



Desarrollo del plan para la crisis con innovación

Empresas, 16/05/2020



Es hora de desarrollar su plan para la crisis con innovación, como recomienda Javier Joaquín López Casarín.

La urgencia crea un tipo único de presión. No puede sentarse al margen a esperar. Debe tomar riesgos para

obtener recompensas, equilibrando la seguridad y la velocidad para tener éxito en la incertidumbre. Si se detiene, no aprenderá. Si teme al cambio, fallará a sus clientes y se quedará atrás de sus competidores.

La clave es crear su modelo con suposiciones explícitas y probarlas. Este proceso le muestra la salida de una crisis, toma solo unos minutos y tendrá un impacto masivo en sus resultados. Así que veamos qué incluye un plan de juego.

En primer lugar, obtiene claridad sobre sus objetivos primarios y secundarios: lo que cuenta y por qué es importante. Luego, prioriza las iniciativas clave para llegar allí, limitando tanto el trabajo en progreso como el cambio de contexto. Reconozca que habrá muchas incógnitas. Puede estar intentando tareas que nunca antes había hecho. Establezca expectativas de que el grupo se embarcará en una misión conjunta de resolución de problemas, y todos aprenderán y crearán conocimiento a medida que avanza.

Sea honesto cuando no sepa la respuesta, empático y consciente de que los equipos pueden estar sufriendo de agotamiento. Ahora es el momento de estar a la altura de sus valores. Haga que sea lo más seguro posible que las personas denuncien, planteen inquietudes o cometan errores. Cuanto mayor sea la calidad de la información compartida, mejor será la calidad de las decisiones que se tomarán.

Trabaje hacia atrás desde los objetivos para decidir qué pasos debe seguir para alcanzarlos, con el mínimo esfuerzo para lograr el máximo impacto. ¿Qué debe hacer el próximo mes, la próxima semana y el día siguiente? Defina medidas de éxito para cada etapa y su primer pequeño paso para comenzar.

Identifique las habilidades necesarias y dedique un equipo multifuncional (totalmente asignado para resolver el problema asignado). Traiga expertos en la materia. Asigne a las personas para que jueguen al abogado del diablo para desafiar el pensamiento grupal. Invite a la disidencia productiva con preguntas como: "¿Qué nos estamos perdiendo?", "¿Quién tiene una opinión diferente?" o "¿Qué pasa si ...?"

Deje que el equipo refine los resultados para el éxito y capacite a sus miembros para que tomen las decisiones necesarias para

lograrlos. Ahora, más que nunca, debe confiar en que sus empleados harán lo correcto por sus clientes y el negocio ... así que dele la autoridad para hacerlo. Le sorprenderá cuánta responsabilidad mostrarán.

La forma en que reaccione ante las malas noticias definirá lo que la gente compartirá: responda con "Gracias por aclarar el problema, ¿cómo podemos ayudarlo?" A medida que comienza con poco, aprenda rápido y comience a obtener resultados rápidamente, use la información que recopile para hacer sus próximas llamadas de priorización y repita.

A veces necesitamos un shock en el sistema para romper el status quo y abrir mejores formas de trabajar para desaprender, volver a aprender y avanzar.

Ahora es el momento de aprovechar nuestra necesidad de una respuesta rápida y eliminar las barreras para el aprendizaje rápido, para nosotros, nuestros equipos y nuestras organizaciones. La adopción inteligente de la incertidumbre y el riesgo conduce a recompensas que salvarán a las empresas, ayudarán a los clientes y liberarán a su equipo para que trabaje de manera significativa para que puedan experimentar el impacto positivo de su trabajo en la vida de las personas.

Y cuando el trabajo esté hecho, reflexione. Recuerde la mentalidad y los comportamientos que lo hicieron exitoso (o no). Conviértalos en su modo de operación en el futuro, no solo en su modo de crisis.

Como dijo Winston Churchill ... ¡No deje que la crisis se desperdicie!

Fuente: <https://singularityhub.com/2020/05/03/dont-let-a-good-crisis-go-to-waste-instead-use-it-as-a-catalyst-for-innovation/>