

## EL EQUIPO DEPORTIVO DESDE UNA PERSPECTIVA SOCIOCULTURAL

Dr. David Mata Verdejo

Facultad de Ciencias E. y de la Salud. Universidad San Pablo CEU.

### RESUMEN

En el presente artículo presentamos una aproximación al estudio del equipo deportivo como microsociedad en la que se estructuran los diversos componentes ocupando funciones formales e informales. Desde el campo de la Etnografía del Deporte, desarrollado por el autor como especialidad de la Antropología basada en los estudios de campo de sociedades deportivas (Mata 1997), se pueden descifrar las claves del comportamiento colectivo a través del estudio de sus usos y costumbres, rituales, configuración y estructura grupal, status, técnicas del cuerpo, vestido, alimentación y comunicación, acontecimientos sociales (Mata 2001), etc. Así se puede comprobar cómo numerosos comportamientos propios de los grupos deportivos presentan fuertes analogías con acervo cultural de grupos y sociedades primitivas: Esto es debido a la naturaleza tribal que se forma en torno a la práctica deportiva.

Los contenidos que aquí se mencionan actúan a modo de ejemplos en un universo donde se invita al lector a formular sus propias aportaciones de acuerdo con las modalidades y campos en que está más familiarizado.

Palabras clave: Rituales de iniciación y reafirmación, capitán, liderazgo carismático, liderazgo representativo, grupos de poder.

### INTRODUCCIÓN

Consideramos el equipo deportivo profesional como una microsociedad en la que un colectivo estrictamente deportivo desarrolla su ciclo vital, en donde el ídolo es el estandarte o *buque insignia*. Alrededor del equipo se articulan otros grupos y personas con funciones de apoyo, asistencia y dirección, como son el equipo técnico-médico-psicológico, la directiva del club y la afición o masa social que sigue devotamente al equipo y comulga de los valores propios del club.

En el primer círculo, estrictamente deportivo, encontramos al equipo o plantilla. Para conseguir la sinergia de sus miembros, la *cohesión* se manifiesta como la fuerza más importante; esto es, la unión de las fuerzas individuales en una resultante mayor que la suma de las partes (De Diego y Sagredo 1992). La categoría del equipo queda, pues, ensamblada por unos vínculos de unión tanto intragrupal como interpersonales que generan

un potente sentimiento de unión, de *piña*. Se comparten espacios comunes, como son la cancha de juego, la sala de masajes, el gimnasio. A pesar de la diferencia en la función específica de cada grupo, la colaboración profesional se desarrolla de manera tan estrecha y en un contexto tan limitado que se originan fuertes relaciones afectivas entre ellos. No es extraño ver cómo en situaciones difíciles a nivel deportivo o profesional de alguno de los componentes de esta categoría, el resto de los miembros se vuelca en apoyo y defensa de la persona puesta en cuestión. Los jugadores salen en defensa del entrenador cuando los resultados no llegan y al entrenador se le «coloca en la picota». Asimismo, los jugadores realizan declaraciones alabando los conocimientos y trabajo del médico aunque la intervención quirúrgica haya sufrido complicaciones. El entrenador, por su parte, siempre muestra su confianza total hacia la plantilla de jugadores.

La plantilla queda configurada por todos los jugadores que participan en la competición deportiva. Se pone en marcha para comenzar el ciclo anual con el llamado período de la «pretemporada» en la que se desarrolla la puesta en marcha y adaptación progresiva al esfuerzo, así como la formación del espíritu de grupo, sobre todo con las incorporaciones al equipo procedentes de otros clubes.

### LOS RITUALES

La configuración del equipo deportivo como un grupo de naturaleza tribal fue señalada ya en publicaciones clásicas de la Antropología y Sociología del Deporte (Guttmann 1978 y 1994; Morris 1977 y 1982; Verdú 1980). Los rituales que estudiamos en este artículo corresponden a grupos deportivos modernos, pero guardan afinidad con otros abordados por la Antropología General.

