

# Módulo 2. Análisis previo de un departamento de *Scouting*

En este módulo, nos centraremos en cómo organizar un departamento de *Scouting* desde cero. Para ello, primero debemos conocer el club en el que trabajamos y comprender su contexto. También es necesario reflexionar sobre el perfil de *scout* que necesitamos, la estructura y el organigrama del club, y cómo se organiza actualmente el departamento de *Scouting*. Por último, debemos considerar si existe flexibilidad para adaptar o modificar esa estructura.

## Análisis y contexto de club

En toda tarea de *scouting*, es importante conocer el club en el que nos encontramos y su entorno. Esto permite que todos los departamentos del club —y, en particular, los miembros del departamento de *Scouting*— desarrollen su labor en una misma dirección, alineados y con un enfoque común.

El club y su contexto pueden clasificarse según determinados criterios. Algunos de esos criterios ya se desarrollaron en el curso 4; sin embargo, en este módulo es necesario retomarlos, repasarlos y sumar otros, dado que es importante conocerlos bien para comprender mejor el entorno en el que trabajaremos.

- **Cultura futbolística del país/región**

Cada país o región puede desarrollar una cultura futbolística propia, que se forma a lo largo del tiempo e incluye rivalidades históricas, estilos de juego preferidos y tradiciones particulares. Esta cultura influye en la manera de jugar y de vivir el fútbol en cada lugar.

- **La liga o asociación donde compite el club**

Los clubes pueden participar en diferentes tipos de ligas o asociaciones.

- **Ligas nacionales:** compiten en las ligas de su país.



- **Ligas internacionales:** participan en competiciones como la *UEFA Champions League* o la *Copa Libertadores*.
- **Ligas amateurs:** no están afiliados a ligas profesionales y compiten en torneos locales o regionales.
- **Femenino o masculino:** existen clubes con solo equipos femeninos, solo equipos masculinos, o ambos; incluso, en categorías tempranas, pueden contar con equipos mixtos.

- **La historia del club basada en sus éxitos deportivos**

La historia del club se basa en sus éxitos deportivos y en la huella que ha dejado en sus aficionados. Los clubes históricos son aquellos con una larga tradición en el fútbol y numerosos títulos de primer nivel, además de un estilo de juego que ha quedado en la memoria de sus seguidores. Por otro lado, los clubes populares, aunque no siempre se mantienen en la élite de forma estable, han marcado tendencia en los últimos años gracias a periodos de buen rendimiento y algunos logros destacados.

Para saber si estamos ante un club histórico o popular, también hay que considerar la situación actual, tanto económica como deportiva, y la popularidad que tenga, ya sea a nivel mundial, regional o local.

- **Tipos de clubes según su actividad**

Existen diferentes tipos de clubes según su estructura y finalidad. Los clubes deportivos amateurs son organizaciones sin ánimo de lucro que promocionan el deporte. Los clubes deportivos básicos, también sin ánimo de lucro, participan en competiciones oficiales. Por último, están las sociedades anónimas deportivas (SAD), que tienen ánimo de lucro y también compiten en torneos oficiales.

Si trabajamos en un departamento de *Scouting*, probablemente sea porque buscamos rendimiento deportivo en competiciones, por lo que es más común que estemos en un club deportivo básico o en una SAD. Es importante conocer esta distinción, ya que en las SAD existen propietarios que, además de los aspectos deportivos, pueden tener intereses económicos. En cambio, en un club deportivo básico no hay propietarios, sino socios.



La mayoría de los equipos de primera división en España son SAD, aunque existen excepciones como el Athletic Club, el Real Madrid y el FC Barcelona.

- **La estructura del club**

La estructura del club está relacionada con su propiedad, la cual puede ser **privada** —de empresas, inversores o particulares— o **colectiva**, como la de una comunidad de socios o contribuyentes. Es fundamental conocer quién es el propietario del club, ya que en un club privado el objetivo puede ser la rentabilidad, y será necesario responder ante un consejo de administración, presidente o propietarios. En cambio, en un club propiedad de sus socios, estos eligen democráticamente a un presidente cada cierto tiempo.

Además, es importante conocer la estructura interna del club, incluyendo los departamentos que lo integran, el organigrama y los responsables de cada área. También debemos entender la organización y estructura específica del departamento de *Scouting*.

- **El modelo de negocio del club**

El modelo de negocio del club puede clasificarse en dos tipos principales. Por un lado, están los clubes con un **modelo empresarial**, que se gestionan como empresas y cuyo enfoque se centra en la rentabilidad financiera, sin descuidar la consecución de ciertos éxitos deportivos. Por otro lado, existen clubes con un **modelo social**, que priorizan ofrecer un servicio a la comunidad y se enfocan en el bienestar social.

