

La empresa después del día 1

Resumen de la presentación



Jonatan Loidi

Experto en temas de Liderazgo, Marketing, Ventas e Innovación. Desde hace 15 años es CEO de Grupo Set, desde donde lidera proyectos de consultoría y capacitación en más de 10 países con empresas de primer nivel en toda Latinoamérica. Speaker TEDx y conferencista internacional. Sus ponencias son motivadoras, innovadoras y altamente aplicables a la práctica diaria de las organizaciones. Autor de cuatro libros: ¿Qué es eso del Marketing? (Best Seller), Market-in, ADN PYME (Best Seller) y Negocios + Digitales.

Powered by



Mi respuesta ante la pregunta: **¿Qué pienso sobre la situación actual que estamos viviendo?**

Debemos comenzar a pensar en qué haremos el día 1 (el día 1 es aquel en que todo vuelve a cierta “normalidad”), solo el hecho de hacerlo ya es positivo. Nos daremos cuenta de que simplemente el ejercicio de pensar en qué hacer para ese día, y cómo llegaremos allí sin pendientes, estaremos preparándonos mejor. Es reflexionar sobre lo que haremos y lo que dejaremos de hacer para cambiar.

¿Qué es una crisis? En realidad, una crisis es un **cambio** brusco en las variables establecidas que una vez que se manifiestan limitan mi capacidad de reacción.

Crisis = Cambio

La capacidad que nosotros desarrollaremos de reaccionar frente a esa crisis tendrá mucho que ver con el impacto que esa crisis va a tener en nosotros.

GESTIÓN DEL CAMBIO

EJERCICIO 1: Las personas y el cambio

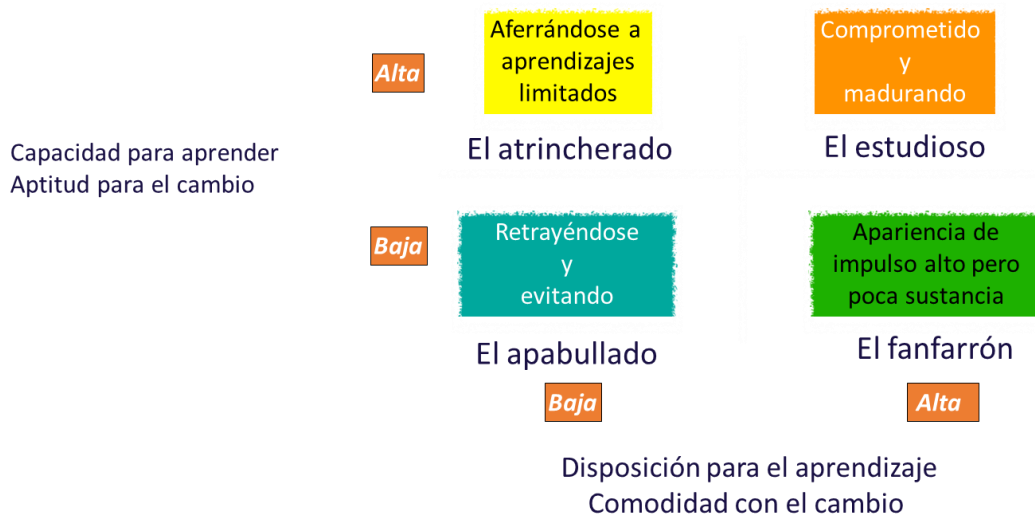
*Este ejercicio ayuda a evaluarse tanto de forma individual como grupal.

En un papel enlistar 5 nombres, primero su nombre y luego el de las otras personas que son clave para el día a día de su empresa u organización. Y colocar las personas con relación al **Modelo Noer** que explicó a continuación.

LAS PERSONAS Y EL CAMBIO

Posibles actitudes personales frente al cambio

Modelo de Noer



1era. herramienta: Modelo Noer: frente al cambio hay que medir dos cosas en las personas: la **aptitud** para el cambio (capacidad para aprender), eje vertical y la **actitud** ante el cambio (disposición para el aprendizaje) eje horizontal.

Lo siguiente que deben hacer es anotar al lado de cada persona, del 0 al 10, su nivel de aptitud (eje vertical) y su nivel de actitud ante los cambios (eje horizontal).

