



INICIATIVA PARA LA PROSPERIDAD PARA LA DISCAPACIDAD

*Servicios y apoyos alternativos para la comunidad de
personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo*

CAMBIE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA QUE PROSPEREN LOS SERVICIOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

9 DE JUNIO DE 2021

CONOZCA A NUESTROS PRESENTADORES



Bryan Neider

Director General

—
AbilityPath



Jennifer Holk

Gerente de estrategia

—
**Monitor Institute by
Deloitte**



TEMAS QUE VAMOS A DEBATIR HOY



1

Panorama general: Cómo prepararse para la "nueva normalidad"

Planificación de escenarios y preparación para la "nueva normalidad"

2

Cómo gestionar el cambio

Cómo deben prepararse usted y su equipo para gestionar el cambio

3

Preguntas y respuestas



"TODOS ENFRENTAMOS LA MISMA TORMENTA, PERO NO ESTAMOS TODOS EN EL MISMO BARCO. ALGUNOS ESTAMOS EN BALSAS PEGADAS CON CINTA ADHESIVA Y OTROS EN CRUCEROS REFORZADOS Y EN REALIDAD LOS BARCOS NO SE PUEDEN COMPARAR. "

- Tulaine Montgomery, New Profit



"AHORA ESTAMOS ABORDANDO TRES CRISIS AL MISMO TIEMPO: UNA CRISIS SANITARIA, UNA CRISIS ECONÓMICA, Y UNA CRISIS DE JUSTICIA SOCIAL."

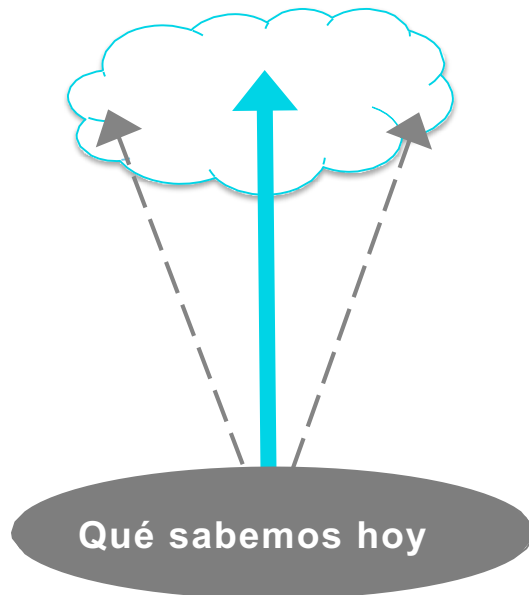
- Mario Morino, Morino Ventures LLC

PLANIFICAR ESCENARIOS COMPARADO CON ENFOQUES CONVENCIONALES

PLANIFICACIÓN Y PREVISIÓN

Los enfoques tradicionales de planificación generan respuestas convencionales, graduales y a menudo, nada sorprendentes...

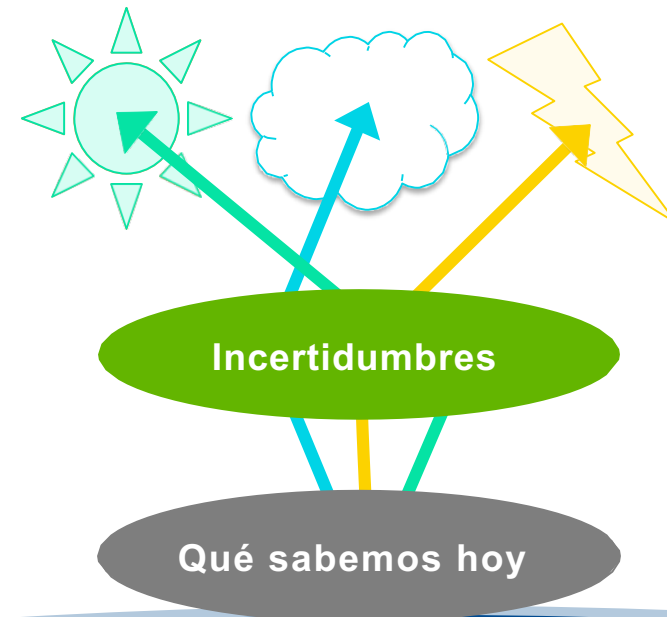
Un futuro "oficial"



PLANIFICAR ESCENARIOS

...Planificar escenarios desafía las hipótesis y brinda más opciones a las organizaciones para que tomen mejores decisiones en una variedad de futuros posibles.

