



Contenido

Introducción:.....	2
Ejercicios módulo de transición de Empresas en Trayectoria MEGA	3
Ejercicio 0.	3
Ejercicio 1.	2
Ejercicio 2:	3
Ejercicio 3.	3
Ejercicio 4	4
Ejercicio 5	5
Ejercicio 6	5
Ejercicio 7:	5



Introducción:

Es importante saber que éste es un modulo transitorio, es especifico para los nuevos retos que genera una crisis global, que no tiene precedentes en muchas generaciones. Por ello no tiene un número por que esperamos que no se tenga que usar nunca más. No remplaza al modulo VI de crisis y su objetivo es generar reflexiones que lleven a dialogos poderosos que contribuyan en la toma de decisiones y la creación de nuevas oportunidades de negocios en un mundo de reglas cambiantes, de volatilidad e incertidumbre, de nuevos imaginarios sociales que muchos teóricos ya empiezan a llamar la “nueva normalidad”.

Este módulo está, por decirlo así, pensado en todas las empresas incluso las que se han visto beneficiadas en sus negocios principales por la coyuntura, pero especialmente para quienes realmente tienen que tomar la decisión de rediseñarse para asimilar los cambios o las que tienen que reinventarse para sobrevivir.

La primera parte sirve de refuerzo al módulo VI y da las bases de transición hacia el ejercicio de creación de nuevos productos, servicios o incluso negocios. La hemos denominado cero como punto de partida. Luego tenemos 7 etapas metodológicas consecutivas que esperamos sean útiles a todas las empresas.

Este Módulo busca orientarlo para que encuentre sus propias respuestas.

Ejercicios módulo de transición de Empresas en Trayectoria MEGA

Ejercicio 0.

El desafío: ¡Reflexiones para maximizar la contribución actual y continuar creciendo e innovando!

I. Nuestros negocios

1. ¿Cuáles serán los movilizadores del consumo luego de la crisis?
2. ¿Cuáles son las palancas que debemos activar para acelerar la innovación en la organización?
3. ¿Las estrategias de los negocios se están revisando en función de la superación de la crisis o en atender el nuevo mercado post crisis?
4. ¿Cuál será el rol de los nuevos canales? ¿Cuál será el rol de los canales tradicionales?

II. Nuestros aliados

“EL ÉXITO DE NUESTROS ALIADOS, ES NUESTRO ÉXITO”

1. ¿Los procedimientos financieros, comerciales, de talento humano, prevención, higiene y continuidad de negocio de nuestros aliados están alineados con nuestros estándares y



protocolos?

2. ¿Estamos revisando los criterios que debemos evaluar en nuestros aliados?
¿Hemos evaluado a los aliados bajo criterios de probabilidad de éxito en la crisis?
¿Tenemos planes de ayuda para los más críticos?
3. ¿Tenemos planes de acción en el corto, mediano y largo plazo frente a una baja considerable en la demanda?



III. Nuestras operaciones

Si nuestras operaciones y cadena de abastecimiento funcionan de forma sostenible, podremos dar respuesta a las necesidades de nuestros clientes.

1. ¿Tenemos acceso a equipos de respaldo en caso de que alguno deje de funcionar?
2. ¿Estamos en capacidad de implementar plenamente nuestros protocolos de prevención sin afectar la continuidad de la operación?
3. ¿En cuáles productos o servicios nos debemos enfocar teniendo en cuenta el escenario actual y nuestra capacidad de producción?
4. ¿Cuál es nuestra actividad menos rentable? ¿La podemos detener en caso de ser necesario?

IV. Tecnología, información y transformación digital

Veamos la transformación digital como algo que llegó para quedarse y como el mejor momento para hacer todo lo que siempre hemos conversado y soñado.

1. ¿Estamos trabajando a la velocidad y flexibilidad que exige la transformación digital que la crisis aceleró? ¿Qué debemos cambiar?
2. ¿Cómo dicha aceleración digital está impulsando nuevas oportunidades de crecimiento e innovación?
3. ¿Qué información es indispensable para nuestra operación? ¿Quiénes tienen acceso a la misma? ¿Qué tan frecuentemente se toman copias de la información relevante?

V. Nuestra Gente

Este es el momento de poner EL TALENTO de primero. Es necesario repensar la forma de medir desempeño e impacto, los criterios de sucesión y cómo el talento puede maximizar su contribución y continuar creciendo e innovando.

