

ES UNA BUENA IDEA, PERO....

Posted on 08/04/2010 by Naider



Estoy de acuerdo contigo, pero...", "me parece una idea muy buena, pero...", "parece un buen proyecto, sin embargo..."

¿Quién no ha escuchado alguna vez esas palabras y quién no ha sentido nunca instintos asesinos contra la persona que las está pronunciando?

La frase se puede empezar de muchas maneras pero la historia siempre es la misma. No importa lo buena que sea una idea o lo bien expuesta que esté o los beneficios innegables que tenga. Sea como sea si es una idea, es potencialmente arruinable. Y alguna Ley de Murphy desconocida garantiza que siempre encontrarás a alguien que con mejor o peor intención venga y te la arruine. O al menos lo intente.

Buscarle "peros" a las ideas nuevas parece que forma parte de la naturaleza humana. Algunas veces porque realmente la idea tiene demasiados "peros" como para que pueda convertirse en un proyecto con un mínimo de probabilidades de supervivencia. Otras veces por la sencilla razón de que destruir siempre es mucho más fácil que construir.

En la literatura existen montones de ejemplos de metodologías para facilitar la selección de una idea y la optimización de los resultados esperados de ella. Uno de los más conocidos (o por lo menos uno de los que más me gustan) es el árbol de prerrequisitos que [Eliyahu Goldratt](#) desarrolla en su famosa [Teoría de las Limitaciones](#). Básicamente consiste en construir un árbol cuya copa sea el objetivo que tenemos en mente, y a medida que se va bajando, se identifican los objetivos intermedios que es necesario ir alcanzando en las fases previas, junto con los posibles obstáculos y las acciones necesarias para superarlos. Mario López de Ávila tiene una [presentación fabulosa](#) que explica esta técnica de una forma muy clara.

Un artículo reciente publicado en McKinsey, "[Strategic decisions: when can you trust your gut?](#)" me ha permitido acceder a una metodología de [Gary Klein](#) que no conocía y que me ha parecido interesantísima: la metodología Premortem.

El nombre no es demasiado sugerente, lo sé. Apareció la primera vez en el artículo publicado por Harvard Business Review de 2007 "[Performing a Porject Premortem](#)". La idea que subyace a todo esto es que normalmente la gente es reticente a plantear sus dudas sobre un tema durante el proceso de planificación, lo que puede llevar a que alguien tenga dudas razonables sobre alguno de los puntos del plan, pero no se atreva a trasladarlas por temor a parecer un aguafiestas (por temor a los instintos asesinos de los que hablaba al principio). Está basada en la idea del análisis post-mortem, pero al revés: es decir, en lugar de analizar qué es lo que ha causado la muerte, lo que hace esta metodología es imaginar que el paciente ya se ha muerto y tratar de adivinar las causas.

En el artículo se citan los principales hitos de su aplicación:

1. Se le da a los miembros del equipo toda la información sobre el proyecto
2. El líder informa a todos los miembros de que el proyecto ha sido un absoluto y rotundo fracaso
3. Cada miembro del equipo de forma individual escribe las razones por las que cree que el proyecto ha fallado (especialmente las que nunca hubiera dicho en una reunión normal por miedo

a ser políticamente incorrecto)

4. El líder anima a los miembros a que lean en voz alta las razones de su lista hasta que se hayan escuchado todas

5. Teniendo en cuenta las razones que se hayan puesto en común, se buscan las medidas necesarias para reforzar el proyecto.

Aunque sobre el papel parezca sencillo, lo cierto es que este método ofrece beneficios sobre otros métodos similares: permite darle perspectiva a las personas que están demasiado involucradas con un proyecto como para ser objetivas, le da un giro positivo al hecho de descubrir debilidades que nadie más haya visto y en definitiva, permite adelantar futuros problemas que es posible que no se hayan tenido en cuenta por motivos de corrección política. Una idea fantástica para sacarle partido a los "dinamiteros" de las reuniones de trabajo.

Fuente de la imagen: Times

There are no comments yet.