

Toma de decisiones colaborativa

Cómo alinear a su equipo
para una decisión coherente.

Esto es para usted, si...

- Si siente que en sus reuniones hay mucha charla.
- Quiere llegar rápido a algo.
- Quiere que sus colegas estén alineados.

¡Pruebe esto! _Ejercicios breves

5min



Revise nuestra hoja de ejercicios [Prioridades y Delegación](#) y el primer elemento [en nuestro libro ¡Toma las riendas!](#). Organice sus tareas por importancia y urgencia, de acuerdo a la matriz Eisenhower.





B Utilice “MoSCoW”

Este es un acrónimo, diseñado por Dai Clegg, que se entiende por Must have (Debe tener), Should have (Debería tener), Could have (Podría tener) y Won't Have (No lo tendrá). Aquí puede ver que significa cada sección en detalle, para la entrega exitosa del proyecto:

Must have:

Estos son los requerimientos más críticos. ¿Ningún requerimiento se agregó a esta sección?, entonces el proyecto debe considerarse un fracaso. Cuando esto se acuerde por todas las partes involucradas, los requisitos pueden ser degradados del “Must have”.

Should have:

Estos son requerimientos importantes pero no necesarios. Mientras estos pueden ser tan importantes como los “must have”, no suelen ser críticos de tiempo o hay otras formas de satisfacer estos requerimiento.

Could have:

Estos son requerimientos deseables pero no necesarios. Estos serían incluidos si el tiempo y los recursos lo permiten.

Won't have (por ahora):

Estos son requerimientos menos críticos, de menor amortización o menos apropiados. Descartados o reconsiderados para su inclusión en un plazo posterior, estos requerimientos no forman parte de la programación. Están fuera del alcance de la entrega.

¿CÓMO USARLO?

Haga esas 4 secciones en una pizarra y consiga que todos coloquen un post-it con los temas discutidos donde sientan que necesitan atender. De esta manera, usted será capaz de discutir sólo las incoherencias muy relevantes para el equipo y minimizar los esfuerzos y el tiempo.



_Take it further!

10min

OKR – (Objetivos y resultados claves) – Alineándose al objetivo

Aprenda del mejor, como Google. Ellos usan un sistema para definir objetivos y medir resultados claves en un nivel global, alineando objetivos organizacionales con los del equipo. Suena obvio, pero la realidad es que los objetivos personales no siempre están en línea con la visión de la compañía. Asegúrese de crear objetivos de calidad e inspiradores que estén atados a los de la empresa. [Lea la guía OKR gratuita aquí.](#)

Los siguientes pasos

_Ahora, ¿qué hará con ello?



¡Hazme saber cómo te está yendo!

Para más consejos y soluciones, revise [nuestras hojas de ejercicios on line](#) y mire algunos [vídeos](#) de nuestra serie “Toma las Riendas”.



Para una lectura rápida y algunas herramientas, [descargue nuestro Ebook ¡Toma las Riendas!](#), disponible por suscripción o en [Amazon](#).

Si nunca ha experimentado el Coaching o un entrenamiento en Liderazgo, revise qué dicen algunos de nuestros clientes y sus experiencias:

