través de los entrenamientos”. Por otro lado, siente incertidumbre sobre si será capaz de conseguir su meta, pero se siente más segura de ello con respecto al inicio del coaching. Además, no tuvo ningún problema a la hora de realizar las tareas que se acordaban (exceptuando los simulacros en el mar) y le sirvieron para aumentar su motivación.

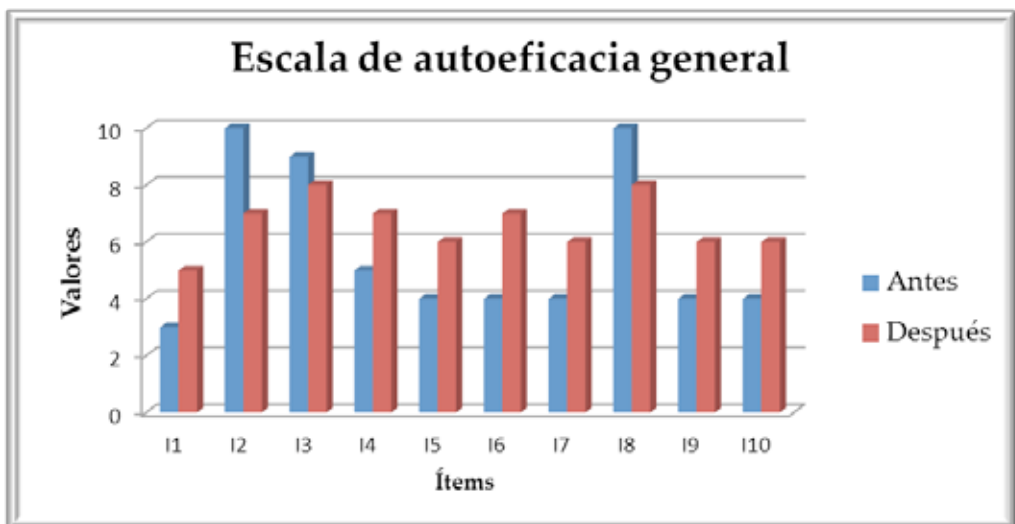
Tras haber realizado la competición del domingo 26 de abril, es más realista en relación con su percepción de posibilidad de logro de su meta porque tiene una prueba de referencia que le sirvió para ver de forma aplicada sus cualidades y carencias.

Finalmente, se administraron los cuestionarios empleados en la evaluación previa para comparar los resultados con los obtenidos en la primera sesión.

Resultados

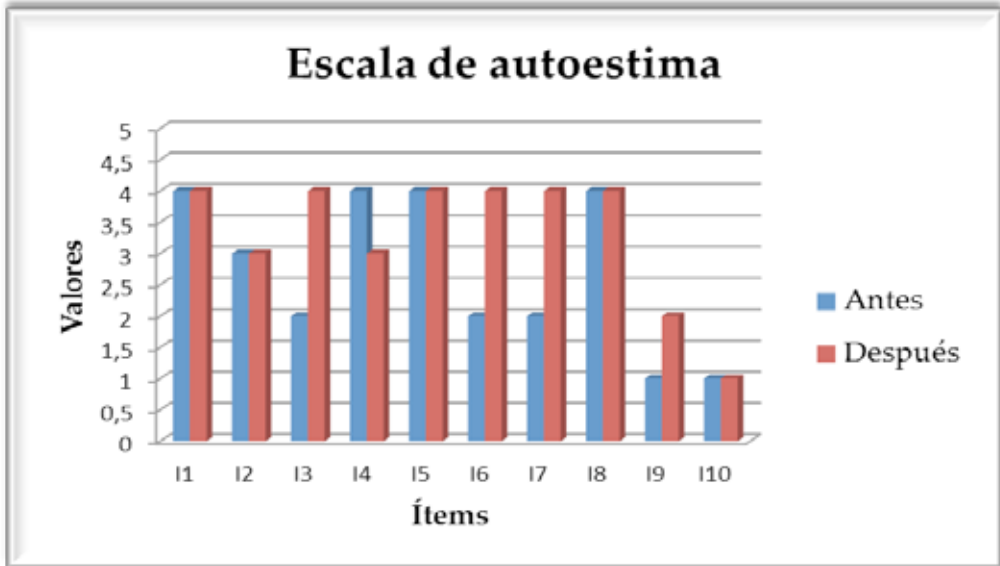
Tras la explicación de la intervención en sí misma, se presentan visualmente y descriptivamente los resultados obtenidos en los cuestionarios administrados en la primera y última sesión a través de tres gráficas, las cuales ayudarán a comprender las puntuaciones obtenidas por la persona pre y post de la aplicación de este modelo de coaching motivacional. También proporcionarán una información valiosa sobre si la intervención ha producido cambios en la autoeficacia, bienestar psicológico y/o autoestima o, por el contrario, no ha funcionado bien y las puntuaciones se mantienen prácticamente iguales tras su aplicación.

