

SEED - Noticias

<https://www.seed-deporte.es/>

El antídoto a los desafíos del ecosistema deportivo



El futuro está lleno de fluctuaciones que demandan enormes retos, la globalización aporta multitud de beneficios a la vez que nos hace más vulnerables y plantea situaciones más complejas además la digitalización nos posibilita infinitas oportunidades sin descartar acontecimientos recientes como el COVID-19, junto a otros emergentes como la desglobalización, que demandan replantearnos el modelo actual del ecosistema deportivo.

Hay que tener una visión abierta, fuerte, plural e incluyente que describa lo que tratamos de alcanzar, como guía clara para implementar adecuadas líneas de actuación, ofreciendo la posibilidad de establecer unas bases sólidas. Los entornos organizacionales actuales, requieren nuevas formas de trabajo, lo que significa que las organizaciones requieren liderazgo e innovación (Burnard y Bhamra, 2011; Williams, 2019). Implementar nuevas formas de gestionar y organizar el deporte en todos los niveles, de manera transversal y en todos los ámbitos vinculados al fenómeno deportivo: la propia práctica y sus fórmulas heterogéneas, aspecto económico, laboral, turístico, comunicativo, educativo, sanitario, social e internacional, una transformación y actualización demandada por todos los implicados. Las experiencias como resultante de múltiples intentos tanto de éxitos como de fracasos, transmitidos a través de los años, junto con los valores y prestigio nos han traído hasta aquí. No podemos seguir queriendo solucionar

problemas complejos con micro soluciones aisladas y de supervivencia, pensando que nada ha cambiado y tratando de mantener el sistema en el orden anterior, debemos aceptar la complejidad y adaptarnos.

El dilema entre qué transformar y qué conservar en el ecosistema deportivo, es el desafío que debemos afrontar y que marcará la próxima década. Hay que responder a los cambios, transformación y disrupción a las que las personas y las organizaciones se enfrentan cada día y estar preparados para las transformaciones del mañana. Para ello debemos reconocer que nadie actúa aisladamente y que formamos parte de un ecosistema mayor y complejo, comprender que nos enfrentamos a vertiginosos cambios, cada vez más rápidos y recurrentes, lo que implica estar preparados para afrontarlos y responder adecuadamente, anticiparse, ser proactivos.

Nos encontramos en un momento excepcional, tenemos las condiciones idóneas para implementar esa adaptación de transformación y actualización del ecosistema. Por un lado, la reciente pandemia ha puesto en evidencia las debilidades arraigadas a los modelos de gestión precedentes, por otro una nueva ley del deporte donde actualiza situaciones que quedaban fuera del marco legislativo y pone fecha, por fin, a la regulación estatal de las profesiones del deporte, esperando que también aporte luz y claridad. Es el momento de establecer unos cimientos sólidos que de manera conjunta permitan dinamizar, reestructurar y modernizar el ecosistema deportivo. Determinando marcos competenciales claros y bien definidos que destierren viejos conflictos y minimicen los nuevos, que no perjudiquen al deporte y a todos los implicados en el mismo, a nivel individual, colectivo y tanto de naturaleza pública como privada.

La calidad concepto multifactorial y dinámico, favorece ese arousal organizativo, que ayuda a ser proactivo de una forma rápida y flexible, que potencia una mejora y superación continua por lo que se erige en un factor crítico para el éxito. Implementando los principios de la calidad, que deben ir de serie en todas y cada una de las acciones planteadas. Con indicadores adecuados que permitan realizar mediciones para evaluar de forma cotidiana, tomar decisiones objetivas, detectar problemas y realizar los ajustes oportunos a tiempo. Que, en conjunto, proporcionaran mayores niveles de transparencia e implementación de modelos de buen desempeño de las funciones. Entendiendo que las organizaciones con una cultura de la calidad necesitan líderes capacitados para establecer la estrategia y los objetivos de la organización y que sean capaces de llevarlos a cabo (AEC, 2020).