#### Ritos de iniciación

En el equipo renacido para la nueva temporada, se espera que los jugadores recién adquiridos desempeñen un papel primordial en el rendimiento del conjunto. El nuevo jugador o *fichaje* cumple una serie de ritos de inclusión o iniciación en el nuevo grupo completamente estandarizados. El primero de ellos es la *firma del contrato* de trabajo que une laboralmente al jugador con el club. Es realizada, tradicionalmente, en una sala de despacho en el estadio del club ante el presidente del mismo y frente a los medios de comunicación. El segundo rito consiste en la *fotografía* del jugador sujetando la camiseta del equipo, como muestra de la vinculación de su imagen a esos colores. El tercero y definitivo antes de que el jugador participe en la competición es la *presentación* ante la afición y medios de comunicación del jugador vestido con el uniforme del equipo. En los deportes de fútbol y baloncesto, el jugador fichaje desenvuelve sus habilidades realizando toques de control con el balón sin que caiga al suelo, ya sea utilizando pies o cabeza en caso de los futbolistas, o botando el balón y realizando unos tiros a canasta los baloncestistas. A pesar de que estas habilidades carecen de complejidad, el público las recoge como una garantía y un acierto, corea cada toque o canasta, confiando en los fecundos presagios que su dominio técnico exhibe.

#### Ritos de reafirmación grupal

Como hemos señalado, el espíritu de equipo se basa en la cohesión y *cooperación* entre los miembros del mismo (Parlebas 1988). Este valor espiritual es básico para obtener un rendimiento deportivo apropiado y acorde con el potencial que acumula la plantilla de manera individual. Si no se consigue la conjunción y adap-

tación de las piezas, la máquina no funcionará correctamente. Es por ello función del equipo técnico la organización de las actividades necesarias para conseguir la mencionada sinergia. Agrupamos en este epígrafe una serie de rituales con una evidente conexión antropológica, que destacan el sentido de la identidad y unidad del grupo social, «coordinando las acciones de cada uno de los miembros y preparándoles para desarrollar labores de cooperación inmediata o futuras que fortalecen la comunidad» (Martínez y Ojeda 1989). En la naturaleza de estos ritos encontraremos las técnicas necesarias para desarrollar el espíritu de equipo con las características del horizonte deportivo central.

La técnica básica para el desarrollo de la vida en comunidad y tolerancia es la *concentración*. Consiste en la convivencia de la plantilla en un entorno más o menos natural donde los jugadores comparten habitaciones dobles, realizan sus entrenamientos y ocupan el tiempo de ocio en juegos de salón, naipes, tenis de mesa, o jugando al golf. Estas ocupaciones tratan de compensar la separación que sufre el jugador de su familia y su ambiente social. Un ejemplo de esta práctica lo constituye el Atlético de Madrid, club que realiza sus concentraciones en Los Ángeles de San Rafael, complejo residencial en la Sierra de Guadarrama, vinculado al presidente del club, Jesús Gil. La selección española, por su parte, ha encontrado en los últimos años un paraíso en Chiclana (Cádiz) y Puente Viesgo (Cantabria) con todo tipo de servicios y equipamientos. En este tipo de concentraciones temporales no sólo se controlan los aspectos meramente deportivos sino también los alimentarios, higiénicos (masajes, saunas, *jacuzzi*) y sexuales, puesto que la abstinencia sexual rige como un mandamiento. El filósofo holandés Johan Huizinga (1984) señalaba cómo las situaciones de excepción, la separación de los demás y la sustracción a las normas generales procuraba un necesario sentimiento de equipo, de club, comparable con el concepto etnológico de *fratría*.

Las visitas de las esposas de estos jugadores profesionales están programadas y reducidas a unas fechas determinadas. Los *mecanismos de control* sobre los jugadores son muy severos: las escapadas a lugares de esparcimiento son sancionadas duramente con multas económicas y hasta el apartamiento provisional o definitivo del equipo. A pesar de que la orientación de los hábitos de las concentraciones se han ido suavizando en los últimos años (De Diego y Sagredo 1992) hacia modelos más libertarios, no hay duda de que el sentido primigenio de las mismas radicaba en el principio de la *militarización* de la plantilla que se convierte en tropa guerrera sometida a disciplina espartana.

