

FACTORS QUE ESQUERDEN UN VESTUARI DE FUTBOL

14 març, 2023

Autor: José Carrascosa, Psicòleg esportiu.

Construir un equip és la conseqüència d'un treball molt laboriós, suposa un procés llarg d'accions que van creant identitat, complicitat, compromís, sentiment de pertinença... però arribar a construir-lo pot fer-se de forma molt ràpida, l'equip pot anar-se'n al trast ignorant-lo o atemptant contra

ell.

En la dinàmica interna d'un equip pot sorgir de forma espontània, per omissió o error, molts factors que esquerden el vestidor i maten l'equip. Són els enemics interns que impedeixen o trenquen la cohesió interna, una espècie de virus que ataca al nucli de l'equip i destrueix la complicitat entre els seus membres.

¿Qui pot atemptar contra la cohesió interna d'un vestidor?

1. Valorar el talent individual per damunt del treball col·lectiu i la idea d'equip.

La creença "bons jugadors fan un bon equip" és una mentira. La història del futbol i dels esports d'equip està plena d'evidències de què aquesta afirmació en moltes ocasions no es compleix. Reduir el rendiment d'un equip a la qualitat individual i el sistema de joc suposa ignorar la importància del factor humà. En alt rendiment, la dimensió emocional marca la diferència, també en els esports d'equip. Les millors previsions es poden torçar quan en un vestidor arrelen empipaments, la rivalitat mal entès, les discrepàncies, l'egoisme, la distància entre jugadors o de jugadores cap a l'entrenador i el club.

Funcionar com un autèntic equip sobre el terreny de joc i en el vestuari multiplica el potencial futbolístic de quants l'integren.

2. Ignorar el treball de "team Building", descuidar la importància del factor humà.

Apel·lar simplement a afirmacions retòriques i buides, com "som un equip", "tots a una", obviant qualsevol tasca de team building suposa deixar la cohesió interna a mercè de les circumstàncies, com guanyar, estar ben posicionats a la taula de classificació, que en els jugadors hi hagi afinitat personal... La complicitat s'ha de generar, el sentiment d'equip s'ha de crear, no pot deixar-se a l'atzar o a la improvisació. No es pot recollir allò que no s'ha construït. Si no es creen les condicions perquè hi hagi complicitat, compromís, vincle amb els companys, no es pot esperar que hi hagi un sentiment d'equip, ni cohesió entre els membres de l'equip.

3. Seleccionar al futbolista només per criteris de futbol, tècnics i tàctics.

Descuidar el perfil personal que hi ha darrere d'un futbolista de qualitat posa en risc la salut de l'equip, ja que es poden incorporar al grup actituds tòxiques que impedeixen el bon funcionament de l'equip, com egoisme, queixes, empipaments, enveges, excuses, justificacions o altres, negativitat, etcètera; a nivell futbolístic pot apropar-se i complir o no les expectatives prèvies, però si l'elecció és errònia respecte al perfil personal, es posa en seriós risc la viabilitat de ser un autèntic equip.

4. Escassa competència interna: l'acomodament.

L'acomodament atempta de forma greu contra la competitivitat de l'equip. Si la gestió de la plantilla per part de l'entrenador dibuixa de forma clara una divisió entre titulars i suplents és fàcil que acabi regnant la desmotivació, la rutina i l'acomodament. Els que juguen habitualment poden perdre motivació perquè jugar resulta un objectiu molt senzill per ells; els que juguen molt poc o quasi mai segur que perdran la motivació perquè perceben que jugar és un objectiu quasi impossible, inaccessible. Llavors una gestió en la qual s'utilitza només a catorze o quinze jugadors genera desmotivació, apatia, acomodament, decepció, emocions tòxiques per un equip que vol ser competitiu.

5. Egoisme egocèntric, poc intel·ligent.

Totes les persones ens movem per metes personals. Fins a les més solidàries ho són perquè es senten bé al servei dels altres, les omple, les realitza com a persones.

En aquest sentit, totes les persones som egoistes. No és cert que el futbolista ho sigui de forma especial, simplement se li acostuma al fet que sigui el centre d'atenció i a donar-li tot fet perquè són les icones de la societat actual.

L'egoisme és perillós o nociu quan xoca frontalment amb els objectius col·lectius. És lícit moure's per metes personals. El més intel·ligent és entendre la relació amb l'equip i prendre consciència que serà més fàcil assolir-les o satisfer-les a través de l'èxit de l'equip. El que no és

admissible és anteposar els interessos personals als col·lectius o de l'equip. Aquell que només parla de "jo" i no del "nosaltres" acaba sent un element nociu de supervivència per l'equip.

6. Empipaments, no saber gestionar la frustració.

El rendiment és un estat d'ànim. Il·lusió, passió, entusiasme o gaudir són emocions que se solen correlacionar amb rendiment òptim. No veure complides les expectatives, cometre una errada, no sortir a l'onze inicial, genera frustració. Tots ens sentim frustrats quan alguna cosa ens surt al revés. La qüestió és com es gestiona la frustració.

És molt humà que la frustració desencadeni empipament, desànim, inhibició, decepció, tristesa... Però no s'ho pot permetre ningú que pretengui ser eficaç, avançar, millorar, créixer, assolir un objectiu. Gestionar malament la frustració impedeix progressar, avançar, evolucionar com esportista o persona, i sol apartar els propòsits.

