

Establecimiento de metas deportivas: tipos, planificación y revisión

El establecimiento de metas deportivas es un proceso deliberado de selección de objetivos, planificación de acciones y revisión del progreso, con referencias de resultado, rendimiento o proceso.

Autoría: EDUFISICA

Publicación: 2026-10-13

Versión del contenido: 2026-10-13

Módulo: Motivación, metas y autoconfianza

Nivel propuesto: Intermedio

Lectura estimada: 27 min · 5795 palabras de cuerpo

Resumen

Establecer metas deportivas implica elegir propósitos, relacionarlos con acciones y revisar el progreso. Esta monografía distingue objetivos de resultado, rendimiento y proceso, y explica control personal, dificultad, horizontes temporales y planificación. Contrasta la exposición aplicada de Tod con las revisiones y problemas metodológicos de Moran y Toner, y con el trabajo situado de Ramírez Loeffler y Rodríguez Vílchez en fútbol. Desarrolla la versión SMART de la edición consultada, la separación intención-acción, la retroalimentación y la coordinación de metas de equipo. Los estudios reseñados se identifican como lectura secundaria, y los ejemplos de uso son hipotéticos. La explicación conserva las preguntas sobre mecanismos y seguimiento, sin presentar una formulación o una hoja de registro como garantía de rendimiento.

Palabras clave: metas deportivas; establecimiento de metas; metas de proceso; metas de rendimiento; SMART; planificación; retroalimentación; metas de equipo

<https://edufisica.com/enciclopedia/psicologia-deportiva/establecimiento-de-metas-deportivas-tipos-planificacion-y-revision.html>

Tres referencias para orientar la preparación



Composición conceptual original, sin resultados deportivos inventados.

Tres referencias de un programa: desenlace competitivo, estándar personal y acción. Los objetos son recursos conceptuales; no representan un resultado real.

Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: Aidan Moran y John Toner (2018); David Tod (2022).

Tener una meta y establecer un programa son cosas distintas

Una meta señala algo que una persona desea alcanzar. El establecimiento de metas añade un trabajo deliberado: elegir el propósito, organizar las acciones, situarlas en el tiempo y revisar lo que ocurre. Moran y Toner destacan esa relación entre objetivos y evaluación del progreso. Tod descompone el procedimiento en decisiones que van desde reconocer lo que se pretende hasta examinar los avances. La diferencia explica por qué decir «quiero mejorar» puede expresar una aspiración sincera sin ofrecer todavía una manera de actuar.^{[1][2]}

El objeto del trabajo no es únicamente la frase que se escribe al comienzo de una temporada. También lo son las oportunidades de entrenamiento, las dificultades previsibles, los criterios para reconocer el progreso y las decisiones posteriores. Tod observa que algunas personas alcanzan sus objetivos sin realizar un establecimiento sistemático de metas, por otras condiciones de su preparación. Por tanto, conseguir un resultado y haber utilizado un programa de metas no son acontecimientos equivalentes. Para estudiar el procedimiento hace falta saber qué se hizo además de expresar el deseo.^[2]

La palabra «meta» puede referirse al desenlace de una competición, a un estándar personal o a una conducta de ejecución. Esas referencias cumplen funciones diferentes. Ganar un campeonato orienta una aspiración; mejorar un aspecto propio permite valorar un cambio; atender a una acción concreta proporciona una referencia durante la tarea. Elegir entre ellas exige comprender el problema que se intenta resolver. Un objetivo atractivo puede quedar demasiado lejos de la acción diaria, mientras que un detalle muy preciso puede perder su sentido si se desconecta del propósito que lo justifica.^{[1][2]}

[Inferencia] En un ejemplo hipotético, una corredora quiere terminar una prueba sintiéndose capaz de distribuir su esfuerzo. El objetivo inicial permite conversar sobre lo que espera de la experiencia. El programa necesita además identificar cómo practicar esa distribución, qué información podrá obtener durante el recorrido y cuándo revisará lo aprendido. No basta con transformar el deseo en una marca numérica. La cuestión es construir una relación comprensible entre intención, tarea y revisión, conservando las condiciones reales de la práctica.

Resultado, rendimiento y proceso: tres referencias para una misma preparación

Las metas de resultado sitúan el éxito en el desenlace de un encuentro o en una comparación con otras personas. Terminar en una determinada posición o vencer a un rival son ejemplos de esa referencia. El resultado puede importar mucho al deportista, pero no depende exclusivamente de su actuación. Moran y Toner ilustran la diferencia con un tenista que juega extraordinariamente bien y aun así pierde porque su oponente rinde mejor. Tod reconoce el valor motivacional que una aspiración competitiva puede tener sin convertirlo en control completo del desenlace.^{[1][2]}

Una meta de rendimiento se refiere a un estándar de la propia actuación. Puede expresarse mediante tiempo, distancia o precisión, aunque Moran y Toner también incluyen aspectos técnicos y de forma de ejecución. La comparación principal se realiza con una referencia personal, no necesariamente con la clasificación. Esa característica facilita examinar el progreso del atleta aunque la competición cambie. Sin embargo, que el estándar sea autorreferenciado no significa que esté aislado de las condiciones de la tarea: describir esas condiciones ayuda a interpretar lo observado.^[1]

Las metas de proceso se centran en la conducta o estrategia con la que se realiza una habilidad. La referencia está en cómo actuar. Tod utiliza ejemplos de una atención técnica concreta durante el movimiento; Moran y Toner relacionan este tipo de meta con una estrategia conductual para ejecutar la habilidad. Un proceso puede servir para trabajar hacia un estándar de rendimiento, y ese estándar puede formar parte

de la preparación para un resultado competitivo. Son conexiones funcionales, no una clasificación de atletas en tres grupos.^{[1][2]}

Ejemplos hipotéticos: tres preguntas sobre una práctica de pase

Referencia	Pregunta	Ejemplo
Resultado	¿Qué desenlace se desea?	Contribuir a que el equipo gane el encuentro.
Rendimiento	¿Qué estándar propio se pretende?	Mejorar la precisión del pase en una tarea definida.
Proceso	¿Qué acción orientará la ejecución?	Reconocer la posición del receptor antes del envío.