Esta concepción del *desgarramiento familiar* (Antonelli 1982) que sufre el deportista para alistarse en el equipo contrasta con las técnicas ya hace tiempo utilizadas por los equipos de Estados Unidos. Como ejemplo de ello podemos tomar la concentración permanente del equipo nacional de voleibol con vistas a los Juegos Olímpicos de Los Ángeles 1984. La Federación Nacional de Voleibol de los Estados Unidos designó la ciudad de San Diego (California) y las instalaciones deportivas de Balboa Park como cuartel general. Pero los atletas allí concentrados disponían de apartamento propio donde convivían con la familia. Los entrenamientos se realizaban por las mañanas dando la posibilidad de disfrutar de la tarde como tiempo de ocio. Este sistema no producía el cambio abrupto y trágico del *modus vivendi* del deportista, y sin duda ha ido influyendo en otras escuelas deportivas que han visto la necesidad de establecer una estabilidad personal básica del deportista para obtener los mejores rendimientos. Otro caso significativo y todavía más próximo en el tiempo fue la estancia del equipo americano de baloncesto en los J.J.O.O. de Barcelona - 92. La plantilla de jugadores, todos ellos estrellas de la liga profesional N.B.A. formando el *Dream Team* no se hospedaron en la Villa Olímpica, lugar de alojamiento de los deportistas de todo el mundo, sino que adquirieron los servicios de uno de los mejores hoteles de la ciudad. Su presencia parecía tener un objetivo vacacional, a tenor de la composición de las habitaciones (con las mujeres, novias, hijos) y el equipamiento que portaban (en el que no faltaban los palos de golf para disfrutar de las tardes de recreo). Evidentemente, con una formación de jugadores tan sobresaliente, los responsables técnicos bien decidieron tomar un cierto aire festivo a la concentración. Sin duda estas figuras del baloncesto no hubieran aceptado una disciplina más férrea para este acontecimiento. Los jugadores se habían alistado en el equipo con la promesa, por parte del equipo técnico, de tener las tardes libres para dedicarse al ocio.

Como hemos mencionado anteriormente, el principio cultural de *solidaridad* rige y dirige las relaciones de cooperación entre los distintos miembros de la plantilla. Laboralmente cada uno de ellos establece una relación contractual con el club de manera individual, acorde con la cotización del jugador en el mercado deportivo. El ídolo del equipo puede llegar a cobrar cantidades similares o superiores a la suma del sueldo del resto de la plantilla. Existen medidas de compensación a fin de redistribuir los beneficios añadidos, al menos de manera simbólica, con el objeto de manifestar ese espíritu de equipo, piedra angular de su relación. Blanchard y Cheska

(1986) recogen la importancia que en sociedades tradicionales como los indios tarahumara (Sierra Madre, México) tienen el pago de apuestas y las celebraciones colectivas con tesguino (la cerveza tarahumara, a la manera de *el tercer tiempo* de la subcultura del rugby) al final de la celebración de una carrera *papajipari* por equipos.

Estas medidas se mantienen como una tradición y en numerosas ocasiones ni siquiera se materializan en lenguaje escrito. Bajo este precepto podemos señalar las siguientes referencias:

- *Reparto de primas* obtenidas por los jugadores a consecuencia del resultado de un partido o de una competición de fútbol. El jugador que no salta al campo de juego y permanece todo el partido en el banquillo no suele tener derecho a la prima por el resultado del mismo. Por ello los jugadores que participan de forma activa en el mismo conceden el 10 por ciento de la misma al fondo para gratificar a los compañeros que no tomaron parte.

- *Reparto de los premios* conseguidos por un corredor durante una carrera ciclista por etapas. En una ronda ciclista no sólo se obtienen beneficios económicos con la posición final obtenida en la clasificación, sino que existen otros premios menores que aumentan los alicientes competitivos de la carrera. Así, la organización establece premios en *sprints* especiales, en la montaña, a la regularidad, a la combatividad, a los primeros clasificados de cada etapa, en las metas volantes, y los equipos mejor clasificados. Otra vez el líder del equipo, la persona para la que todo el grupo trabaja sin descanso en aras de obtener la mejor clasificación final, es la persona que acumula mayores gratificaciones. Otros miembros del colectivo, por ejemplo, los *sprinters* o especialistas en los finales de etapa y metas volantes (que se deciden entre numerosos corredores que disputan la entrada bajo la pancarta a la máxima velocidad), obtienen asimismo pingües beneficios. Pero en una muestra de reconocimiento y gratitud hacia los compañeros que realizan las tareas más oscuras de desgaste y apoyo, todos estos ingresos pasan a un fondo que se reparte equitativamente entre el conjunto de los corredores.

