

BITÁCORA DEL MÓDULO 8 - COACHING SISTEMICO EN EL DEPORTE

El coaching sistémico aplicado al deporte propone una mirada ampliada del atleta y del equipo, entendiendo que el rendimiento no depende únicamente de la técnica, la táctica o la preparación física, sino del entramado de relaciones en el que la persona está inmersa. Cada atleta forma parte de un sistema dinámico compuesto por entrenadores, compañeros, staff, familia, institución y contexto competitivo. Lo que ocurre en uno de estos elementos impacta directa o indirectamente en el resto del sistema.

Desde esta perspectiva, el foco no está puesto en “arreglar” al individuo, sino en observar cómo se relaciona dentro del sistema y qué lugar ocupa en él. Muchas veces, una baja de rendimiento, un conflicto reiterado o una conducta disruptiva no son el problema en sí, sino un síntoma que expresa un desajuste mayor. El coaching sistémico invita a leer esos síntomas como información valiosa sobre el funcionamiento global del equipo.

En el deporte, los sistemas están en constante movimiento. Roles, jerarquías, liderazgos y expectativas cambian según el momento de la temporada, los resultados y las decisiones institucionales. Cuando estos cambios no son acompañados por conversaciones claras, aparecen tensiones, confusión y resistencia. El abordaje sistémico permite intervenir en esas dinámicas relacionales para restablecer coherencia y alineación.

Uno de los aportes centrales del coaching sistémico es la observación de patrones. No se trata de hechos aislados, sino de conductas que se repiten: formas de comunicarse, de resolver conflictos, de asumir responsabilidades o de evitar conversaciones difíciles. Identificar estos patrones permite al entrenador y al atleta tomar conciencia de cómo contribuyen —de manera consciente o inconsciente— al clima y al rendimiento del equipo.

El rol del entrenador, desde una mirada sistémica, se amplía. Ya no es solo quien transmite conocimientos técnicos, sino un facilitador de contextos de aprendizaje y desarrollo humano. Su forma de comunicar, de escuchar y de intervenir impacta directamente en la confianza, el compromiso y la autonomía de los atletas. Liderar un sistema implica comprender que cada acción del líder genera efectos en cadena.

El coaching sistémico también reconoce la importancia de los límites y los roles claros. Cuando los roles se confunden o se superponen, el sistema pierde orden y eficiencia. Atletas que asumen funciones que no les corresponden, entrenadores que cargan con responsabilidades ajenas o familias que interfieren en decisiones deportivas son ejemplos frecuentes de desajustes sistémicos que afectan el desempeño colectivo.

Otro aspecto clave es la gestión emocional dentro del sistema. Las emociones no pertenecen solo al individuo, sino que circulan y se contagian dentro del equipo. Estados de ansiedad, miedo, enojo o desmotivación pueden instalarse a nivel grupal si no son observados y abordados. El coaching sistémico ayuda a poner en palabras estas emociones para evitar que se expresen a través de conflictos o bloqueos en el rendimiento.

Finalmente, el enfoque sistémico entiende al equipo como un organismo vivo, en permanente construcción. No existe un estado ideal definitivo, sino equilibrios dinámicos que requieren atención

constante. Acompañar este proceso implica desarrollar una mirada más amplia, menos reactiva y más consciente, donde el rendimiento deportivo y el desarrollo humano dejan de ser opuestos para transformarse en dimensiones complementarias del mismo sistema.

Coaching Sistémico aplicado al rol del Entrenador

Desde una mirada sistémica, el entrenador no ocupa únicamente el rol de formador técnico, sino que se convierte en una figura central dentro del sistema deportivo. Su presencia, sus decisiones y su forma de relacionarse ordenan o desordenan el funcionamiento del equipo. El entrenador es, muchas veces, el principal regulador del clima emocional y relacional del grupo, aun cuando no sea consciente de ello.

El coaching sistémico invita al entrenador a correrse de la lógica del control permanente para asumir una posición de observador del sistema. Esto implica mirar más allá del rendimiento inmediato y preguntarse qué dinámicas están operando en el equipo: cómo circula la información, qué conversaciones se evitan, qué tensiones se repiten y qué roles están desdibujados. Cuando el entrenador amplía su observación, aumenta su capacidad de intervención efectiva.

Uno de los desafíos centrales del entrenador es sostener coherencia entre lo que dice y lo que hace. En un sistema, la conducta del líder pesa más que sus palabras. Un entrenador que promueve compromiso pero llega tarde, o que habla de respeto pero comunica desde la ironía o el enojo, genera mensajes contradictorios que confunden al equipo. El enfoque sistémico pone el acento en la congruencia como base del liderazgo.

El entrenador también cumple una función clave en la definición y el cuidado de los roles. Cuando los límites no están claros, el sistema entra en desorden: atletas que lideran sin autoridad formal, asistentes que toman decisiones sin consenso o familias que influyen más de lo saludable. Intervenir sistémicamente implica ordenar esos lugares, no desde la imposición, sino desde conversaciones claras y acuerdos explícitos.

La forma en que el entrenador gestiona los conflictos es otro indicador del funcionamiento sistémico. Evitar conversaciones difíciles suele generar acumulación de tensiones que luego emergen en forma de bajo rendimiento, quiebres vinculares o falta de compromiso. El coaching sistémico propone abordar el conflicto como una oportunidad de reordenamiento del sistema, siempre que sea trabajado desde la escucha y la responsabilidad compartida.

Desde este enfoque, el error deja de ser un problema individual para transformarse en información del sistema. Un error recurrente puede estar señalando falta de claridad en los objetivos, exceso de presión, miedo a equivocarse o desalineación entre lo que se pide y lo que se entrena. El entrenador que adopta una mirada sistémica aprende a leer estos indicadores antes de corregir solo la conducta visible.

La dimensión emocional del entrenador también forma parte del sistema. Su estado anímico, su nivel de estrés y su manera de reaccionar frente a la adversidad impactan directamente en el equipo. Un entrenador que no gestiona sus propias emociones suele amplificar la tensión colectiva. El coaching sistémico invita al líder a entrenar su autoconocimiento como parte esencial de su rol.

Finalmente, liderar desde una mirada sistémica implica comprender que el desarrollo del atleta y del equipo es un proceso a largo plazo. No se trata solo de ganar, sino de construir un sistema saludable que sostenga el rendimiento en el tiempo. El entrenador deja de ser solo un

transmisor de órdenes para convertirse en un facilitador de aprendizaje, crecimiento y responsabilidad compartida dentro del sistema deportivo.