- **Objetivos del club**

Es fundamental conocer cuáles son los objetivos deportivos del club, que pueden incluir ganar títulos, clasificarse entre los cuatro primeros, mantener la categoría o ascender de división, entre otros.

- **Estilo/modelo de juego del club**

Es importante conocer si el club tiene un **estilo propio de juego**, ya que esto define el perfil de jugadores que debemos buscar. También debemos saber si ese **estilo es cambiante**, según el entrenador o la dirección deportiva, o si se ha mantenido a lo largo del tiempo y está bien establecido. Además, conviene conocer si todo el club trabaja en esa línea, o si en el



fútbol formativo hay una filosofía y estilo definidos, mientras que el primer equipo, por su carácter competitivo, se adapta al entrenador de turno.

- **Perfil de jugador**

El perfil de jugador que buscamos en cada posición dependerá del modelo de juego del club. Este tema se abordará con más profundidad más adelante.

- **Economía**

Los clubes pueden clasificarse según su nivel económico. Los **clubes muy modestos** cuentan con pocos recursos y dependen de ayudas públicas y de las cuotas de los jugadores del fútbol base. Disponen solo de lo justo, tanto en recursos económicos como humanos, para desarrollar la actividad futbolística.

Los **clubes de nivel medio** tienen recursos limitados, pero suficientes para participar en torneos de mayor relevancia y contar con mejores recursos materiales y humanos.

Por último, los **clubes de élite financiera** disponen de grandes recursos, respaldados por inversores adinerados o propietarios multimillonarios.

Esta distinción es importante, ya que determina los recursos humanos disponibles (no es lo mismo contar con un equipo de *scouting* de cinco personas que de diez o de treinta). También condiciona el presupuesto para fichajes y para gastos relacionados, como los viajes para ver jugadores. Según la economía del club, el presupuesto para *scouting* será mayor o menor.

Además de los mencionados, existen otros aspectos importantes del contexto que conviene tener en cuenta para comprender mejor la realidad del club.

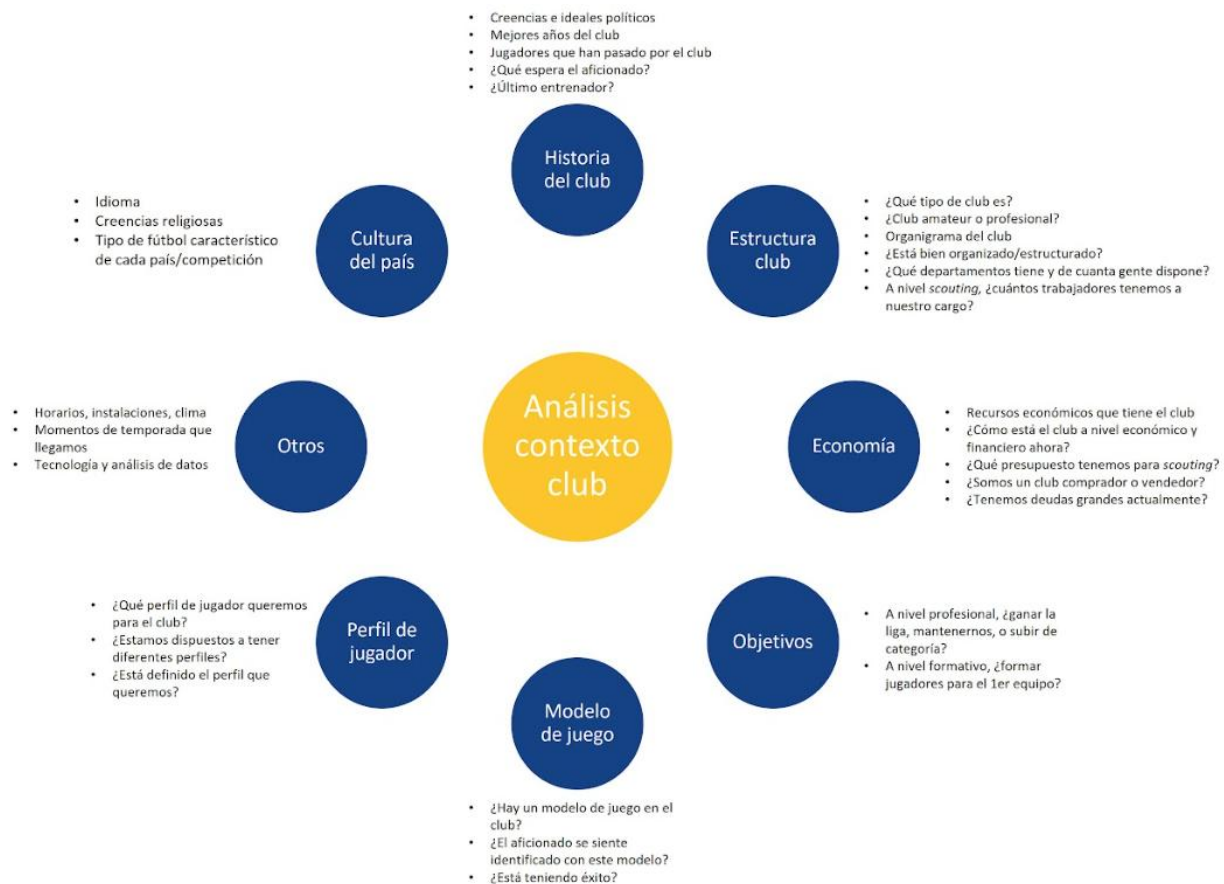
- **Edades y categorías de los jugadores que buscamos:** debemos considerar su momento de maduración evolutiva, tanto a nivel mental como físico, así como la exigencia de la categoría en la que van a competir.
- **Tecnología y análisis de datos:** los equipos utilizan sistemas de seguimiento de jugadores, análisis de rendimiento y *software* de *scouting* para mejorar la toma de decisiones y la identificación de talento. En clubes no profesionales o con pocos recursos,



