

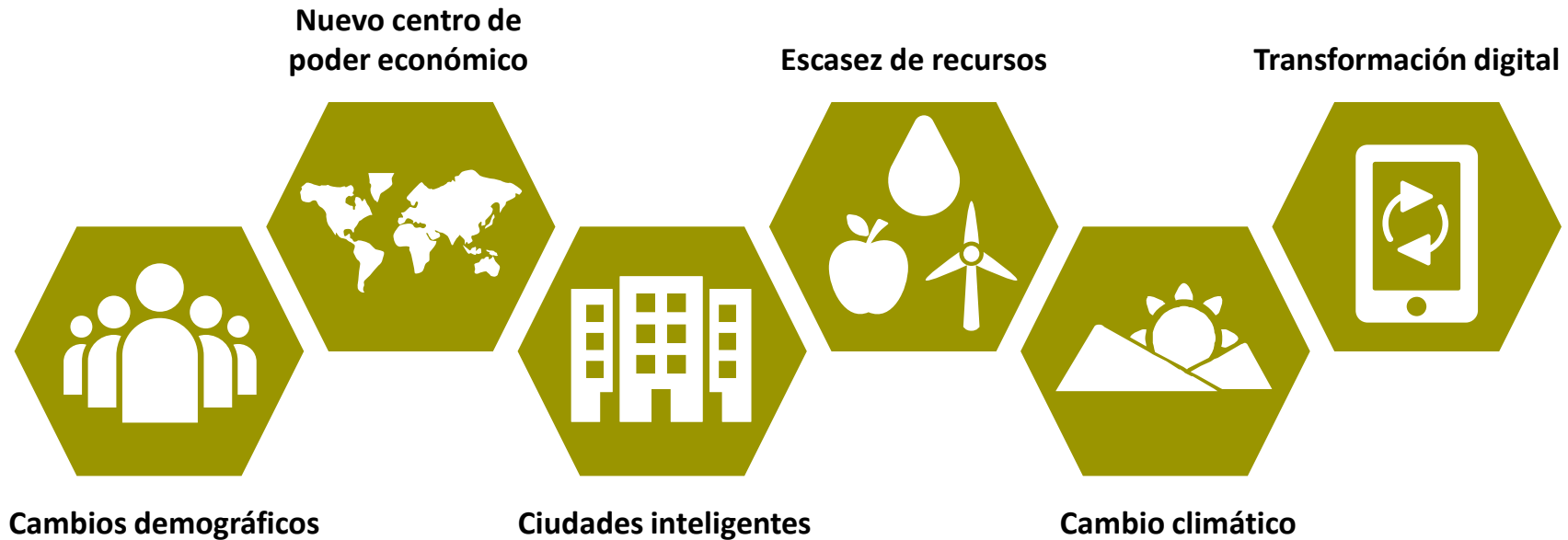
PRESENTACIÓN *ACTION TANK* TRANSFORMACIÓN

EL PROPOSITO DE LAS EMPRESAS



(*) Públicas y privadas; empresas de cualquier tamaño, sector, y naturaleza; gobiernos e instituciones

MEGATENDENCIAS QUE AFECTAN LA VIDA Y EL TRABAJO



Esperar y ver es la peor decisión!

DON'T



KEEP
CALM

~~AND~~ OR

CARRY
ON

BE THE CHANGE YOU WISH TO
SEE IN THE WORLD.

LOS CONCEPTOS ESENCIALES PERMANECEN

Competitividad (ser la opción elegida)

Gobierno de la organización

Liderazgo

Ética (hacerlo respetando los valores)

Sostenibilidad (hacerlo bien para los accionistas, la sociedad, el medio ambiente)

Innovación (hacerlo diferente)

Eficiencia (hacerlo bien)

Eficacia (hacer lo correcto)

Productividad

$$\frac{\text{Más}}{\text{Menos}} = \frac{\text{Hacer}}{\text{Gasto}} = \frac{\text{Más + Mejor}}{\text{Barato + Rápido}}$$



ESCENARIOS Y ORGANIZACIONES: ¿QUÉ HACER?