Ya en el Tour de 1994, Indurain obtuvo más de seis millones de pesetas de premios menores que añadidas a los 48 millones por la plaza de campeón final superaban los 54 millones (Fuente: El País. 25/7/94) que pasaban a la bolsa del equipo (cantidad pequeña comparada con los 400 millones de ficha).

- Otra medida, promovida por el propio club, proviene de los ingresos obtenidos por el mismo en concepto de sanciones a los jugadores: es la *sociálización de ingresos por sanciones*. Cuando un jugador se retrasa a la hora de incorporarse al entrenamiento recibe una sanción económica, establecida de acuerdo al número de minutos de demora. Tantos minutos, tantas pesetas de sanción. Esta regla figura en el contrato del deportista. Lo que no pertenece al reglamento escrito es el uso que la mayoría de los clubes suelen dar a la bolsa de dinero. Con la recolecta se paga una succulenta cena para todo el equipo al final de temporada. Tienen tradición las realizadas por el C.F. Real Madrid en el Asador Donostiarra.

La plantilla al completo goza de un espacio común, propio y reservado donde dirimen sus conflictos internos. Es el vestuario o comúnmente llamada *la cocina*. El vestuario actúa como capilla de oración previa a la liturgia. El entrenador allí exhorta a los jugadores a la batalla, y corrige las estrategias a seguir durante el descanso del partido. En otras ocasiones ni siquiera el entrenador tiene cabida en este espacio que se convierte en zona reservada a los jugadores para escape de frustraciones y de quejas hacia el cuerpo técnico o la directiva. Esta situación está recogida fielmente en la expresión de Johan Cruyff, destacado jugador y después entrenador: «Nunca entro en el vestuario. Es donde ellos (los jugadores) tienen derecho a putear un poco al entrenador» (Cruyff, en El País. Especial Fútbol. Octubre 1994)

#### EL LIDERAZGO GRUPAL

El sistema social de un grupo deportivo incluye dos modelos de liderazgo que aportan características antropológicas diferentes (Bock 1977) que incluso pueden llegar a producir fuertes enfrentamientos y choques intragrupalos.

##### El capitán: líder representativo

En la estructura del equipo, dentro del espíritu de la cooperación y cohesión, existe una figura con gran trascendencia y repercusión: es el capitán. La figura del capitán no debe ser confundida o asimilada con la del ídolo. En algunas ocasiones podemos encontrarlas solapadas en una misma persona, pero su status es completamente diferente. El capitán representa al *primus inter pares*. Es elegido, según diferentes modelos, por el conjunto de la plantilla o por la directiva del equipo. En grupos aficionados (como equipos universitarios o de deportes no profesionalizados) la elección se realiza de manera democrática por parte de los componentes del mismo, o por tradición. La *capitanía* corresponde, según ese criterio, al componente del grupo con mayor antigüedad en el mismo. Representa, por tanto, a la estabilidad como rasgo esencial de la estructura burocrática (Weber 1984), en este caso de la entidad deportiva.

En el deporte espectáculo, totalmente comercializado y convertido en un negocio, el capitán es elegido por la directiva del club. De esta manera, desde la autoridad, se busca una persona representativa, dialogante, negociadora y en cierta medida, alejada de carácter conflictivo que pudiera volverse contra la propia empresa (club). En algunos casos, este objetivo empresarial de controlar a la plantilla desde su propio grupo supone una desviación del liderazgo, pues el capitán se convierte en un simple líder burocrático (ibidem) cuya representatividad es impuesta y formal. Tal fue el caso del rumano Gica Popescu en el F.C. Barcelona de 1996/7, persona sin apenas carisma entre los jugadores. Nada comparable con la capitanía posterior de Guardiola, jugador de la casa y criado en la Masía, símbolo del barcelonismo hasta su marcha al fútbol italiano en el 2001.