el acceso a estas herramientas suele ser limitado. En cualquier caso, tanto la tecnología como el análisis de datos tienen un papel cada vez más relevante en el fútbol.

A continuación, a modo de resumen, presentamos una figura con los aspectos que debemos analizar sobre el club en el que vamos a trabajar.

**Figura 1. Criterios para analizar el club y su contexto**



Fuente: elaboración propia.

Una vez analizado el club donde vamos a trabajar, comenzaremos por estudiar su estructura general, para luego profundizar en las distintas estructuras específicas que puede tener el departamento de *Scouting*.

## Estructura y organigrama club

Antes de analizar las diferentes estructuras y organigramas que puede tener un departamento de *Scouting*, revisaremos brevemente cómo puede estar organizado un club de fútbol.

Un club de fútbol importante —que compite en las primeras divisiones profesionales y cuenta con un mayor volumen de trabajo— suele tener muchas personas empleadas y se organiza en distintos departamentos. Vamos a ver algunos de los más relevantes para nuestro trabajo, ya que probablemente debamos comunicarnos con ellos.

- **Departamento de fútbol.** Este es el área encargada de tomar las decisiones deportivas. El departamento de *Scouting* puede estar integrado dentro de él o funcionar de forma independiente. En cualquier caso, debemos mantener una relación directa con este departamento, donde suelen encontrarse el director deportivo, los distintos coordinadores (por ejemplo, de fútbol 11 y fútbol 7), entrenadores y otros perfiles técnicos.
- **Departamento de metodología.** Este departamento se encarga de proponer e implementar la metodología de juego y entrenamiento del club. Sus integrantes suelen reunirse con los entrenadores para transmitirles la idea de juego del club y colaborar en su formación. Es fundamental que este departamento nos oriente sobre el perfil de jugador que debemos buscar, ya que está estrechamente vinculado con la forma en la que queremos jugar.
- **Departamento de preparación física.** Este departamento se encarga de todo lo relacionado con la preparación condicional y física de los jugadores, a través del trabajo de los preparadores físicos en cada equipo. Es importante conocer su opinión sobre este aspecto del jugador, ya que pueden aportarnos información valiosa o recomendaciones específicas a tener en cuenta durante la captación.
- **Departamento de porteros.** Está conformado por los entrenadores de porteros, quienes también pueden ofrecernos recomendaciones al momento de evaluar posibles incorporaciones en esa posición. Además, podemos contar con ellos para que observen directamente a algún portero que hayamos detectado, ya que tienen la capacidad de identificar ciertos gestos técnicos y detalles que tal vez un *scout* no perciba con la misma precisión.