Figura 2.- Resultados en la escala de autoeficacia general



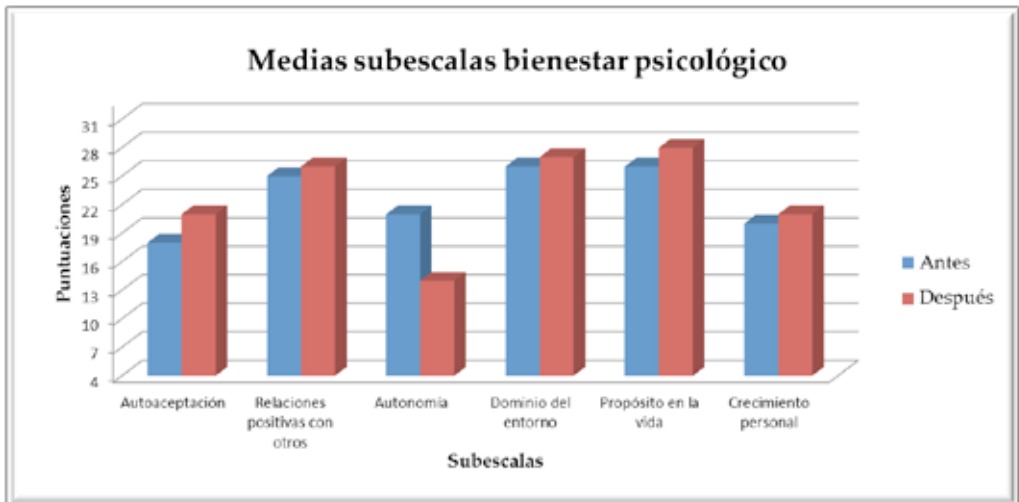
Como se puede observar en esta figura, hay un aumento después de la intervención en la mayoría de los ítems que componen esta escala, exceptuando el 2 y 8 que han puntuado más bajo en el retest.

Figura 3.- Resultados en la escala de autoestima



Como se puede ver, hay ítems que puntuaron más bajo como el 4 o no obtuvieron diferencias como el 1, 5, 8 y 10 después de las sesiones realizadas. A pesar de ello, se puede apreciar un aumento general en el nivel de autoestima posterior a la intervención.

Figura 4.- Resultados subescalas del cuestionario de bienestar psicológico



En la figura 4 podemos observar leves aumentos de las puntuaciones en todas las subescalas, siendo la autonomía la única que se reduce después de la realización del coaching.

Discusión

A raíz de los resultados obtenidos, se puede determinar que la intervención (aplicación del modelo “La Jirafa de Cantón”) ha sido eficaz, ya que ha tenido un efecto positivo en las variables psicológicas medidas, especialmente en la percepción de eficacia y en la autoestima, siendo menor el impacto conseguido en el bienestar psicológico. Sin embargo, algunas puntuaciones han mostrado un descenso después de la intervención que se comentan a continuación agrupadas según las variables evaluadas para favorecer su interpretación y explicación.

En el caso de la variable Autoestima, desciende la puntuación en el ítem 4 (“Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente”) debido posiblemente a una experiencia negativa (decepción en competición) que tuvo la persona durante las sesiones finales.

En Autoeficacia, descienden el ítem 2 (“Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente”) y el 8 (“Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario”). Este resultado puede ser debido a que la persona, poco antes de la finalización de las sesiones, tuvo una experiencia poco motivadora en una competición, la cual está reciente al pase de los cuestionarios, por tanto, puede estar influyendo a que se hayan producido cambios en líneas negativas.

Por último, en el caso del Bienestar psicológico, se encuentran puntuaciones más bajas después de la intervención, en concreto, en la escala de autonomía, lo cual podría ser explicado por las experiencias negativas en la competición de la piscina y en uno de los entrenamientos.

Cabe comentar que probablemente se hubieran apreciado diferencias más significativas en los cuestionarios administrados y las tareas hubieran sido de mayor utilidad para optimizar la motivación inicial si la intervención se hubiese realizado durante un período más largo. En consecuencia, se recomienda para futuras investigaciones disponer de un mayor lapso de tiempo para llevar a cabo la aplicación del modelo motivacional aquí presentado.

El método presentado en este artículo es una aplicación del “enfoque coaching”, mediante el cual el experto en coaching genera un entorno para que el cliente o “coachee” alcance sus objetivos utilizando sus propios recursos, que se muestra eficaz partiendo de una base metodológica sustentada en la evidencia científica. La “Jirafa de Cantón” se muestra, en este caso eficaz para el desarrollo de una motivación adecuada desde el “enfoque coaching”, que ha servido de base para la intervención. En este sentido, ya podemos encontrar trabajos que demuestran la eficacia del enfoque coaching en el deporte, en el desarrollo personal o en el organizacional (véase por ejemplo García-Naveira, 2011; Gil-Monte, 2014; o Martínez Moreno, 2014) que muestran la necesidad de aplicar seriamente el coaching, combinado con un adecuado sustento científico psicológico para que sea realmente útil.

