

Saber retirarse. Lecciones del Gran Capitán

Antolin Velasco, Socio Director de BLC Human Coaching

No me refiero a Gonzalo Fernández de Córdoba, sino a Raul González Blanco, el Gran Capitán de Real Madrid, que está dando una auténtica lección de lo que debe hacer un gran profesional en el ocaso de su carrera.

En el mundo de la empresa es este uno de los más difíciles problemas a resolver, tanto en las grandes como en las Pymes y utilizando una vez más la metáfora del fútbol, voy a hablar de gestión de personas, mirándonos en el espejo futbolero, que es excelente para estas cosas.

Raúl lo ha sido todo en el fútbol español, tanto en el Real Madrid como en la Selección nacional, su labor ha dejado una huella profunda, indeleble, de esas que no se olvidan y que pasan de una generación a otra. Desde que Jorge Valdano le hizo debutar, sacándolo de las divisiones inferiores su trayectoria profesional ha sido algo más que brillante. Han sido muchas sus tardes de gloria en las que Raul ha demostrado ser algo más que un futbolista con un enorme talento, un profesional entregado a su trabajo con unos resultados espectaculares, un líder natural que ha labrado su liderazgo con esfuerzo, tesón y buen hacer.

Su resiliencia (Capacidad para resurgir de situaciones comprometidas o imposibles), llevó a su equipo a ganar partidos que ya se daban por perdidos, su espíritu ganador se ha labrado dentro de un enorme respeto por el adversario, ya que en muy pocas ocasiones ha sido amonestado o expulsado.

Raul González está llegando a su cenit profesional, lo sabe el Club, lo sabe el entrenador, lo sabe el seleccionador nacional y sobre todo lo sabe él mismo. Es plenamente consciente de ello y partiendo de esa consciencia es como está planteando esta etapa de su carrera.

Profesionalidad ante todo

Raul está demostrando ahora ser más profesional que nunca. Con esta palabra, nos referimos a su preparación, su trabajo, su quehacer dentro y fuera del campo. Es conocido su enorme esfuerzo por mejorar su

condición física, su intenso trabajo en los entrenamientos

Adaptación

No resulta fácil para una persona que ha sido y que es el líder natural del equipo, asumir su condición de suplente. Raul es consciente de ello y ha asumido con total naturalidad las decisiones del entrenador. Sabe que hay jugadores que pueden estar en mejor forma, que son más jóvenes y acepta de buena gana ser suplente, aunque en su fuero interno no le guste. No se le ha oído una palabra más alta que otra.

Compañerismo

Felicitar o apoyar a los compañeros es y sigue siendo una de sus señas de identidad. Hace piña con los suyos festejando los goles de Ronaldo o Iguain y también impone su autoridad moral en los momentos complicados, ya sea en el campo o en vestuario.

Humildad

Las ruedas de prensa de Raul son para enmarcar y exponer de vez en cuando en las Escuelas de Negocios, como un ejemplo de realismo, humildad, claridad y alineamiento con su empresa. Todo ello sin perjuicio de conservar su espíritu ganador, que le ha hecho un deportista único. Recordemos su reacción ante el clamor popular pidiendo su vuelta a la selección y su respeto por las decisiones tanto de Luis Aragonés como de Vicente del Bosque.

El Real Madrid lo está haciendo bien

En este asunto hay dos partes, por un lado el jugador, del que ya hemos hablado y por otro la empresa, el Club. Es evidente que sin la sensibilidad del club (y aquí incluyo desde el entrenador, hasta el Presidente, Dtor Gral, Dtor. Deportivo, etc..) esta transición modélica, no se estaría produciendo.

Con todo lo anterior podemos decir que el ejemplote Raul Gonzalez Blanco es todo un modelo para los profesionales y sobre todo para los directivos en la

etapa final de su carrera profesional. Esta lección compete tanto a las personas como a las empresas y tenemos que decir que en muchas ocasiones son las empresas las que no están a la altura de las circunstancias. ¿Cuántos ejemplos recientes hemos conocido en los que tras un proceso de fusión o de absorción se ha producido una "caza de brujas" entre los directivos de la empresa absorbida, con despidos masivos o retiros forzados colectivos?. Desgraciadamente demasiados.

Corresponde al directivo en el ocaso de su carrera adaptarse, facilitar las situaciones, situar en su justo término las emociones que se producen inevitablemente, pero también corresponde a la empresa, ser consciente de que está tratando con una persona que ha dejado en ella lo mejor de su vida y de que eso requiere un agradecimiento y un trato exquisito. Es seguro que en una situación de transición, ese directivo puede encontrar un camino en el que se encuentren a gusto tanto él como la empresa. Ese camino requiere colaboración y diálogo.

En las Pymes también se producen situaciones muy complicadas en las que las emociones fluyen y si no se controlan nublan la inteligencia, especialmente cuando en el fondo de ese ocaso profesional hay un problema sucesorio en la empresa. En estas situaciones un proceso de coaching en el que participen todos los actores es una herramienta de gran utilidad, siempre que se haga a tiempo y de forma planificada y naturalmente bajo el liderazgo del dueño de la empresa.