Combinar referencias no exige atender a todas con la misma intensidad en cada instante. Tod propone utilizar distintos tipos de metas y relacionar las aspiraciones con planes de rendimiento y proceso. Moran y Toner, por su parte, advierten que la investigación no respalda sin matices una superioridad universal de las metas de rendimiento frente a las de resultado. La utilidad conceptual de distinguirlas permanece, incluso cuando sus efectos comparados requieren examinar el diseño y la población de cada estudio.^{[1][2]}

Control personal, condiciones y criterios de comparación

El control es uno de los argumentos para orientar la atención hacia el propio rendimiento y el proceso de ejecución. Un deportista dispone de posibilidades para trabajar sus acciones que no posee sobre la respuesta del rival. Las autoras del capítulo de concentraciones y competiciones de Avances en psicología del deporte utilizan esa distinción para organizar el trabajo después de una derrota. En la secuencia que presentan, el sistema de objetivos se introduce como una parte continuada de la temporada, vinculada a lo que los jugadores pueden trabajar.^[3]

Conviene leer esa propuesta junto a la precisión de Moran y Toner: las metas de rendimiento y proceso están, en gran parte, bajo control personal. La expresión deja espacio a las condiciones de ejecución. Un objetivo propio puede requerir recursos, oportunidades o coordinación con otras personas. El resultado de una acción no queda controlado por completo sólo porque se haya formulado individualmente. La distinción práctica consiste en identificar dónde puede intervenir el atleta y qué aspectos tendrá que interpretar como condiciones de la tarea.^[1]

[Inferencia] En una situación hipotética de baloncesto, una jugadora desea mejorar su participación ofensiva. «Anotar en cada posesión» depende del desarrollo del ataque y de las respuestas defensivas. «Reconocer una opción de pase antes de decidir» ofrece una referencia de proceso, pero también necesita oportunidades de observar y

una tarea en la que la decisión tenga sentido. Revisar si la acción estuvo disponible evita confundir la ausencia de una ocasión con el incumplimiento deliberado de una meta.

El criterio de comparación cambia lo que puede concluirse. Una clasificación describe una relación entre participantes; un registro personal describe la actuación respecto a un estándar; una observación de proceso describe cómo se realizó la tarea. Mezclar esos criterios puede llevar a declarar fracaso aunque exista progreso, o éxito aunque un problema de ejecución permanezca. Esta separación procede de las definiciones de resultado, rendimiento y proceso expuestas por las dos obras generales. Su aplicación requiere conservar qué se comparó y en qué condiciones.^{[1][2]}

Las diferencias entre objetivos individuales y colectivos añaden otra capa. Moran y Toner señalan que los equipos necesitan coordinar metas de persona, unidad y conjunto, que no siempre son compatibles. El control personal tampoco equivale a trabajar sin otros. Una meta propia puede estar vinculada a una función compartida y sólo comprenderse cuando se reconoce esa relación. Por eso, describir la tarea colectiva forma parte de situar correctamente la referencia individual.^[1]

Cómo una meta puede orientar atención, esfuerzo, persistencia y estrategia

Tod organiza la explicación del establecimiento de metas en cuatro mecanismos: orientar la atención hacia acciones relevantes, movilizar el esfuerzo, sostener la persistencia y promover la búsqueda de soluciones. Moran y Toner presentan una explicación compatible y añaden una posible influencia indirecta a través de confianza y satisfacción. Los mecanismos no son palabras intercambiables. Una persona puede saber a qué atender sin tener una estrategia suficiente, o insistir mucho en una tarea cuya organización necesita cambiar.^{[1][2]}

Orientar la atención significa seleccionar información vinculada con el propósito. La diferencia entre una exhortación general y un objetivo de tarea está en la referencia que ofrecen. Si se pide únicamente «estar mejor», el deportista puede no saber qué actuación examinar. Cuando el propósito identifica una acción o estándar, resulta más claro qué observar. Esa claridad no convierte cada instrucción precisa en una intervención eficaz; explica una vía por la que la meta puede organizar la conducta, que después necesita contrastarse con lo que ocurrió.^[1]

El esfuerzo se refiere a los recursos que se destinan al objetivo; la persistencia, a mantener el trabajo ante dificultades. Tod los distingue porque conocer la dirección de una tarea puede favorecer ambos procesos sin hacerlos idénticos. Una revisión del progreso puede mostrar que el atleta sigue intentando alcanzar la meta, pero no que la estrategia elegida sea suficiente. El mecanismo estratégico incorpora precisamente

la posibilidad de resolver problemas y buscar alternativas. La continuidad útil no consiste necesariamente en repetir el mismo procedimiento.^[2]

Moran y Toner relacionan el desarrollo de estrategias con dividir un problema amplio en componentes que puedan abordarse. Esta división permite vincular un propósito con tareas concretas y examinar dónde aparece una dificultad. También describen confianza y satisfacción como posibles vías indirectas: alcanzar una referencia puede cambiar cómo la persona valora su capacidad o su experiencia. Esa propuesta de mediación no permite asumir que toda mejora posterior se deba al aumento de confianza, sin medir y estudiar la relación correspondiente.^[1]

[Inferencia] Un ejemplo hipotético de recepción de balón permite separar los mecanismos. La meta dirige la atención hacia una información relevante antes del contacto; el plan organiza oportunidades para practicar; el seguimiento permite reconocer si el trabajo continúa; y la revisión abre una alternativa cuando el procedimiento no ofrece información útil. Si se observa únicamente el número final de aciertos, estas funciones pueden quedar ocultas. Registrar el proceso ayuda a formular preguntas distintas sobre la misma práctica.

Un desafío razonable depende de capacidad, tarea y compromiso

La dificultad de una meta describe cuánto exige respecto a lo que la persona puede realizar. Tod recomienda objetivos específicos, exigentes y alcanzables, y sitúa un límite cuando se llega a las posibilidades del atleta o se pierde compromiso con el propósito. Moran y Toner muestran que la predicción de una mejora continua al elevar la dificultad procede en buena medida de la investigación organizacional y no presenta resultados igualmente consistentes en el deporte. También recogen la preferencia de deportistas por desafíos moderados.^{[1][2]}

Un objetivo muy fácil puede aportar poca orientación para progresar; uno irrealista puede quedar desligado de los recursos disponibles. Entre ambos no existe una cifra universal establecida en los pasajes consultados. La dificultad necesita una referencia sobre la actuación actual, la naturaleza de la habilidad y las condiciones de práctica. La expresión «difícil pero realista» es una orientación para examinar esas relaciones. No constituye por sí misma una regla de dosificación física ni una escala psicológica validada.^{[1][2]}

El efecto de tope ayuda a comprender una de las limitaciones. Moran y Toner explican que la capacidad restringe la magnitud de mejora que puede atribuirse al establecimiento de metas. También observan que atletas ya motivados para dar su mayor esfuerzo pueden obtener poco beneficio adicional de una instrucción específica. Esta posibilidad impide interpretar una ausencia de cambio como falta de

voluntad automáticamente. El punto de partida y el margen de mejora forman parte de la explicación.^[1]

La complejidad de la tarea modifica el problema. Los autores señalan que, cuando una habilidad exige más coordinación o decisiones, formular un objetivo puede necesitar planes estratégicos más elaborados. En una tarea compleja, el atleta no siempre sabe cómo alcanzar el estándar que se le pide. Escribir una referencia más exigente no proporciona las habilidades ni la información que faltan. El trabajo de metas se conecta entonces con el aprendizaje y con la organización del entrenamiento, en lugar de sustituirlos.^{[1][2]}

[Inferencia] Para revisar un objetivo hipotético de precisión, entrenador y deportista podrían comparar el estándar con actuaciones previas realizadas en condiciones semejantes. Si la distancia, la oposición o las oportunidades cambian, también cambia la interpretación de dificultad. La revisión tendría que distinguir una exigencia mayor de una tarea diferente. Una decisión razonada puede consistir en ajustar el contexto para aprender, mantener la referencia o modificarla; el texto no ofrece un porcentaje de aumento aplicable a todas las personas.

Metas próximas, aspiraciones lejanas y dos contextos de actuación

Las metas de largo plazo proporcionan dirección y significado, mientras que las próximas relacionan la aspiración con pasos que pueden abordarse antes. Tod propone combinar ambos horizontes. Moran y Toner presentan la proximidad como una propiedad motivacional, pero advierten que la predicción de una superioridad de las metas de corto plazo ha recibido un apoyo modesto en la investigación deportiva que revisan. La orientación práctica y la fuerza de la evidencia comparativa deben leerse por separado.^{[1][2]}

Una meta cercana necesita relacionarse con el propósito mayor para conservar su función. Si cada práctica genera una lista aislada, puede perderse la razón por la que se eligieron esas tareas. En cambio, una aspiración distante sin referencias próximas puede ofrecer poca información para la acción presente. El esquema de Tod comienza por reconocer el propósito de largo plazo, identificar atributos relevantes y desarrollar un plan antes de implementarlo y revisarlo. Las relaciones entre niveles importan tanto como sus fechas.^[2]

Entrenamiento y competición también merecen referencias propias. Moran y Toner señalan que el foco excesivo en los resultados competitivos puede desplazar la atención de las metas para practicar. Una sesión ofrece oportunidades de trabajar habilidades y procedimientos; un encuentro añade oposición, decisiones y condiciones competitivas. Utilizar la misma frase en ambos contextos no demuestra

que cumpla la misma función. El programa puede conservar una dirección compartida y especificar qué se observará en cada situación.^[1]

[Inferencia] En un ejemplo hipotético de voleibol, un equipo desea mejorar una coordinación de recepción. En entrenamiento podría estudiar la comunicación previa al contacto dentro de una tarea preparada. En competición podría revisar las ocasiones en que esa comunicación estuvo disponible y cómo respondió el grupo. La meta común no exige que las condiciones sean idénticas, pero sí que la revisión reconozca sus diferencias. El propósito próximo de aprender una coordinación no queda reducido a ganar el siguiente set.

Las fechas permiten organizar revisiones y compromisos, no anticipar que el aprendizaje ocurrirá en un día exacto. Tod incluye fechas objetivo dentro del establecimiento de metas y una evaluación regular de los intentos. Una fecha puede funcionar como punto de examen del programa. Si las condiciones han cambiado, revisar el plazo es parte de revisar el plan, y no una prueba suficiente de fracaso personal. Lo que debe mantenerse claro es la relación entre el propósito, las acciones y la información disponible.^[2]

Relacionar horizontes sin fijar una trayectoria única



Recorrido editorial de planificación. Las distancias y pendientes no son medidas de dificultad; la secuencia reúne el horizonte lejano y las decisiones próximas.

Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: Aidan Moran y John Toner (2018); David Tod (2022).

Del propósito a las acciones: el problema de la intención y la conducta

Moran y Toner distinguen lo que una persona pretende hacer de lo que efectivamente realiza. La separación entre intención y acción muestra por qué un objetivo declarado puede coexistir con dificultades de ejecución. Los autores consideran relevantes el control real sobre la conducta y la planificación de acciones concretas vinculadas a situaciones o señales. Tod coincide en que disponer de metas no basta: el programa necesita explicar cuándo y cómo se trabajará hacia ellas.^{[1][2]}

Un plan de acción especifica una relación entre una situación y una respuesta. Los planes «si ocurre esto, entonces realizaré aquello» intentan reducir la necesidad de decidir desde cero cada vez. En el capítulo de Moran y Toner se presentan como una vía prometedora para conectar metas y conducta, junto a evidencia de otros ámbitos. Los resultados de rehabilitación médica que reseñan mantienen ese contexto; no establecen por sí mismos el efecto de un plan equivalente en una competición deportiva.^[1]

[Inferencia] Un ejemplo hipotético de entrenamiento puede formular una contingencia ligada a una oportunidad de aprendizaje: «Si al terminar la tarea hay una ocasión de revisar el registro con el entrenador, contrastaré la referencia elegida con lo que pude observar». La frase identifica una señal y una acción de revisión. No prescribe frecuencia, carga ni técnica física. Si esa ocasión no aparece, el plan requiere una alternativa realista, porque la existencia de una intención no crea automáticamente el recurso que necesita.

Tod incluye la identificación de barreras y estrategias para abordarlas dentro de la preparación del programa. Esa parte permite reconocer dificultades antes de implementar el plan. Puede haber obstáculos de organización, información o condiciones de práctica; su significado depende del caso. Trabajar la barrera no siempre consiste en pedir más esfuerzo. A veces exige aclarar la tarea, disponer de una referencia comprensible o modificar una decisión de planificación. La explicación del obstáculo orienta qué cambio tiene sentido.^[2]

La implementación aporta información que el diseño inicial no tenía. Tod destaca que la planificación inicial puede no producir el programa más adecuado y que la evaluación regular permite revisarlo. De este modo, el establecimiento de metas conserva una función de aprendizaje sobre el propio procedimiento. El plan se pone a prueba en la práctica, y los cambios posteriores deben responder a lo observado. Una revisión que modifica la estrategia puede mantener el propósito, mientras que otra puede llevar a reconsiderar ambos.^[2]

SMART como recordatorio: la versión concreta que presentan Moran y Toner

Las siglas pueden ayudar a recordar decisiones, pero conviene precisar qué significan en la fuente consultada. Moran y Toner presentan una versión de SMART referida al ejercicio: específica, medible, relacionada con la acción, realista y programada. La letra A corresponde allí a acciones que acercan al propósito; la T, a situar la actividad en la planificación temporal. Esa formulación no debe reemplazarse silenciosamente por otra expansión de las mismas letras.^[1]

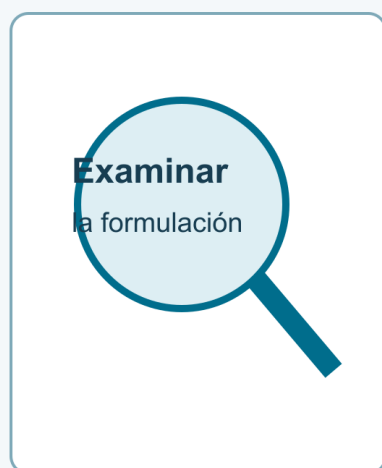
La especificidad aclara qué se pretende. La posibilidad de medir proporciona una referencia para seguir el progreso. Estar relacionada con la acción obliga a preguntar qué tareas conectan el propósito con la práctica. Ser realista sitúa el objetivo respecto a las condiciones de la persona. Programarla vincula el propósito con un momento de actuación. Las cinco preguntas permiten examinar la coherencia de una formulación, aunque no sustituyen la evaluación del procedimiento completo.^[1]

[Inferencia] Aplicar el recordatorio a una tarea hipotética de aprendizaje podría empezar con una frase amplia, «quiero recibir mejor», y preguntar qué aspecto de la recepción se estudiará, qué observación permitirá revisarlo y qué oportunidad de práctica existe. La respuesta no tendría que transformarse necesariamente en un porcentaje. Un criterio observable de ejecución puede ser pertinente si permite reconocer lo que se busca. Su elección corresponde a la tarea y al propósito, no a una obligación de producir cifras para toda experiencia.

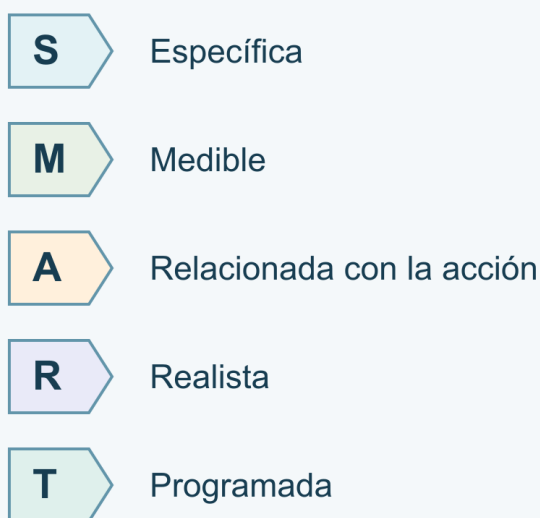
Moran y Toner también mencionan INSPIRED como otra organización de principios, con aspectos como internalización, planificación, control, revisión y documentación. La presencia de distintas siglas recuerda que una herramienta mnemotécnica selecciona características del trabajo. Ninguna de las dos agota las condiciones que afectan a una meta. Capacidad, compromiso, complejidad y calidad de la retroalimentación aparecen en la discusión del capítulo y exigen una interpretación más amplia que comprobar letras.^[1]