Múltiples futuros posibles



HIPÓTESIS PRUDENTES



Identificamos cinco "hipótesis prudentes": puntos de referencia que tenemos que aceptar y tenemos que conservar con el fin de progresar



La pandemia se entrecruzará **con otras tendencias en desarrollo y las agravará**



La **necesidad de servicios sin fines de lucro eclipsará la capacidad y los recursos disponibles**



Una cantidad significativa de organizaciones sin fines de lucro se verá **obligada a consolidarse o cerrar sus puertas**



El impacto de la crisis afectará de manera **desproporcionada a las comunidades de color** y a otras poblaciones marginadas



Las diferencias en los índices de brotes y las estrategias de reapertura causarán **diferentes niveles de crisis** y necesidades en las distintas geografías y períodos

EJES CRÍTICOS DE INCERTIDUMBRE



Elegimos las dos incertidumbres críticas que pensamos que crearían escenarios que describen cuatro futuros muy diferentes.

¿Cuál es la continua **gravedad de la crisis?**

Menor
impacto



Mayor
impacto

- El virus **está bajo un control relativo** debido al desarrollo de tratamientos, pruebas y supervisión y/o vacunas
- La **economía se recupera de manera progresiva**, y aunque la recesión económica es perjudicial, está más limitada
- El virus es más difícil de controlar y la cantidad de **infecciones y muertes aumenta**
- La **economía está devastada** debido a que las ciudades y los estados se ven constantemente obligados a cerrar y refugiarse en su lugar; persisten el desempleo y otros indicadores económicos y marcan niveles récord

¿Cuál es el **nivel de cooperación social?**

Esporádica,
fragmentada



Unida,
duradera y de
base amplia

Variable
de facción

- **Vulnerar la confianza institucional** limita nuestra capacidad para trabajar de manera efectiva para cumplir objetivos comunes
- Cuando hay coordinación, tiene **una naturaleza plena de facción**
- Los intentos de cambio y reforma están **paralizados**
- En última instancia **prevalece un sentido** homogéneo de propósito para abordar la crisis
- Las personas y las organizaciones buscan maneras de **resolver de manera conjunta problemas transversales**
- Se da prioridad al **valor de responsabilidad** conjunta y se superan muchas divisiones

ENCUESTA 1



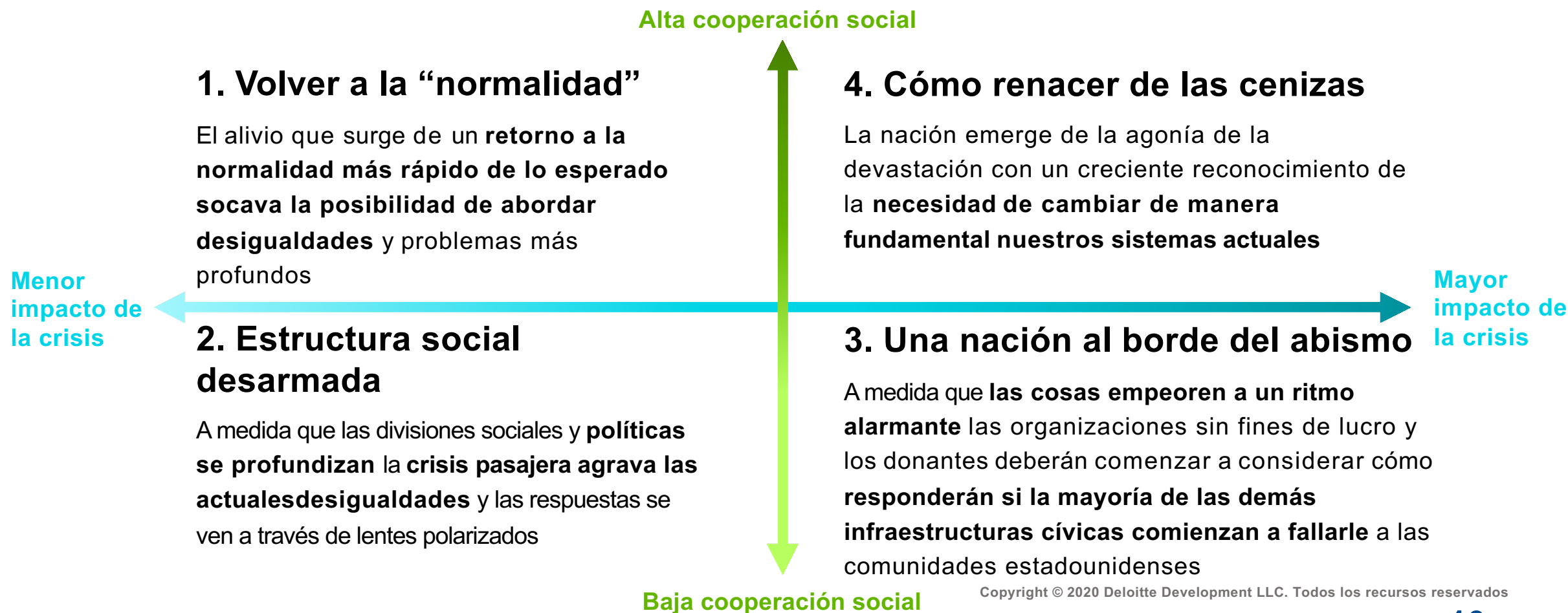
¿Cuáles cree que son sus principales barreras para cambiar?