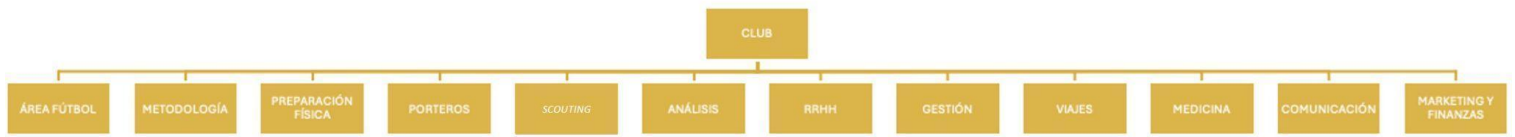
- **Departamento de gestión deportiva.** Este departamento suele encargarse de tramitar las fichas, solicitar acreditaciones para asistir a los partidos, enviar invitaciones a los clubes en caso de que queramos traer a prueba a algún jugador, y gestionar los contratos de futuros fichajes, entre otras tareas administrativas vinculadas a la actividad deportiva.
- **Departamento de recursos humanos.** Es importante mantener una buena relación con este departamento, ya que interviene en la contratación de *scouts* y en la gestión de sus situaciones laborales.
- **Departamento de viajes.** Este departamento se encarga de gestionar todo lo necesario en caso de desplazamientos. Entre sus funciones habituales se encuentran:
  - La reserva de vuelos, trenes, coches de alquiler o estacionamiento.
  - El alojamiento y las dietas.
  - La previsión de gastos.
  - El cálculo de kilometrajes.
  - Las acreditaciones para asistir a partidos, torneos o campeonatos.
  - La asistencia lingüística mediante servicios de traducción o interpretación.
- **Departamento de informes.** Aunque los informes son redactados por los propios *scouts*, puede haber una o varias personas encargadas de elaborar un informe final a partir de los informes individuales realizados sobre un mismo jugador.
- **Departamento de relaciones institucionales.** Este departamento se encarga de gestionar el vínculo con otros clubes en el marco de posibles fichajes o negociaciones.

Otros departamentos, como los de medicina, nutrición, análisis, comunicación, *marketing*, finanzas o gestión deportiva, también son importantes para el club, aunque probablemente no mantendremos con ellos una relación tan cercana y constante como con otras áreas.

En la figura 2 se muestra el ejemplo de un club que otorga importancia y cierta independencia a la mayoría de los departamentos.



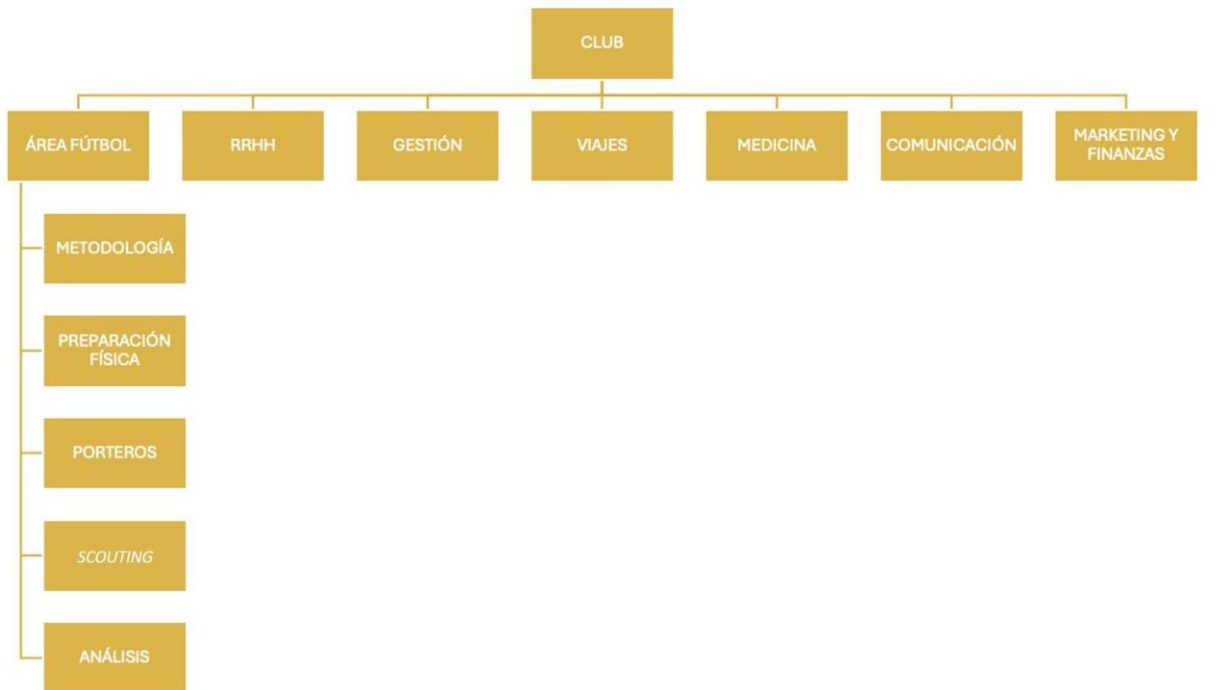
**Figura 2. Ejemplo de organigrama de un club con departamentos deportivos independientes**



