**Consciencia sobre la des-motivación**

**(Artículo publicado en ENTRENANDOBASKET i xaviergarcia.com)**

*“En un equipo, todo el mundo es responsable de su motivación y de la de los demás” (Aíto García Reneses)*
Uno de los retos que todos tenemos en nuestro día a día, en nuestro trabajo como entrenadores, como jugadores, en cualquier ámbito en realidad, está relacionado con esta palabra mágica. ¿Qué me motiva? ¿Cómo motivarme? ¿Qué les motiva? ¿Cómo motivarles?

Hace tiempo que vengo buscando otras preguntas, que creo que pueden resultar más útiles. Tienen que ver con lo que está en el camino. Porque es evidente que todos buscamos recetas de éxito, y prestamos poca atención y preparación a la que desde mi punto de vista, es la clave: lo que nos impide tenerlo. Es una de las ventajas de estar sensible a eso. Es decir, ver como a veces consigo que el equipo está motivado, y otras veces no lo consigo. Con este artículo pretendo poner un poco de luz en lo que implica desmotivación.

Y antes de abrir el debate sobre quien tiene la responsabilidad de motivar o motivarse, lo cierro con la frase del maestro Aíto: “todo el mundo es responsable de su motivación y de la de los demás, en un equipo”. O sea, yo incido sobre tu motivación y sobre la mía. Por lo tanto, también puedo incidir en la desmotivación. **La motivación, a partir de esta frase, vendría a ser una resultante dinámica de las interacciones entre los miembros de un equipo**. Para el entrenador, que es uno más, la responsabilidad es mayor, pues tiene constantemente la capacidad de ser foco de emisión de mensaje y, por tanto, impactar en esa resultante.



Entonces si, como entrenador, me pongo en el sitio del jugador, me podría hacer la pregunta siguiente: ¿Qué me “desmotiva”?

1. Tareas sin margen de autonomía, es decir, en las que yo tenga margen de decisión y acción.
2. Tareas que no potencian mi fortaleza o mi motivación de mejora sino que me obligan permanentemente a enfrentarme a aspectos del juego que me son desfavorables y no forman parte de las cosas que quiero mejorar porque sé que las necesito o simplemente porque me apetece.
3. Tareas a las que no sé encontrarle el sentido.
4. No ser visto I. Que no me pidan mi contribución desde mis fortalezas, valores, identidad, sino desde una perspectiva que anula mi individualidad. Esto significa: se me pide que aporte defensa “porque es norma del equipo”, en lugar de, siendo visto, se me pide que aporte defensa porque “yo sé que eres un gran defensor especialmente en el trabajo con los bases porque te he visto hacerlo antes….”
5. No ser visto II. Que no se relacionen conmigo de forma individualizada, que yo no note que están tratándome como necesito ser tratado. O sea, el entrenador que trata a todos por igual, que no tiene charlas individuales o que las tiene todas con un guión cerrado de preguntas, etc…
6. Sentir que no me puedo expresar al 100% en acciones e intenciones cuando estoy entrenando o jugando.
7. Ver un liderazgo incongruente. Que pide una cosa y hace la contraria. O que me promete una cosa y no me la da. O que no hace respetar esas normas que son para todos.
8. Que me pongan objetivos que me muestran que no confían en mi capacidad de afrontar retos. Si el objetivo que me ponen no me supone superarme en algún modo, no me mobiliza. Igualmente si está demasiado por encima de mi percepción de lo que puedo hacer, me paraliza el miedo a defraudar…
9. Sentir que yo no satisfago mis necesidades de crecimiento, aprendizaje, diversión, pertenencia y conexión, estando en este equipo, y/o siendo liderado.
10. Que mi entrenador no me acompañe en las emociones que aparecen en el camino del aprendizaje, como el miedo o la vergüenza.

Podríamos seguir, pero con estas 10 es suficiente. Entonces, cuando veas a un jugador “desmotivado” pregúntate si puede ser que tu liderazgo, sin pretenderlo, esté llevándole hacia alguno de esos puntos. Y si es así, que normalmente lo será, actuar en consecuencia, documentándote, hablándole, reflexionando, y cambiando a veces pequeñas cosas. Debemos pensar que las personas, cuando sentimos que “nos ven”, que detectan lo que nos pasa o necesitamos, nos sentimos mejor.
La dificultad mayor en este punto es cuando aparece el miedo del entrenador. Afrontar todo lo que hay en este post puede desencadenar ese miedo a cuestionarnos. No tenemos culpa, mientras sea no-consciente. Evitar ponerle consciencia por miedo a descubrir errores es negligencia. Ponerle consciencia y no cambiar por miedo a perder la razón o la autoridad, incluso sería algo peor.

*“El estudio de la motivación debe ser, en parte, el estudio de los fines, de los deseos o de las necesidades últimas del ser humano.” (A. Maslow)*

Xavi Garcia

@xgpcoach

- See more at: http://www.xaviergarcia.com/consciencia-sobre-la-des-motivacion/#sthash.t8Woqd7r.dpuf