

# Los diez errores del gestor deportivo

Nos formamos, acudimos a foros de interés y networking, ponemos el máximo interés en todo lo que hacemos, pero a pesar de todos estos esfuerzos, los profesionales que trabajamos en el ámbito de la gestión deportiva, seguimos cometiendo errores. Y no es falsa humildad, yo el primero. Ya lo decía Goethe (Poeta y dramaturgo alemán): “El único hombre que no se equivoca es el que nunca hace nada.”

**R**eflexionar en voz alta sobre algunos de los errores, que como os digo yo mismo cometo, y que también observo en otros compañeros, muy posiblemente nos ayude a mejorar. Además, hay que tener en cuenta que no reconocer que hemos cometido un error, con toda seguridad nos hará cometer muchos más. Porque lo peor no es cometer un error, sino tratar de justificarlo, de buscar excusas o culpables, en vez de aprovecharlo para aprender, corregir cosas y mejorar. Cada uno de los errores identificados nos da para pensar en posibles recomendaciones para corregirlo. Seguro que a ti se te ocurrirán muchas más. Vamos pues a ello.

**1** PLANIFICAMOS SOBRE EL PAPEL, PERO LUEGO NO SABEMOS DÓNDE LO HEMOS GUARDADO Y OLVIDAMOS MUCHO DE LO PROGRAMADO. Los planes y estrategias están para cumplirlos. Son la brújula que nos orienta y por eso debemos comprometernos en su seguimiento e implementación.

**2** FALLA LA GESTIÓN DEL TIEMPO. No distinguimos lo urgente de lo realmente importante. Reuniones, las justas y necesarias, de duración programada y siempre moderadas. Lo ideal es que las agendas siempre en la misma franja horaria. Es imposible que en el día a día no surjan imprevistos, hay que estar preparados. Dedícales un hueco en tu agenda diaria.

**3** NOS OLVIDAMOS DE LA COMUNICACIÓN INTERNA. Hay que ser más transparentes con nuestros equipos. No podemos dar la sensación que ocultamos información importante, ya que ello generará desconfianza, rumorología y descenso en el rendimiento. El hermetismo, muchas veces provocado por la verticalidad de las organizaciones, es un impedimento para transmitir la cultura corporativa y poder fidelizar a los empleados.





**4 DEFICIENTE DELEGACIÓN.** No confiamos lo suficiente en los miembros de nuestro equipo y además no equilibramos su carga de trabajo. Nos centramos reiterada y excesivamente en los que sabemos que nos responden, saturándoles de tareas, en lugar de sacar más rendimiento al resto del equipo.

**5 CUIDA LOS PEQUEÑOS DETALLES.** Conoce lo mejor posible a los miembros de tu equipo. Para ello practica la escucha activa, dedícales el tiempo necesario a escucharles.

Has de tener mano izquierda y mucho tacto en determinados momentos. A veces una frase inadecuada o en el momento inadecuado puede tirar a la basura el trabajo de muchos meses. Para ello hay que desarrollar la empatía. Antes de tomar una decisión, piensa en cómo va a reaccionar la otra persona. Funciona muy bien eso de contar hasta tres.

**6 DEMASIADA RUTINA.** Trabajamos rodeados de rutinas y ello nos conduce al peligroso terreno del aburrimiento. Hay que generar diversión e ilusión en nuestro equipo. Piensa en cómo sorprenderlos, mantenerlos atentos y activados. Hay que disfrutar con lo que hacemos. Ese estado anímico, esa filosofía de trabajo trascenderá a nuestros clientes y de esta manera elevaremos los índices de satisfacción y retención.

**7 NOS FALTA CINTURA.** Algo más de flexibilidad no nos vendría mal. La expresión "hoy por ti y mañana por mí" debe marcar relaciones de doble sentido (win to win). Un ejemplo de esta política interna es la de cuidar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de nuestros trabajadores.

**8 QUEREMOS SIEMPRE GANAR.** En demasiadas ocasiones somos cortoplacistas. Hemos de diferenciar claramente aquello que es un gasto de lo que es una inversión. Siempre con mentalidad abierta y orientada a innovar y aceptar opiniones dispares. Incentivar la participación de nuestros usuarios. La voz de nuestros clientes nos puede ayudar a mejorar.

**9 MAYOR DEFENSA DEL RECICLAJE Y ACTUALIZACIÓN.** Si la información es el poder, la formación es el éxito. Hay que potenciar el constante aprendizaje y crecimiento profesional de nuestro personal. La satisfacción interna que produce el conocimiento es la mayor fuente de automotivación.

**10 ¿Y LOS OBJETIVOS?** Los datos nos dicen que un 30% de los empleados declara no conocerlos. Nuestros empleados se quejan, no sin razón, del desconocimiento de la misión, valores, estrategias y objetivos de la empresa. Circunstancia que los aleja y desvincula de la compañía.

En conclusión, algunos gestores realmente se equivocan por temor a equivocarse, cuando la realidad es que los errores a menudo pueden ser buenos maestros del éxito. Me quedo con la enseñanza del filósofo chino Confucio: "El hombre que ha cometido un error y no lo corrige comete otro error mayor."



Vicente Javaloyes  
Profesor titular INEFC  
GISEAFE - Grupo de Investigación Social y  
Educativa de la Actividad Física y el Deporte