

Módulo 2: Planificación estratégica. Creación y funcionamiento de la secretaría técnica



☰ 1. Dirección deportiva

☰ Referencias

☰ Descarga

1. Dirección deportiva

La dirección deportiva es la encargada de confeccionar la plantilla actual, analizar el rendimiento de los jugadores, escoger el técnico adecuado para nuestro club y negociar económicamente las futuras incorporaciones, renovaciones y bajas. En ella, hay diferentes trabajadores y roles. Dentro de la dirección deportiva, está la secretaría técnica, que es la encargada de analizar a los jugadores de fuera de nuestro club que son susceptibles de fichaje y que encajan con la filosofía actual.

Los técnicos ojeadores y analistas son trabajadores del club supervisados por el secretario técnico o director deportivo. Su objetivo es buscar jugadores con potencial para nuestro club.

Los ojeadores (scouts) deben tener los mismos objetivos y trabajar de manera homogénea para que todos los equipos tengan una identidad de juego y de perfil de jugadores igual.

La dirección deportiva, al llegar a un club, tiene que conocer primero lo que tiene en su primer equipo, la filial y en las categorías inferiores,

ello con el fin de que sepa qué necesidades vamos a tener a corto y largo plazo.

Dentro de la secretaría técnica, tendremos diferentes ojeadores que se pueden clasificar en scouts de fútbol profesional; dentro de este grupo, están los scouts europeos y los internacionales, es decir, habrá ojeadores encargados de visionar las ligas domésticas y otros encargados de visualizar las principales ligas de todo el mundo. Por otra parte, están los scouts encargados del fútbol no profesional y jugadores jóvenes emergentes.

Los encargados del fútbol profesional estarán organizados por el secretario técnico. Cada scout se encargará de determinadas ligas según los recursos humanos disponibles. El nivel adquisitivo del club y los mercados a los que puede acceder será determinante en la organización de los mercados.

Si imaginamos, por ejemplo, que estamos en la dirección deportiva de un club español, nuestros scouts europeos serán los encargados de visualizar las diferentes ligas del continente. También habrá responsables de otros continentes.

Dentro de una estructura profesional, para acertar en la toma de decisiones de un posible jugador para incorporar, hemos de ser capaces de analizar y captar. Las palabras analizar y captar siempre van de la mano y no las podemos separar. Aunque en muchas ocasiones se

hable de que son dos aspectos diferentes, nosotros estamos seguros de que estas dos palabras tienen que ir unificadas en la contratación de un futbolista.

Entendemos la palabra *analizar* como la evaluación de un futbolista según aspectos técnicos, como los tácticos, físicos y psicológicos. En este análisis, debemos tener en cuenta los siguientes elementos:

- 1 habilidades técnicas.** Se deben evaluar las capacidades técnicas del jugador, es decir, hay que conocer su pierna dominante, ver cómo se maneja con la no dominante, su dominio de los controles, del regate, del tiro a puerta, del pase en corto y largo.
- 2 Capacidades físicas:** analizamos la técnica de carrera. La velocidad, la resistencia, la fuerza de salto y de desplazamiento, la agilidad o la capacidad de repetir esfuerzos son aspectos que hemos de tener presentes cuando analizamos a un jugador.
- 3 Táctica y posicionamiento:** observar al jugador en cómo lee e interpreta el juego según los momentos del partido.
- 4 Toma de decisión:** analizar al jugador respecto a la capacidad que tiene para acertar en las diferentes

situaciones del juego. También es importante ver si sabe anticiparse a las acciones que van sucediendo.

5

Actitud y mentalidad: hemos de considerar cómo manifiesta su compromiso con el equipo antes, durante y después de los partidos y conocer su respuesta ante estímulos de presión y adversidad.

Por **captación**, entendemos el proceso mediante el cual un scout o club evalúa si ese jugador puede funcionar en nuestro club o si, por lo contrario, no se adapta a nuestras necesidades actuales.

Para captar, debemos tener en cuenta lo siguiente:

1

adaptación. Se trata de intuir cómo un jugador se puede aclimatar a nuestro club. Hay muchos factores externos que no podemos controlar y que pueden hacer que el jugador tenga problemas de adaptación; por este motivo, hemos de ser precisos en ver e intuir la adaptación del futbolista en nuestro club.

2

Desarrollo y progresión: hay que asimilar y presentir la evolución del jugador una vez que este llega a nuestro club. Es muy importante poner expectativas del jugador una vez dentro del club.

Contratación: la negociación siempre es importante en el proceso de captación de un futbolista. Hemos de saber su situación contractual y ver si puede ser una oportunidad de mercado su incorporación o no.

Una vez que hayamos entendido qué es analizar y captar, hemos de decir que no podemos separar estas palabras para decidir si es un jugador apto o no para nuestro club; en este caso, hemos de tener en cuenta ambas variables. Analizar es más fácil; captar es más complejo y complicado. No todo el mundo tiene la capacidad de tomar la decisión.

Análisis DAFO

Dentro del análisis empresarial, usamos el análisis DAFO como una herramienta de estudio de la situación interna y externa de la empresa con el entorno. Esta es una técnica que se usa para identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tiene la empresa con respecto a su competencia.

En el proceso de analizar y captar un futbolista, podemos usar esta herramienta para ver si el jugador seguido puede ser válido para nuestro club o no.

Figura 1: Análisis DAFO



Fuente: [imagen sin título sobre análisis FODA], s. f., <https://bit.ly/3y65J0W>.

Debilidades: atributos físicos, técnicos, tácticos y psicológicos que tiene que mejorar.

Fortalezas: atributos que domina y tiene que seguir potenciando tanto físicos y técnicos como tácticos y psicológicos.

Amenaza: situación contractual, competencia interna dentro del equipo, agente/representante, límite salarial.

Oportunidad: buena situación contractual, posición a reforzar agente/representante con afinidad, sueldo asumible.

El director deportivo es quien se tiene que encargar de hacer el análisis DAFO del jugador, según los informes hechos por su secretaría técnica.

Informe del jugador

El informe de un jugador es un documento detallado que proporciona una evaluación exhaustiva de las habilidades, características físicas, técnicas, tácticas y psicológicas de un jugador de fútbol y tiene como objetivo describir al futbolista con una valoración final escrita.