Fuente: elaboración propia

El ejemplo de la figura 3 corresponde a un club en el que todas las áreas deportivas dependen del departamento de fútbol, que coordina al resto de departamentos (como *Scouting*, análisis, metodología, entre otros). Será importante conocer en qué lugar está integrado el departamento de *Scouting* dentro de esta estructura.

**Figura 3. Ejemplo de organigrama de un club en el que todos los departamentos deportivos dependen del área de fútbol**



Fuente: elaboración propia.



Para lograr una buena coordinación en el trabajo de *scouting*, es fundamental realizar reuniones internas periódicas —semanales, mensuales, u otras según necesidad—. Estas pueden llevarse a cabo entre los propios miembros del departamento, entre algunas de sus partes o con otras áreas deportivas. El objetivo es garantizar un flujo de información ágil y ordenado, filtrar los datos disponibles y ofrecer el mejor servicio posible al departamento de fútbol en relación con las posibles incorporaciones al club.

## Estructura y organigrama del departamento de *Scouting*

Antes de analizar las diferentes estructuras y organigramas del departamento de *Scouting*, repasamos brevemente las tres figuras que pueden integrarlo, cuyas funciones y objetivos ya fueron tratados en detalle.

- **Director de *Scouting***: es quien supervisa todo el proceso de *scouting* y a los distintos agentes que intervienen en él. Además, coordina el trabajo de los *scouts* y de los analistas, y se encarga de informar al director deportivo, a los coordinadores y/o a la dirección técnica.
- **Coordinador de *Scouting***: tiene la responsabilidad de organizar y programar el trabajo del equipo de *scouting*. Asegura que se cubran todas las necesidades para el funcionamiento del departamento y coordina su actividad cotidiana, lo cual incluye la lectura de informes, el seguimiento de la planificación de partidos y la comunicación constante con los *scouts*.
- ***Scouts***: son los encargados de observar futbolistas, analizar su rendimiento y elaborar los informes correspondientes, que servirán de base para futuras decisiones deportivas.

Para definir el departamento de *Scouting*, podemos encontrarnos con estructuras que van desde las más básicas —o incluso sin una estructura formal— hasta otras más complejas y profesionalizadas. Esto dependerá del tipo de club y de su capacidad para contar con más o menos recursos humanos y económicos.

A continuación, veremos algunos ejemplos de estructuras posibles, según su nivel de complejidad, que suele estar relacionado con el volumen del club y con los recursos económicos asignados al departamento de *Scouting*.



## 1. Sin estructura específica

Un ejemplo de este caso es aquel en el que los entrenadores, asistentes o coordinadores asumen también las tareas de detección de talento. Esto puede implicar la observación de partidos de equipos rivales o de otros encuentros con el fin de ampliar el radio de captación.

Este modelo de trabajo es muy habitual en clubes modestos, donde los miembros del *staff* suelen desempeñar múltiples funciones. No existe necesariamente una estructura formal definida; simplemente, una o varias personas asumen el rol de *scout* de manera complementaria a sus responsabilidades principales.

## 2. Estructura básica

Una estructura básica de *scouting* se caracteriza por contar con pocos recursos humanos, técnicos y/o económicos para desarrollar la función. Un ejemplo podría ser el de un club que dispone de entre una y tres personas dedicadas, de forma exclusiva o parcial, a la detección de talento en su zona de influencia.

Esta zona puede abarcar su ciudad y alrededores, su comarca o incluso comarcas vecinas. En este tipo de estructura, es recomendable que una de las personas actúe como coordinador, encargado de organizar las tareas, funciones e información del resto del equipo. Además, deben realizarse reuniones periódicas para mejorar la coordinación.

En definitiva, estaríamos hablando de un coordinador y un pequeño grupo de *scouts*. Aunque los recursos no permitan desarrollar una red amplia, es fundamental establecer un mínimo de organización para que el trabajo, en la escala que sea, resulte útil y productivo. En otras palabras, la falta de recursos no justifica la ausencia de una estructura acorde al tamaño del departamento.

A continuación, se presenta un ejemplo de organigrama correspondiente a una estructura básica del departamento de Scouting.