La procedencia del ejemplo importa. El recuadro SMART de la obra se presenta para motivarse a realizar ejercicio con regularidad. Su lectura aporta un modo de ordenar preguntas sobre el programa, pero no valida por sí misma una intervención específica para un equipo, una edad o una lesión. Tod complementa ese orden con etapas de implementación y revisión en el deporte. Comparar las dos exposiciones permite mantener la ayuda del recordatorio y el carácter situado de la planificación.^{[1][2]}

SMART: conservar el significado de la fuente



Recordatorio de preguntas



Versión de Moran y Toner: recuadro referido al ejercicio regular.

Organización original de la versión SMART presentada por Moran y Toner. El recuadro procede del contexto de ejercicio y se conserva su expansión específica.

Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: Aidan Moran y John Toner (2018).

Seguimiento y retroalimentación: qué información ayuda a revisar

Una meta necesita una referencia para reconocer el progreso. Tod destaca la retroalimentación disponible en el deporte y su relación con el conocimiento de capacidades y límites. Algunas tareas ofrecen un resultado inmediato claro; otras requieren describir la ejecución o las condiciones. La información no se reduce a decir que el atleta cumplió o falló. Puede mostrar qué aspecto cambió, qué parte del plan pudo realizarse y qué decisión conviene revisar.^[2]

En el capítulo de concentraciones y competiciones, Ramírez Loeffler y Rodríguez Vílchez proponen evaluar los objetivos después de un partido y analizar las razones de su cumplimiento o incumplimiento. Su secuencia incluye redactar el propósito y los pasos para alcanzarlo. El registro hace visible esa relación entre intención y acción. Las autoras formulan también explicaciones muy fuertes sobre el efecto de escribir en el compromiso del cerebro; aquí se conserva la utilidad práctica que proponen sin convertir esa formulación en un mecanismo neurobiológico demostrado.^[3]

Moran y Toner reseñan un metaanálisis de intervenciones para promover el seguimiento del progreso hacia metas. Lo emplean para discutir el valor del monitoreo en autorregulación, no para establecer una frecuencia deportiva universal. De hecho, en las direcciones futuras del capítulo reconocen que se conoce poco sobre la relación entre frecuencia de seguimiento y eficacia del establecimiento de metas. Revisar regularmente y conocer cada cuánto conviene hacerlo en una situación particular son preguntas diferentes.^[1]

[Inferencia] Un registro hipotético podría conservar el objetivo acordado, la tarea realizada, la oportunidad de ejecución, la información observada y la decisión siguiente. Si falta una observación, ese campo debería quedar identificado como dato ausente, no como un fallo. Si cambia la tarea, la comparación debe señalarlo. Cuando el atleta describe una experiencia y el entrenador registra otra, ambas perspectivas pueden orientar una conversación antes de establecer qué interpretación está mejor respaldada.

El seguimiento puede modificar el plan y también el modo de registrar. Un criterio que no distingue actuaciones relevantes proporciona poca información, aunque se anote con constancia. Otro demasiado complejo puede resultar difícil de sostener en la práctica. Las fuentes relacionan los efectos de las metas con cantidad y calidad de la retroalimentación y con condiciones individuales. El registro tiene sentido cuando contribuye a examinar el propósito; no adquiere valor únicamente por acumular observaciones.^{[1][2]}

Registrar para interpretar y revisar

Propósito	Acción que se quiere estudiar
Condiciones	Oportunidad real de actuar
Observación	Información disponible
Decisión	Mantener o ajustar el plan

Registro hipotético: revisar informa la siguiente decisión.

Ejemplo editorial de campos de seguimiento, sin puntuaciones ni resultados experimentales. La información de condiciones y oportunidades acompaña la observación de actuación.

Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: Aidan Moran y John Toner (2018); David Tod (2022).

Qué muestran las revisiones del corpus y por qué sus resultados requieren contexto

Moran y Toner reseñan el metaanálisis de Kyllö y Landers de 1995, que reunió 36 estudios sobre establecimiento de metas. Informan un efecto medio de 0,34, expresado en unidades de desviación estándar. Esa cifra no significa una mejora del 34 % para cada deportista ni permite calcular una ganancia individual. Describe una síntesis estadística de investigaciones con sus comparaciones y condiciones. El estudio original no se ha consultado directamente para esta monografía.^[1]

La revisión que presentan encontró efectos mayores con dificultad moderada y ciertas condiciones de elección de metas. También contradijo una recomendación habitual al no mostrar superioridad general de las metas de rendimiento frente a las de resultado. Este resultado no hace inútil la distinción conceptual: cambia la fuerza con la que puede afirmarse que un tipo siempre produce más mejora. Las categorías siguen ayudando a identificar control y referencia; sus efectos empíricos requieren datos.^[1]

Tod ofrece una exposición aplicada que destaca la combinación de metas específicas, exigentes y alcanzables, distintos tipos de referencia, horizontes próximos y lejanos, estrategias y retroalimentación. Moran y Toner acompañan orientaciones semejantes con una discusión extensa de resultados mixtos. El contraste permite comprender una recomendación como un conjunto de decisiones razonadas, sin atribuir el mismo grado de respaldo a cada propiedad. No hay una oposición necesaria entre práctica y crítica; el análisis delimita qué conclusión sostiene cada fuente.^{[1][2]}