El informe individual de un jugador tiene que contener los siguientes aspectos:

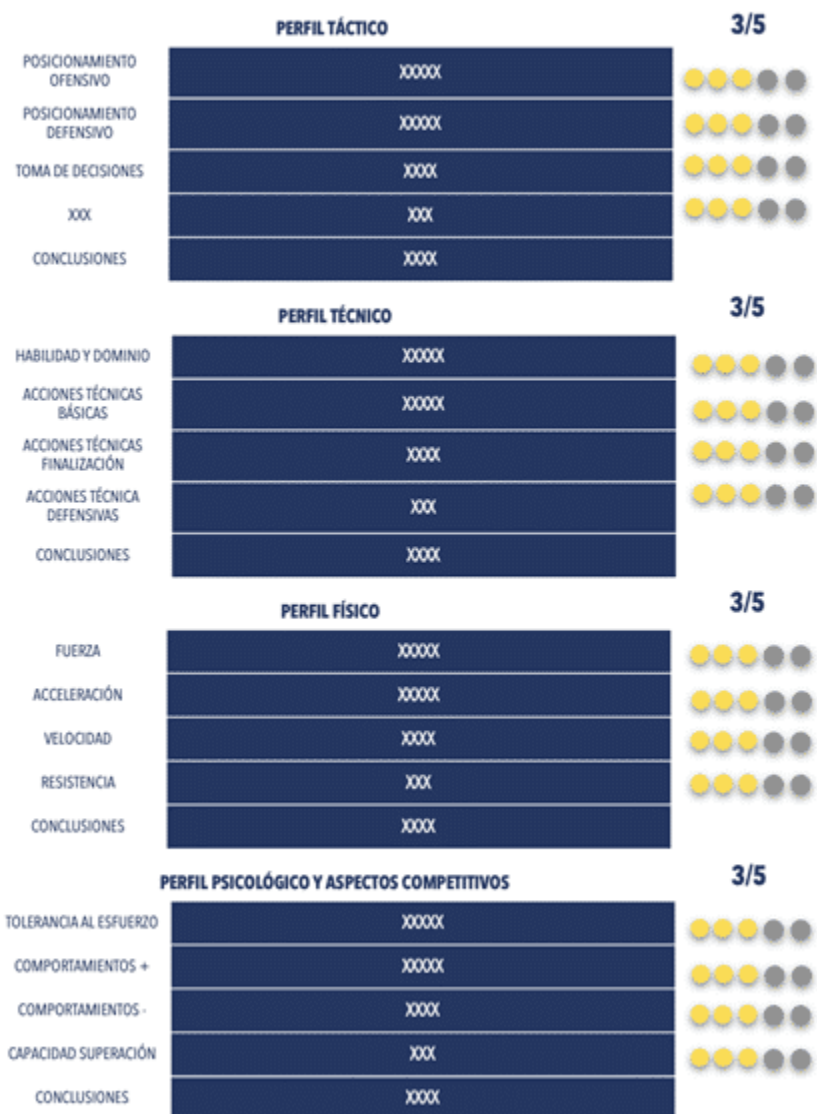
1. **datos personales del jugador.** Nombre completo, apodo, club actual y trayectoria de los últimos cinco años, altura y peso aproximado y pierna hábil.
2. **Partido visualizado para hacer el informe:** fecha, jornada de liga, estadio y competición en la que se visualiza el partido y el rival.
3. **Datos del contrato:** es importante saber cuándo acaba el contrato, cuando renovó, qué cláusula de rescisión tiene y quién es el agente que lo lleva.

4. Posición en la que juega y otras posiciones a las que se puede adaptar.
5. Fortalezas y debilidades.
6. Amenazas y oportunidades.
7. Breve informe escrito del jugador.
8. Observaciones: podemos poner si es internacional o, por ejemplo, cuál es su comunicación no verbal dentro del terreno de juego.
9. Valoración del ojeador o miembro de la secretaría técnica que elabora el informe.

Los informes se tienen que elaborar en un ordenador y tienen que quedar registrados y guardados en el club. Todos los miembros de la secretaría técnica deben tener acceso a ellos. La información es del club, y tenemos que ser transparentes en todo lo que hacemos.

Es importante que los jugadores tengan más de un informe hecho para poder decidir si es un jugador para incorporar o no; también es interesante que el mismo jugador sea visto por diferentes miembros de la secretaría técnica. Se trabaja siempre como un equipo, cuyo director deportivo es el líder. En otro de los módulos, hablamos sobre las habilidades sociales que debe tener un director deportivo.

Figura 2: Ejemplo de informe individual de un jugador



Fuente: elaboración propia.

Figura 3: Ejemplo de informe individual de jugador

AUTOR Y FECHA DEL INFORME:

INFORME INDIVIDUAL DE JUGADOR

NOMBRE JUGADOR: XXXXXXXX

CLUB (COMPETICIÓN): XXXXXXXX

FECHA Y LUGAR DE NACIMIENTO	LATERALIDAD
ALTURA	PESO
FIN DEL CONTRATO	AGENTE (TELÉFONO)

LINK XXXXXXXX

POSICIÓN PRINCIPAL

POSICIÓN SECUNDARIA

POSICIÓN

FORTALEZAS	DEBILIDADES

OBSERVACIONES

PARTIDOS VISUALIZADOS
 CONTEXTOS DE JUEGO
 ETC.

Fuente: elaboración propia.

Un departamento de *scouting* debe seguir los objetivos y las estrategias marcadas por el director deportivo (necesidades de mercado y objetivos para todas las plantillas) y el director técnico en cuanto al perfil de jugadores que buscar y reclutar.

El departamento de *scouting* debe saber exactamente cuáles son esos objetivos y perfiles a la hora de buscar un target concreto.

Sin embargo, hay diferentes etapas en la adquisición de jugadores: una que no tiene en cuenta las necesidades, sino solo los perfiles (que dura todo el año), y otra etapa muy objetiva en la que no solo se tienen en cuenta los perfiles, sino también las posiciones específicas (y los perfiles por posición), así como los límites financieros y el sentido de la realidad. Esto, generalmente, se hace más cerca de las ventanas de reclutamiento.

Cualquier proceso de *scouting* y reclutamiento tiene que estar integrado con el resto de las áreas del club y trabajar muy de cerca, especialmente con el director técnico (cargos y perfiles necesarios) y la academia.

El informe individual del jugador tiene que ser visual y fácil de entender por todos los miembros que trabajan en la secretaría técnica.

Valoración de los futbolistas

Es importante saber valorar a los futbolistas según el criterio de los miembros de la secretaría técnica. Todo el mundo tiene que compartir su opinión, respetar la de los demás y establecer consenso entre el director deportivo y los miembros/scouts de la secretaría técnica. Es obligatorio que todo el mundo que haga un informe de un jugador,

específicamente de su valoración respecto a su posible incorporación al club.

Valoraremos a los jugadores de esta manera:

- 1 jugador para firmar **FCB**. Jugador con el nivel técnico, táctico y psicológico para ser jugador de nuestro club.
- 2 Jugador interesante **SEG-FCB**: jugador con muy buen nivel técnico, táctico y psicológico para ser un jugador para valorar, para incorporar a nuestro club, según posibles necesidades.
- 3 Jugador para seguir **SEG**: jugador de buen nivel que hay que seguir viendo y tener controlado.
- 4 Jugador insuficiente **CON**: jugador que no tiene el nivel para jugar en nuestro club.

El resumen de todo se podría expresar de la siguiente manera: **los jugadores FCB** son jugadores de alto nivel que están preparados para jugar y rendir en el **primer equipo**.

Los **jugadores SEG-FCB** son jugadores con talento que, a corto plazo, pueden llegar al primer equipo.

Filial, juveniles y cedidos

Jugadores FB-FCB: son jugadores con nivel para nuestro **fútbol formativo**.

Es un requisito indispensable avisar al coordinador, director o superior cuando se elabora un informe de un jugador para firmar. También se ha de conocer la situación contractual y qué agente lo lleva; si no se sabe o si no encontramos la información, esto no se ha de poner nunca. En su lugar, se deberá preguntar a un scout. Es trabajo del director o responsable de la secretaría técnica encontrar esta información.