Por la propia concepción del término, y lejos del talante semidivino atribuido al ídolo, el capitán se caracteriza por su enorme humanidad. Es aceptado y admirado por el conjunto de la plantilla sobre todo por la capacidad de liderazgo (Jeu 1987) y por los valores de justicia y nobleza. Es impensable imaginar un capitán con espíritu uraño o egoísta. El liderazgo puede ser el resultado de una larga trayectoria deportiva, como es el caso de la Selección Nacional de fútbol, donde tradicionalmente se concede el brazalete de capitán al jugador que ha vestido la camiseta de la Selección en mayor número de partidos. En otros casos la intuición del entrenador coloca la capitanía del equipo en un joven jugador con carácter y dotes de mando (caso del jugador del C.F. Athletic de Bilbao, Julen Guerrero, quien la alcanzó con 21 años). El papel de este último como organizador del juego, unido a sus valores personales le hace ser un prototipo de capitán. Así lo fue el jugador de baloncesto del Real Madrid y la selección española, en los años ochenta, Juan Antonio Corbalán, «*El Gran Capitán*», jugando en la posición de base, creador de juego y como fue denominado, «director de orquesta».

El rol básico que desempeña el status de capitán es el de *representar* a los miembros de la plantilla. Es, por tanto, el líder representativo. En la esfera estrictamente deportiva, participa en el sorteo de campo y saque previo al comienzo del partido y está autorizado a dirigirse al árbitro para solicitarle una aclaración. En otro aspecto, el capitán se encarga de trasladar la voz de la plantilla ante los medios de comunicación o al propio club. En los momentos de dificultades laborales el capitán se erige como un líder sindical, que defiende los derechos del grupo, incluso desafiando a la directiva del club para defenderse de las críticas. Otra medida de autodefensa de la plantilla, dirigida por el capitán, es la adaptación de la *Ley del silencio* de la plantilla por la que se comprometen a no realizar declaraciones a los medios de comunicación al considerar negativo y perjudicial el trato que éstos puedan dar al equipo.

El ciclo vital de la figura del capitán no depende, como en el caso del ídolo, de su rendimiento deportivo: una vez adquirida, se proyecta en el tiempo hasta su retirada definitiva, a no ser que un elemento exógeno altere la situación (por ejemplo, la llegada de un nuevo entrenador que designe a otro jugador). El capitán, al representar la soberanía del equipo y los valores del club, permanece como estándar ya sea dentro o fuera del campo. Mientras que un ídolo no puede permanecer en el banquillo por la pérdida automática de sus atribuciones, el capitán manda hasta de suplente. Para sustituirle en el campo existen las figuras del segundo y tercer capitán, recursos para contar con un mando reconocido en el campo en caso de lesión o sustitución de alguno de los precedentes en el cargo. Tiene tal importancia la figura del capitán en la cohesión del equipo que los clubes se resisten a dejar marchar o a jubilarles aunque por su edad ya no desempeñen las funciones deportivas con el rendimiento de años anteriores.

El Real Betis Balompié mantenía en plantilla a Rafael Gordillo con 37 años en la temporada 1994/5 y clasificó el equipo para disputar la competición europea la siguiente temporada, el equipo quería mantener al jugador aunque éste apenas tenía minutos en el campo. Caso similar fue el del jugador del F.C. Barcelona, José Ramón Alexanko, capitán y jugador hasta los 35 años, y después coordinador de fútbol base del mismo club, y segundo entrenador del primer equipo en la temporada 2001-2002, ayudando a otro ídolo en su tiempo del Barcelona F.C., Charlie Rexach. Nada parecido a ello hizo este club con el ídolo efímero Romario. Después de una brillantísima temporada en la que obtuvo el Premio Pichichi al jugador más goleador de la liga nacional, obteniendo el Campeonato de Liga y el campeonato del Mundo con la selección brasileña, su rendimiento cayó estrepitosamente. Cometió faltas de disciplina asociadas a la egolatría del campeón y el club no tardó en traspasarlo a un equipo brasileño en cuanto pudo.

