

## El desafío de la delegación

### SUBTITULO: Reinventar el trabajo

Recientemente, hemos organizado con los coachs de la 16.<sup>a</sup> edición que se han formado con nosotros, una conferencia titulada: ¡Ven a vivir el desafío de la delegación!

Es un orgullo cerrar 10 meses de formación de esta forma.

En este artículo os queremos contar:

- Los 3 actos de la delegación.
- La conferencia por sí mismos.
- El desafío de la delegación para las empresas.

## I- Los 3 actos de la delegación

Antes de comenzar el artículo, nos pareció interesante pedir a Chat GPT la definición de “delegación”. Aquí lo que nos describe la IA:

*La delegación se refiere al acto de asignar o transferir la autoridad, responsabilidad o poder a otra persona para llevar a cabo ciertas tareas o tomar decisiones en nombre de quien delega. En el contexto de la gestión y organización, la delegación es una práctica común para distribuir eficientemente las cargas de trabajo y empoderar a los miembros del equipo. Al delegar, una persona confía en que otra cumplirá con las responsabilidades asignadas de manera efectiva.*

*La delegación efectiva implica la comunicación clara de expectativas, la asignación adecuada de tareas según las habilidades y competencias de los miembros del equipo, y el seguimiento para asegurar que se logren los objetivos establecidos. La delegación bien gestionada puede mejorar la eficiencia, fomentar el desarrollo profesional y fortalecer la colaboración dentro de un equipo o una organización.*

Se habla mucho de la delegación y se hace poco. Es un tema muy redundante en las empresas. Podemos identificar 3 momentos en la historia de la delegación:

### **Acto uno: Antes la pandemia y sobre todo durante la era industrial.**

El punto clave y positivo de la era industrial fue haber creado un mundo mucho más sólido, creativo, próspero, de más paz y confort. Es verdad, nos quejamos mucho de esta era industrial pero francamente, aunque aún quede mucho por hacer, es mejor vivir en este siglo que en el siglo XVIII o XIX.

Este nivel de vida se consiguió a través de proceso, control, análisis de datos. Como dice la filosofía budista, de tanto ir al este se encuentra el oeste. El oeste de la era industrial fueron las luchas, creando casi, el pensamiento único, la falta de responsabilidad, creatividad, autonomía. La empresa llegó a un punto donde demasiadas tareas dependían del leader y del liderazgo, la solución era la delegación. De ahí, durante los años 90 y hasta los años 2020, se crearon muchos programas de formación sobre la delegación, muchas horas de consultoría, muchas sesiones de coaching individuales.

¿Cuántas horas y dinero se han invertido en el mundo laboral para llegar a un nivel de delegación que podemos definir como muy débil?

Por supuesto, empresas más modernas han podido y sabido crear unas culturas totalmente delegativas. De hecho, las start-ups con las generaciones de managers de 30/40 años, se han creado a través de esta cultura delegativa. Globalmente, era raro ver empresas que teletrabajaban y/o otorgaban poder a sus colaboradores. Estas empresas forman parte de la cultura de la era digital.

### **Acto dos: La pandemia**

La pandemia llegó y todo cambió. Para que el sistema laboral sobreviviera, tuvimos que comenzar con el teletrabajo. Los líderes no tuvieron más remedio que otorgar autonomía a sus colaboradores sin poder controlar. La delegación se impone por obligación.

Este acto permitió probar la delegación, darnos cuenta de que funciona, que es potente, pero que también tiene su punto débil: el abandono. En efecto, si para algunos era libertad, un balón de oxígeno, otros se sentían más en soledad, abandonados por la empresa.

La cultura digital se impone por fuerza a todo el mundo laboral. Se crearon programas online para acompañar y formar a la eficiencia del teletrabajo en equipo.

No hay que ser un genio divino para saber que cuando algo se impone por obligación, no es una buena opción para el ser humano.

### **Acto Tres: la postpandemia ¿vuelta atrás o cultura delegativa?**

Nadie podía imaginar que en la postpandemia veríamos guerras, inflación, falta de recursos económicos, falta de talentos, la gran renuncia, carga de trabajo, mucho estrés, conflictos, falta de sentido a nivel laboral, un gran cuestionamiento existencial sobre el trabajo, una gran queja del liderazgo, en definitiva, una crisis que tiene muchos efectos sistémicos.

En este gran momento de incertidumbre, vemos nacer 3 vías:

- Una vuelta atrás hacia el acto uno y mismo con más control, más procesos, lo cual engendra una carga de trabajo enorme, estrés, abandono. También, algo que se va desarrollando, los líderes que no quieren liderar equipos, la aspiración de ser líder de equipo ya no es un sueño. Como si el papel de ser líder, ya no fuera un puesto de reconocimiento laboral.
- El desafío de la delegación con empresas que se quieren atrever, pero no saben cómo hacerlo. Empresas que tienen la teoría, pero no la práctica. Algo así, como cuando un conoce la letra de una canción, pero olvidó su música. Algunas empresas están a punto de volver atrás.
- Personas que han vivido el poder de la delegación, lo quieren vivir como un sentido laboral y deciden/se atreven a ponerse por su cuenta para crear un mundo mucho más potente.

## **II- La conferencia por sí mismos**

En el programa de formación al coaching sistémico de la escuela internacional Anse-Metastysteme tenemos un movimiento que se llama “Co-Crea tu Destino”. En este movimiento se desarrolla el enfoque sistémico vertical, para permitir al alumno transformar sus creencias limitantes en recursos para su vida personal y laboral. En este movimiento vemos todas las partes de marketing y venta. Para nosotros, una formación es un todo, y la parte marketing-venta hace parte del todo. El sentido del coaching es permitir a sus clientes ser autónomos, luego una formación al coaching es lo mismo, es permitir a los clientes de la escuela ser autónomo. Para nosotros como escuela, ser autónomo es también saber vender el coaching a través la postura baja sin intención; y es más potente vender coaching sistémico durante la formación, porque es el momento de pulir su parte de marketing y venta, a través de un laboratorio de experimentación.

En la 16ª edición, se tomó la decisión de crear una conferencia sobre el tema: ¡Ven a vivir el desafío de la delegación! Cada coach invitaba a algunos de sus contactos prospectos y clientes para que puedan vivir un flash coaching sistémico de equipo.

Este tipo de conferencia tiene varios sentidos y efectos para los coach sistémicos:

- Atreverse a prospectar para invitar a sus contactos y prospectos. Durante la formación se ve las 7 formas inteligentes de prospección. Crear una conferencia, hace parte de unas de estas 7 formas.

**Efficacité et Performance Commerciales**

23, rue de la Croix de Reboul - Agglomération de Montpellier - 34160 Sussargues  
Tél.: 04 67 86 10 04 - Mobile : 06 82 69 70 83 - e-mail : claude.arribas@anse.fr - www.anse.fr  
SARL au capital de 7 500 € - Siret : 447 624 297 00019 - APE : 7022Z

- Vivir un proceso de conferencia con nosotros, sin tener que preocuparse de la logística ya que somos nosotros mismos, la escuela, quien pone nuestros servicios de logística a sus servicios.
- Crear una linda relación con sus contactos
- Atreverse a coachear un equipo en directo sin conocer a las personas. Es un gran aprendizaje.
- Vivir también lo que es un coaching sistémico de organización, cuando en una sala hay 30 personas.
- Pasamos la tarde intercambiando sobre sus experiencias

Un flash coaching de equipo consiste en realizar un coaching de 40 minutos, a través del proceso de las reuniones delegadas. Es un proceso que Metasysteme creó en los años 90, y que desde 2004, desarrollamos a través del coaching sistémico para permitir el cambio cultural.

El núcleo del management son las reuniones. Las reuniones son el espejo de lo que es el equipo. Metafóricamente hablando, su forma de pasarse la pelota engendra buenas o malas relaciones, buenos o malos resultados. El coach sistémico, es permitir desde las reuniones, desde el poder del presente, cambiar la forma de pasarse la pelota para pensar y actuar de otra forma logrando mejores relaciones humanas y mejores resultados.