Otra manera de valorar a un futbolista puede ser con la técnica del semáforo o de los colores.

Figura 4: Técnica del semáforo



Fuente: elaboración propia.

Visualización de partidos

Entendiendo la dificultad para ver partidos en directo, también se puede optar por el visionado de partidos en video proporcionados por diferentes plataformas; sin embargo, la decisión final siempre tiene que darse después de un partido en vivo.

Para la visualización de partidos en video, usaremos: Wyscout, Mediacoach o inStat.

- **Wyscout:** este programa nos permite ver partidos en diferido de muchas ligas de todo el mundo. También

tiene una sección dedicada a la búsqueda de jugadores con sus acciones principales. Es una herramienta muy útil para el visionado en diferido o para contrastar lo que hemos visto en directo con información de otros partidos.

- **Mediacoach:** es una herramienta de videoanálisis que genera videos, informes y estadísticas de la liga de primera y segunda división española.
- **Instat:** es una plataforma de videos y datos que permite el acceso a una gigante base de datos de partidos, equipos y jugadores.
- **Hudl:** es una empresa pionera en la tecnología de análisis de rendimiento, que actualmente ayuda a más de doscientos mil equipos de más de cuarenta deportes de todo el mundo a prepararse y a estar por delante de la competencia.
- **Eric Sports:** información cualitativa, informes scouts unificados, filtros cualitativos.

Nos puede servir como primer filtraje antes de hacer un visionado en directo. Estas plataformas son una reducción de costes de viaje, pero

siempre la decisión final tiene que ser mediante un visionado en directo.

Big data

Está muy de moda hablar de datos y del *big data*. Como dirección deportiva, hay que poder entender y usar el dato según lo que nosotros queramos valorar.

Entendemos que podemos usar el dato para hacer un primer filtraje, como, por ejemplo, el de todos los jugadores sub-23 de una liga determinada; también podemos usarlo para ver el número de lesiones que ha sufrido un determinado jugador.

Estos son dos ejemplos de uso del dato en una dirección deportiva. Entendemos que el dato no tiene fundamento para tomar una decisión, pero sí puede ser un complemento para la toma de decisiones. Además, puede servir para complementar la opinión o valoración de los miembros de la secretaría técnica, entendiendo que todo es contextual, como la liga, el origen del futbolista, el nivel y el perfil de los compañeros, las zonas de actuación, etcétera.

Empresas de datos en fútbol: Driblab, Statsperform y Opta.

Análisis del propio club

Como dirección deportiva, hemos de conocer perfectamente qué jugadores tenemos en nuestro club, tanto en primer equipo como en el filial, sub-19, sub-18 y sub-17. Antes de buscar fuera, hemos de mirar dentro. Los jugadores que tenemos en el club disminuyen los costes de contratación y son activos de nuestro patrimonio. Debemos hacer la inversión de contratación en jugadores que no tenemos dentro de nuestro club, en posiciones que no vemos en un jugador potencial dentro de nuestra estructura de club.

Después de conocer, se han de analizar todos los jugadores que tenemos en los equipos de la base y ver qué jugadores tienen potencial para jugar en nuestro primer equipo (líneas de sucesión).

Cuando diseñamos la plantilla de nuestro primer equipo, siempre doblamos las posiciones, es decir, como mínimo debemos tener veinte jugadores de campo y tres porteros.

Un departamento de scouting debe seguir los objetivos y las estrategias marcadas por el director deportivo (necesidades de mercado y objetivos para todas las plantillas) y el director técnico en cuanto al perfil de jugadores a buscar y reclutar. El departamento de scouting debe saber exactamente cuáles son esos objetivos y perfiles a la hora de buscar un target concreto. Sin embargo, hay diferentes etapas de la adquisición de jugadores, una que no tiene en cuenta las necesidades, sino solo los perfiles (la cual transcurre durante todo el año), y otra etapa muy objetiva en la que no solo se tienen en cuenta

los perfiles, sino también las posiciones específicas (y los perfiles por posición), así como los límites financieros y el sentido de la realidad. Esto, generalmente, se hace más cerca de las ventanas de reclutamiento.

Cualquier proceso de *scouting* y reclutamiento tiene que estar integrado con el resto de las áreas del club y trabajar muy de cerca, especialmente con el director técnico (cargos y perfiles necesarios) y la academia.

Por lo tanto, es imperativo que cualquier proceso de *scouting* y reclutamiento tenga en cuenta diferentes pasos, aunque se pueden hacer de manera simultánea y continua:

- análisis cualitativos de las plantillas existentes.
- Comprensión completa del desarrollo de la trayectoria de los jugadores excepcionales en el club.
- Comprensión de las obligaciones contractuales de las plantillas existentes.
- Necesidades de las respectivas plantillas por posiciones y perfiles necesarios (relacionados con el desarrollo de talentos existentes en el club para no tapar sus progresiones, si hay jugadores de nivel excepcional).
- Diferentes etapas del proceso de *scouting* (de bruto a neto).
- Varios puntos de control del trabajo con el director técnico y el director deportivo para mantener una búsqueda objetiva del talento.

- Obtención de información sobre los jugadores, las situaciones contractuales y los objetivos individuales de ellos, así como información de mercado (no tiene sentido perder el tiempo con un jugador que ya ha firmado con otro club).
- Información constante proporcionada a los responsables de la toma de decisiones sobre los informes de los jugadores (tanto técnicos como contractuales).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, ¿cómo configuramos y hacemos que funcione?

Hay varias áreas fundamentales que deberán estar en el lugar para que funcione.

Figura 5: Obligaciones, principios y desafíos

Obligaciones, principios y desafíos



Fuente: elaboración propia.

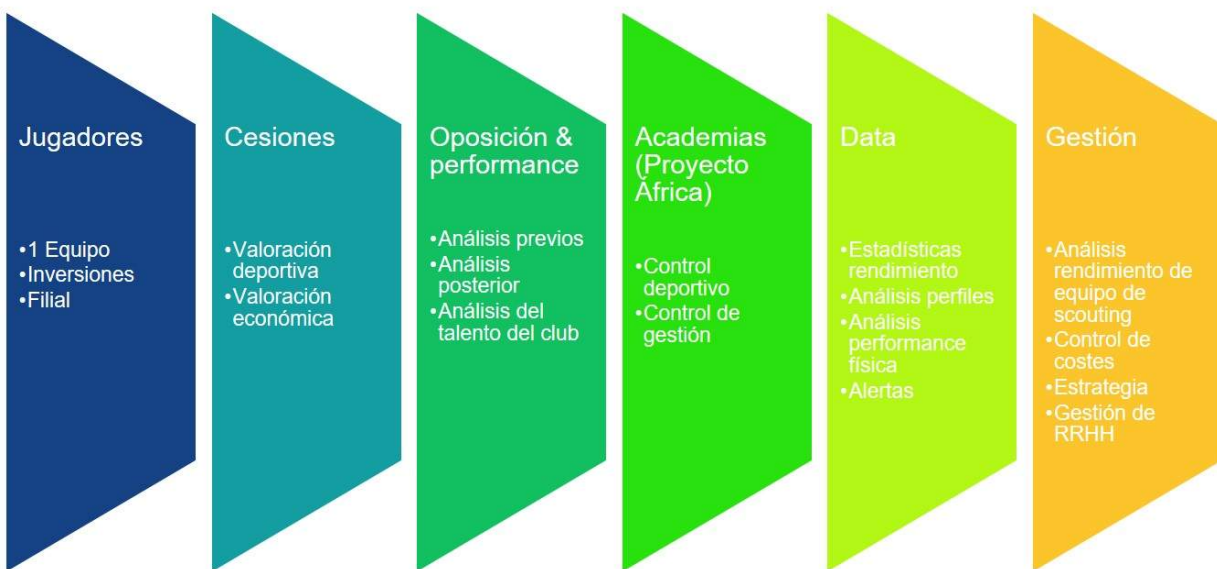
Es crucial que, para un buen retorno del equipo dentro de la secretaría técnica, todos los miembros conozcan sus objetivos, pero también sus obligaciones, principios y valores.