Otro ejemplo de la revisión de Moran y Toner es una intervención de establecimiento de metas en habilidades de baloncesto con cuatro deportistas universitarios de élite. Los autores describen un diseño de caso único con línea base múltiple y resultados favorables en tres participantes durante una serie de partidos. El tamaño pequeño y el carácter situado del diseño importan para interpretar el alcance. No representan una tasa de éxito aplicable a una escuela, a cualquier equipo o a todos los deportes.^[1]

El marco temporal también debe conservarse. Las revisiones y los estudios se conocen mediante libros publicados en 2018 y 2022, y algunos trabajos reseñados son anteriores. Esta exposición permite comprender la evidencia presentada en esas ediciones. No convierte las cifras históricas en una revisión de todos los estudios disponibles después ni en una recomendación actualizada de manera automática. Lo valioso del contraste está en las condiciones, diseños y preguntas que deja identificadas para interpretar la técnica.^{[1][2]}

Grupos de comparación, complejidad y límites de atribución

Investigar metas exige construir comparaciones que realmente difieran en el procedimiento utilizado. Moran y Toner describen un esquema frecuente: instrucciones de metas específicas, exhortación a dar el mayor esfuerzo y ausencia de instrucciones sobre metas. El problema es que personas del grupo de comparación pueden establecer objetivos espontáneamente. En ese caso, la etiqueta «sin metas» no describe de manera completa lo que hicieron los participantes. La diferencia entre grupos puede ser menor de lo previsto.^[1]

Esta dificultad no desaparece porque el investigador haya asignado condiciones claramente. Hace falta conocer las conductas que ocurrieron dentro de cada una. Una intervención puede incluir conversaciones, registros y revisiones que el grupo de comparación también realiza por otras vías. La cuestión no es sólo si hubo una hoja de metas, sino qué partes del proceso estuvieron presentes. El capítulo considera el establecimiento espontáneo como una amenaza para la validez de las comparaciones.^[1]

Los efectos de tope y la complejidad de la habilidad añaden límites distintos. En el primero, el punto de partida puede dejar poco margen de cambio. En la segunda, el

objetivo puede necesitar un aprendizaje estratégico que no queda contenido en la instrucción. Las diferencias individuales, entre ellas la autoeficacia, aparecen como posibles moderadores. Juntar estos problemas en una explicación única impediría identificar cuál afecta a una investigación concreta. Cada uno cambia una parte diferente de la interpretación.^[1]

[Inferencia] Supongamos un estudio hipotético de precisión en el que el grupo con metas mejora y el de comparación también. Si el segundo grupo eligió referencias propias, la comparación no sería entre tener y no tener objetivos. Si ambos grupos practicaron mucho, tampoco bastaría con atribuir toda la mejora a la formulación inicial. El análisis necesitaría distinguir el procedimiento añadido, las prácticas compartidas y las diferencias de partida. Estas posibilidades ilustran el problema metodológico, no describen un experimento realizado aquí.

Tod recuerda que los métodos psicológicos no compensan una preparación física o técnica inadecuada. En particular, el establecimiento de metas no mejora la condición física en ausencia de entrenamiento. Esa observación sitúa la atribución dentro de un sistema de preparación: formular objetivos puede organizar el trabajo, pero el cambio depende también de las actuaciones que se implementan. Para estudiar el efecto específico del procedimiento debe conservarse qué entrenamiento, información y apoyo acompañaron a la meta.^[2]

Metas colectivas: coordinar persona, unidad y equipo

En los deportes de equipo, una meta individual puede contribuir a un propósito compartido y también entrar en tensión con él. Moran y Toner destacan que la planificación colectiva necesita más coordinación y opera en niveles diferentes: persona, unidad y equipo. La relación entre esos niveles no queda establecida por sumar objetivos individuales. Hace falta comprender qué funciones se conectan y cómo se organiza la actuación común.^[1]

[Inferencia] En un ejemplo hipotético de juego de invasión, una jugadora busca aumentar sus oportunidades de finalizar ataques, mientras que el equipo estudia una circulación que distribuya opciones de pase. Los dos propósitos pueden complementarse si las finalizaciones se vinculan con las decisiones compartidas. También pueden entrar en conflicto si se evalúa a la jugadora únicamente por el número de intentos, sin considerar cuándo convenía pasar. La misma cifra puede estimular una conducta que no corresponde a la tarea colectiva.

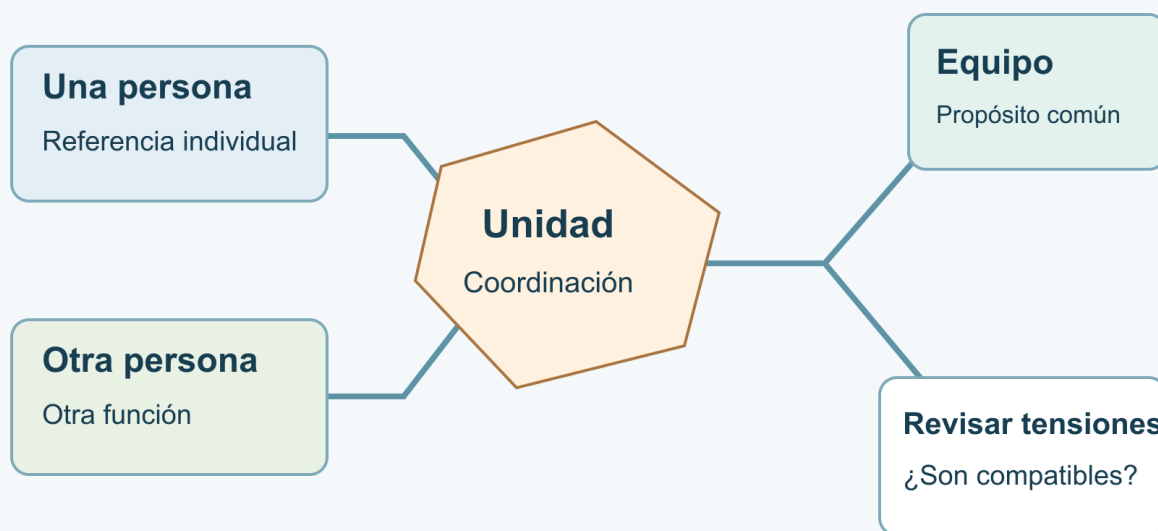
La unidad intermedia puede tener su propio trabajo. Un grupo encargado de una coordinación defensiva comparte decisiones que no corresponden a todos por igual. Describir quién necesita actuar, qué información comparten y cómo se reconoce la contribución permite situar una meta de unidad. Esta organización desarrolla la diferencia de niveles expuesta por Moran y Toner. No presupone que todos los

