

# DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA EL TRABAJO EN EQUIPO. PARALELISMOS ENTRE EL COACHING EJECUTIVO Y EL COACHING DEPORTIVO (JIMCUE'11)

**Ana Moreno<sup>1</sup>**

1: Grupo de Investigación en Organizaciones Sostenibles. Dpto. de Organización, Administración de Empresas y Estadística. Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales. Universidad Politécnica de Madrid. Calle José Gutiérrez Abascal 2, 28006 Madrid

e-mail: ana.moreno.romero@upm.es web: <http://gios.etsii.upm.es>

## RESUMEN

El trabajo en equipo supone un desafío para las organizaciones con modelos en red y conformada por trabajadores del conocimiento, y las competencias que se requieren para liderar grupos son cada vez más exigentes. Entre las tendencias del liderazgo para el siglo XXI, quizás la más relevante es la capacidad de sacar lo mejor de los equipos que se dirige, con el liderazgo centrado en las personas (Drucker, 1999), con la dirección por valores (García y Dolan, 1997), el alineamiento con la propia vocación (Covey, 2007) o el modelo de inteligencia red para manejar los contactos, la energía el significado y el compromiso propuesto por Barsh y Craske (2010). En esencia hay que generar las condiciones para que en los equipos cada profesional pueda aportar lo mejor de sí mismo, con alineamiento en valores y pautas claras y asumibles, lo que requiere, en primer lugar, estar personalmente centrado y preparado para desplegar las propias capacidades con fluidez.

El paralelismo entre el crecimiento los equipos de profesionales en la empresa y de los equipos deportivos ha permitido extraer las claves del rendimiento deportivo para aplicarlo en la empresa (Castro, 2008). Por otro lado, las avanzadas prácticas de recursos humanos en las empresas, también ofrecen modelos de aplicación al ámbito organizativo y de gestión de personas al ámbito deportivo. Desde esta perspectiva, el contraste del coaching deportivo y el coaching ejecutivo puede ser valioso en ambos ámbitos. Algunas de las referencias del coaching, como el libro de Withmore (2002), repasan las claves del rol del coach y de los procesos de aprendizaje del coach combinando ambos ámbitos.

Existen muchas preguntas para las que todavía no existen respuestas claras: ¿Es el deporte una escuela para el desarrollo de competencias del trabajo en equipo?, ¿qué competencias del equipo deportivo son de utilidad en la vida profesional?, ¿cuál es el rol y las competencias del entrenador como líder-coach?, ¿son transferibles al líder-coach en empresas? ¿existen paralelismos desde los procesos de coaching ejecutivo y coaching deportivo? En este trabajo se aportan claves en torno a estas preguntas, para profundizar en las metodologías de incorporación de las competencias de trabajo en equipo que los profesionales necesitan en la actualidad.

## REFERENCIAS

- [1] Barsh J, Cranston, S y Craske RA (2008) Centered leaderships: how talented woman thrive. The McKinsey Quarterly, vol. 4, pp. 35-48.
- [2] Castro, R., 2008, Tiempo para decidir, Nabla ediciones.
- [3] Covey, S., 2008, The 8th Habit: From Effectiveness to Greatness, New York, Free Press.
- [4] Drucker, P. (1999), Managing oneself, Harvard Business Review, January 2005
- [5] García, S., Dolan, S., 1997, La dirección por valores, España, ESADE.
- [6] Withmore, J., 2002, *Coaching*, Paidós empresa