#### El líder carismático

El líder carismático, por el contrario, despliega su personalidad sobre el grupo de manera esporádica e informal. Asume un liderazgo orientado a la relación y la comunicación, frente al anterior tipo de líder, cuya esencia radica en la orientación a la tarea (Weinberg y Gould 1996). El concepto de carisma, introducido por San Pablo en *1 Corintios 12, 7* como «gracia al servicio de la comunidad, para el bien de todos» (Rahner et al 1972) fue introducido en la Sociología por Max Weber, quien lo aplica en su acepción original. El líder carismático, portador del carisma (con dones específicos del cuerpo y del espíritu no accesibles a todos), surge para satisfacer las necesidades planteadas más allá de la cotidianidad (Weber 1984). Su carácter y talento hacen que sea respetado y admirado, pero no por ello se exhibe como

líder de forma rutinaria. Sus dotes de mando comienzan a manifestarse en las situaciones de crisis, en que todo el grupo, aceptándole como jefe, se muestra sumiso y dispuesto a seguirle, aunque conlleve una revolución social (Bock 1977).

El caso de Michel (jugador del Real Madrid hasta 1996) ha llenado, como prototipo de líder carismático, páginas de periódicos y comentarios en diversos sectores. Su figura concuerda con el status que Harris (1988) asocia a los denominados *cabecillas* o líderes sin autoridad formal en clanes como los de los bosquimanos !kung del Kalahari!. Su dilatada trayectoria como profesional de gran técnica en el club Real Madrid le confirió, sin duda, una posición de *intocable* dentro del equipo, aunque cambiaran los entrenadores. Su adscripción a la entidad desde edades juveniles le había otorgado un conocimiento profundo de la estructura y política del club. Su carácter amistoso y la afición a la broma y la jocosidad le concedían un carisma especial en la institución en la que había crecido tanto física como deportivamente.

Por tradición, el Real Madrid ha cuidado especialmente a los jugadores a nivel personal. Ya durante el período de presidencia de Santiago Bernabéu, se fomentaba que los jugadores realizaran estudios superiores para mejorar su formación y dotar a la persona de una preparación profesional útil una vez retirados como jugadores de fútbol. Los futbolistas aparecían socialmente como *hijos* del presidente. Esta tradición fue seguida por el presidente Ramón Mendoza, quien asimismo realizaba reuniones gastronómicas en su residencia con ciertos jugadores (como Butragueño y Michel) hacia quienes mostraba una vinculación fuertemente paternalista y amistosa. Con la llegada del entrenador Jorge Valdano al club blanco en 1994, Michel, al igual que Butragueño, comienzan a perder la titularidad y resonancia en favor de otros jugadores más jóvenes, como Raúl. La marcha de Butragueño a México fue seguida por Michel un año después, en 1996. Sin embargo antes de ello, y coincidiendo con el cese de este entrenador, el jugador debió responder varias veces a las preguntas de los periodistas que se dirigían hacia la incertidumbre de si «¿ha echado usted del Madrid a Valdano?» en relación a la salida del entrenador del club madrileño. El carisma de este personaje futbolístico le ha llevado tras su retirada, y por encima de sus detractores, a ocupar un puesto de relevancia social como es el de comentarista técnico de Televisión Española.

#### Los grupos de poder

Un aspecto escasamente comentado y estudiado, quizás por considerarse un tabú, es la asociación encubierta de grupos de jugadores, que actúan como sociedades secretas y grupos de poder, incidiendo sobre la opinión del resto del colectivo e incluso en las decisiones a tomar. Poco hemos alcanzado a saber acerca del

poder real y de las actuaciones de estos grupos de poder, puesto que su comportamiento no trasciende a ámbitos exteriores al pequeño círculo de la plantilla. De igual modo, los clubes no reconocen estas desavenencias internas y cuando tienen que actuar para cortar una situación de este tipo, las medidas se toman con toda discreción.