ESCENARIOS



ESTABLE



DINÁMICO

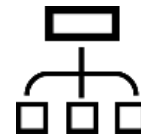


VUCA

ORGANIZACIONES



MECÁNICAS



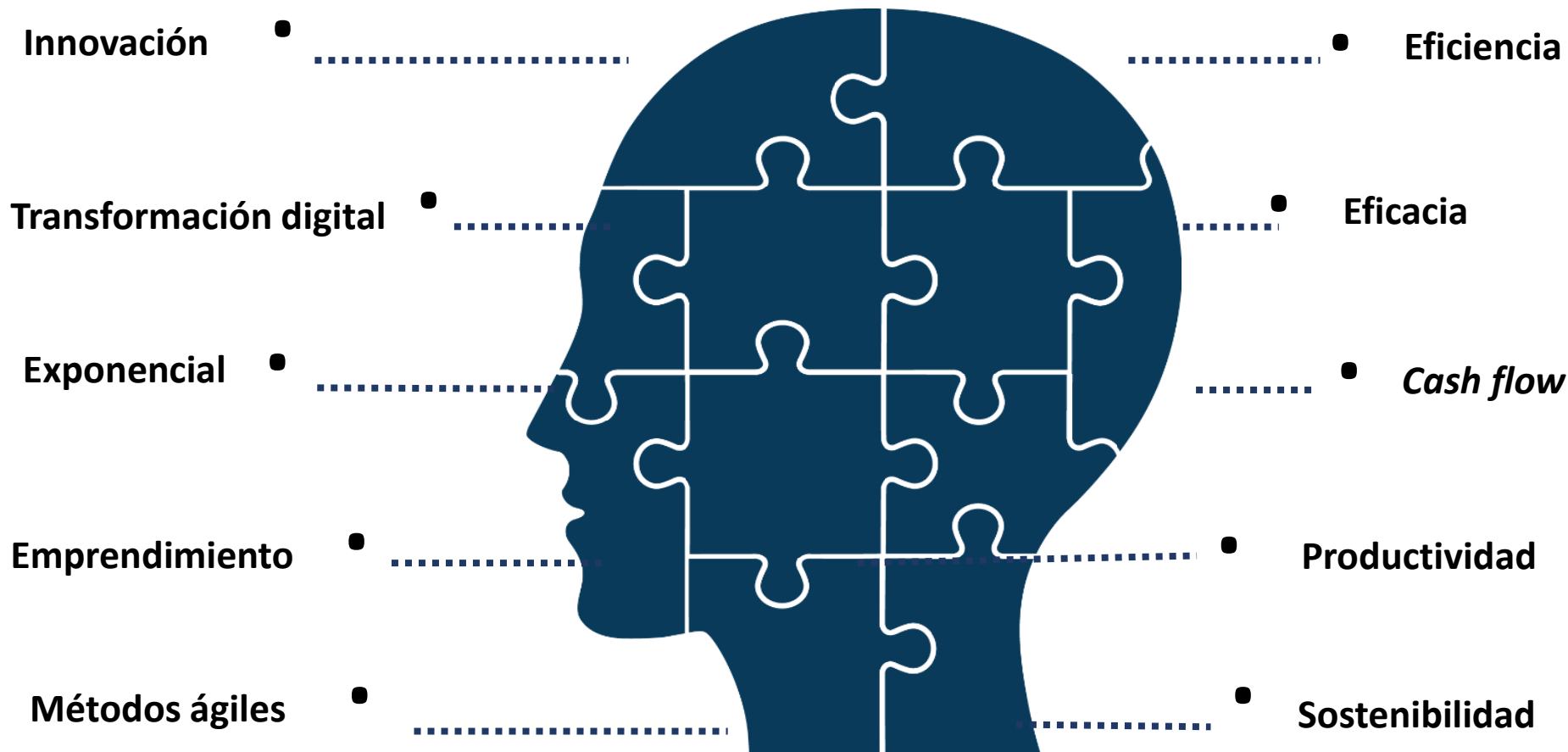