Qui s'enfada amb si mateix i amb els companys d'equip es van quedant sols perquè resulten insuportables. Qui es desanima o es deceben de forma ràpida i qui es queixa contínuament van dibuixant l'actitud derrotista, el que genera un clima irrespirable que no convida a treballar i esforçar-se junt per finalitats comuns, menys encara en situacions de dificultat i exigència.

7. Por, pessimisme, suspicàcia.

Moltes persones reprimeixen la seva il·lusió, no es permeten il·lusionar-se per a després no veure's decebudes. Em sembla cruel perquè suposa viure a mitges, a la defensiva, sense aspiracions, esperant al que la vida ofereixi. En l'àmbit emocional s'està renunciant a lluitar pels mateixos somnis i un millor nivell de benestar.

Les pors són limitants, fan que un sigui presoner, coarten la iniciativa, retallen la llibertat, condemnen l'autonomia emocional i personal. Decideixen les pors per un mateix. Temors i pors limiten el rendiment i retallen les expectatives a escala individual o d'equip.

El pessimisme precipita l'aparició de conflictes i problemes.

Tement que alguna cosa, passi es contribueix de forma activa a què acabi succeint. Ho explica bé la teoria de la profecia auto completa, que ve a dir que les persones tendeixen a organitzar el seu propi comportament perquè les seves expectatives prèvies s'acabin complint. Un pessimista és quelcom sense aspiracions, sense il·lusió, sense entusiasme o energia, que viu completament a la defensiva.

El mateix pot dir-se de la suspicàcia. Qui és suspicac veu enemics en moltes ocasions, enemics que només són certs en la seva ficció, però que condicionen molt les seves relacions personals.

La suspicàcia destrueix les relacions personals, és el llumí que encén molts conflictes als vestidors.

Les emocions negatives limiten el rendiment, escarden la cohesió interna, retallen la iniciativa, allunyen dels objectius, sacrifiquen l'autonomia i generen malestar. A la porta d'un vestidor s'hauria de posar un anunci molt clar "ABSTENIR-SE ELS EGOISTES, RANCOROSOS, PESSIMISTES, TEMOROSOS, SUSPICACES, TRISTOS I PUSIL·LÀNIMES: ¡NO SÓN BENVINGUTS!

8. Excuses i justificacions

L'alt rendiment no entenc d'excuses o justificacions, encara que semblin versemblants. Utilitzar l'excusa només passa factura a un mateix, qui s'excusa acaba perdent. L'excusa deixa tranquil en el curt termini, però distorsiona i impedeix la necessària autoavaluació per continuar aprenent, millorant, evolucionant. Qui s'excusa no aprèn ni supera dificultats. Vivim a la societat del "es que" o de les justificacions.

Si les excuses s'arrelen en un grup no creixerà com equip, s'anirà omplint d'actituds negatives i el seu desenvolupament com equip es veurà limitat. S'han d'erradicar les excuses de la cultura grupal.

Si l'entrenador és qui practica les excuses no passarà de ser un simple gest de l'equip, però mai podrà aspirar a ser considerat el líder pels seus jugadors.

9. Aparició de rols "tòxics" dins del grup.

En la dinàmica interna d'un grup sorgeixen personatges que

trenquen l'harmonia o impedeixen l'equilibri necessari per al bon funcionament d'un equip amb actituds negatives, com la queixa permanent, pessimisme, egoisme, empipament, comoditat. Aquestes actituds arriben a tenir cara. En tots els equips estan aquests personatges que atempten contra l'esperit d'equip, com el que parla massa criticant el que es queixa per tot perquè li molesta, i li sembla tot malament; l'egoista, que dona suport i col·labora només quan ell és beneficiat; el còmode, que tendeix a negociar l'esforç frenant l'exigència i treball del grup; l'iracund, les respostes del qual són temudes pels companys i el cos tècnic; el que vol quedar bé, especialment hàbil en dir el que no s'espera escoltat; el dissident, que no fa seu el missatge i la metodologia que proposa l'entrenador.

10. Existència de subgrups o bandes.

Simplement, s'ha d'observar com es relacionen els jugadors entre si, especialment al menjador, a les esperes als aeroports, distribució d'habitacions a l'hotel, els rondós...

L'existència d'aquests subgrups dintre d'un equip poden tornar-se de la cohesió interna.

11. El "cap" omnipresent, omnipotent, omniscient.

La responsabilitat de l'entrenador és molt gran. Les pors o inseguretats del mateix entrenador li poden portar a pretendre estar sempre present, controlar-lo tot, saber-lo tot, de forma que tot el funcionament de l'equip giri entorn d'ell i s'acabi tornant en contra del bon funcionament de l'equip.

12. Polèmiques, rivalitats i enfrontaments estèrils.

Disputes al voltant de l'equip corren el risc de passar factures. Una mala relació de l'entrenador amb els mitjans de comunicació, amb altres entrenadors, amb els dirigents del club sempre perjudiquen l'equip.

13. Derrotes i resultats negatius.

És molt senzill: les victòries armen vestidors i les derrotes fan esquerdes per tot arreu.

L'equip és un equilibri molt sensible.

Es podria concloure dient que l'equip és un equilibri sostingut en el temps. És equilibri a escala tàctica, però ho

és encara més a escala emocional i grupal. Quan l'equilibri intern es trenca, la salut de l'equip es veu afectada. Aquest equilibri s'aconsegueix entre tots. No és responsabilitat exclusiva de l'entrenador. Tots els membres d'un equip estan cridats a construir i mantenir un equilibri en la convivència, en el clima de treball, en les relacions personals i en la identificació amb l'equip.