Según la ubicación de la persona en el modelo, se definirían de la siguiente manera y en uno de los siguientes perfiles:

- **El apabullado:** Baja aptitud y actitud (alta probabilidad de fracasar y debe hacer un sobre esfuerzo, retrayéndose y evitando).
- **El atrincherado:** Alta aptitud y baja actitud (puede, pero no quiere, mantiene un estado de confort y prefiere no asumir riesgos, se aferra a aprendizajes limitados).
- **El fanfarrón:** Baja aptitud y alta actitud (apariencia de impulso alto pero poca sustancia, dice hacer muchos proyectos y al final no logra realizar ninguno).
- **El estudioso:** Alta aptitud y actitud (persona que quiere y puede, pide respuestas, es comprometido y madurado).

Es importante recordar que el cambio en sí es un proceso que es difícil de lograr rápidamente si no lo venimos trabajando desde antes y con agilidad.

INNOVACIÓN Y AGILIDAD

EJERCICIO 2: Lo viejo y lo nuevo. Tienen que ver en cada una de las líneas, si son más naranjas o azules.

2da. Herramienta: ¿Qué dice el concepto de agilidad moderna? Lo primero que debes tener en cuenta es respecto a cómo es la comunicación y cómo es la colaboración en tu empresa: **¿Es más importante el individuo o los procesos?**

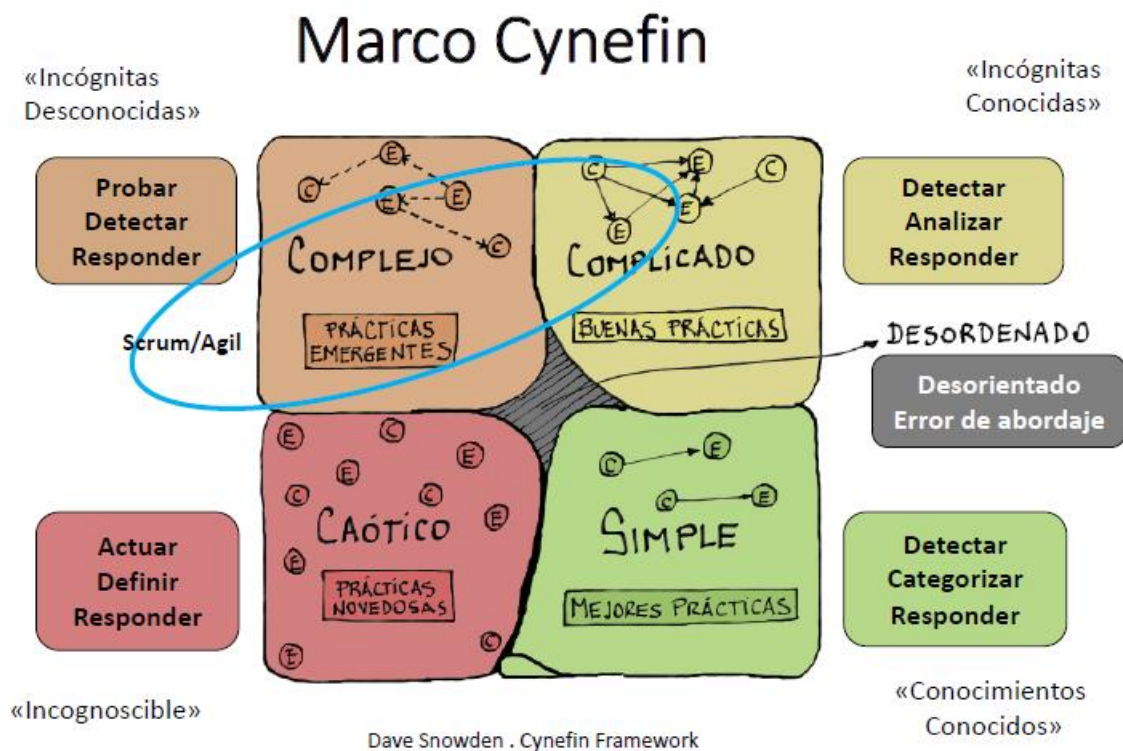


Nada es absoluto, todo es un equilibrio. Ahora bien, se valoran más lo de la izquierda. Hay que empezar a ser un poco más azul, pero preservando un poco de naranja.

