



knowsquare .

PREPARADO POR: HELENA LÓPEZ-CASARES
PERTUSA Y GREGORIO MANZANO

28 DE AGOSTO DE 2010

ENTRENADOR QUE DIRIGE, DIRECTIVO QUE ENTRENA

ARTÍCULO

knowsquare .

Privado y Confidencial

Prohibida su Distribución sin Autorización Expresa de los
Autores y Know Square S.L.

Cuando un profesional decide convertirse en entrenador sabe que ha elegido una actividad apasionante en la que se concentran multitud de polémicas, de conflictos, y que puede llegar a vivir su día a día sin sosiego y tranquilidad. Si consigue buenos resultados, la presión mediática será enorme, y la tensión por no romper la racha puede llegar a pesar demasiado; por el contrario, si no alcanza los objetivos, no se le concederá otra oportunidad. Esto se vive por igual en las categorías inferiores que en las primeras, en las profesionales o en las de aficionados, aunque con distinta intensidad y consecuencias.

El fútbol es una cuestión de resultados inmediatos, rápidos, a corto plazo. La afición no perdona, no da margen de tiempo y las directivas se ponen nerviosas. Cuando se cesa a un técnico no se está poniendo en entredicho su capacidad y profesionalidad, se están buscando salidas veloces que traigan resultados satisfactorios, que aplaquen la ola de informaciones negativas hacia un equipo y tranquilicen a los aficionados que desean sentirse orgullosos de sus colores.

Si un equipo no funciona se culpa al entrenador de su fracaso, y es curioso porque cuando se ganan partidos el entrenador afirma en ruedas de prensa y declaraciones que esos resultados son fruto del trabajo y del esfuerzo de sus jugadores. Hay quien dice que el entrenador ofrece explicaciones, mientras que los jugadores ponen excusas.

Pero no siempre el cese de un entrenador se debe a los malos resultados, también hay razones de otro tipo como falta de entendimiento con la directiva, problemas en el vestuario, inadaptación a la cultura, presiones de la afición o puntos de vista divergentes de los del club.

La gestión y dirección de equipos

Ante el inicio de la temporada futbolística en la Liga española, muchas miradas se centran en los banquillos que acaban de estrenar entrenador, por las expectativas que esto genera. La novedad siempre atrae y se sigue de cerca.

Cuando se trata de gestionar equipos siempre surge la incógnita de qué estilo de dirección es el mejor. En ocasiones despejarla es una tarea ardua, pues hay quien considera que en el fútbol sólo cuenta el resultado, independientemente de las discrepancias que puedan existir entre éste y la plantilla.

En el fútbol base esta afirmación no es del todo válida, se queda coja, pues el entrenador en las franjas de edades tempranas debe favorecer el crecimiento humano y ofrecer una plataforma sólida para la materialización de un modo de vida basado en valores.

En cualquier caso, e independientemente de las variadas opiniones que puedan existir, el entrenador debe ser una persona susceptible de aprendizaje y mejora. Entre las características deseables que debería reunir o perfeccionar citamos las siguientes:

- Ser estable desde el punto de vista emocional, es decir, una persona capaz de controlar sus impulsos y dotar de razón a las emociones más primitivas como la ira.
- Tener equilibrio y un carácter extrovertido, con habilidades para la comunicación.
- Ser ordenado, con capacidad de planificación y organización. Los jugadores aplican la táctica en el juego en función de la estrategia que el entrenador ha diseñado.
- Visión a corto plazo y a largo. Se buscan resultados semana tras semana, pero sin que suponga una pantalla que impida establecer objetivos más ambiciosos en el tiempo.
- Ser abierto y comprensivo bajo la base de la autoridad, que es un principio del liderazgo que se consigue cuando eres capaz de convencer a los demás de lo que estás haciendo y por qué lo haces.
- Capacidad de crítica constructiva, básica en la gestión del vestuario.
- Estar motivado con la actividad que desempeña.
- Trabajar una personalidad conciliadora para gestionar conflictos sin ansiedad.
- Ser curioso y tener ganas de explorar nuevas perspectivas. La creatividad es un arma para llegar a conclusiones nuevas y resolver problemas de forma original y valiosa.

Si equiparamos a un entrenador de un equipo de fútbol con un directivo, llegamos a las mismas conclusiones, al mismo esquema de características o rasgos necesarios para impulsar un proyecto.

Ambos, entrenador y directivo, trabajan con personas, deben alcanzar unos objetivos previamente establecidos, ser capaces de rectificar o cambiar la estrategia cuando no se logran, saber gestionar los recursos humanos y técnicos que están a su disposición, tomar las decisiones más convenientes y crear una cultura del trabajo en equipo capaz de estar por encima de las adversidades.

El reinicio del calendario de las competiciones futbolísticas alienta en muchos profesionales los deseos por superarse, poner en marcha nuevas estrategias y alcanzar los objetivos soñados. En el paso del pensamiento a la acción y en la determinación por entregarse física y mentalmente al compromiso el liderazgo y la motivación tienen un papel protagonista.

Decía la escritora Virginia Burden que *“la cooperación es la convicción plena de que nadie puede llegar a la meta si no llegan todos”*. En los deportes de equipo, si esta máxima se cumple los resultados son fascinantes, y es cuando los tres mecanismos de la superación se ponen en acción: la energía, el optimismo y el coraje, tres impulsores que actúan como imanes de la motivación.

© Gregorio Manzano, ex entrenador del Atlético de Madrid y del R.C.D. Mallorca.

© Helena López-Casares, periodista y autora de *Nadal, pasión y coraje*.

© Know Square S.L.