Gestión y Liderazgo de Personas

1. ¿El negocio puede continuar sin algunos de nuestros colaboradores a nivel presencial? ¿Cómo medir el impacto de cada uno? ¿Cuáles van a ser los nuevos criterios de desempeño?
2. ¿Cómo logramos reconvertir roles y talentos hacia áreas y procesos que hoy son críticos para seguir creciendo e innovando? - ¿Quiénes están sobrecargados? ¿Quiénes tienen cargas medias? ¿Quiénes se están quedando sin qué hacer?
3. ¿Cómo hacer a la familia de nuestros colaboradores parte de esta nueva forma de trabajar y de operar? ¿Cómo hacerlos nuestros aliados?
4. ¿Qué hemos aprendido de la nueva forma de trabajar? ¿Qué queremos conservar y potenciar?
5. ¿Cómo hacer de los protocolos de prevención un hábito?

Nueva visión de liderazgo

Determinar cuál es el nuevo liderazgo que necesita la organización para transformar el negocio.

1. ¿Cuáles son las características del nuevo liderazgo en la organización?
2. ¿Qué debemos hacer para entregar rápidamente herramientas que permitan formar a los líderes que liderarán esta transformación?

Ejercicio 1.

El equipo; ¿Con quienes de mi empresa me gustaría empezar un nuevo negocio?

Nombre del Participante	Por qué lo escogió?	Lo invitaría a formar parte del equipo de reinvención? Si/No y por que?

Tabla 1.1



¿Quiénes piensan diferente en la empresa para que sean parte del equipo de reinversión?

Invite a personas diferentes a la empresa: la esposa o esposo, un millennial, un centennial, un jubilado, etc. invite o consulte otras disciplinas por ejemplo (un campesino, o un politólogo, un psicólogo o un deportista) etc

Haga la lista de a quienes invitaría a conformar éste equipo de reinversión y escriba explícitamente el porqué de cada uno.

Nombre del Participante	¿Por qué lo invitó al equipo?

Tabla 1.2

Ejercicio 2:

Los sobrevivientes: Haga un listado, con el equipo de reinversión, de los sobrevivientes relacionados con su empresa, escriba el por qué cree que sobrevivirán, que atributos les ve para que sean sobrevivientes y si le gustaría o no compartir con él en el nuevo negocio.

Nombre del sobreviviente	¿Por qué sobrevivirá?	Nuevo Negocio SI/NO

Tabla 2.1

Ejercicio 3.

Hoja en Blanco: Haga un listado de las habilidades que caracterizan a la organización (Comunicación, empatía, trabajo en equipo, creatividad asociación, flexibilidad, adaptación, asociación, precisión, capacidad de control,etc) categoricelas por importancia.

Habilidad Organizacional	¿Por qué creo que es una habilidad?	Categorización

Tabla3.1

Haga un listado de las tendencias globales y locales que usted identifica y valórelas por su importancia o impacto en la sociedad.

Tendencia	Valoración

Tabla 3.2

Es importante hacer una identificación y listar los principales problemas que va a tener la sociedad y ubicarlos dentro las tendencias generales identificadas.

Problema	Solución

Tabla 3.3

Una guía muy sencilla para reuniones de “tormenta de ideas” en <https://blog.hubspot.es/marketing/tecnicas-lluvia-de-ideas-creativas>

Ejercicio 4

Mirar por la ventana

Hacer un ejercicio de búsqueda de industrias similares en otras partes del mundo y revisar lo que están haciendo; porque al ser una crisis global, muchas de las acciones que se realizan en otras partes pueden ser útiles localmente. **Tambien visualice?????**



Ejercicio 5

Tome las tablas 3.1, 3.2 y 3.3, empareje las ideas de la tormenta con ellas. En este punto ya debe tener algunos productos, servicios o negocios nuevos que pueden impactar en la supervivencia o crecimiento de la empresa.

Ejercicio 6

Relación con los sobrevivientes.

En este punto es necesario retomar el listado de sobrevivientes e identificar cuales pueden ser valiosos para el nuevo negocio, qué relación se tiene con él, cuál es su papel y su aporte en esta nueva etapa.

Es tomar de la tabla 2.1 y agregarle las columnas de relación, valor y rol en el nuevo negocio

Nombre del sobreviviente	¿Por qué sobrevivirá?..	SI/NO	Se relaciona con el Nuevo Negocio Si/No	¿Qué papel juega en el nuevo negocio?	¿Es valioso para el nuevo negocio?

Tabla 6.1

Ejercicio 7:

Valoración y puesta en marcha

El ejercicio del día cero es una adaptación de la planificación que se debe hacer para un proyecto “normal” que tiene una fecha determinada. Como la inauguración de una sede o el lanzamiento de un producto.

El ejercicio del día cero es exactamente igual pero sin una fecha calendario determinada, pero claramente el día uno es el día uno, por eso debemos estar listos el día 0.



Finalmente es importante volver a los módulos 1 y 2 con los nuevos negocios incorporados, en un ejercicio rápido