Al igual que en cualquier equipo, la falta de comprensión de los valores del equipo puede crear una interrupción de su buen funcionamiento y, en consecuencia, de su retorno.

Desde un punto de vista específico del funcionamiento de un equipo, es imperativo que exista un gran respeto por la jerarquía y los procesos.

Figura 6: Identificación de áreas de actuaciones del departamento

Áreas del departamento de scouting



Fuente: elaboración propia.

Dentro de una secretaría técnica, existen diferentes áreas específicas de intervención, todas congregadas para un mismo objetivo: tener los mejores resultados deportivos posibles. La más obvia desde un punto de vista externo es el área de *scouting* y reclutamiento de jugadores de

todos los diferentes grupos de edad, aunque el resto de las áreas también es muy importante.

El seguimiento y control del rendimiento de nuestros jugadores cedidos es fundamental para entender su capacidad para formar parte de nuestras plantillas en el futuro, o su valor potencial, si no vemos futuro para ellos en el club.

También es importante el análisis de los equipos y jugadores rivales, aunque lo más importante es el análisis de nuestros equipos y jugadores.

La gestión y el seguimiento de cualquier proyecto especial en asociación con clubes/academias externas tienen el objetivo de reclutar el talento extraordinario que puedan tener antes y a costos más bajos que los clubes rivales.

También es fundamental la gestión de los datos de nuestros equipos y jugadores, de los equipos rivales y de los jugadores, así como de los posibles objetivos de los jugadores.

Además, por supuesto, es central la gestión de toda la división, desde la gestión de los recursos humanos, el control y la evaluación del desempeño de nuestros recursos humanos y herramientas, el control y la gestión de los costes, así como la planificación de la estructura y los procesos para el futuro.

Figura 7: Identificación de prioridades de jugadores (ver documento PowerPoint adjunto)

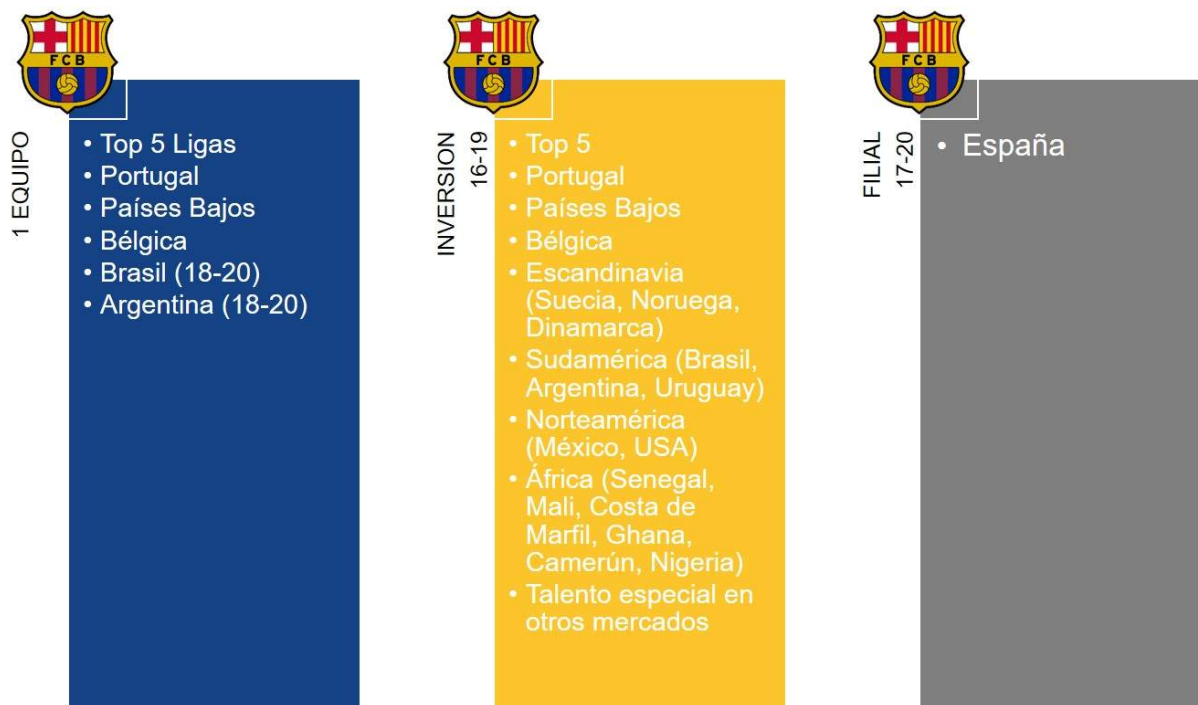
Prioridades por grupos (jugadores)



Fuente: elaboración propia.

Figura 8: Prioridades de mercado

Prioridades de mercado



Fuente: elaboración propia.

Para crear un departamento funcional en la búsqueda de talento (el área en la que se pasa más tiempo y costes), es fundamental que identifiquemos y establezcamos prioridades que optimicen nuestro retorno de la inversión.

Se debe identificar, claramente, el tipo principal de prioridades.