POR PROCESOS



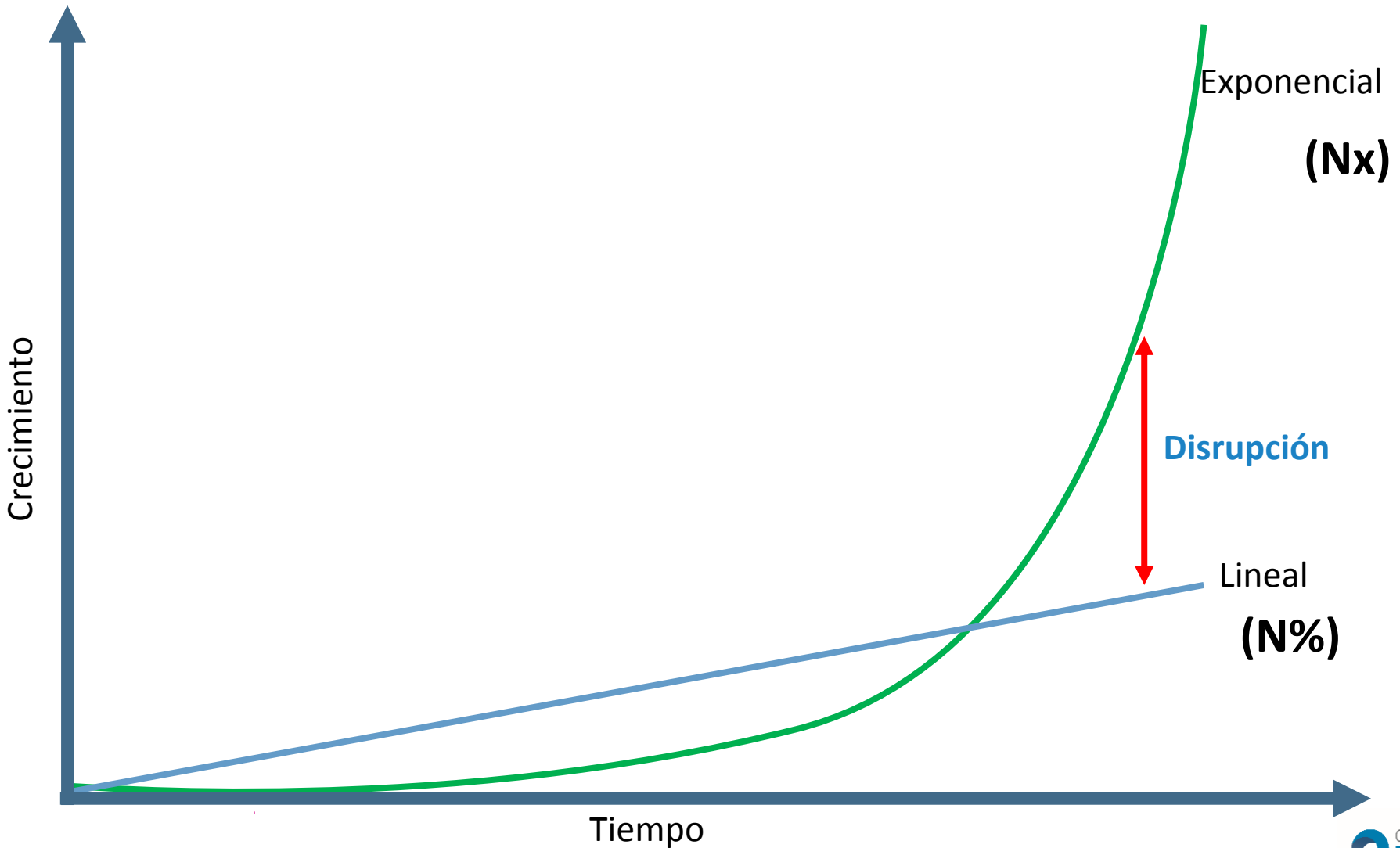
ADAPTABLES

¿Cómo comprometer la necesaria
transformación que cada escenario requiere?

