

LIDERAZGO DEPORTIVO.-

El presente documento pretende ser una guía de ayuda para profesores, entrenadores y dirigentes, a fin de facilitar los procesos de trabajo en cada una de las funciones y sus jugadores.

El hecho de estar trabajando con el material más importante de toda estructura funcional, empresa y/o negocio, personas, se hace imprescindible el recurrir a instancias de perfeccionamiento y capacitación que nos permitan establecer vínculos de efectividad suficiente en el logro de nuestros objetivos.

El hombre a diferencia de las cosas, goza de una individualidad propia que no se vende ni compra, y que se debe preparar a fin de poder armonizar las funciones de cada integrante del conjunto.

DEFINICIÓN DE LIDERAZGO.

Liderazgo es la noción de que los líderes son individuos que, por sus acciones, facilitan el movimiento de un grupo de gente hacia una meta común o compartida. Esta definición implica que el liderazgo es un proceso de influencia. La distinción entre líder y liderazgo es importante pero potencialmente confusa. El líder es el individuo, el liderazgo es la función o actitud que desarrolla el individuo.

En nuestro caso se trata de toda acción realizada y guiada con un grupo, en relación a tareas deportivas y la consecución de sus metas.

EL CONCEPTO DE LIDERAZGO

Existen grandes mitos con respecto al concepto de liderazgo, entre ellos:

- el líder nace, no se hace.
- Todos los líderes son carismáticos.
- Una persona puede ser líder siempre independiente de la situación
- Líderes tienen rasgos distintivos de personalidad.

Claramente estos mitos hacen referencia a que un líder es una persona especial y que difícilmente el líder sería un individuo entrenable. Ya entendido esto y considerando que consideramos estas aseveraciones no son más que mitos, reafirmamos que el LIDERAZGO es una característica entrenable y que debe considerarse dentro de su formación todo aquel que pretenda, de una u otra forma, ser guía de otros.

QUE SIGNIFICA SER LÍDER, ¿Qué hace un líder?

Básicamente es aquel que genera interpretaciones sobre la realidad que tienen sentido para otras personas, y por lo cual esta adhiere a sus ideas.

El proceso de liderazgo es siempre una transacción interpersonal, aceptada por quienes la realizan, ya que los seguidores tienen la opción de aceptar o no el intento de brindar liderazgo.

Es importante hacer una diferencia básica entre ser Entrenador y ser Líder, primero entender que el entrenador es un individuo designado la cabeza organizacional de una estructura, y el líder surge de un grupo, pudiendo en todo caso convertirse todo entrenador en un líder, dependiendo en la justa medida que sea capaz de influir en otros para que se desempeñen más allá de las acciones dictadas por la autoridad formal.

Todos los entrenadores idealmente deberían ser líderes. Sin embargo estamos conscientes que no todos los líderes llegarán algún día a ser entrenadores, ya que no tienen el conocimiento o las capacidades o habilidades en estas funciones. De hecho no siempre el hecho de influir en otros quiere decir que se puede planificar, organizar y enseñar.

El líder tiene como funciones el:

- Prever : ver antes.
- Planear : Fijar un plan elaborado mediante la función de prever.
- Organizar : Dotar a un grupo de todos los elementos necesarios para su funcionamiento.
- Mandar : Comunicar con fuerza de ejecución las decisiones adoptadas y formar voluntades para conducirlas y orientar su esfuerzo a la acción común.
- Coordinar : Establecer la armonía entre los jugadores y sus desempeños.
- Controlar : asegurarse de que todos y cada uno cumplen con el plan trazado.
- Evaluar : Deducir un estudio de los resultados entre el plan y su realización.

EL ARTE DEL LIDERAZGO.-

El secreto del líder:

“Conquistar el entusiasmo, lealtad, iniciativa y entrega de corazón de sus subordinados”.

EL ARTE DE LIDERAR

Liderar es un arte y no basta con el instinto que más o menos acentuado poseamos para ello. Hay que desarrollarlo conociendo y practicando los principios sancionados de las ciencias humanistas, el líder se hace.

Liderar no es:

- simplemente dar órdenes, aunque se den con mucha energía y con ademanes autoritarios.
- hacer un promedio de las intenciones de los jugadores.
- doblegar voluntades.

Liderar es:

- Educar: Lograr el desarrollo de toda la perfección que la naturaleza humana lleva consigo.

