

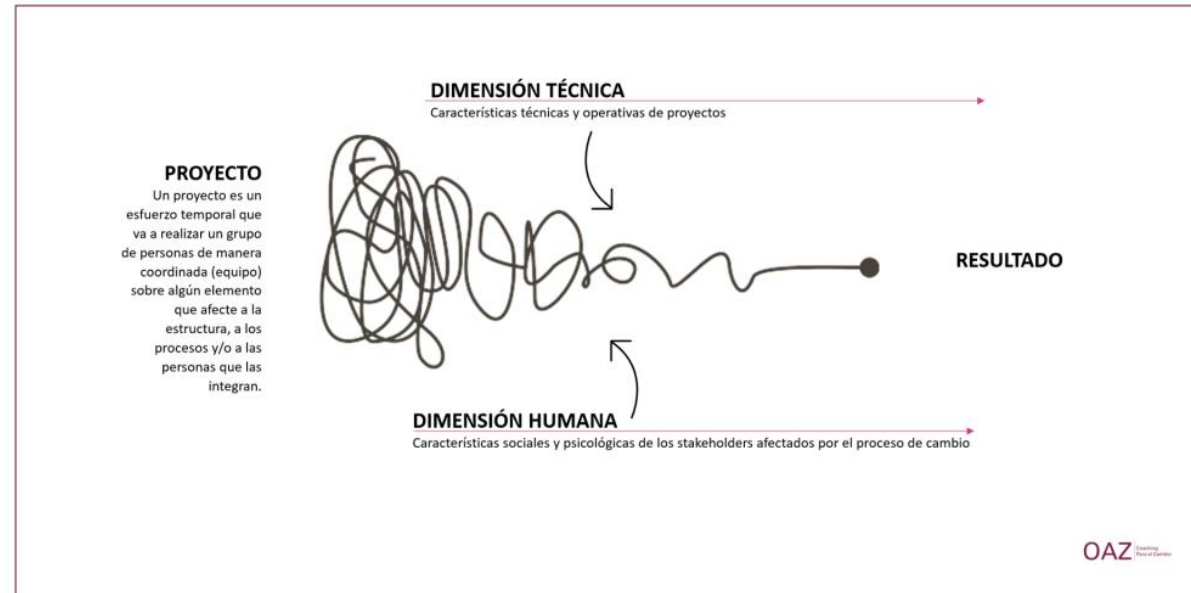
¿Qué tener en cuenta al activar un proyecto estratégico que afecte a la estructura, a los procesos y/o a las personas que las integran?

¿Cuántos proyectos o iniciativas de mejora e innovación se han activado en las empresas y pasado un tiempo (con alta inversión de tiempo, dinero y recursos técnicos y humanos) han quedado en un bluff? Un impacto mucho menor del esperado, proyectos que sobre el papel pintaban fenomenal pero no se han conseguido llevar a la práctica, a su implementación real?

Me refiero a esos proyectos importantes, estratégicos, que implican un esfuerzo temporal (con principio y final) que va a realizar un grupo de personas de manera coordinada (equipo) sobre algún elemento que **afecte a a estructura, a los procesos y/o a las personas que las integran.**

