

BITÁCORA DEL MÓDULO 7 - Escucha Activa y Asertiva

La comunicación en contextos deportivos no es solo transmisión de información, sino una herramienta de liderazgo. Escuchar activamente implica salir del automatismo, suspender el juicio y estar disponible para comprender al otro en su totalidad. La asertividad, por su parte, permite expresar ideas, necesidades y límites sin dañar el vínculo. Cuando ambas se integran, la comunicación deja de ser reactiva y se vuelve generativa. Equipos que escuchan y se expresan con claridad construyen confianza, reducen conflictos innecesarios y mejoran la toma de decisiones. En el deporte, esto impacta directamente en el rendimiento y la cohesión del grupo.

La comunicación en contextos deportivos no es solo transmisión de información, sino una herramienta de liderazgo. Escuchar activamente implica salir del automatismo, suspender el juicio y estar disponible para comprender al otro en su totalidad. La asertividad, por su parte, permite expresar ideas, necesidades y límites sin dañar el vínculo. Cuando ambas se integran, la comunicación deja de ser reactiva y se vuelve generativa. Equipos que escuchan y se expresan con claridad construyen confianza, reducen conflictos innecesarios y mejoran la toma de decisiones. En el deporte, esto impacta directamente en el rendimiento y la cohesión del grupo.

Oír no es escuchar

Oír es un fenómeno biológico: el sonido llega al oído y es procesado por el sistema nervioso. Escuchar, en cambio, es un acto interpretativo y consciente. No escuchamos la realidad tal como es, sino a través de nuestros filtros, creencias, emociones y experiencias previas. Por eso, dos personas pueden oír lo mismo y comprender cosas distintas. En el liderazgo deportivo, esta distinción es clave: muchas veces el problema no es lo que se dijo, sino cómo fue interpretado. Aprender a escuchar implica hacerse responsable de esas interpretaciones.

Tipos de escucha

La escucha previa se centra en uno mismo: mientras el otro habla, la persona está ocupada en responder, justificar o defenderse. La escucha selectiva filtra solo aquello que confirma lo que ya se cree. La escucha activa pone el foco en la acción y en lo que es necesario hacer con lo que se escucha. Finalmente, la escucha generosa se orienta genuinamente al otro, sin agenda oculta, habilitando nuevas posibilidades de diálogo. En equipos deportivos, la calidad de la escucha define la calidad del vínculo y del liderazgo.

¿Qué escuchamos cuando escuchamos?

La escucha no se limita a las palabras. El lenguaje verbal aporta contenido, pero también importan el tono, el volumen y los silencios. El lenguaje corporal revela estados internos a través de la postura, los gestos y la respiración. El lenguaje emocional permite identificar qué le importa realmente a la persona, qué emoción está presente y desde dónde habla. Un líder que desarrolla esta escucha integral puede

anticipar conflictos, acompañar mejor los procesos y generar mayor impacto en sus intervenciones.

¿Para qué hablamos cuando hablamos?

Toda conversación tiene una expectativa, explícita o implícita. A veces hablamos para expresar lo que queremos, otras para obtener algo de los demás. El desafío del liderazgo interdependiente es encontrar el punto de equilibrio entre ambas dimensiones. Cuando solo prima el interés personal, se rompe el vínculo; cuando solo se prioriza al otro, se pierde autenticidad. La comunicación efectiva se da cuando ambas partes pueden ganar. Reconocer la intención detrás de nuestras palabras es clave para conversar con responsabilidad.



¿Qué es la comunicación asertiva?

La comunicación asertiva es la capacidad de expresar lo que pienso y siento, cuidando el vínculo con el otro. No se trata de imponer ni de callar, sino de encontrar una forma clara, respetuosa y honesta de decir. En el deporte, la asertividad permite dar feedback sin dañar la confianza, marcar límites sin generar resistencia y sostener conversaciones difíciles sin escalar el conflicto. Es una habilidad entrenable que fortalece el liderazgo y la madurez emocional del equipo.

CARACTERÍSTICAS

01
CLARIDAD

03
RESPECTO

02
EMPATÍA

04
CONFIANZA



Características de la asertividad

La claridad permite que el mensaje sea comprensible y directo, evitando ambigüedades. La empatía habilita la comprensión del punto de vista del otro sin perder la propia posición. El respeto sostiene el vínculo aun en el desacuerdo. La confianza se construye cuando hay coherencia entre lo que se dice y lo que se hace. Estas cuatro características no funcionan por separado: juntas conforman la base de una comunicación madura, efectiva y alineada a valores.

Estilos de comunicación

La sumisión prioriza al otro a costa de uno mismo, generando frustración y desgaste. La evasión evita el conflicto, pero suele agrandarlo a largo plazo. La agresividad busca imponer, dañando el vínculo y la confianza. La asertividad integra el respeto hacia uno mismo y hacia el otro, generando relaciones sostenibles. En equipos deportivos, los estilos no son rasgos fijos: aparecen según el contexto, la presión y el nivel de conciencia emocional del líder.

Feedback: los cuatro filtros

Antes de dar feedback es clave preguntarse qué voy a decir y con qué intención. El cómo lo voy a decir define el impacto emocional del mensaje. El momento elegido puede facilitar o bloquear la escucha del otro. Dar feedback no es descargar una opinión, sino intervenir para el crecimiento. Estos cuatro filtros ayudan a que el feedback sea una herramienta de desarrollo y no una fuente de conflicto, especialmente en contextos de alta exigencia como el deporte.

FEEDBACK



- **¿Qué voy a decir?**
Definí con claridad el contenido del mensaje. Separá hechos de interpretaciones y evitá generalizaciones. El feedback debe estar basado en conductas observables y concretas, no en juicios personales. Preguntate si lo que vas a decir aporta información útil para el desarrollo del otro.
- **¿Para qué lo voy a decir?**
Revisá la intención detrás de tus palabras. El feedback asertivo busca mejorar el rendimiento, fortalecer el vínculo y generar aprendizaje, no descargar emociones ni demostrar poder. Si el objetivo no es constructivo, es preferible no hablar en ese momento.
- **¿Cómo lo voy a decir?**
Cuidá la forma: tono de voz, lenguaje corporal, elección de palabras y emoción desde la que hablás. La manera en que se comunica el mensaje impacta tanto como el contenido. Buscá coherencia entre firmeza y respeto, claridad y empatía.
- **¿En qué momento lo voy a decir?**
Elegí el momento adecuado. El contexto emocional, el nivel de tensión y el espacio influyen directamente en cómo el mensaje será recibido. Un buen feedback necesita timing: ni en caliente, ni demasiado tarde.