- Instruir: Enseñar las nociones técnicas precisas y dirigir los ejercicios prácticos, para proporcionar a los jugadores los conocimientos específicos que necesiten para cumplir sus misiones.
- Conducir : Guiar y dirigir a los jugadores de forma, que perfeccionando la educación e instrucción en el ámbito colectivo, desarrollen la comprensión y cooperación entre todos.

ASPECTOS DEL LIDERAZGO.

El Entrenador ideal	El Entrenador clásico.
Guía a sus jugadores	Los arrea
Obtiene obediencia voluntaria	La obtiene imponiendo su autoridad
Inspira confianza y despierta entusiasmo	Inspira temor o inquietud
Dice : “ NOSOTROS”	Dice : “YO”
Llega antes de la hora señalada	Dice : “ preséntese a tiempo”
Señala la infracción	Señala la pena de la infracción
Enseña como “hacer”	Sabe “como hacer”
Hace que sus hombres encuentren interesante su trabajo	Hace penoso y terrible el trabajo
Dice “ vamos”	Dice “vaya Ud.”
Piensa en los hombres y en el objetivo.	Se preocupa sólo por el objetivo.

CONQUISTA DE VOLUNTADES

Ud. Puede comprar	Ud. No puede comprar
El tiempo de un hombre	Entusiasmo
Su presencia en determinado lugar	Lealtad
Su actividad muscular	Iniciativa.

La entrega de corazón, de espíritu, de alma, son virtudes que se tiene que conquistar.

PRINCIPIOS DE DISCIPLINA

Manténgase constante y sinceramente interesado por lograr el bienestar de sus jugadores. Esto evita de antemano la necesidad de futuras medidas disciplinarias.

El ejemplo y la buena voluntad, tiene gran influencia en el mantenimiento de la disciplina.

La medida disciplinaria debe tener efectos positivos.

Los correctivos deben aplicarse como ultimo recurso. Siempre que sea posible deberá darse al jugador la oportunidad de corregirse por sí mismo.

Nunca imponga una sanción si no esta plenamente justificada.

No sea parcial en la aplicación de sanciones.

Evaluar la intención que prevalece a la falta, antes de aplicar sanción.

Sanciones cuando deba sancionar y no posteriormente.

Siempre permita que el sancionado exponga su punto de vista.

Nunca reprender a alguien si esta irritado.

Luego de aplicada la sanción mantenga su conducta habitual con el jugador.

Cuando la falta es cometida por varios integrantes, el problema puede ser mas global y debe ser analizado y corregido.

APTITUDES DEL LÍDER

Debe poseer conocimientos de:

- Dirección de hombres.
- Métodos de trabajo.
- Técnicas de organización
- Leyes y reglamentos.
- Procedimientos de mando y control.
- Material y equipo a su cargo.

Debe tener la habilidad para:

- Planear y organizar el trabajo.
- Apreciar situaciones y tomar decisiones.
- Instruir.
- Crear situaciones deseables.
- Descubrir facultades.
- Conseguir disciplina espontánea, basada en el convencimiento.

Debe tener actitudes de:

- Responsabilidad
- Justicia.
- Voluntad
- Cooperación.
- Comprensión.

CUALIDADES DE UN LÍDER

Un buen líder:

- Conoce su trabajo y tiene completo dominio de lo que realiza.

-
- Usa su habilidad para dirigir y no su autoridad. Explica no solo el “que” hacer si no el para “que se hace”.
 - Da instrucciones claras y se cerciora de que estas han sido bien entendidas o comprendidas.
 - No grita. La voces altas y alardes de autoridad indican el miedo que tiene de ser desobedecido.
 - Prevé, planifica y delega cometidos, pero nunca responsabilidades.
 - Ocupa a sus jugadores de acuerdo a sus habilidades y aptitudes.
 - Observa una conducta estable es sus actuaciones.
 - Conoce las actividades y el rendimiento de cada uno de sus jugadores y lo juzga honestamente.
 - Aprecia y reconoce el esfuerzo y superación en el desempeño.
 - Cuando reprende corrige la falta respetando a la persona.
 - Sabe interpretar los reglamentos.
 - Demuestra su interés personal por cada uno, es leal con todos.
 - No culpa a otros. Es capaz de defender a sus alumnos de ser necesario.
 - Cumple sus promesas lo antes posible y no promete lo que no puede dar.
 - No tiene prejuicios y esta siempre dispuesto a oír explicaciones de otros.

