Para la permanencia de un entrenador, ¿sólo importan los resultados?

Con el transcurso de las primeras jornadas de las principales ligas europeas de fútbol, también se dio inicio al tradicional runrún sobre la posible salida de algunos entrenadores. Quizás uno de los aspectos más interesantes del deporte profesional radica en la posibilidad de estudiar la relación principal-agente que existe entre los entrenadores y las directivas de los clubes, en tanto que las lecciones extraídas del ámbito deportivo pueden ser de utilidad para otro tipo de organizaciones. En vista de lo anterior, la disponibilidad de datos sobre el rendimiento deportivo ha impulsado los estudios sobre el papel de los entrenadores, su influencia en el rendimiento deportivo y los determinantes de su permanencia en el cargo. Estudios centrados en otros deportes de equipo como el baloncesto o el fútbol americano apuntan no sólo al rendimiento del equipo en el campo de juego, sino también a las expectativas de los aficionados y la directiva, y a las características individuales de los entrenadores (edad, experiencia previa, trayectoria) como los factores más relevantes para explicar un cambio en banquillo una vez empezada la temporada. Con la finalidad de obtener evidencia sobre los factores que precipitan la salida de un entrenador en el fútbol europeo de élite, hemos preparado una base de datos que recoge información sobre su rendimiento y permanencia en el cargo para diez temporadas entre 2009/2010 y 2018/2019 en las cinco principales ligas europeas –excluyendo las dos últimas temporadas disputadas en su totalidad, marcadas

por la pandemia global de COVID-19 que pudo distorsionar sobremanera la toma de decisiones de las juntas directivas. Así, nuestra base de datos queda compuesta por un total de 347 entrenadores que se encontraban al mando de un club de primera división al inicio de una temporada en España, Italia, Inglaterra, Alemania y Francia. Un primer apunte que se puede extraer de los datos es la dificultad para mantenerse en la élite durante un período prolongado, puesto que alrededor de un 40% sólo entrenaron en alguna de las “big five” una única temporada –en el otro extremo se encuentran Massimiliano Allegri, Dieter Hecking, José Mourinho, y Mauricio Pochettino, presentes en cada uno de los diez años que abarca la muestra. Ya centrándonos en la rotación en los banquillos, de los 980 casos individuales estudiados, 636 finalizaron la temporada en su puesto, mientras que los 344 restantes salieron del club antes de la última jornada, es decir en torno a un 35% del total. No obstante, las ligas francesa e italiana parecen mostrar un comportamiento algo diferenciado que deberá ser comprobado utilizando técnicas de análisis econométrico. En cuanto al momento en que se produce la salida, las semanas previas al final de la primera vuelta, cuando su sustituto aún tiene tiempo suficiente para aprovechar la ventana de traspasos del mercado invernal, introducir ajustes importantes en el sistema de juego y, en definitiva, corregir el rumbo del equipo. Posteriormente, promediando la segunda vuelta llega a otro “punto caliente” en el que la presión por obtener resultados inmediatos para conseguir objetivos –como evitar el descenso de categoría o clasificarse para una competición internacional– se hace más acuciante, y la salida del entrenador vuelve a ser una opción para la directiva con el fin de dar un golpe de timón. ¿Pero son los malos resultados el único causante de despido? Para responder a esta pregunta utilizaremos un modelo logístico binomial para datos de panel, un tipo de modelo no lineal donde la variable explicada sólo puede tomar dos posibles valores y estima que la probabilidad de que un individuo presente un determinado atributo representado numéricamente por la variable considerada –en nuestro caso, estimaremos la probabilidad de ser destituido del cargo de entrenador antes del final de la temporada. Basándonos en la literatura previa y adaptándola a las características del fútbol europeo, distinguimos tres grupos de variables potencialmente explicativas: (i) el rendimiento deportivo propiamente dicho, (ii) las características individuales de cada entrenador, como su edad, nacionalidad, palmarés, y vínculo previo con el club, y (iii) las expectativas colocadas en él por directiva y afición, que aproximamos mediante el rendimiento del equipo en la temporada anterior, la asistencia al estadio y el valor relativo de la plantilla a su disposición. Asimismo, se introducen variables que nos permitirán estimar si existen diferencias significativas entre países, como parecía indicar nuestro análisis descriptivo previo. Los resultados del análisis apuntan, como era de esperar, a la radical importancia del rendimiento del equipo a la hora de explicar la permanencia del entrenador –cuanto peor sea su promedio de puntos por partido, más probable será su salida. Por otra parte, las características individuales del entrenador no se muestran significativos para explicar la posibilidad de que sea cesado prematuramente. En este sentido, se puede suponer que, controlando por otras variables, todos los entrenadores resultan ser perfectamente intercambiables. El desempeño previo del equipo es otra variable relevante para explicar las posibilidades de ser desplazado del cargo. Así, entrenar a un equipo recién ascendido, y cuyo principal objetivo probablemente se centre en mantener la categoría, reduce la posibilidad de ser despedido –en aproximadamente un 25%– incluso cuando el rendimiento pueda ser pobre. Por el contrario, el éxito reciente de un equipo –por ejemplo, haber ganado la liga el año anterior o estar disputando una competición continental– no concede crédito extra ni hace que las directivas sean más pacientes. Por lo demás, la segunda variable más relevante para explicar la probabilidad de despido es la calidad de la plantilla, en tanto

que quienes entrenan equipos con valores de mercado elevados en relación con la media de su liga, tienden a tener más presión y, por tanto, son más propensos a ser destituidos. De esta manera, podemos observar cómo la probabilidad de despido no sólo está influenciada por el rendimiento presente del equipo, sino también por las expectativas colocadas en el entrenador al inicio de la temporada. Por último, las variables que recogen el efecto del país indican que no hay diferencias significativas entre las cinco grandes ligas en cuanto a la probabilidad de despido, una vez se controla por el resto de variables. En definitiva, nuestros resultados encajan y refuerzan la literatura previa sobre la cuestión. No obstante, es necesario seguir investigando para determinar, por ejemplo, los cambios que la pandemia puede haber introducido en la relación principal-agente de los entrenadores con sus clubes. ***Referencias:*** Bachan, R., Reilly, B., & Witt, R. (2008). The Hazard of Being an English Football League Manager: Empirical Estimates for Three Recent League Seasons. *Journal of the Operational Research Society, 59*(7), 884-891. D'Addona, S., & Kind, A. (2014). Forced Manager Turnovers in English Soccer Leagues: A Long-Term Perspective. *Journal of Sports Economics, 15*(2), 150-179. Van Ours, J. C., & Van Tuijl, M. A. (2016). In?Season Head?Coach Dismissals and The Performance of Professional Football Teams. *Economic Inquiry, 54*(1), 591-604. Wangrow, D. B., Schepker, D. J., & Barker III, V. L. (2018). Power, Performance, and Expectations in The Dismissal of NBA Coaches: A Survival Analysis Study. *Sport Management Review, 21*(4), 333-346. Juan Ignacio Martín Legendre Universidade da Coruña

Link to Original article: https://www.seed-deporte.es/noticias/para-la-permanencia-de-un-entrenador-solo-importan-los-resultados?elem=295491