



Resumen: HEWLETT- PACKARD

Hewlett-Packard utilizó las técnicas de Seis Sombreros Pensantes y Pensamiento Lateral para ayudar a organizar una reunión de planificación estratégica.

Reto:

- Crear un nuevo plan conforme a los objetivos corporativos de Hewlett-Packard

Método:

- Utilizar Seis Sombreros Pensantes y Pensamiento Lateral para guiar la reunión de planificación estratégica para el equipo de Soluciones de Almacenamiento de Redes de Gestión de Calidad y Procesos

Resultado:

- Las dinámicas de grupo mejoran y todos llegan a un acuerdo sobre una estrategia definitiva

La historia:

Hewlett-Packard es un proveedor global líder de soluciones tecnológicas para consumidores, empresas e instituciones. El 3 de mayo de 2003, Hewlett-Packard se fusionó con Compaq Computer Corporation. Esta fue la mayor fusión tecnológica de la historia. Después de la fusión, los 142.000 empleados de Hewlett-Packard realizaban negocios en 40 monedas en 160 países.

La empresa quería completar la fusión sin perder el enfoque en los clientes. Se pidió a varios equipos dentro de la empresa que crearan planes estratégicos conformes a los objetivos corporativos de Hewlett-Packard. En estas reuniones de planificación estratégica, cada miembro del equipo presentaría su plan de negocio. No obstante, las malas dinámicas de grupo, en parte a causa de la fusión, impidieron a los grupos avanzar hacia adelante. Las luchas por el poder dificultaban la cohesión del grupo.

El equipo de Soluciones de Almacenamiento de Redes de Gestión de Calidad y Procesos estaba atravesando un momento especialmente difícil trabajando conjuntamente para elaborar un plan. Al miembro del equipo Jon Albrechts se le asignó la tarea de organizar la reunión de planificación estratégica. Jon había asistido anteriormente a un taller de trabajo de De Bono dirigido por el Instructor principal Mike Sproul, así que le llamó para pedirle consejo. Jon y Mike confeccionaron juntos un plan sólido para la reunión. El equipo recibiría en primer lugar trabajo previo a la reunión por correo electrónico. Este correo electrónico resaltaría los objetivos globales del grupo y pediría a los miembros del equipo que presentaran únicamente información de Sombrero Blanco en su plan de



El trabajo previo a la reunión tuvo éxito y todos llegaron listos para presentar la información de Sombrero Blanco.

Después de las presentaciones, el grupo utilizó los Sombreros Amarillo y Negro para analizar cada iniciativa. A continuación, se embarcaron en una sesión de Pensamiento Lateral para buscar soluciones e ideas alternativas. Luego, utilizaron el Sombrero Rojo para expresar los sentimientos sobre la iniciativa. Finalmente, el Sombrero Azul les ayudó a identificar los siguientes pasos para la puesta en práctica del plan.

La técnica de los Seis Sombreros les proporcionó los elementos que el equipo necesitaba para avanzar hacia adelante. Los miembros del equipo estaban sorprendidos de que los argumentos y debates usuales y aburridos no surgieran en esta reunión en particular. Nunca antes había logrado el equipo tanto y tan rápidamente para satisfacción de todos.

Los Seis Sombreros y el Pensamiento Lateral se han estado utilizando como parte de la iniciativa de calidad de Hewlett-Packard desde hace ya varios años y el éxito de las herramientas de De Bono se ha ampliado a otras divisiones del conglomerado Hewlett-Packard/Compaq.