CONOCE A TU EQUIPO

- Un líder se preocupa de conocer a sus jugadores:
 - o Nombre completo
 - o Apodo que tenga, cariñosamente otorgado.
 - o Edad
 - o Lugar de nacimiento, fecha.
 - o Datos de la familia cercana.
 - o Aficiones e intereses.
- Diga entre sus jugadores quien es:
 - o El más instruido.
 - o El mas entusiasta
 - o El mas alegre
 - o El mas apreciado por los demás
 - o El de mas confianza
 - o El que mas coopera
 - o El que tiene mas deseos de superación
 - o Etc.
- Aprenda a:
 - o Conocer el carácter de sus jugadores.
 - o Distinguir entre el fuerte y el débil
 - o Conocer la persona que responde.
 - A la razón
 - A la fuerza
 - Al afecto

LOS JUGADORES ESPERAN DE SU LÍDER

- Que sus entrenadores se interesen por ellos.
- Que se les diga cual es su misión dentro del grupo.
- Que se le reconozcan sus méritos.
- Que se les dedique a tareas para las cuales tiene especialidad habilidad.
- Que se le enseñe
- Que se le de un trato justo, imparcial y cortes.
- Que se le de la oportunidad de demostrar sus habilidades.
- Que se le escuche
- Que se les mantenga informados sobre los asuntos que les afectan.
- Que se les deleguen ciertos cometidos
- Que se respeten sus sentimientos
- Que se cumplan las promesas que se les hacen
- Que se pongan en práctica incentivos apropiados
- Que se les elogie en presencia de otros, cuando lo merecen y sea oportuno.
- Que se confíe en ellos
- Que se les permita tomar algunas iniciativas.

“Conocer, comprender y guiar a sus jugadores es deber de todo líder”

LAS ORDENES..-

En nuestro caso definiremos las órdenes como las indicaciones de realización en la práctica, fuera de ella y en los partidos. Es imprescindible señalar que no todo el mundo responde de la misma forma a la hora de acatar una orden.

Tipos de Ordenes:

Terminante: Es la orden que se imparte en forma escueta, con todo de autoridad, sin permitir observaciones. Recomendada para perezosos, descuidados e indiferentes. Limite su uso ya que despierta antipatía y resta entusiasmo al responsable y al con iniciativa.

Solicitada: Es fácil comenzar una orden con frases tales como “ podrías...” , “hazme el favor de...”. Recomendada para el susceptible, nervioso y sensible.

Sugerida: Consiste en la indicación del problema, quedando implícita la invitación para resolverlo, esta orden permite a que quien la recibe se haga parte de la resolución y ejecución del problema, logrando que este casi no parezca una orden.

Recuerde siempre que una orden debe especificar el responder a las 6 interrogantes: ***¿Qué? ¿Para que? ¿Cómo? ¿Quién? ¿Dónde? ¿Cuándo?***

Compruebe el cumplimiento de sus órdenes, siguiendo su ejecución en la medida de lo posible.

Recuerde que en circunstancias normales, los individuos como las máquinas tiene límites de capacidad.

Emplee la expresión correcta en forma CLARA, PRECISA, CONCRETA y COMPLETA.

Siempre que sea posible “mire a los ojos” a la persona a quien se da la orden.

LO QUE SE DEBE EVITAR:

- No emplee amenazas.
- No se queje.
- No regañe
- No ridiculice
- No use sarcasmos
- No insulte
- No llame por apodos que no sean gratos
- No vacile
- No muestre indecisión
- No se alabe
- No rebaje a los demás
- Nunca demuestre desacuerdo con lo que ordena.

“Siempre que una orden pueda ser mal interpretada pueda estar seguro de que será mas interpretada”

Recuerde siempre:

“Se consiguen mas abejas con miel, que con hiel”

BIBLIOGRAFÍA:

Blachard. Ken “ El corazón del Líder” Ed. Mc Graw-Hill 2000
Fischman, David. “El camino del Líder” Ed Aguilar. 2001
Hunter, James C. “La paradoja” Ed. Empresa Activa 2001
Nanas, Buró. “Liderazgo Visionario” Ed. Gránica 1992
Koterr, Jhon “El líder del cambio”. Ed. Mcgraw-Hill
Senge, Meter. “ La quinta disciplina” Ed. Granica.
Valdebenito Suazo, Mariela “Liderazgo y activación del personal”