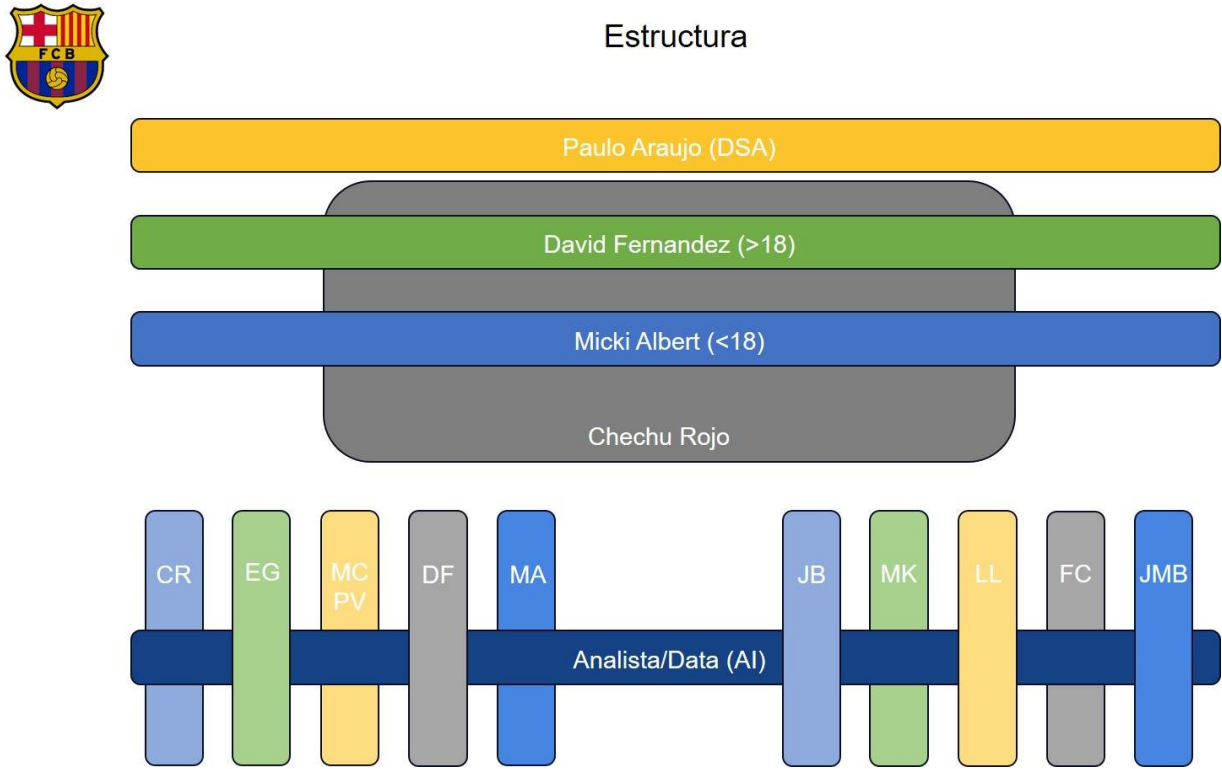
Para un club de fútbol de primer nivel como el FC Barcelona, identificamos cuatro tipos principales:

1. jugadores para primer equipo con retorno deportivo inmediato o a muy corto plazo.
2. Jugadores de talento excepcional con el objetivo de llegar al primer equipo en un espacio máximo de veinticuatro a treinta y seis meses, aunque tengan que pasar algún tiempo en el equipo B o ser cedidos para seguir desarrollándose.
3. Jugadores que se incorporarán al equipo B con el objetivo de competir a un nivel decente en su propia división, pero sobre todo para apoyar a la plantilla del primer equipo en caso de lesiones o suspensiones.
4. Jugadores jóvenes de talento que se incorporarán a los equipos juveniles del club con potencial para llegar a los equipos profesionales una vez que puedan firmar contratos profesionales. Esto lo hace el equipo de ojeadores bajo la responsabilidad del director de la academia.

Identificar las prioridades de los mercados de los que pueden provenir los jugadores potenciales, no solo debido a la fortaleza del respectivo mercado o liga, sino también debido a los reglamentos de la FIFA (existen diferentes limitaciones de edad para la contratación de jugadores).

Identificar las prioridades de edad por mercado o liga. Esto se debe al hecho de que, en algunos mercados fuertes, los «productores» de jugadores o los jugadores se mudan al extranjero a una edad temprana, lo que significa que, aunque un mercado puede ser una prioridad, un grupo de edad específico dentro de ese mercado tiene que ser el foco.

Figura 9: Estructura (mercados y funciones) (ver documento PowerPoint adjunto)

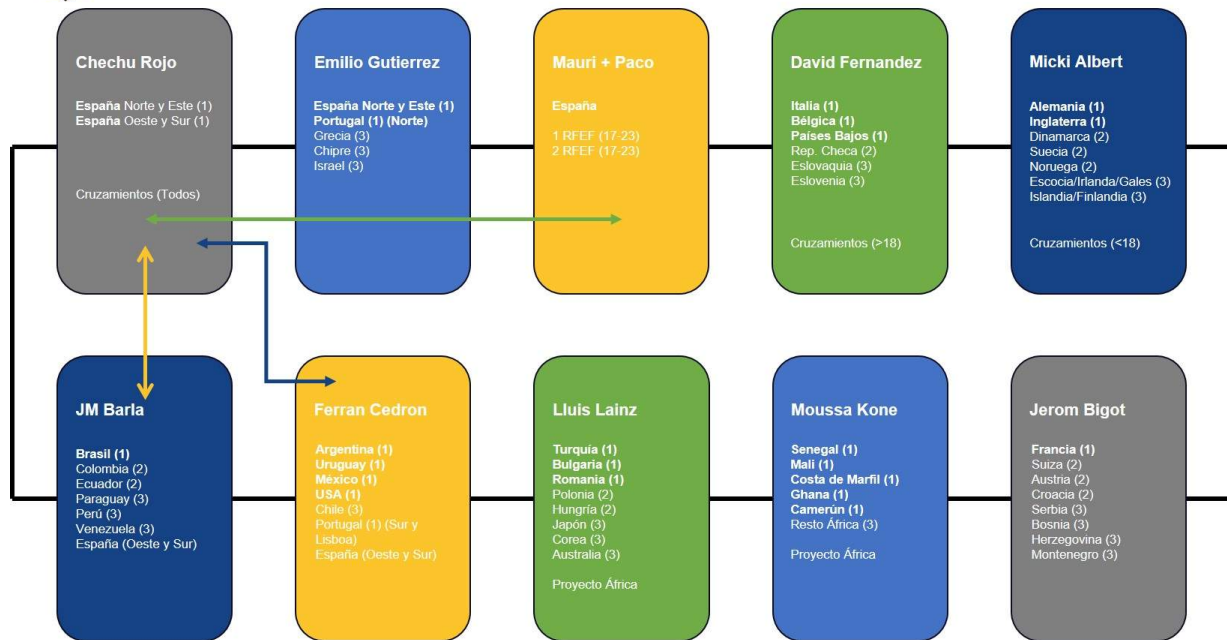


Fuente: elaboración propia.

Figura 10: Estructura (mercados)



Estructura (Mercados)