### Figura 4. Estructura básica departamento de Scouting



Fuente: elaboración propia.

### 3. Estructura media

En este caso, la estructura es similar a la básica, pero cuenta con más recursos. Por ejemplo, el equipo de trabajo podría estar compuesto por entre tres y seis *scouts*, en lugar de uno a tres como en el nivel anterior.

También se amplía la zona de búsqueda de talento, que puede abarcar toda una provincia, una comunidad autónoma o incluso extenderse a otras comunidades. El aumento del volumen de información implica la necesidad de una mayor coordinación, lo que requiere reuniones más frecuentes para planificar, organizar tareas y compartir información.

En este nivel, el equipo podría estar conformado por un director, un coordinador y varios *scouts*. Sin embargo, debido al tamaño reducido del grupo, en algunos casos puede prescindirse del director y quedar bajo la coordinación directa del responsable de *Scouting*.

En la siguiente figura se presenta un ejemplo de organigrama correspondiente a una estructura media del departamento de *Scouting*.

#### **Figura 5. Estructura media de un departamento de *Scouting***



Fuente: elaboración propia.

#### 4. Estructura compleja

Una estructura compleja del departamento de *Scouting* implica, por lo general, una inversión considerable de recursos económicos y humanos. Suele encontrarse en clubes semiprofesionales o profesionales, y también en aquellos cuyos equipos de fútbol base compiten en categorías superiores.

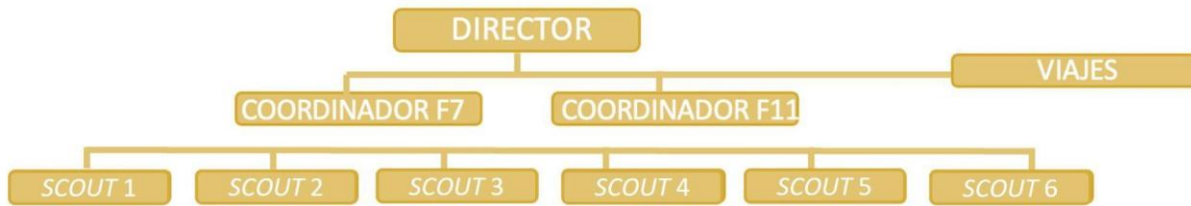
En estos casos, el número de personas dedicadas a la captación de talento aumenta notablemente —puede oscilar entre cinco y diez, o incluso más—, y la zona de búsqueda se amplía, abarcando desde el entorno más próximo hasta el ámbito nacional e incluso internacional.

Como es de esperar, la organización también se vuelve más compleja, con un organigrama que contempla más cargos y funciones. Idealmente, este tipo de estructura cuenta con un director del departamento, uno o dos coordinadores y un equipo amplio de *scouts*. Además, es necesario disponer de un departamento de viajes o de personas específicas encargadas de la logística y la gestión de desplazamientos.

En la siguiente figura se presenta un organigrama representativo de este tipo de estructura.

Cabe señalar que se trata solo de un ejemplo. En algunos casos, el departamento de viajes no forma parte del departamento de *Scouting*, ya que no gestiona exclusivamente los desplazamientos de esta área, sino los de todo el club. Asimismo, los coordinadores pueden estar divididos por etapas (según las edades) o por zonas geográficas, según la organización interna del club.

**Figura 6. Estructura compleja departamento de *Scouting***



Fuente: elaboración propia.

## 5. Estructura muy compleja

Esta representa la forma más profesionalizada de organización dentro de un departamento de *Scouting*, con una elevada inversión en recursos humanos y una cobertura geográfica extensa, lo que conlleva un presupuesto considerable.

Corresponde al caso de clubes de renombre, ubicados en la élite de sus países o ligas, que destinan grandes sumas a la captación y fichaje de jugadores.

En este nivel, el departamento de *Scouting* puede estar conformado por un director, varios subdepartamentos (como viajes, informes o relaciones institucionales), coordinadores segmentados por etapas, zonas u otros criterios, y un alto número de *scouts* distribuidos de acuerdo con parámetros específicos como la edad de los jugadores o la zona de búsqueda.

En la siguiente figura se presenta un organigrama que ilustra este tipo de estructura.

**Figura 7. Estructura muy compleja de departamento de *Scouting***



\*Las zonas pueden referirse a comarcas, provincias, comunidades autónomas u otras regiones.

Fuente: elaboración propia.

### Perfil de los scouts

La figura del *scout* adquiere cada vez más relevancia en el mundo del fútbol. Actualmente, muchos clubes buscan contar con la mayor cantidad de información posible para incorporar a sus equipos a los jugadores con mayor talento y potencial.