Es necesario trabajos de este tipo que busquen la seriedad, la correcta aplicación de funda-

mentos psicológicos a través de una metodología adecuada, para fomentar un uso responsable y correcto de un proceso que debe facilitar el desarrollo personal y profesional como es el coaching.

Referencias

- Atkinson, J.W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, *64*, 359-372.
- Atkinson, J.W. (1983). *Personality, motivation and action*. Nueva York: Praeger.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewoods Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, *37*, 122-147.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Nueva York, NJ: Freeman and Co. Publishers.
- Buceta, J.M. (2016). *Habilidades del Coach*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Cantón, E. (1999). Motivación en el deporte ¿de qué estamos hablando? *Revista de Psicología del Deporte*, *8* (2), 277-302.
- Cantón, E. (2013). *La "Jirafa de Cantón": un modelo de estrategias motivacional aplicado desde la perspectiva del Coaching*. Granada: Editorial CSV.
- Cantón, E. (2014a). 'Cantón's Giraffe': A motivational strategy model applied from the perspective of coaching. *The Coaching Psychologist*, *10* (1), 26-34.
- Cantón, E. (2014b). ¿El coaching es psicología? ¿Quién puede aplicar el Coaching y en qué entornos? *Informació Psicológica*, *107*, 2-10.
- Caperán, J.A. y Peris, D. (2014). Del coaching ejecutivo a otros campos de aplicación: una opción para optimizar el trabajo del psicólogo. *Informació Psicológica*, *107*, 22-33.
- Deci, E.L. y Ryan, R.M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, *19*, 109-134.
- Dweck, C.S. (1991). Self-theories and goals: Their role in motivation, personality and development. En R.A. Deinstbier (Ed.): *Nebraska Symposium on Motivation 1990* (*38*, 199-235). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Ford, M.E. (1992). *Motivation humans: Goal, emotions and personal agency beliefs*. Newbury Park, CA: Sage.
- Frías, D., Pascual, J. y García, F. (1999). *Principios del diseño de investigación*. Valencia: Editorial CSV.
- García-Naveira, A. (2011). Aproximación al empleo profesional del coaching en el deporte. *Informació Psicológica*, *101*, 26-39.
- Gil-Monte, P. (2014). Coaching cognitivo-conductual: una herramienta para los psicólogos. *Informació Psicológica*, *107*, 34-46.
- Grant, A.M., y Cavanagh, M.J. (2007). Coaching psychology: How did we get here and where are going? *In Psych*, *29*, 6-9.
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. y Van-Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, *18* (3), 572-577.
- Locke, E.A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, *3*, 157-189.
- Locke, E.A., y Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewoods Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Martínez-Moreno, A. (2014). Liderazgo y Coaching. *Informació Psicológica*, *107*, 47-65.
- Palmero, F., Fernández-Abascal, E., Martínez, F. y Chóliz, M. (2001). *Psicología de la Motivación y Emoción*. México: McGrawHill

- Peris Delcampo, D. (2011a). *¿Qué es el coaching?* Valencia: Master en Coaching y Liderazgo. ADEIT-Universidad de Valencia.
- Peris Delcampo, D. (2011b). *Aspectos que favorecen el proceso del coaching*. Valencia: Master en Coaching y Liderazgo. ADEIT-Universidad de Valencia.
- Peris Delcampo, D. (2011c). *Aspectos generales del coaching en su aplicación en el entorno empresarial*. Apuntes del curso “Habilidades Directivas para Ingenieros. Coaching Empresarial”, de la Universidad Politécnica de Valencia (inédito).
- Peris Delcampo, D. (2012). *¿Qué es el Coaching? Definición y principios aplicados del coaching*. Apuntes del curso Coaching para Ingenieros de la Universidad Politécnica de Valencia.
- Peris Delcampo, D. (2014). El coaching: cómo podemos utilizarlo con éxito. *Informació Psicològica*, 107, 11-22.
- Vázquez-Morejón, A., Jiménez, R. y Vázquez-Morejón, R. (2004). Escala de Autoestima de Rosenberg: fiabilidad y validez en población clínica española. *Apuntes de Psicología*, 22 (2), 247-255.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción (5ª ed.)*. Méjico: McGraw-Hill.
- Sanjuán, P., Pérez-García, A.M. y Bermúdez, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para la población española. *Psicothema*, 12 (2), 509-513.
- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press/Simon & Schuster.
- Seligman, M.E.P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Schwarzer, R. y Baessler, J. (1996). Evaluación de la autoeficacia: adaptación española de la escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y Estrés*, 2 (1), 1-8.
- Tolman, E.C. (1955). Principles of performance. *Psychological Review*, 62, 315-326.
- Vera, B. (2006). Psicología positiva: una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27 (1), 3-8.
- Rosenberg, M. (1965). *La autoimagen del adolescente y la sociedad*. Buenos Aires: Paidós (traducción de 1973).
- White, R.W. (1959). Motivation Reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333.
- Whitmore, J. (2007). *Coaching: el método para mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona: Paidós.