

TIPS DE CONOCIMIENTO: No. 27

Por: **Rogelio Carrillo Penso**



ESTILO DE LA REUNIÓN	DISCUSIONES SIN DATA.	SE DISCUTE LA DATA PERO SOLO SI LA MISMA ES FAVORABLE.	SE PRESENTA LA DATA Y SE ANALIZA, YA SEA BUENA O MALA.	LA DATA SE PRESENTA Y ANALIZA ESTADÍSTICAMENTE. SE ANALIZAN LAS OPCIONES INCLUYENDO OPCIONES PARA EL CAMBIO DE POLÍTICAS.
ESTILO EN LA TOMA DE DECISIONES	BASADA EN LAS POLÍTICAS, EN EMOCIONES, O EN INTERESES PARTICULARES.	BASADA EN DATA CRUDA SIN ANALIZAR. LAS OPCIONES SE ACEPTAN BASADAS EN LO QUE EL JEFE "SIENTE"	BASADA EN DATA, ANÁLISIS Y OPCIONES PROPUESTAS POR LOS MISMOS QUE REALIZAN LA PRESENTACIÓN.	BASADA EN ANÁLISIS, DATA, POLÍTICAS Y OPCIONES. SE CUESTIONA LA VIGENCIA DE LAS POLÍTICAS.
MÉTODOS PARA EL DIAGNOSTICO	LA GENTE NO DESEA VER LOS PROBLEMAS, Y NIEGA SU EXISTENCIA.	LA GENTE VE LOS PROBLEMAS PERO ESTÁN HABITUADOS A ELLOS.	LA GENTE VE LOS PROBLEMAS, PERO NO SABE QUE HACER PORQUE LOS MISMOS SON SISTÉMICOS.	LA GENTE DESEA VER SUS PROBLEMAS Y SON RÁPIDOS EN BUSCAR LA DATA. ELLOS DESEAN RESOLVER LOS PROBLEMAS.
ESTADO DE LA ORGANIZACIÓN	DROGADA	ADORMECIDA	VIVA	ALERTA, SENSITIVA

DIAGNOSTICANDO LA EFECTIVIDAD DE SUS REUNIONES MyronTribus & Yoshikazu Tsuda.

Colin Powell comenta que aquellos en los más altos niveles de dirección debemos acostumbrarnos a la soledad, porque allá arriba se van a tomar las últimas o más trascendentales decisiones. Pero nuestra gestión diaria no puede recaer en nuestras únicas manos porque estaremos condenando a la empresa a la declinación. Lo que hace a una empresa vibrar y prosperar es el concurso de mentes de diversa índole y conocimiento, trabajando integradas hacia el futuro de la organización.

Jack Welch nos alerta: **"¡Dejen de venderse Sombreros!** y adornar sus presentaciones; ayuden a tomar mejores y más informadas decisiones."

Existen 11 **Normas de Reuniones Efectivas:**

- (1) Llegar y comenzar a la hora.
- (2) Hacer calentamiento: entrar a tono con la reunión.
- (3) Hacer minutas de los temas a tratar y el tiempo a invertir en cada uno, con hora de salida.
- (4) Mantener un facilitador: alguien que de a todo el mundo la oportunidad de participar, y evite la dispersión.
- (5) Ser concretos y no divagar.
- (6) Tomar decisiones por consenso: consenso no quiere decir estar todos de acuerdo.
- (7) Regla de 100 Km.: evitar las interrupciones innecesarias.
- (8)

Alcanzar el barco: si llega tarde, ponerse al día. (9) Apagar celulares: son una amenaza para el progreso de cualquier reunión. (10) Definir acuerdos: una reunión que no termina con acuerdos —no se realizó. (11) Hacer cierre: evaluar los resultados de la reunión.

Pero en las reuniones al más alto nivel de gestión, hay otros aspectos que evaluar.

Nuestra empresa está **DROGADA** si se discute con base a opiniones, gustos o creencias sin data que la sustente y valide. Cuando se toman decisiones solamente siguiendo las políticas o el conocido "siempre se ha hecho así", sin evaluar alternativas ni adecuarlas al entorno verdadero; protegiendo influencias, relaciones o cotos de poder. Cuando la gente no acepta que la empresa tiene problemas y los mete debajo de la alfombra.

Está **ADORMECIDA** cuando la data que se presenta solo se usa "si nos gusta", y si la usamos, la interpretamos a nuestro gusto: nos pagamos y nos damos le vuelta. Cuando las decisiones son entubadas por el jefe o algunos líderes formales e informales, solamente; el resto son mirones de palo. Cuando estamos tan acostumbrados a los problemas que

son parte de nuestra vida y nos hemos acostumbrado a obviarlos.

Está **VIVA** cuando la data es evaluada así no nos conceda la razón; y las decisiones se toman considerando las opciones propuestas por los integrantes, tras inteligente discusión. En el diagnóstico tendremos limitaciones por aquellos problemas que son parte de nuestra estructura y que aparentemente no están ligados al problema porque están lejos, pero sí son parte de él.

Es **ALERTA, SENSITIVA** cuando decidimos con base la data, inclusive retando a las políticas establecidas o que han perdido vigencia, analizando todas las opciones propuestas sin apegos emocionales o tradiciones, objetos de amor, o jerarquía. Cuando los participantes no temen ser confrontados o expuestos a sus limitaciones, y se apoyan en las fortalezas y destrezas de otros; se practica un liderazgo alternativo, y existe un **compromiso visible para llegar a conclusiones que lleven a decisiones que puedan traducirse en acciones.**