Por ello, la capacidad, la formación y la especialización de quienes integran el departamento de *Scouting* resultan determinantes para alcanzar estos objetivos. Los clubes, dentro de sus posibilidades, procurarán contar con *scouts* lo mejor preparados posible.

A continuación, se detallan las cualidades necesarias para desarrollar un trabajo eficiente, profesional y de calidad en esta función.

En primer lugar, es indispensable que el *scout* tenga un conocimiento profundo del fútbol desde múltiples perspectivas: técnica, táctica, condicional, psicológica y social. Esta formación puede adquirirse a través de cursos de entrenador, cursos específicos de *scouting*,



estudios en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte con orientación en fútbol, entre otros caminos formativos.

Además de contar con conocimientos generales y específicos del fútbol, el *scout* debe conocer en profundidad el club en el que trabaja: su idiosincrasia, sus valores y los perfiles de jugadores que busca incorporar.

Es importante que sea una persona proactiva, con experiencia y manejo de herramientas tecnológicas, capaz de registrar y organizar la información de forma digital. Más allá de recopilar datos, debe saber interpretarlos, analizarlos y canalizarlos a través de los medios establecidos por el club.

También es fundamental que tenga una buena capacidad de comunicación y expresión, ya que deberá transmitir esa información a las personas interesadas, ya sea mediante informes, reuniones, presentaciones o charlas.

Si bien no es un requisito excluyente, haber tenido experiencia previa en clubes de fútbol — como futbolista o dentro de un cuerpo técnico— puede resultar muy valioso. Estas vivencias permiten comprender mejor las sensaciones de los jugadores ante las competiciones, las victorias, las derrotas, las lesiones, los momentos de frustración, sus ilusiones y objetivos. La experiencia, sin duda, suma.

A continuación, se desarrollan las principales características que debe tener un buen *scout*.

- **Disponibilidad en fechas y horarios poco habituales:** el aumento de competiciones exige que el *scout* esté preparado para jornadas intensas de trabajo, recorriendo largas distancias si es necesario y asistiendo a partidos, independientemente de las condiciones climáticas. En el caso del *scouting* de fútbol base, gran parte de la actividad se concentra los fines de semana.
- **Compromiso:** estar alineado con el proyecto del club es fundamental para desempeñarse con eficacia y responsabilidad.
- **Visión positiva:** es importante transmitir entusiasmo, optimismo y profesionalismo tanto en los momentos de éxito como en los de dificultad.
- **Capacidad para trabajar en equipo:** el *scout* forma parte de una estructura y debe ser capaz de escuchar, dialogar y aceptar otras opiniones. Si bien es esencial tener una mirada propia, también lo es mantenerse abierto a propuestas de mejora. La figura del *scout* aislado, con un método propio y sin conexión con el resto del equipo, resulta incompatible con el modelo organizativo actual del fútbol profesional.



- **Discreción:** es clave actuar con bajo perfil, evitando llamar la atención innecesariamente, ya que una exposición excesiva podría alertar a la competencia.
- **Seriedad y método:** se espera una actitud profesional, con atención al detalle, capacidad de organización, equilibrio en el análisis de la información y criterio propio. No se deben emitir recomendaciones basadas en rumores ni en jugadores que no se hayan visto recientemente.
- **Conocimiento amplio de jugadores y equipos:** siempre que sea posible, es conveniente contar con información previa sobre las competiciones en las que se va a trabajar.

Estas son algunas de las cuestiones que debemos tener en cuenta al momento de conformar nuestro equipo de trabajo, en caso de que el club en el que trabajamos nos permita crear el departamento de *Scouting* desde cero y debemos incorporar a varios *scouts*.

### Perfil de los jugadores

Cada club, a través de su dirección deportiva, debe definir qué perfil de jugador desea priorizar. Esto es clave para establecer una línea de trabajo clara, especialmente si existe un perfil concreto que se busca por encima de otros.

Si bien el objetivo general es encontrar a los mejores jugadores posibles y con mayor talento, la evaluación debe considerar múltiples factores: condición física, capacidades técnicas, comprensión táctica y características de personalidad.

Por ejemplo, más allá de la demarcación, lo fundamental es definir qué funciones debe cumplir el jugador en su posición. Se puede buscar un perfil más defensivo u ofensivo, un futbolista con capacidad para crear juego, para aportar verticalidad, para asociarse en corto o, por el contrario, uno que se desprenda rápidamente del balón y busque desplazamientos en largo, en función de un juego más directo. Todo esto debe valorarse independientemente de la ubicación en el campo.