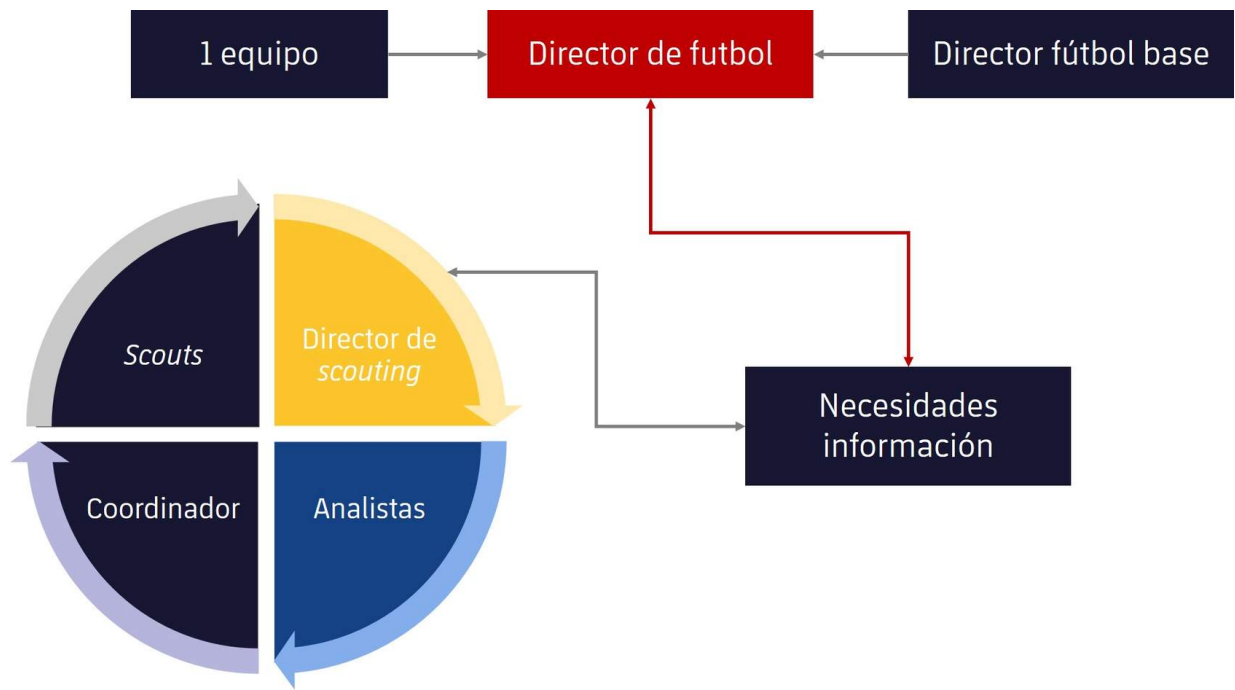


Fuente: elaboración propia.

Una vez identificadas las áreas y las prioridades, se deben asignar los mejores recursos a su disposición para las funciones respectivas.

Esto varía según el club, sus objetivos y sus recursos, y no debe ser un pensamiento fijo, sino uno flexible que se pueda adaptar para asignar las mejores personas a las áreas necesarias.

Figura 11: Procesos (ver documento PowerPoint adjunto)

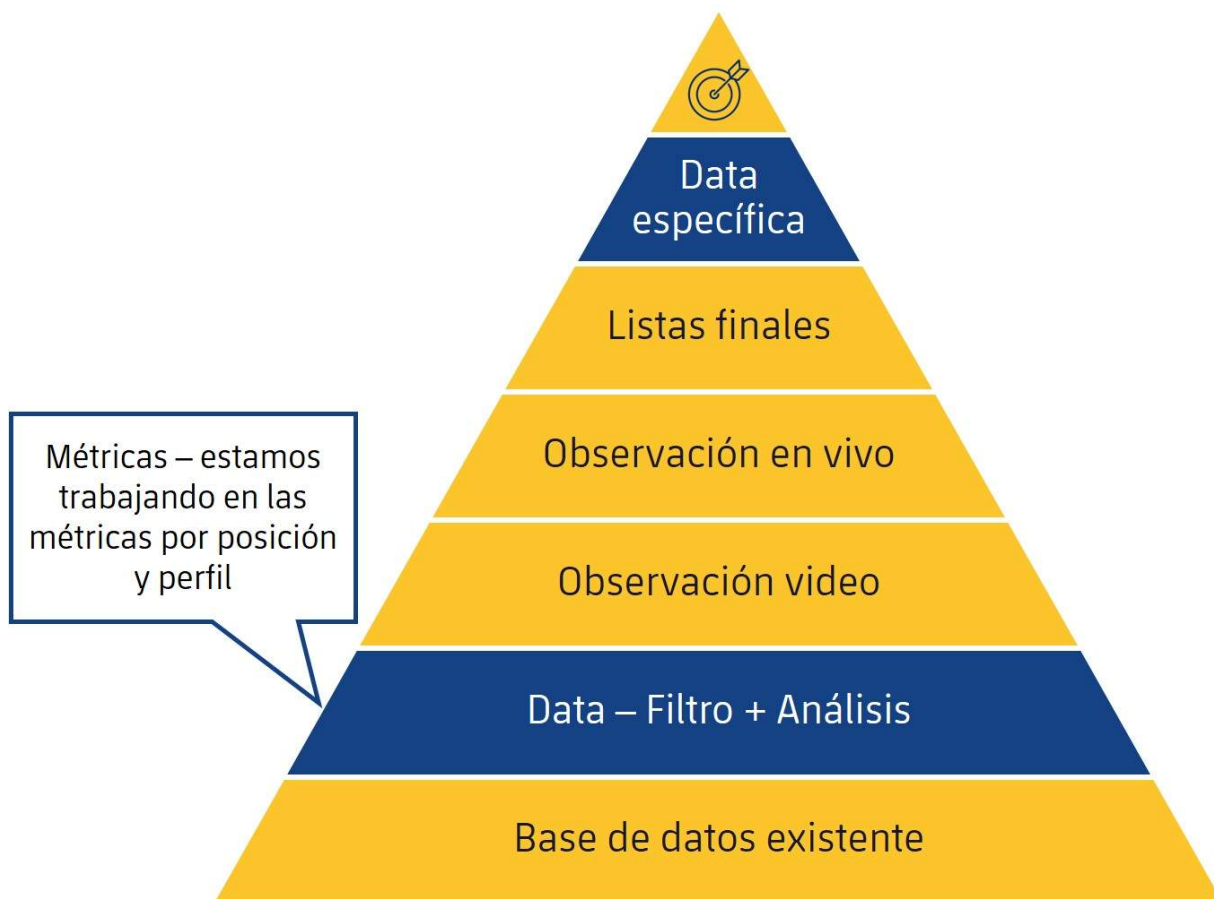


Fuente: elaboración propia.

En términos simplistas, el proceso es cíclico y, en él, todo parte del director deportivo en función de las peticiones/necesidades de las diferentes áreas (fútbol profesional o fútbol base).

Una vez que las solicitudes/necesidades llegan a la secretaría técnica, es su función analizar toda la información de su base de datos, así como buscar toda la información que esté a su alcance para luego proporcionarla al director deportivo de la forma más informada posible.

Figura 12: Métricas



Fuente: elaboración propia.

El proceso, en cuanto a scouting, tiene diferentes pasos, aunque algunos pueden y se hacen de forma simultánea y continua. Sin embargo, desde un punto de vista teórico, la información analizada y procesada va de bruta a neta.

¿Cómo se hace, generalmente, en la mayoría de los clubes de primer nivel? En este sentido, debe quedar claro que no se trata de un proceso uniforme y que cada club tiene que adaptar sus procesos a sus objetivos y recursos.

No hay un proceso que se ajuste a todos, y todos pueden tener ligeros matices.

1. Todo comienza con la base de datos existente creada por el club a lo largo de muchos años de recopilación de información de jugadores y personal. Normalmente, se almacena en el sistema de gestión de información que usa el club.

Para optimizar la información del sistema, hacerla más objetiva y hacer un uso eficiente, se puede establecer una clasificación usando una matriz basada en el uso de promedios de perspectivas independientes y diferentes que agregan información subjetiva diversa.

