

## ENTORNO

# Díaz Ridao (Universidad Europea): “El mayor reto del deportista en su transición a la gestión es entender el lenguaje corporativo”

El director del Real Madrid Global Executive MBA y autor del libro Mejores Líderes pone en valor la ética de trabajo de los atletas a la hora de integrarse en los despachos y analiza las herramientas que deben incorporar en su formación como directivos.

---

Álvaro Carretero  
20 jun 2019 - 04:58



El deporte es uno de los sectores más heterogéneos en cuanto a los perfiles que incorpora a sus oficinas. Esta diversidad cultural se complementa con los propios atletas, que cuando acaban sus carreras buscan nuevos retos profesionales. Sin embargo, los que en su día fueron ídolos de masas, han de pasar por un proceso de aprendizaje y formación en otro campo para el que no siempre están preparados. Pedro Díaz Ridao, director del Real Madrid Global Executive MB en la Escuela Universitaria Real Madrid-Universidad Europea y autor del libro Mejores Líderes, considera que “el deportista debe salir de la burbuja para aprender de otros sectores y

definir su rumbo”.

Cada vez vemos más deportistas que asumen funciones directivas. ¿Qué pueden aportar a la estructura de clubes o empresas?

Lo primero que pueden aportar es el entrenamiento, algo que en el mundo de la gestión empresarial se demanda mucho. Un deportista que lleva veinte años dedicándose a este mundo tiene una ética de trabajo enorme que aplica luego a su día a día. Ellos están acostumbrados a insistir constantemente y les hace tener más resiliencia. Además, creo que aportan una competitividad sana.

¿Necesitan una formación académica en materia de gestión para llevar esa transición?

Haber sido profesional no te garantiza tener todas las herramientas o los valores necesarios para triunfar en el mundo empresarial, y tiene que hacer un gran esfuerzo por compaginar esa ética que ha trabajado durante su carrera con la gestión en otro plano. El mayor reto del deportista es entender el lenguaje corporativo y conectar todas las experiencias en su vida con las necesidades de la empresa. Tienen que entender cómo construir el liderazgo y el trabajo en equipo en cada empresa, porque no es igual en todas.

## **El principal valor del deportista es su ética de trabajo, aunque debe adaptarse al lenguaje corporativo**

Por otro lado, ese salto se da cada vez más pronto y muchas veces sin formación previa. ¿Beneficia esa transición directa?

Quizás las transiciones más naturales son más beneficiosas, pero depende de la persona. La formación no consiste en terminar y formarte, sino que es una caja de herramientas que te permite conocer a qué te quieres dedicar. Cada uno tiene que determinar a qué quiere enfocar su futuro y elegir qué tipo de herramientas quiere integrar. Pero para eso debe haber un objetivo claro primero.

¿Puede dar algún ejemplo de deportistas que hayan realizado esa transición en la que se compagine la experiencia profesional y la formación?

Para mí, uno de los ejemplos más claros es Raúl González Blanco, el exjugador del

Real Madrid. Primero se marchó a jugar a otro país y no sólo lo aprovechó profesionalmente, sino que lo hizo para aprender de otra cultura y para formarse en entornos laborales distintos. Creo que ese es un paso fundamental para los deportistas, porque integran una parte de diversidad en su experiencia y más riqueza, que luego verán reflejada en su forma de trabajar. Además, Raúl no da el salto a la primera línea, sino que empieza desde abajo, lo que minimiza el factor riesgo y la exposición, y permite una curva de crecimiento mayor y que el profesional gane confianza.

¿Cómo puede integrar el deportista esa riqueza cultural en sus rutinas diarias?

Lo habitual es que, si has hecho cierto deporte, te dedicas a ese deporte, y generalmente no conciben que puedan dedicarse a otro. A menudo se dan situaciones en las que los deportistas han vivido envueltos en una burbuja y todos sus contactos son sólo de esa industria, pero necesitan una mayor diversidad, relacionarse con personas de diferentes entornos.

## **"Para mi, uno de los mejores ejemplos de la transición a la gestión deportiva es Raúl"**

¿La formación psicológica también es necesaria?

Sin duda, pero sobre todo se trata de que entiendan que tienen que dar un cambio de mentalidad. Esa ayuda no se debe dar sólo para gestionar empresas, sino antes, para que decidan invertir su tiempo libre en su futuro y formarse. Hay jugadores como Pau Gasol, que por su nivel cultural pasan los veranos formándose, pero no es fácil. Es un sacrificio en su tiempo libre, cuando toda su vida gira en torno a las rutinas del deporte.

En España muchos abandonan los estudios ante la imposibilidad de compaginar estudios y deporte de alto rendimiento. ¿Beneficiaría un modelo más próximo al norteamericano?

El modelo norteamericano no es que sea mejor que otro, pero tiene ventajas e inconvenientes. Por un lado, genera un gran componente de corrupción, que haya mucha permisividad o incluso haya expedientes cuestionables. Por otro lado, es cierto que allí tener una carrera universitaria está más valorado, y que abre la puerta a la formación y a que se retome en un futuro. Pero lo fundamental es que genera un hábito, porque ya antes de empezar su carrera compaginan los estudios con el deporte

de alto nivel, a costa de un sacrificio enorme. ¿Están mejor preparados? No. Pero hay mejores posibilidades y estimula la curiosidad.

¿Qué papel deben jugar las organizaciones deportivas y los clubes en este entorno?

Las ligas o clubes deben facilitar proyectos para que los deportistas puedan tener una transición al final de sus carreras, pero sin estar encima de ellos, porque si no se genera una dependencia y causa rechazo. Eso no les permite tener una libertad real de decisión o para encontrar su propio camino.

## **Las organizaciones deben promover programas de formación, pero respetando el espacio del deportista**

¿Sucede igual con las mujeres deportistas?

Están mucho más preparadas que en el deporte masculino. Y lo están por necesidad, porque se les exige muchísimo más que en los deportes masculinos. Por suerte, ya hay muchos casos que son referentes y se están visibilizando, y eso es fundamental para que se de el paso a que haya nuevas deportistas que sean directivas. El problema es que están, pero no se ven.

¿Cómo se pasa de ser un referente en el campo a uno en los despachos?

Un deportista ya sabe que difícilmente va a superar lo que estaba haciendo como profesional. Y a veces cuesta porque parece que dan pasos atrás. Aun así, tienen una baza a favor, y es que su marca, construida a lo largo de su carrera, perdura en la memoria del aficionado. Tiene un componente emocional muy importante y el reto es precisamente saber autorregularlo, saber que ahora es parte del negocio y tiene que vender para que la empresa crezca.

¿Es diferente en los deportes de equipo que en aquellos que se juega individualmente?

Esos aspectos de gestión emocional tienen mayor dependencia en el caso de los que pertenecen a entidades. Los atletas individuales han sido autónomos toda su carrera, son emprendedores, gestionan directamente su negocio y se enfrentan a situaciones que les entrenan para el futuro. Al final todo se resume en el entrenamiento que has tenido y en el hambre personal por asumir el reto de la formación para crecer como

| personas en una sociedad cuya evolución no permite el conformismo.