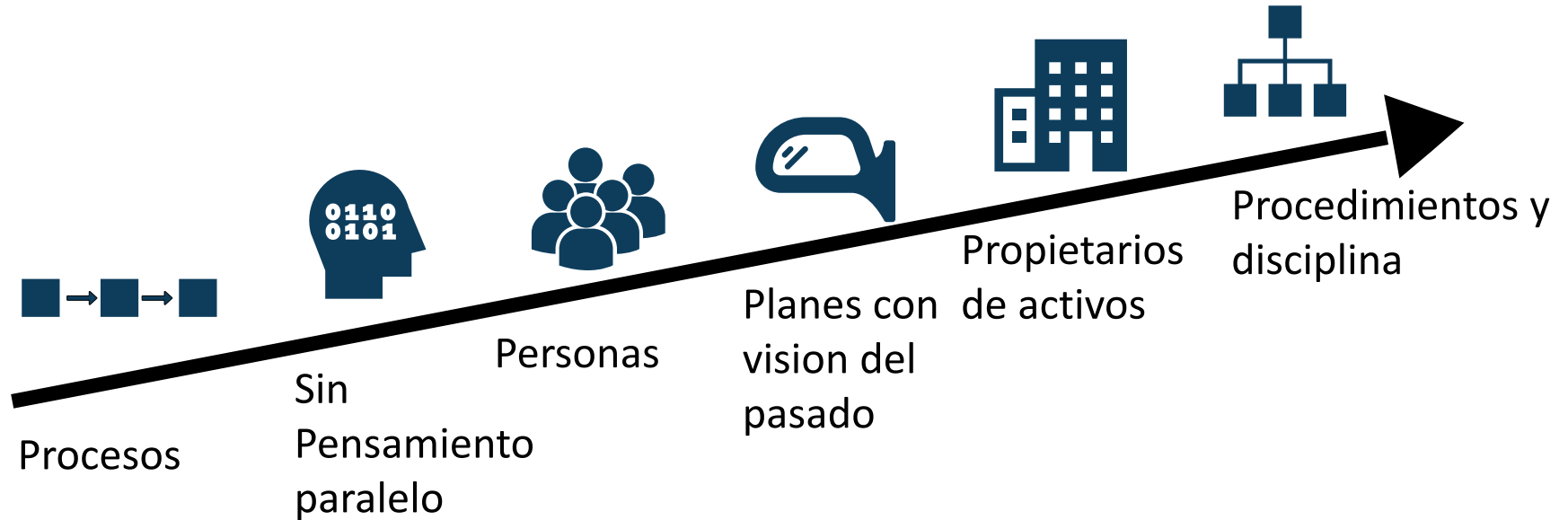
LOS 10 TEMAS QUE HOY OCUPAN Y PREOCUPAN A LOS DIRECTIVOS



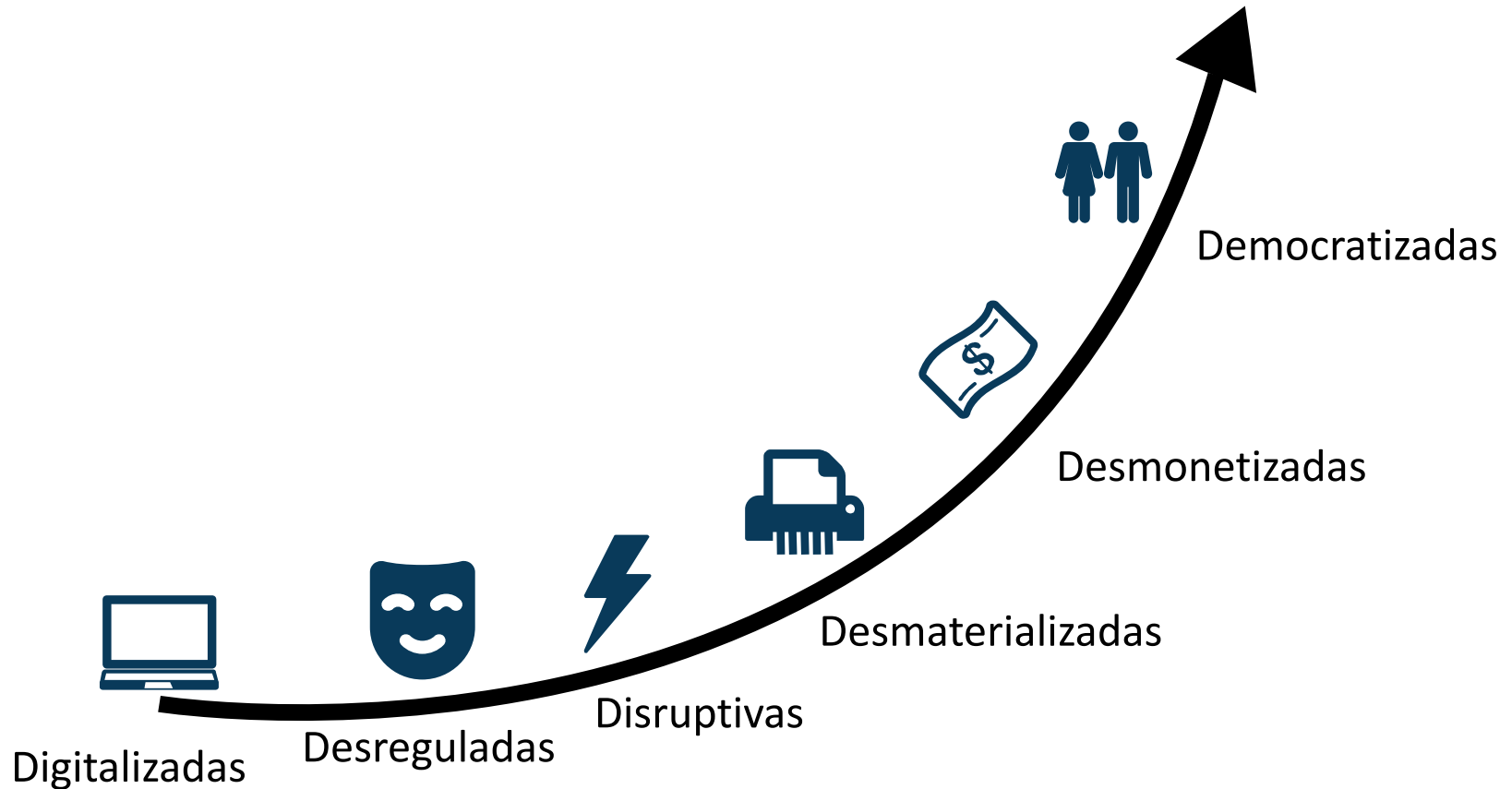
LINEAL vs. EXPONENCIAL: cultura de la aceleración