La adaptabilidad de los sistemas sociales complejos altamente interconectados, la determina la teoría del liderazgo de la complejidad (Uhl-Bien et al., 2007). El liderazgo favorece el éxito de las organizaciones en contextos de complejidad (Rodríguez-Ponce y Pedraja-Rejas, 2017; Uhl-Bien et al., 2007; y Grinth, 2005) y el liderazgo, que reconoce la incertidumbre en su día a día, favorece la transformación y la eficacia. El liderazgo exitoso es distribuido (Gronn,2002), compartido (Lorinkova & Bartol,2021), colectivo (Ospina et al., 2020) y relacional (Uhl-Bien,2006; Uhl-Bien & Ospina,2012).

Hay que afrontar el desafío de actuar como líderes, cada uno en su ámbito, determinando la unión indisoluble de la calidad y el liderazgo, aplicados para obtener resultados sobresalientes. El liderazgo está en cualquier parte del sistema e involucra a todos para co-crear y co-construir soluciones adaptativas a las oportunidades o desafíos que se plantean. Reconociendo el liderazgo como un sistema dinámico de múltiples niveles de colaboración y coordinación (Bryson et al., 2021), entendido como una actividad y no un

rol, lo que proporciona que se evidencie en todos los niveles y áreas.

El liderazgo es una creación conjunta de todos que asociado a la calidad nos ayudaran a transformarnos.

Alfonso Martínez Moreno.

Universidad de Murcia.

Bibliografía

AEC (2020). Liderazgo, <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/liderazgo> (acceso el 11 de enero de 2023).

Bryson, J. M., Berberg, B., Crosby, B., & Patton, M. Q. (2021). Leading social transformations: Creating public value and advancing the common good. *Journal of Change Management: Reframing Leadership and Organizational Practice*, 21(2).

Burnard, K.; Bhamra, R. Organizational resilience: Development of a conceptual framework for organizational responses. *Int. J. Prod. Res.* 2011, 49, 5581–5599. <https://doi.org/10.1080/00207543.2011.563827>

Grinth, K. (2005) Problems, problems, problems: The social construction of leadership. *Human Relations*, 58(11) 1467-1494. <https://doi.org/10.1177/0018726705061314>

Gronn, P. (2002). Distributed leadership as a unit of analysis. *The Leadership Quarterly*, 13(4), 423–451. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00120-0](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00120-0)

Lorinkova, N. M., & Bartol, K. (2021). Shared leadership development and team performance: A new look at the dynamics of shared leadership. *Personnel Psychology*, 74(1), 77–107. <https://doi.org/10.1111/peps.12409>

Ospina, S. M., Foldy, E. G., Fairhurst, G. T., & Jackson, B. (2020). Collective dimensions of leadership: Connecting theory and method. *Human Relations*, 73(4), 441–463. <https://doi.org/10.1177/0018726719899714>

Rodríguez-Ponce, E. y L. Pedraja-Rejas. (2017) Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: evidencia exploratoria desde Chile, *Revista Interciencia*, ISSN: 0378-1844, 42(10), 633-640

Uhl-Bien, M. (2006). Relational Leadership theory: Exploring the social processes of leadership and organizing. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 654–676. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.007>

Uhl-Bien, M., & Ospina, S. (2012). *Advancing relational leadership research: A dialogue among perspectives*. Information Age Publishers.

Uhl-bien, M., R. Marion y M. McKelvey. (2007) Complexity Leadership Theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *The Leadership Quarterly*, 18(4),

298-318 <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.04.002>

Williams, G. (2019) Management millennialism: Designing the new generation of employee. *Work Employ. Soc.* 34, 371–387. <https://doi.org/10.1177/0950017019836891>

Link to Original article: <https://www.seed-deporte.es/noticias/el-antidoto-a-los-desafios-del-ecosistema-deportivo?elem=296664>