Solamente algunas manifestaciones públicas efectuadas por los dirigentes de los equipos, a modo de castigos ejemplificantes, y la información obtenida por los medios de comunicación (muchas veces relacionados con jugadores de forma amistosa), nos aportan datos acerca de estos grupos de presión. De los jugadores, por su parte, no se obtiene ni una palabra. Son todo negativas acerca de la creencia de su existencia. Un trabajo periodístico con gran atrevimiento fue el de Luis Barbate acerca de las llamadas «mafias del vestuario» (Barbate 1989). Ponía en evidencia el poder formal de algunos entrenadores a la hora de componer las alineaciones debido a la influencia decisiva de la opinión de jugadores con enorme poder en el equipo, entre los que resalta al legendario Alfredo di Stéfano.

Los entrenadores más autoritarios no permiten ni reuniones secretas, ni grupos de poder; por ello su posición personal está enormemente distanciada de la plantilla, en contraposición de otros entrenadores más dialogantes. Por lo tanto, observamos cómo la estructura de poder jerárquico en los clubes profesionales, lejos de presentarse como un fenómeno categórico, acoge relaciones humanas encubiertas que complican la estructura real del proceso, convertido en dialéctica permanente. Un ejemplo de grupo de poder que alcanzó repercusión social fue el denominado «Grupo de Las Rozas» del C.F. Real Madrid de finales de la era del Presidente Mendoza, consistente en un grupo de jugadores (Michel, Gordillo y Ruggeri) que habitaban en esta localidad madrileña y que acudían a los entrenamientos compartiendo vehículo. Este grupo mantenía un status de gran privilegio dentro de la entidad y sus componentes eran mimados por la entidad.

El entrenador y preparador físico José Ignacio Muñoz nos señala que «debemos ser conscientes de que en cada equipo, a nivel de satisfacción y estado anímico, encontramos dos grupos. En primer lugar, quienes son convocados habitualmente en la alineación, titulares en los partidos, y cuentan con plena confianza del entrenador». En la otra parte de la cuerda encontramos la insatisfacción y frustración de quienes no juegan en el equipo titular, saltan al campo muy esporádicamente o ni siquiera son convocados para los partidos. Algunos de éstos últimos tratan de influenciar negativamente en los jóvenes que han ocupado su plaza para perjudicarlos en el rendimiento y recuperar la titularidad». Los jugado-

res suplentes, además, tratan de incidir con su comportamiento sobre los entrenadores, la opinión pública, e incluso la directiva, para remediar la situación. Así, no son extrañas las expresiones como «no sé por qué no juego», «no estoy a gusto en este club», «si sigo así lo único que puedo hacer es marcharme», etc. y otras que reclaman, como en el ámbito torero, la necesaria oportunidad para demostrar la valía.

## BIBLIOGRAFÍA



- Barbate, Luis: « Los goles de verdad se meten en los vestuarios ». *Fortuna Soprts.* Diciembre 1989. Barcelona. 20 - 30.
- Bock, Philip: *Introducción a la moderna Antropología Cultural.* Fondo de Cultura Económica. México. 1977
- De Diego, S. y Sagredo, C.: *Jugar con ventaja. Claves psicológicas del éxito deportivo.* Alianza. Madrid, 1992
- Jeu, Bernard: *Análisis del deporte.* Bellaterra. Barcelona. 1988
- Martínez, C. y Ojeda, María: *Cómo dominar la Antropología.* Editorial Playor. Madrid. 1989
- Mata, David: *Etnografía del Deporte.* Tesis doctoral. Fac. de Historia, UCM.1997.
- Mata, David: *Hacia una especialización en Antropología de campo.* Apunts. N°63.
- Parlebas, Pierre: *Elementos de sociología del deporte.* Unisport. Málaga. 1988
- Rahner, Karl et al.: *Sacramentum Mundi.* En. Teológica. Herder. Barcelona. 1972-Weinberg, Robert y Gould, Daniel: *Fundamentos de Psicología del Deporte y el Ejercicio Físico.* Ariel Psicología. Barcelona.

**Autor para establecer correspondencia:**  
Dr. David Mata Verdejo  
mataver@ceu.es

