

IDEAS Y ACTIVIDADES PARA CONSTRUIR EQUIPO

Joan Vives Ribó

Psicólogo del deporte y del rendimiento
Entrenador Superior de Baloncesto
<http://joanvives.wordpress.com>



Con este artículo iniciamos una serie de 10 artículos dedicados a la construcción de equipos. Lo haremos desde una perspectiva práctica y aplicable para todos los niveles, de deporte escolar en ligas profesionales (utilizando ejemplos de baloncesto), presentando los conceptos a tener en cuenta y enseñando actividades o juegos útiles para trabajar los diferentes procesos presentes dentro de la vida del equipo.

9 / APROVECHAR LOS LIDERAZGOS

En el artículo anterior hablábamos de cómo trabajar y promover la competitividad. En este artículo hablaremos de cómo aprovechar los liderazgos.

Empezamos reivindicando la última letra del título: la "S" de "Liderazgos". Y es que en un equipo hay más de un de liderazgo.

Líderes "formales"

El entrenador es el líder "formal" del equipo, porque el rol de líder está implícitamente relacionado con la tarea que formalmente se le ha asignado. El capitán podría ser su equivalente entre el grupo de jugadores, y por lo tanto, hay que considerar especialmente esta figura para que su labor sea productiva para el equipo.

Realmente, del capitán podemos sacar mucho provecho. Pero es necesario que antes hayamos preparado el terreno, y esto ocurre cuando la persona elegida (por votación o elección del entrenador) tiene claras las tareas que se le asignan, las acepta, y luego las cumple.

Si tenemos muy claro qué tipo de tarea asignaremos al capitán, nos debemos asegurar de alguna manera que la persona elegida sea la adecuada. En este sentido, nos conviene hacer una lista con las capacidades o competencias que debe tener la persona que tenga que hacer de capitán, por no encontrarnos que después no lo puede cumplir porque sencillamente... no sabe.

Por ejemplo, algunas de las competencias para un capitán podrían ser:

- Saber hablar en público
- Saber dirigir o moderar una discusión en grupo. Ser capaz de hablar y escuchar sin alterarse
- Conocer bien el club
- Ser capaz de representar a todos los estamentos de jugadores
- Mantener una imagen coherente con los valores del equipo

Tener claras estas competencias, ligadas a las tareas que le asignaremos, nos puede ayudar a escoger a la persona adecuada. Si preferimos hacerlo por votación, es bueno que antes exponamos también esta información entre los jugadores. Esto ayudará a que los jugadores escojan teniendo en cuenta estos condicionantes.

Si lo hacemos así, podremos aprovechar el potencial que tiene la figura del capitán, haciéndolo desarrollar las tareas que consideramos interesantes en cada momento, en beneficio del equipo.

Líderes "informales"

Aparte del entrenador y el capitán, en el grupo pueden aparecer otros líderes de forma espontánea, que por su forma de ser, por la dinámica de relaciones que se dan dentro del grupo, y por las necesidades o motivaciones del propio grupo, acaban desarrollando un papel especial en alguna

faceta concreta. Es normal que en alguno de estos líderes se haya depositado la capitania, reforzando aún más lo que representan y lo que pueden aportar.

Normalmente en los equipos siempre hay un líder "referencia" en relación a la tarea o al rendimiento. El jugador más destacado, a veces considerado el más valioso, puede ejercer un tipo de liderazgo basado especialmente en la eficacia, en el éxito deportivo. Es aquella persona en la que los compañeros confían para que a través de su talento o de su propio rendimiento, sea capaz de estirar al equipo hacia una productividad mejor o hacia el resultado esperado. Incluso a menudo, su presencia en la pista se explica más por el rol de líder que por un rendimiento concreto.



Juan Carlos Navarro, capitán del Barça, es también el jugador referencia a nivel de rendimiento.

También es habitual encontrar en un vestuario al líder "social". Es aquel jugador extrovertido y popular, que lleva la iniciativa en las actividades sociales y de ocio, fuera de la pista. Si bien esta figura es esencial para construir un equipo cohesionado a partir del clima social, hay que vigilar que las iniciativas propuestas fuera de la pista sean adecuadas y compatibles con el reglamento interno.



Alfons Alzamora, durante sus años en Manresa, fue uno de los líderes en el vestuario, fomentando especialmente el aspecto social.

En algunos casos, podemos encontrar un líder "filosófico". Es un jugador que por su experiencia o por su manera de ver el deporte y la competición, inspira a sus compañeros a la hora de tener una actitud adecuada para afrontar la competición. Normalmente son jugadores expertos que saben relativizar la emotividad asociada a la competición y aprecian la esencia del juego o del estilo, por encima de otras cosas.



Savané, es un referente de actitud y profesionalidad en un Joventut de Badalona lleno de jóvenes.

También podemos encontrar el líder "moral". Es el jugador que aporta la fuerza y el espíritu, y que es capaz de conectar sus compañeros con la identidad del equipo, del club y sus colores, el escudo o la bandera.



Marcelinho Huertas, aquí entre los seguidores, se erigió en la Final de liga 2014 en el alma del Barça. Incluso fue él y no J. C. Navarro el protagonista del spot de TV dirigido a los aficionados en ese momento.

En algunos casos aparecen líderes "reivindicativos", defensores de los derechos de los jugadores frente situaciones de injusticia o agravios, que los jugadores pueden interpretar que tienen o que están provocadas por los entrenadores o los directivos.



Felipe Reyes aprovechó la Final de liga 2014 para reivindicar un cambio en el apretado calendario.

Cualquiera de estos líderes tiene un papel importante en la dinámica del grupo. Y el entrenador hará bien de aprovechar su presencia y su inercia. La mejor manera de hacerlo es "dejando hacer", dar vía libre a estos líderes para que expresen ese liderazgo, sin temor a que puedan competir con el liderazgo propio del entrenador. De hecho, es exactamente al revés. **Un entrenador inteligente es quien se rodea de los mejores colaboradores y quien sabe potenciar estos liderazgos espontáneos.**

Si la relación entre el entrenador y estos líderes es de reconocimiento (a esta capacidad de liderazgo) y de complicidad (contar con ellos como iguales en busca del bien del equipo), el entrenador podrá ponerse de acuerdo en los temas fundamentales y estos líderes, cada uno en su punto fuerte, ayudarán a transmitir este mensaje entre el resto de jugadores.

Es cierto que a veces pueden aparecer problemas con los líderes, debido a que la opinión o los criterios con el entrenador sean opuestos. Pero la estrategia de querer "tapar" al líder, desactivarlo o desacreditarlo, no es nunca una buena solución, ya veces se puede volver en contra y acabar provocando la despedida del entrenador. Seguramente es mejor buscar aquellos puntos fundamentales donde entrenador y líder/es pueden estar de acuerdo (el bien del equipo), y a partir de ahí negociar para intentar encajar el máximo número de opciones de acuerdo.

Nadie ha dicho que la gestión del equipo y de sus líderes sea fácil. ¡Por eso nuestro trabajo es tan apasionante!



Si le ha interesado este artículo, quizás le pueda interesar este libro:

“Entrenando al entrenador. Ideas y trucos para una comunicación constructiva y eficaz”,
de Joan Vives Ribó

Más información sobre el libro y venta *on line* (en papel o en formato electrónico)
siguiendo este [enlace](#).

