

**TOMAR DECISIONES EN LA EMPRESA  
TOMAR DECISIONES EN EQUIPO**

**Realice el autodiagnóstico de sus reuniones,  
respondiendo a las siguientes preguntas.**

PREGUNTAS CONTESTA SI O NO	SI	NO
¿Se toman muchas decisiones que después no se aplican?		
¿Piensa que muchas acciones deberían haberse detenido antes?		
¿Le gustaría medir el tiempo entre el momento en que se toma la decisión y el momento en que ésta se aplica?		
Sabe con antelación, ¿quién dirá qué, quién hablará después de quién, quién no dirá nada, quién tomará el liderazgo, quién será su aliado o siempre estará en contra?		
¿Cree que el seguimiento de las acciones y las decisiones tomadas debe servir para modificar su forma de hacer? (¿Lo hace?)		
¿Piensa que existen muchos procesos de control en su organización?		
¿Le gustaría centrar más su energía en la ejecución de la decisión?		
¿Muchas decisiones dependen del responsable y la reunión no es un receptáculo para la delegación?		
¿Le gustaría que más reuniones se realicen sin la presencia del responsable para que el equipo tome decisiones con total autonomía?		
¿Sus reuniones duran mucho tiempo para finalmente, tomar decisiones menores?		
¿Echa de menos las reuniones 100% presenciales?		
En las reuniones híbridas, ¿las personas <i>online</i> , a menudo, se sienten excluidas?		
¿Una de sus preocupaciones en cada reunión es: “¿cómo hacer para que las decisiones tomadas se apliquen siempre?”		
¿Hay ausentes relevantes a menudo en sus reuniones?		
¿Hay demasiadas personas presentes en sus reuniones?		
¿Los presentes son, con frecuencia, pasivos y no conocen el orden del día?		
¿Sus decisiones tienen poco impacto sobre el futuro?		
¿Se queja de la falta de tiempo, responsabilidad, autonomía, motivación?		
¿Están los conflictos creando la reunión?		
En las reuniones, ¿se busca una buena razón para que sea culpa de los demás (colaboradores, clientes, proveedores, mercado, competencia, etc.)?		
¿Sería más fuerte si el tiempo colectivo se gestionara mejor, si se cumplieran los plazos y sus compromisos?		
En las reuniones, ¿a menudo trata más casos individuales que estrategias y acciones?		

**Efficacité et Performance Commerciales**

¿Debe desarrollar una cultura de trabajo orientada al cliente?		
¿Debe desarrollar una cultura activa de gestión centrada en el colectivo, el rendimiento, los resultados, la ética, la calidad, la seguridad, la fluidez de las relaciones, el aprendizaje continuo?		
¿A veces hay rumores que hacen perder una energía considerable?		
¿Se siente aislado en determinados temas?		
¿Hay puntos confidenciales que no se atreve (o no puede) abordar con sus equipos, mientras considera que sería útil?		
¿Está cansado de oír siempre las mismas cosas?		
¿Desea que sus colaboradores adquieran más responsabilidades para poder centrarse en las misiones fundamentales?		
¿Suele decir: pensamos demasiado en dirigir la vida diaria, las gestiones humanas, debemos alejarnos lo necesario para definir nuestro futuro, una visión clara?		
Si pide a sus colaboradores que definan la visión de la empresa: ¿su(s) visión(es) es/son diferente(s) de la suya? ¿Su(s) visión(es) son diferente(s) entre ellas? ¿El aumento del negocio y el margen es una respuesta que surge a menudo?		
Piensa esto: Ya no nos atrevemos a proponer retos como antes, sin embargo, ¿esto nos haría bien?		
Esta es una de sus mayores preocupaciones: Nuestro sector es cada vez más competitivo, ¿debemos organizarnos de manera diferente?		
Esta es una de sus mayores preocupaciones: ¿Nuestros márgenes son demasiado bajos, ¿cómo aumentarlos?		
Esta es una de sus mayores preocupaciones: Nuestro oficio está en plena evolución, ¿debemos adaptarnos rápidamente a este nuevo mercado?		
En reunión, ¿decide demasiado a menudo para su gusto, la fecha de una próxima reunión?		
¿Tiene la impresión de que realiza muchas reuniones de información y pocas reuniones de decisiones?		
¿Es la hora del almuerzo la que determina el final de la reunión?		
¿Las reuniones comienzan con retraso?		
¿Las reuniones terminan con retraso?		
<b>NUMEROS DE SI</b>		

Una empresa es un sistema complejo compuesto por múltiples variables, interrelaciones humanas y todo entrelazado. Es en este sistema complejo donde se reúnen las personas para tomar decisiones. Es en este sistema complejo donde se crean reuniones de crisis, mientras que también se podrían crear reuniones de anticipación. Es en este sistema complejo que hay confusión entre la decisión y el proceso de toma de decisiones. Es en este sistema complejo donde se crean los juegos de poder, manipulación, seducción.

**Es en este sistema complejo donde urge decidir en equipo, aplicar las decisiones tomadas para ser eficaz y eficiente en este entorno cambiante.**

Es en este contexto complejo que la buena alquimia entre las relaciones humanas y los resultados genera la fuerza y las ganas de trabajar en equipo.

Independientemente de que las reuniones sean presenciales, en línea o híbridas, son una representación fractal de lo que es la organización, el sistema. Las reuniones representan el ADN de la organización.

## Análisis del autodiagnóstico de sus reuniones

**Si en el autodiagnóstico de sus reuniones ha respondido SÍ al menos a 5 de estas preguntas,** puede que tenga una falta de eficacia y eficiencia en sus reuniones, lo que puede explicar por qué no se alcanzan determinados temas importantes, e incluso, primordiales.

¿Busca tomar decisiones en equipo que realmente se apliquen y creen el futuro?

Si este es el caso, seleccione el horario que mejor le convenga a través de [este enlace](#), para hablar sobre sus cuestiones y presentarle nuestra solución: [Decidir en equipo](#).

**Le proponemos analizar sus SÍ.** En realidad, sus SÍ ¿están relacionados con un problema de tiempo, de las relaciones humanas, de la calidad de las decisiones o con un problema más global en el seno de su equipo, de la organización?

Para cada uno de estos puntos, existen micro competencias sistémicas a desarrollar, a adquirir. Gracias a las analogías sistémicas, con una simple puesta en marcha, las transformará en nuevas cualidades, un nuevo saber hacer y saber estar.

Hablemos de ello, las soluciones son simples y eficaces, seleccione el horario que mejor le convenga a través de [este enlace](#), para hablar sobre sus cuestiones y presentarle nuestra solución: [Decidir en equipo](#).

**Si con la lectura de estas preguntas, ha tenido ganas de:**

- Crear un equipo, alrededor de usted, mejor adaptado a la situación del momento.
- Cambiar el ritmo de vuestros encuentros en reuniones
- Imaginar otros resultados.
- Pensar en un nuevo sistema de reuniones.
- Desconectar con su equipo.
- Desorganizar todo para realizar un cambio.
- ...

Seleccione el horario que mejor le convenga a través de [este enlace](#), para hablar sobre sus cuestiones y presentarle nuestra solución: [Decidir en equipo](#).

Si al igual que nuestros clientes, busca tomar decisiones en equipo que se apliquen realmente y creen el futuro:

Seleccione el horario que mejor le convenga a través de [este enlace](#), para hablar sobre sus cuestiones y presentarle nuestra solución: [Decidir en equipo](#).



**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

Copyright 2022