

Las Metacompetencias del Coach: Un análisis actual

 Elena Pérez-Moreiras: Psicóloga, Coach y Socia de ICF.

Tomar conciencia de cuán competentes somos como coaches es una de nuestras responsabilidades fundamentales como profesionales. Establecer métodos para medir la eficacia y eficiencia de nuestro trabajo, revisar estos métodos para garantizar que son fiables y actualizarlos a medida que nuestra profesión evoluciona, también.

Estas dos tareas no sólo nos competen a nosotros mismos como "practicantes habituales de esta profesión", sino que también



afectan a las asociaciones profesionales a las que pertenecemos. Entre los objetivos de nuestra asociación encontramos:

- **"Que los socios de ICF representen la máxima calidad en coaching profesional".**

En este contexto, esta ponencia pretende haceros partícipes de una primera aproximación y de las conclusiones más generales a las que he llegado en un proceso de investigación (todavía abierto) sobre qué son, para qué sirven y cuáles son las metacompetencias de un coach en el contexto actual.



Algunas distinciones para empezar:

- **¿Qué es una competencia?** El origen del término se debe a McClelland, psicólogo americano, que en 1973 evidencia que los test de inteligencia general no son buenos predictores del éxito en el trabajo.

El y otros investigadores (Spendce, Sparrow, Fleishman, Uhlman y Marshall-Mies, Boyatzis, etc), entre los cuales incluyo uno muy reciente (2011) del español Carmelo Bassorelo, realizan estudios cuyo análisis me permite ofrecer como síntesis mi propia definición: "Una competencia es un estilo de trabajo, manifestado en una serie de repertorios conductuales observables, que da buenos resultados de conformidad con los elementos, modelos y criterios contenidos en una norma".

- **¿Qué es una metacompetencia?** Según Briscoe & Hall (1999): "Una metacompetencia es una competencia que es tan poderosa que influye sobre la capacidad de la persona (en este caso el Coach) para adquirir otras competencias".
- **¿Qué son las metacompetencias de un Coach?** Desde esta concepción, e integrando lo anteriormente expuesto, formulo: "Las metacompetencias de un coach son una serie pequeña de repertorios conductuales observables (tres o cuatro), que influyen de manera poderosa, en la capacidad de este profesional para adquirir y desarrollar los comportamientos necesarios que le permiten:

1. Dar buenos resultados en su trabajo,
2. Alcanzar los estándares de calidad y excelencia de conformidad con la norma del grupo de referencia al que pertenezca, y
3. Ser catalogado como competente por el mismo".

- **¿Cuáles son las metacompetencias más necesarias en la actualidad según un panel de expertos encuestados al efecto?** Os presento algunos de los resultados de la investigación que he realizado invitando a 21 expertos ⁽¹⁾. Las metacompetencias más repetidas entre ellos han sido:

METACOMPETENCIA	Numero de expertos que la enuncian
Abierto al Misterio/Capacidad de Asombro/ Exploración/ Curiosidad	10
Presencia/Centrado/ Disponible/ Observando	7
Integración del Ser-Hacer/ Coherencia/Autenticidad	7
Amor / Ternura/ Abrazo/ Sostén/ Respeto/ Actitud de Servicio y entrega	7

Para concluir, os ofrezco la visión del Grupo de Trabajo de Psicología y Coaching del COPM, formulada por Isabel Aranda, a la que me permito aportar algunos matices desde mi propia mirada:

1. **Auto-conocimiento:** Alude a la capacidad del coach para conocerse y recibir feed-back.
2. **Auto-gestión:** Alude a la capacidad del coach para manejar sus recursos y ponerlos al servicio de la consecución de sus objetivos como coach ("estar al servicio del coachee para ayudarle a alcanzar sus objetivos")... y los de su sistema de referencia.
3. **Auto-desarrollo y Crecimiento continuo:** Alude a la capacidad del coach para identificar qué cualidades críticas necesita para el futuro, encontrar cómo desarrollarlas y hacerlas "cuerpo" (encarnarlas), siendo ejemplo de los valores de esta profesión en su vida profesional y privada.

A partir de estos datos, que nos ayudan a orientarnos sobre el estado actual de la cuestión, estamos invitados a recorrer un interesante camino: la descripción comportamental de estas metacompetencias, paso imprescindible para que puedan configurarse como tales, ser observadas y valoradas por otros, y en consecuencia, utilizadas como patrón de medida para la orientación profesional de los que tenemos el privilegio de ejercer este apasionante oficio, mitad arte, mitad ciencia.

 eperez-moreiras@gruporh.com

(1) Julio Olalla, Rodrigo Pacheco, Aldo Calgani, Alfonso Medina, Silvia Guarnieri, Viviane Launer, Cris Bolivar, Pilar Godino, Luis Picazo, Rosa Barriuso, Miriam Ortiz de Zárate, Rosa Zappino, Julio Cesar Fernandez, Ovidio Peñalver, Silvia Escribano, Gonzalo Azcoitia, Antonio Moya, Cesar Fernandez, Alex Galofré, Jorge Salinas, Juan Carlos de la Osa.