2. Además de la información de la base de datos, podemos agregar métricas para filtrar la información de datos a la que tenemos acceso. Estas deben ser las mismas métricas para identificar que es un jugador del FCB, que se usan para filtrar los datos, reduciendo el número de jugadores que necesitamos ver, centrándonos en tareas objetivas y reduciendo costes, tiempo y energía.

3. El siguiente paso es la observación en video de los jugadores. Esto se hace para hacer un seguimiento de los jugadores previamente identificados y en la base de datos existente, pero también para tener un primer análisis de los jugadores que están siendo filtrados a través

de métricas, así como de cualquier otro jugador recomendado por agentes que quizás no hayamos visto anteriormente.

Este paso, debido a la gran cantidad de imágenes de video disponibles, permite ahorrar mucho tiempo y costos innecesarios.

4. Una vez que los jugadores identificados previamente han planteado opiniones interesantes, es hora de ir a verlos en directo para confirmar o descartar las valoraciones hechas anteriormente.

Esta observación en vivo, debido a los costos relacionados (viaje/catering/alojamiento), debe maximizarse no solo para ver a los jugadores identificados, sino también para ver a cualquier otro jugador jugando en esos juegos, lo que permite agregar aún más información a la base de datos.

Si se trata de un viaje internacional, siempre que sea posible, debe ser en conjunto con otros juegos cerrados para aumentar los costos y agregar aún más información.

5. Ahora, es el momento de agregar a los jugadores a una lista de objetivos concreta, objetiva y corta y comenzar las discusiones con el director técnico o deportivo sobre los jugadores identificados.

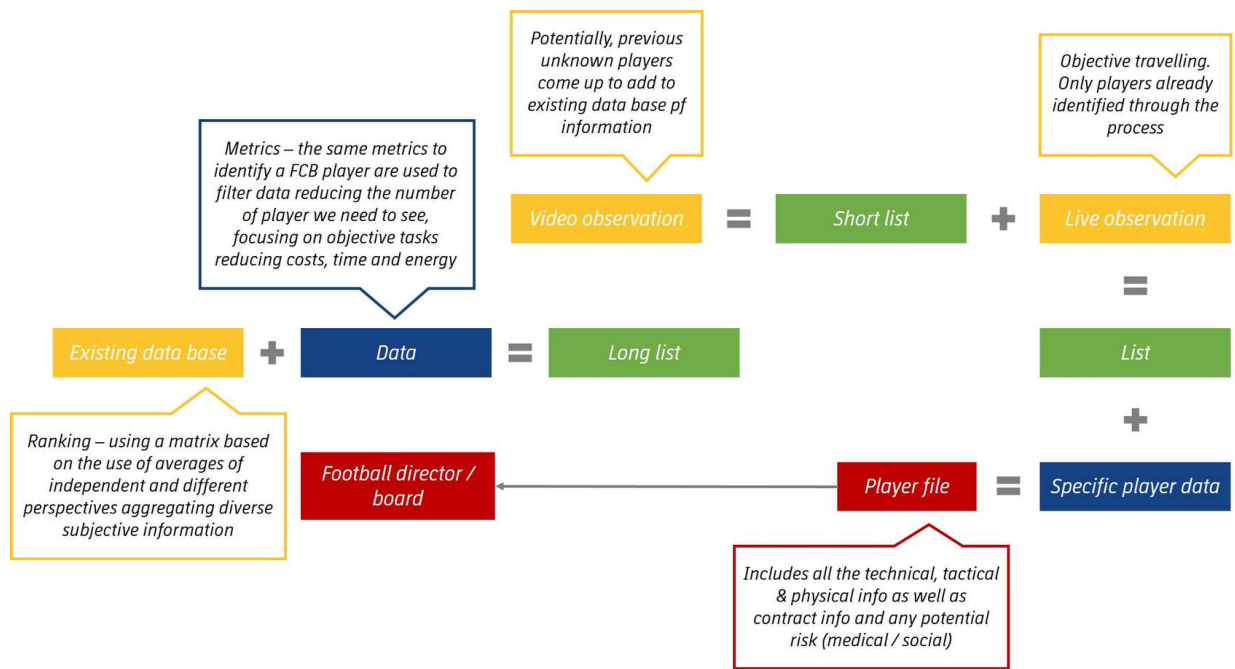
En primer lugar, se trata de un proceso en vivo en el que se actualiza continuamente una lista de objetivos de jugadores y las discusiones

con el director técnico o deportivo. Sin embargo, hay momentos específicos en la temporada en los que estas discusiones ocurren con mucha más frecuencia; esos son los momentos previos a la temporada de transferencias y durante la temporada de transferencias.

6. Una vez más, usamos los datos para analizar muy detalladamente el pequeño número de jugadores identificados como objetivos para la próxima ventana de transferencias. Esto proporcionará una imagen exacta del reproductor específico desde el punto de vista de los datos.

7. Es hora de crear archivos de jugadores de los jugadores objetivo para presentarlos a los responsables de la toma de decisiones. Estos archivos deben ser lo más completos posible con información técnica, táctica, física y mental, teniendo en cuenta el análisis subjetivo de los ojeadores y el análisis objetivo de los datos. Además, deben contener, cuando sea posible, información médica de lesiones pasadas, estadísticas básicas de actuaciones pasadas, así como honorarios de agentes y agentes, salarios actuales y esperados y tarifas de transferencia esperadas.

Figura 13: Base de datos existente



Fuente: elaboración propia.

Herramientas

a) El uso de un sistema de información de gestión del rendimiento técnico y físico de nuestros equipos y jugadores. Este puede ser un sistema interno, como el que usan el FC Barcelona y otros clubes, o de un proveedor externo.

Existen muchas plataformas especializadas en el mercado para la gestión de este tipo de información.