3era. herramienta: Modelo de Marco Cynefin: Según este modelo, todo el tiempo las empresas se mueven en diferentes escenarios:

1. **Incógnita total/ incertidumbre** (complejo, requiere agilidad, prueba y error, prácticas emergentes).
2. **Incógnita conocida** (complicado, buenas prácticas, detectar, analizar, responder).
3. **El conocimiento de lo conocido** (simple, lo que ya tengo y domino).
4. **Lo incognoscible** (lo que no conozco).

Cómo mezclamos todo esto va a determinar mucho dónde y cómo estamos.



4ta. Herramienta: Los 12 principios del Manifiesto Ágil - SCRUM

1. Nuestra mayor prioridad es **satisfacer al cliente mediante la entrega temprana y continua** de producto con valor.
2. Aceptamos que **los requisitos cambien, incluso en etapas avanzadas de desarrollo**, los procesos ágiles aprovechan el cambio para proporcionar ventaja competitiva al Cliente.
3. Entregamos **producto funcional frecuentemente, con preferencia al periodo de tiempo más corto posible**.
4. Los **responsables del negocio y los desarrolladores trabajamos junto durante todo el proyecto**.
5. Los proyectos se desarrollan en torno a individuos motivados. Hay que darles **el entorno y el apoyo que necesitan y confiarles la ejecución de los trabajos**.
6. El método más eficiente y efectivo de comunicar información al equipo de desarrollo y entre sus miembros es la **conversación cara a cara**.
7. El **Producto que funciona es la medida principal de progreso**.
8. Los procesos ágiles promueven el desarrollo sostenible, promotores, desarrolladores y usuarios debemos ser capaces de mantener un **ritmo constante de forma indefinida**.
9. La **atención continua a la excelencia técnica y al buen diseño mejora la agilidad**.
10. La simplicidad o el arte de **maximizar el trabajo no realizado es esencial**.
11. Las mejores soluciones, respuestas y diseños emergen de **equipos auto-organizados**.
12. A intervalos regulares el equipo **reflexiona sobre como ser más efectivo para a continuación ajustar y perfeccionar su funcionamiento en consecuencia**.

5ta. Herramienta: Modelo P.C.V.

La **innovación** consiste en resolverle los problemas simples a las personas, generando valor:

$$i = (p/c) * a = v \ 3$$

Innovación = problema/ creatividad * acción = valor (triple impacto)

- Observar y descubrir los problemas
- Decidir hacer algo más didáctico y aplicar la creatividad
- Lograr/ aplicar la acción, aprendiendo a vivir con el fracaso
- Realizar pruebas, así podemos generar más valor con un triple de impacto

CREATIVIDAD: es el insumo de la innovación para transformar un producto o servicio.

Algo que añadir: ¿Y qué es el propósito? ¿Tenemos un propósito?

Este es el momento para preguntarnos que si lo que creemos o decimos creer lo ejecutamos. Esta situación nos está poniendo a prueba en cuanto a nuestros propósitos.

REFLEXIÓN:

Hay una soga de donde cuelgan broches y de cada broche cuelga un papel. Cada papel, es una gran oportunidad, ese papel, esa soga, está al alcance de su mano, pueden estirar la mano y agarrar el papel. Como todo en la vida, tiene varias complejidades:

- 1) La soga se mueve, siempre se mueve, a veces más rápido a veces más lento, pero siempre en movimiento.
- 2) Puede pasar tiempo sin que cuelgue un papel, hay que tener paciencia y estar atentos.
- 3) Están clavados al suelo, por lo que tienen que estar atentos para tomar la oportunidad.

En conclusión: Ahí afuera hay una soga, hay un broche, hay un papel con una gran oportunidad, no la desperdicien.

FRASES:

“El cambio no es una opción si no una obligación.”

“Es mejor pedir perdón que pedir permiso.”

“Un centavo por una idea, un millón por una aplicación.”

“No existe la perfección, pero si la excelencia.”

LIBROS RECOMENDADOS:

- ***El Coach de Silicon Valley***: Lecciones de liderazgo del legendario coach de negocios Bill Campbell.
- ***Trillion Dollar Coach***. Erik Schmidt, Jonathan Rosenberg y Alan Eagle.