- Tecnología
- Contratación de personal
- Restricciones/recursos financieros
- Participación de las partes interesadas
- Tiempo

RESUMEN DE ESCENARIOS



Los escenarios exploran cómo podría ser el futuro a partir de diciembre de 2021 en base a la gravedad de la crisis y si nos unimos o nos separamos como nación



APLICACIÓN DE ESCENARIOS



Las siguientes cuatro actividades pueden ayudarlo a ejercitar el "músculo" para planificar el escenario cuando se plantee la estrategia

1

Cree sus propios escenarios.

Adapte las incertidumbres y los escenarios para que se adapten a su organización y a las personas, los lugares y los problemas que le interesan.

2

Encuentre sus pilares.

Tener creencias, valores y principios fundamentales claros puede ayudar a fundamentar las decisiones que deberá tomar su organización.

3

Ponga a prueba su estrategia actual en cada escenario.

Explore cómo se podría adaptar su organización al realizarle preguntas difíciles sobre su misión, estrategias y operaciones.

4

Desarrolle un plan para 12 a 18 meses, en incrementos de 6 meses.

Planificar en estas condiciones no implica tener un plan operativo completo para cada escenario, sino tener suficiente flexibilidad y opciones a medida que cambian las condiciones.

CONCLUSIONES PARA EL SECTOR SOCIAL



No se bloquee y planifique solo el futuro esperado



Actúe con urgencia y diligencia para responder a la crisis



“EL CAMBIO NO LLEGARÁ SI ESPERAMOS A OTRA PERSONA U OTRO MOMENTO. SOMOS LOS QUE HEMOS ESTADO ESPERANDO. SOMOS EL CAMBIO QUE BUSCAMOS. ”

- Expresidente Barack Obama

CONSIDERACIONES IMPORTANTES SOBRE EL PROCESO DE CAMBIO



Cinco "consideraciones de cambio" importantes para las cuales deberá prepararse al embarcarse en su iniciativa de cambio.



Cómo encontrar el equilibrio entre **las demandas actuales y una perspectiva de un futuro mejor.**



Comunique el "por qué"; proyecte desde el corazón para comenzar a conseguir apoyo para el futuro trabajo.



Prepárese para los contratiempos y la resistencia. No se desanime. Esté dispuesto a adaptarse y amoldarse, sin perder de vista sus objetivos.



Celebre cada "victoria" en su recorrido. Comunique la visión y el progreso con frecuencia.



Haga que el cambio sea un valor fundamental y un punto fuerte de la cultura de su organización. El cambio es la única constante en la cual podemos confiar. Lo planificamos y lo guiamos o solo nos queda reaccionar frente a él.

ENCUESTA 2



Al contemplar el cambio, ¿cree que su organización está preparada y lista?

- Sí
- No
- Un poco

EJES CRÍTICOS DE CAMBIO



Cómo evaluar a su equipo y el impacto en su misión

¿En qué situación se encuentra mi equipo para poder **superar el cambio**?

Riesgo y
cambio
adversos



- **El cambio es perturbador.** El cambio genera riesgo emocional. Sumado a una mentalidad de escasez, el miedo al cambio ha perjudicado a nuestro sector de servicios durante un tiempo demasiado extenso.
- **Contamos con equipos muy creativos e ingeniosos.** Cuando pueda, invierta en apoyo y capacitación. Empiece con algo pequeño y desarrolle en base al éxito.

- **Faculte e impulse a su equipo** para que asuma nuevos desafíos. Cuando pueda, utilice recursos pro bono para acelerar el trabajo, aumentar la base de conocimientos y las habilidades de su equipo. (Stanford ACT, Taproot, Harvard Business School Community Partners)
- **Reafirme la necesidad de cambio y apoye el aprendizaje continuo.** Las personas necesitan sentirse seguras al asumir riesgos y saber que habrá errores y que se perdonarán.

Experto en
gestionar el
cambio

¿Cuál es la **ventaja para nuestra misión**?

Muy bajo
impacto
para nuestra
misión



- **Comience de a poco para elaborar un camino de victorias.** Si bien los éxitos no son tan notables, los fracasos tampoco lo son.
- **Encuentre aliados y defensores del cambio** cuando comience con iniciativas más pequeñas.
- **Invierta y apoye la capacitación** y la dinámica de equipo.