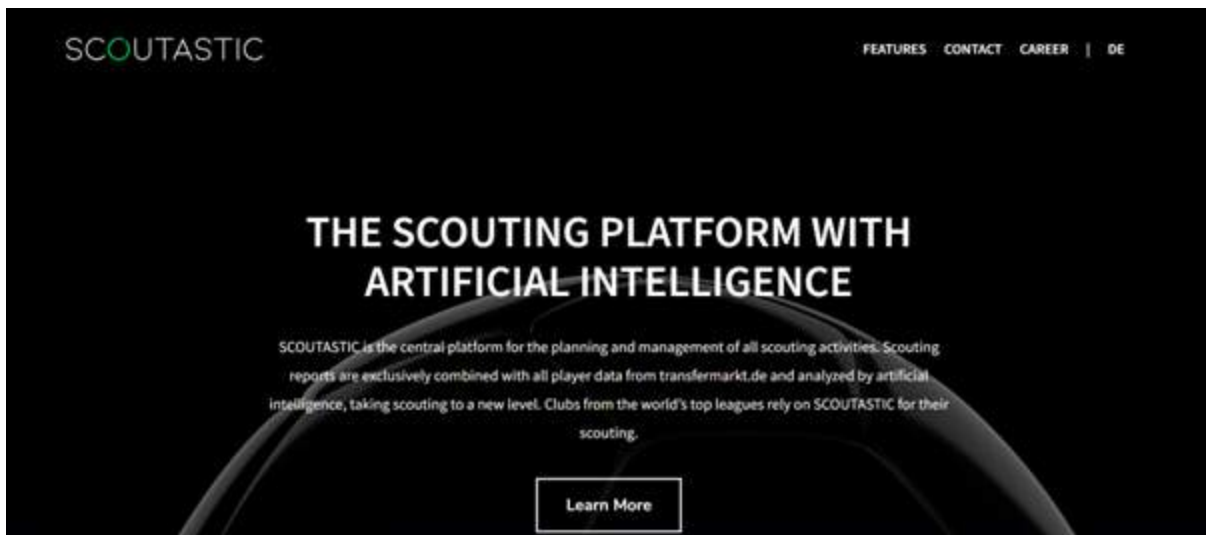
Figura 14: Ejemplo



Fuente: <https://kinexon-sports.com/sports/football/>

b) El uso de un sistema de gestión de la información de scouting. Puede ser un sistema interno como el que usan el FC Barcelona y otros clubes o de un proveedor externo. Existen muchas plataformas especializadas en el mercado para la gestión de este tipo de información.

Figura 15: Ejemplo

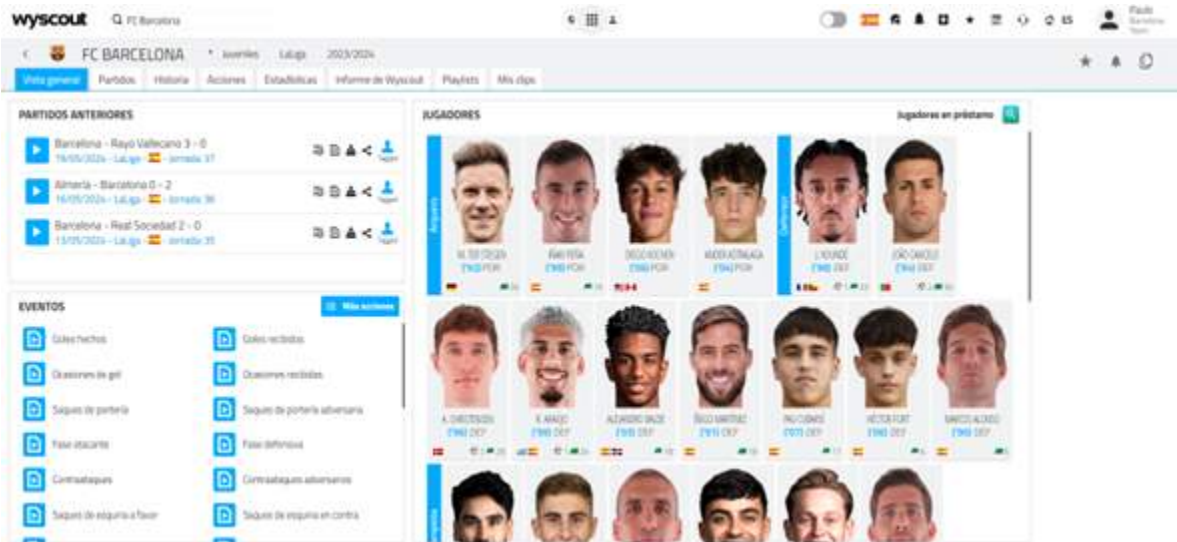


Fuente: <https://scoutastic.com/en/>

El uso de las plataformas de video que permitan analizar tanto nuestros equipos como nuestros jugadores, los equipos y jugadores rivales, así como cualquier otro jugador que deseamos analizar y reclutar.

Existen muchas plataformas especializadas en el mercado que proporcionan grabación de video de los más variados mercados y grupos de edad.

Figura 16: Ejemplo



Fuente: <https://info.hudl.com/wyscout-agents-ebook>

c) El uso de herramientas estadísticas especializadas que proporcionan la información más variada y detallada, desde datos técnicos y tácticos hasta datos físicos, lo que permite analizar a fondo el rendimiento de los jugadores y los equipos.

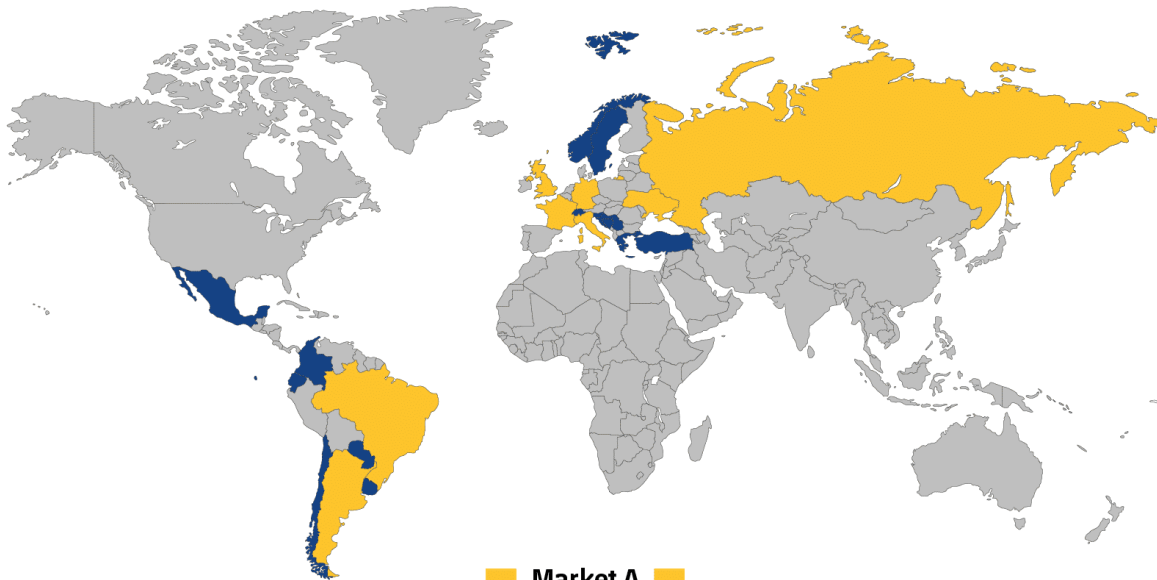
Figura 17: Ejemplo



Fuente: <https://statsbomb.com/es/>

Somos el **único proveedor** de datos que recopila presión precisa en un evento, lo que permite **analizar cómo presionan los jugadores y equipos**, así como cómo se desempeñan bajo presión.

Figura 18: Mercado A, B y C



Market A

First Level Leagues - Control
Ligas de primer nivel - Control

Market B

Second Level Leagues - References
Ligas de segundo nivel nivel - Referencias

Market C

Third Level Leagues - Information & contacts
Ligas de tercer nivel nivel - Información y contactos

Fuente: elaboración propia

CONTINUAR

Referencias

[Imagen sin título sobre análisis FODA]. (s. f.).

<https://estrategem.com/blog/analisis-foda/>.

CONTINUAR

Descarga



**modulo-2-planificacion-estrategica-creacion-y-
funcionamiento-de-la-secretaria-tecnica-8DKXwruR.pdf**

868.8 KB