El enfoque sistémico es el siguiente:



Intervenimos sobre los 4 pilares de los equipos de alto rendimiento que son:



Lo que permite a la empresa de forma global:

**El coaching sistémico de organización permite al menos obtener:**



Los coach sistémicos, Dulia Ortega, Lina Jerves, Pablo Gonzales, Salua Buale, Verónica García, invitaron a 27 personas en presencial en el hotel Director. Cada uno coacheó un equipo durante 40 minutos. Felicitamos sus acciones y su atrevimiento para hacer un coaching sistémico de equipo con un equipo no natural.



**Efficacité et Performance Commerciales**

23, rue de la Croix de Reboul - Agglomération de Montpellier - 34160 Sussargues  
Tél.: 04 67 86 10 04 - Mobile : 06 82 69 70 83 - e-mail : claude.arribas@anse.fr - www.anse.fr  
SARL au capital de 7 500 € - Siret : 447 624 297 00019 - APE : 7022Z

### **III- El desafío de la delegación para las empresas**

Una delegación bien gestionada no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos, fortalece las relaciones dentro del equipo y permite que la organización se adapte y progrese de manera más efectiva.

Por lo tanto, aún existen un montón de obstáculos a delegar. Superar estos obstáculos, a menudo, implica un cambio de mentalidad y la adopción de enfoques de liderazgo más colaborativos y confiados. El acompañamiento en habilidades de delegación, la construcción de relaciones sólidas dentro del equipo y la comunicación efectiva, son pasos importantes para superar el miedo a delegar y aprovechar los beneficios de esta práctica.

El acto dos de la delegación permitió tomar conciencia de que la delegación es, de hecho, un proceso bidireccional que involucra tanto al líder que delega como a los miembros del equipo que reciben las responsabilidades.

La delegación es un desafío porque es un todo de todos, es un camino que pasa del control a la confianza.

También es complejo, en realidad ¿hasta dónde delega uno? Pero si hay un nivel de delegación, quiere decir que hay un nivel de control, entonces ¿esto sigue ser delegación?

Cuando se crea una cultura delegativa, es importante definir lo que el sistema entiende por cultura delegativa.

Es un desafío del acto tres, un desafío para pensar y actuar de otra forma, para crear nuevos hábitos desde el presente. Se hace en equipo para que la delegación, la autonomía, la responsabilidad se den y se tomen.

Cuanto más poder se otorga, más poder tiene el sistema.

Si quieres crear una cultura delegativa o aprender a crearla, contáctanos hoy mismo para comenzar tu viaje hacia una transformación significativa.

El poder está en el presente y en la acción inmediata.

**[Contáctanos AQUÍ.](#)**

**[Pincha AQUÍ si quieres tener informaciones sobre nuestra Escuela Internacional de formación al Coaching Sistémico](#)**

**[Pincha aquí si quieres leer testimonios de coachs sistémico y también de clientes empresas y del mundo de la salud](#)**

Un Cordial Saludo.

Evelyn y Claude



**Evelyn Muñoz R.**  
*Coach Sistémico de Organización  
Coach Ontológico Ejecutivo/ Coach PNL  
Directora de Anse Chile  
Directora NewOak Consulting*

✉ [sistemicocoach@gmail.com](mailto:sistemicocoach@gmail.com)  
☎ +56 9 7408 3342



**Claude Arribas.**  
*Master Certified Coach  
Coach Sistémico  
CEO Anse*

✉ [claude.arribas@anse.fr](mailto:claude.arribas@anse.fr)  
☎ +33 682 69 70 83

**Efficacité et Performance Commerciales**

23, rue de la Croix de Reboul - Agglomération de Montpellier - 34160 Sussargues  
Tél.: 04 67 86 10 04 - Mobile : 06 82 69 70 83 - e-mail : [claude.arribas@anse.fr](mailto:claude.arribas@anse.fr) - [www.anse.fr](http://www.anse.fr)  
SARL au capital de 7 500 € - Siret: 447 624 297 00019 - APE: 7022Z