- **Al embarcarse en una iniciativa de cambio significativa, hagan que noten su presencia y esté dispuesto a recibir comentarios.**
- **Comparta sus planes** con su junta, el personal, la comunidad y los participantes. ¡Consiga su apoyo!
- Busque maneras de resolver grandes problemas de manera conjunta y encuentre nuevas oportunidades, **incluso al asociarse con otras organizaciones.**

Impacto
significativo
para nuestra
misión

CÓMO PONER EN MARCHA LAS INICIATIVAS DE CAMBIO



Evalúe el alcance y la complejidad de la iniciativa de cambio que espera. Asimismo, es importante determinar la "disposición" para el cambio *emocional* de su organización, así como las habilidades necesarias para tener éxito. Puede ser beneficioso comenzar de a poco, al desarrollar las habilidades y la confianza de su equipo.

Alto impacto organizativo

1. Victoria fácil

Un cambio organizativo de alto impacto, con una interrupción organizativa limitada, puede constituir una "victoria" rápida y fácil para obtener apoyo para iniciativas de cambio más complejas y desafiantes en el futuro.

4. Piense en grande

Estas pueden ser iniciativas transformadoras. Requieren una amplia participación de la organización y, a veces, de la comunidad. La comunicación es fundamental para describir el enfoque y el rendimiento del futuro trabajo. Los expertos en la materia pueden ayudar.

2. Pregunte por qué

Solo se debe buscar una iniciativa de cambio de bajo impacto, con un compromiso organizativo limitado, cuando ya se hayan implementado otras iniciativas de mayor impacto. Como alternativa, estos se pueden delegar como objetivos individuales en curso.

3.Cuál es el costo de oportunidad

Estas complejas iniciativas, pero de menor recuperación, se deben ponderar frente al costo de oportunidad del tiempo y recursos para otros proyectos. Estas iniciativas de cambio se pueden utilizar para "ejercitar" la colaboración transversal y el desarrollo de habilidades previo a futuros proyectos más complejos.

Menor
participación
organizativa
requerida

Mayor
compromiso
organizativo
requerido

Menor impacto organizativo

EL CAMBIO ES UNA MANERA DE PENSAR Y UNA HABILIDAD QUE SE PUEDE APRENDER



Los cuatro puntos clave pueden ayudar a desarrollar la gestión para el cambio como una aptitud clave de su equipo

1

Empiece con “por qué” y hágalo con el corazón

Debe describir una imagen convincente que muestre por qué se necesita la iniciativa de cambio y debe resonar a un nivel emocional para que su equipo mantenga el compromiso de hacerla realidad.

2

Desarrolle la capacidad de su equipo para gestionar el cambio

Como cualquier habilidad, se puede enseñar a desarrollar la capacidad de gestión a través del cambio. Recuerde, en términos de organización, el cambio es un “deporte en equipo” y el trabajo en equipo es fundamental para el éxito.

3

Hay que perseverar, amoldarse y adaptarse en todo el recorrido

Si bien la planificación anticipada es importante, la manera en la cual se adapte a los desenlaces inesperados en el camino es igualmente importante. En general, cuando encuentra resistencia, es en base al miedo. El miedo al futuro y el miedo al cambio pueden perturbar a las personas. Escuche, pero confíe en su concepto.

4

¡Festeje las victorias!

Reafirme el éxito, importante y menos importante. Reconozca los logros de su equipo a menudo. Obtenga nuevas ideas, lo cual refuerza su capacidad para asumir riesgos emocionales al compartir ideas nuevas y audaces.

PROYECTOS INNOVADORES



Grins 'n' Giggles

*Lugar para fiestas
inclusivas y de fácil acceso
para los niños*



LeCoffee

*Una microiniciativa
empresarial*



Contratación para pasantías

Alianzas con universidades



Colaboración comunitaria

*Compartir espacio para eventos y
reuniones*

CONCLUSIONES PARA EL SECTOR DE SERVICIOS DE IDD



El cambio se producirá *en usted* o gracias a usted. Si no es usted ¿quién?



Actúe con el concepto del futuro que desee, con pasión, compasión y determinación



SI LE ENCOMIENDAN REALIZAR EL CAMBIO, ES PROBABLE QUE POSEA EL CONOCIMIENTO NECESARIO PARA HACER PROGRESAR A LA ORGANIZACIÓN Y ES POSIBLE QUE TENGA UN PLAN, PERO EL CONOCIMIENTO NO ES SUFICIENTE. TIENE QUE *INVOLUCRARSE* DE MANERA PROFUNDA Y AUTÉNTICA EN CADA INTERACCIÓN. A LAS PERSONAS NO LES IMPORTA CUÁNTO SABE HASTA SABER CUÁNTO SE PREOCUPA.

- Doug Conant