participantes deban tener un objetivo idéntico ni que una meta colectiva represente automáticamente lo que cada persona desea.^[1]

En el capítulo de Ramírez Loeffler y Rodríguez Vílchez, las entrevistas iniciales incluyen función dentro del grupo, expectativas y relaciones. La planificación de objetivos se incorpora después dentro de una secuencia de trabajo con el equipo. Esa presentación muestra que la conversación sobre metas no aparece aislada de la comprensión de los jugadores y de la dinámica del grupo. El caso corresponde a un entorno de fútbol con encuentros semanales; su calendario no se adopta aquí como pauta general para otros contextos.^[3]

El desacuerdo ofrece información relevante sobre coordinación. Si dos propósitos conducen a decisiones incompatibles, aumentar la exigencia de ambos puede intensificar el problema. La revisión debe examinar su relación y no reducirla a una falta de compromiso individual. El texto de Moran y Toner plantea preguntas sobre si las metas de equipo son reducibles a procesos individuales y sobre cómo la comunicación del entrenador influye en su interpretación. Esas preguntas conservan el carácter abierto del problema colectivo.^[1]

Coordinar metas individuales y colectivas



Los niveles se relacionan; las metas no son necesariamente idénticas.

Mapa original de niveles de coordinación. Las líneas representan relaciones que deben examinarse, no flujos causales ni autoridad jerárquica.

Esquema didáctico original de EDUFISICA. Bases conceptuales: Aidan Moran y John Toner (2018); Patricia Ramírez Loeffler y Zoraida Rodríguez Vílchez (2015).

Un caso de equipo profesional: cambiar percepciones no equivale a demostrar resultados

Moran y Toner reseñan el trabajo de Thelwell de 2009 con un equipo profesional de fútbol del segundo nivel de la liga inglesa. La intervención comenzó con reuniones de un grupo focal del cuerpo técnico para planificar el trabajo y utilizó un perfil de rendimiento. El procedimiento preguntaba por la situación actual y la deseada en atributos considerados relevantes para el equipo. La descripción se conoce por el capítulo consultado, no por lectura directa del estudio original.^[1]

El perfil permitía relacionar lo que los participantes consideraban necesario con las metas del equipo. Esa participación aporta información sobre la referencia de partida y sobre el propósito deseado. No debe confundirse con una medición objetiva completa de la capacidad del conjunto. Identificar un atributo como importante y valorar dónde se encuentra el equipo son actuaciones de percepción y juicio. Su interés para la planificación se mantiene, aunque requieran una interpretación distinta de una marca, una clasificación o un registro de conducta.^[1]

La evaluación reseñada mostró mejoras en cualidades percibidas del equipo, entre ellas la capacidad de seguir ganando y las respuestas ante cambios en el marcador. La palabra «percibidas» delimita el dato. El pasaje no autoriza a afirmar que el programa produjo por sí solo un ascenso, ni a asignarle una mejora porcentual que no se presenta. Tampoco permite convertir los atributos elegidos por ese equipo en una lista obligatoria para cualquier grupo deportivo.^[1]

[Inferencia] Una utilización didáctica del caso consiste en comparar tres preguntas: qué cualidad se consideró relevante, cómo se valoró su situación y qué información permitiría examinar un cambio. En un equipo escolar hipotético, una conversación sobre comunicación podría generar una referencia compartida y después orientar observaciones de tareas concretas. La semejanza con el caso estaría en organizar la discusión, no en asumir el mismo resultado psicológico o competitivo.

El caso también ayuda a reconocer qué detalles importan al leer una intervención: población, procedimiento, referencia inicial, tipo de evaluación y alcance del resultado. Las preguntas finales de Moran y Toner invitan a considerar otros métodos para trabajar metas colectivas y sus fortalezas y debilidades. Mantener esas preguntas abiertas evita que una experiencia situada se convierta en una receta. El valor explicativo está en relacionar decisiones y datos, sin añadir desenlaces que la reseña no documenta.^[1]

Un ejemplo completo de revisión sin convertir la hoja en una nota de valor personal

[Inferencia] Consideremos una situación hipotética de aprendizaje de pase en un grupo juvenil. La aspiración es participar con más claridad en una tarea compartida. Antes de formular una meta, docente o entrenador y participante tendrían que reconocer qué parte de la actuación desean examinar. Pueden distinguir la precisión del envío, la información previa sobre el receptor y la oportunidad real de intervenir. Esta elección organiza el problema; no asigna una etiqueta de capacidad al estudiante.