También es importante considerar si se prefiere un jugador de gran estatura y fuerza física, o si se priorizan cualidades como la agilidad y la coordinación.



Hay clubes que priorizan la incorporación de jugadores con un gran desarrollo físico para su edad —altos, fuertes y rápidos en comparación con sus pares—, mientras que otros prefieren futbolistas con mayor margen de mejora en cuanto a crecimiento, pero con mejor coordinación y talento.

En el primer caso, al tratarse de jugadores con un perfil físico dominante, el rendimiento suele ser más inmediato. Compiten mejor gracias a sus cualidades condicionales, aunque no siempre presentan un alto potencial a largo plazo. En muchos casos, este desarrollo físico temprano responde a factores genéticos y a una maduración adelantada respecto del resto.

Estos jugadores suelen destacar en sus equipos y competiciones mientras esa diferencia física se mantiene. Sin embargo, con el tiempo, a medida que el resto alcanza niveles similares de desarrollo y rendimiento, su protagonismo tiende a disminuir. En esas etapas, se vuelven determinantes otros factores menos vinculados al físico —como la técnica, la comprensión del juego o la toma de decisiones— para sostener su influencia dentro del equipo.

Por otro lado, también podemos buscar jugadores con un perfil orientado al rendimiento a medio o largo plazo.

Estos futbolistas suelen tener una complexión física diferente: pueden ser más pequeños, con menos fuerza, altura o potencia, pero a la vez más coordinados, ágiles y habilidosos con el balón. A diferencia de los perfiles físicos mencionados anteriormente, a estos jugadores les puede costar más competir en el plano condicional: enfrentarse en duelos, choques, carreras, balones divididos, juego aéreo o golpes a portería. Sin embargo, por su calidad técnica o su comprensión del juego, es posible que con el tiempo —una vez igualadas las diferencias físicas— empiecen a ganar protagonismo y a mostrar un mayor recorrido futbolístico.

Por todo esto, debemos reflexionar sobre qué tipo de jugador queremos fichar para nuestro club: tanto en cuanto al perfil general que buscamos como institución, como a los perfiles específicos por demarcación y por función. También resulta útil distinguir entre los criterios para el *scouting* en el fútbol formativo y aquellos que aplicamos en el ámbito profesional.

## Conclusiones

Este módulo nos ha ofrecido una visión general sobre diversos aspectos que un coordinador de *Scouting* debe conocer. Se trata de cuestiones amplias y reflexivas, pero fundamentales



para la organización y estructura del departamento, ya que tienen un impacto directo en el trabajo cotidiano.

En primer lugar, analizamos las variables que podemos estudiar del club en el que trabajamos, lo que nos permite comprender mejor su contexto y contar con información clave para organizar, estructurar y definir la línea de trabajo del departamento de *Scouting*. Entre estos aspectos se encuentran la cultura futbolística del país, la filosofía e historia del club y su afición, su estructura organizativa, la situación económica y financiera, los objetivos deportivos, la existencia o no de un modelo de juego, y la claridad sobre el perfil de jugador que se desea incorporar.

También revisamos cómo puede estar estructurado un club y cuáles son algunos de los departamentos más relevantes con los que debemos vincularnos, como el departamento de metodología, de fútbol, de viajes, entre otros. Es fundamental conocer qué áreas existen y con quién debemos comunicarnos dentro de cada una.

Por otro lado, abordamos las distintas formas que puede adoptar la estructura del departamento de *Scouting*. Uno de los aspectos esenciales es saber de quién dependemos dentro del organigrama, así como identificar quién tiene el poder de decisión sobre los fichajes: si recae en la dirección deportiva o si el propio departamento tiene capacidad de decisión. Finalmente, exploramos distintos ejemplos de organigramas posibles según la cantidad de *scouts* disponibles.

Asimismo, repasamos cuáles son las características y aspectos clave que debemos tener en cuenta respecto a los *scouts*, así como el perfil que deberíamos buscar en caso de contar con la posibilidad de incorporar nuevos integrantes al equipo.

Del mismo modo, es fundamental tener bien definido —si el club ya lo ha establecido— el perfil de jugador que se desea captar, ya que debemos conocerlo con claridad para poder trasladarlo correctamente a quienes forman parte del departamento.

En el próximo módulo abordaremos cómo estructurar y organizar un departamento de *Scouting* a partir de toda esta información, cómo definir la línea de trabajo y cómo planificar la temporada de manera eficiente.