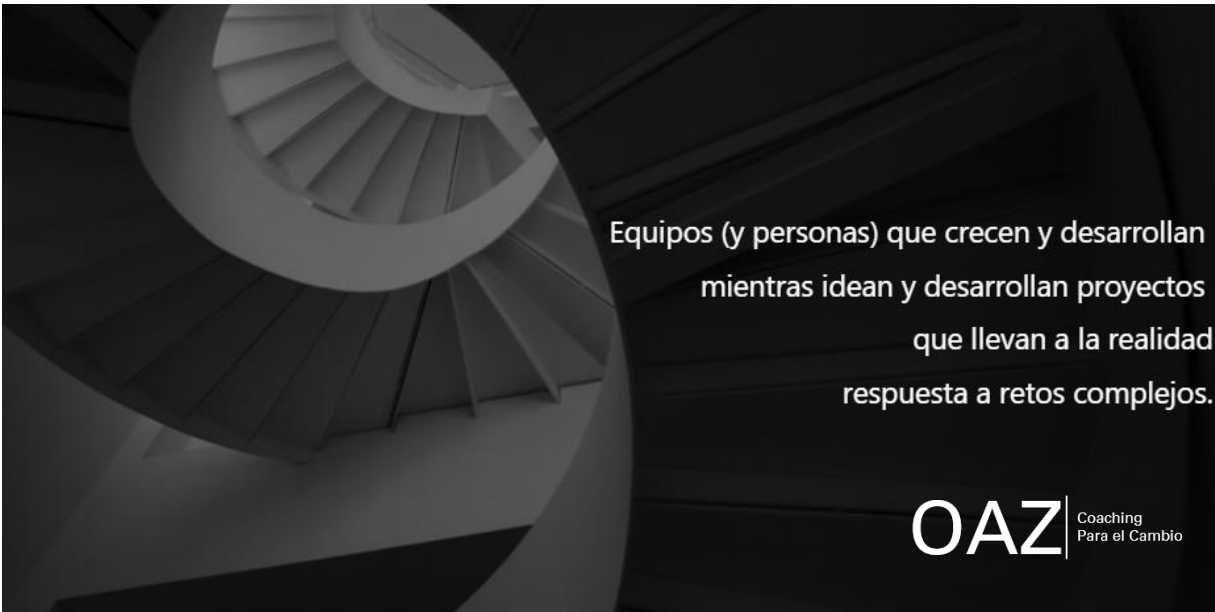
Porque en estos proyectos, de poco sirve un plan sobre el papel (lo que no significa que ni haya plan, ni que no se deba escribir) ni las instrucciones de hágase.

En estos proyectos, tener en cuenta la dimensión humana (características sociales y psicológicas de los stakeholders asociados al cambio), además de evidentemente la dimensión técnica (características técnicas u operativas) del proyecto, se hace de vital importancia para lograr **no sólo el diseño y desarrollo de una solución efectiva al reto planteado, sino además, su implementación real.**



Es decir, además del diseño del proyecto, es necesario trabajar en el diseño de las estrategias para el manejo de las alteraciones que los cambios derivados del proyecto generan en las personas y grupos afectados.

Y se deben trabajar en paralelo, porque de poco sirven sesiones "de equipo" de laboratorio que se olvidan cuando llegamos al día a día. No, debemos dar los recursos necesarios para que las personas colaboren entre sí de manera efectiva (debates desde las diferencias en un marco de confianza y respeto mutuo que nos permitan abrir nuevas posibilidades), y tal vez hacer sesiones monotemáticas que hablemos "de equipo" para adquirir algunas herramientas y recursos, o para gestionar algunos aspectos relevantes que están impactando en el equipo, pero de lo que se trata es de **ver cómo esas personas que están en el momento de idear, debatir, probar, analizar,... tanto el problema como la potencial solución, lo hacen precisamente llevando a la práctica las conductas y actitudes que favorecen la colaboración, el respeto mutuo, la mirada crítica y la proactividad.**



Por si te puede interesar...

TALLER (gratuito): "Innovar colaborando: Cómo activar equipos de innovación abiertos internos y/o con otras organizaciones"

Fechas: 4 y 13 de Octubre en Innobasque

Facilitadoras: Olaia Agirre y Olga Gómez

Objetivo: Invitamos a los participantes a activar un proyecto y/o a repensar alguno que hayan puesto en marcha y sientan que tiene potencial de mejora.

Para ampliar la [información AQUÍ](#)

Para inscripciones: [AQUÍ](#)

Es posible, pero es un proceso de desarrollo del equipo. Un proceso, un camino que empieza por compartir propósito e información relevante y mantener conversaciones efectivas sobre los temas realmente importantes en cada momento. Y seguir manteniendo esas conversaciones importantes, tanto cuando va según lo esperado como, sobre todo, cuando pasa algo que impacta (¿potencial amenaza? ¿oportunidad?) a la marcha del proyecto. Hablar para compartir y debatir sobre opciones, con el objeto de tomar decisiones, realizar peticiones y ofertas entre los miembros del equipo, y entre todos, seguir avanzando en la búsqueda de respuestas efectivas ante los retos complejos que se nos plantean.

Porque un equipo se construye entre todos, y es aquél que nos permite llegar donde individualmente difícilmente podríamos llegar.

¿HABLAMOS?