La meta de rendimiento podría referirse a una precisión observada en una tarea definida. Una meta de proceso podría atender al reconocimiento del receptor antes de decidir. El objetivo de resultado competitivo se conserva como una aspiración distinta, cuando corresponde al contexto. La separación utiliza las definiciones de Moran y Toner y Tod. El ejemplo no fija un número obligatorio de aciertos, porque ese estándar necesita relacionarse con la actuación de partida y la tarea elegida.^{[1][2]}

El plan hipotético incorporaría una oportunidad de práctica, una forma comprensible de observar y un momento para contrastar lo ocurrido. Si el grupo modifica el espacio o introduce oposición, el registro tendría que señalarlo. Un error puede aportar información sobre la decisión o la ejecución, pero no basta para explicar por qué sucedió. La conversación posterior puede recuperar lo que el participante atendió y comparar esa experiencia con la observación de la tarea.

Al revisar, habría varias decisiones posibles: mantener el propósito y modificar la estrategia; aclarar el criterio porque no fue comprensible; cambiar una condición para estudiar mejor la habilidad; o reconsiderar la meta si dejó de corresponder al problema. Esta organización desarrolla la implementación y revisión del esquema de Tod. No presenta una secuencia con eficacia probada para una edad concreta ni un instrumento de calificación validado.^[2]

La hoja de seguimiento serviría para conservar decisiones, no para convertir cada incumplimiento en un juicio sobre la persona. Un campo de «oportunidad de actuación» permite reconocer que no siempre pudo intentarse la acción. Otro de «información disponible» distingue observación de interpretación. Un campo de «cambio acordado» muestra qué se hará con lo aprendido. Esta propuesta de registro es editorial y requiere adaptación a la tarea; no reproduce una escala de los libros.

La revisión gana sentido cuando vuelve al propósito inicial. Si el registro muestra más aciertos pero no se comprende mejor cuándo decidir, puede permanecer una cuestión de aprendizaje. Si aumenta la claridad de la decisión sin cambiar todavía la precisión, existe una información diferente que conviene conservar. Las fuentes

relacionan metas, estrategias y retroalimentación; el ejemplo ayuda a leer esos componentes por separado antes de decidir qué cambio está respaldado.^{[1][2]}

Preguntas que el capítulo deja abiertas y criterios para leer un programa

Moran y Toner plantean varias direcciones futuras en el establecimiento de metas: precisar la dificultad adecuada para deportes específicos, estudiar la frecuencia de seguimiento, examinar el papel de planes de acción e investigar mecanismos motivacionales en habilidades concretas. También piden estudios de campo longitudinales sobre las prácticas de atletas y entrenadores y más trabajo sobre metas de equipo. Estas preguntas pertenecen al horizonte de la edición consultada y se mantienen como cuestiones, no como respuestas ya resueltas.^[1]

La dificultad no se resuelve preguntando únicamente qué meta obtuvo un resultado mayor. Importa para quién, con qué habilidad y bajo qué condiciones. La frecuencia de revisión exige conocer qué información se recupera, cómo se usa y qué carga de registro supone. El papel de los planes requiere estudiar si las acciones elegidas se implementaron. Cada pregunta conduce a una parte diferente del procedimiento y permite evitar que una cifra final de rendimiento absorba toda la explicación.^[1]

Las preguntas sobre equipos incorporan una dificultad conceptual: determinar qué significa una meta compartida y cómo se relaciona con las metas de quienes integran el grupo. El capítulo pregunta si el estilo de comunicación del entrenador puede cambiar la interpretación de esos propósitos y qué métodos distintos del perfil de rendimiento podrían utilizarse. Reconocer la pregunta permite observar una intervención con más precisión: acuerdo declarado, interpretación personal y coordinación práctica no son automáticamente el mismo dato.^[1]

Un programa de metas puede leerse mediante su coherencia entre propósito, referencia, acción y revisión. Tod ofrece una secuencia de planificación y evaluación; Moran y Toner describen propiedades, mecanismos y dificultades metodológicas; Ramírez Loeffler y Rodríguez Vílchez presentan una aplicación situada en concentraciones de fútbol. El aporte de cada fuente cumple una función distinta. Compararlas ayuda a distinguir una herramienta aplicada, una explicación teórica y la evidencia que realmente se presenta.^{[1][2][3]}

La idea central es conservar esa relación completa. El resultado indica un desenlace; el rendimiento sitúa un estándar personal; el proceso organiza una acción. La dificultad se examina respecto a recursos y tarea, las acciones conectan intención y práctica, y la revisión permite modificar lo que no se comprendió o no pudo implementarse. La evaluación del programa necesita reconocer qué cambió y con

qué información. Una formulación atractiva puede iniciar el trabajo, pero la monografía de una técnica debe atender también a su desarrollo y a sus límites.^{[1][2]}

Referencias bibliográficas

1. Moran, A., & Toner, J. (2018). Psicología del deporte (J. Cisneros Herrera, Trad.; 1.^a ed. en español de la 3.^a ed. en inglés). El Manual Moderno.

Motivación y establecimiento de metas en el deporte

2. Tod, D. (2022). Sport psychology: The basics (2nd ed.). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003141815>

Psychological skills training

3. Ramírez Loeffler, P., & Rodríguez Vílchez, Z. (2015). La intervención del psicólogo durante las concentraciones y competiciones. En A. García-Naveira Vaamonde & L. Locatelli Dalimier (Eds.), Avances en psicología del deporte (cap. 13). Paidotribo.

La intervención del psicólogo durante las concentraciones y competiciones

Fuentes y criterios editoriales: edufisica.com/enciclopedia/psicologia-deportiva/fuentes-y-metodo.html