LAS 6 Ps DE LAS ORGANIZACIONES TRADICIONALES (TrO)



LAS 6 DS DE LAS ORGANIZACIONES EXPONENCIALES (EXO)



TRANSFORMACIÓN



TRANSFORMACIÓN

- **Centrados en clientes**
- **Cambio de cultura**
- **Modelo de negocio**
- **Digitalización procesos y operaciones**

GRANDES TRANSFORMACIONES: CADA VEZ MÁS RÁPIDAS





CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

El modelo de referencia del **Acelerómetro** ha sido diseñado para que sirva de espejo y de referencia, para las organizaciones que quieren medir la aceleración de su proceso de **Transformación**.

Tiene en cuenta dos dimensiones: la **velocidad** y el **tiempo**.

Catalizadores de la transformación

Provocan una mayor velocidad de reacción superando los ritmos de cambio habituales

Temperatura organizativa

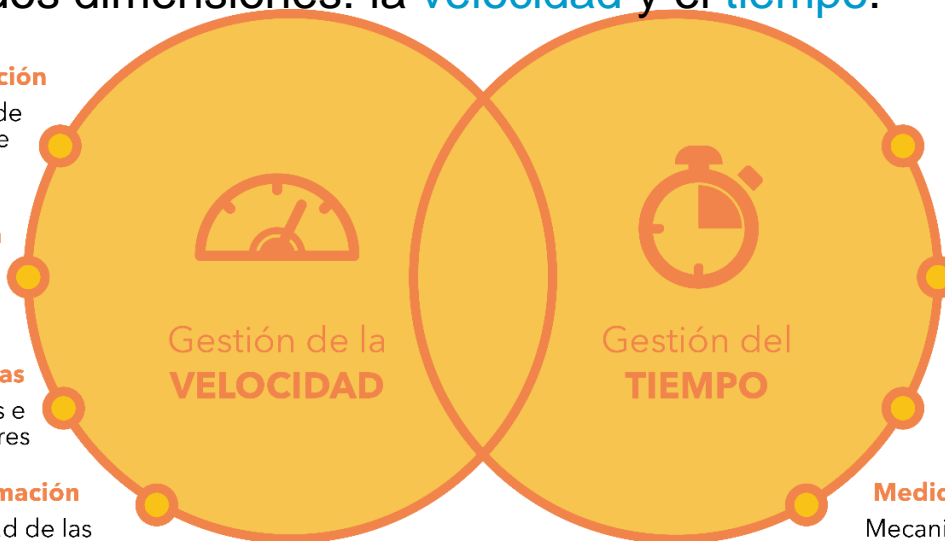
Un clima adecuado apalanca el cambio

Confianza de las personas

Elimina barreras e incertidumbres

Capacidad de transformación

Transversalidad y capacidad de las personas para abordar el cambio



Priorización importancia vs. urgencia

Equilibra la convivencia entre lo planificado y la adaptación al cambio

Nuevas maneras de trabajar

Herramientas y conocimiento que reducen la búsqueda de información para la toma de decisiones

Digitalización de la actividad

Mecanismos para minimizar el tiempo basados en las nuevas tecnologías

Medidas para ahorro de tiempo

Mecanismos de medición y mejora para reducir el tiempo de ciclo

1ª CONCLUSIÓN

Las organizaciones están inmersas en procesos de transformación que tendrán un alto impacto.

- 9 de cada 10 están desarrollando un proceso de transformación.
- 8 de cada 10 consideran el cambio clave para su estrategia o para su sostenibilidad



2ª CONCLUSIÓN

La aceleración del proceso de transformación es clave para el éxito de las organizaciones.

- 7 de cada 10 organizaciones consideran que acelerar la transformación es clave para su éxito. (2,5 veces más de resultados en ventas y EBIT)
- Menos de 1 de cada 10 están satisfechas con su aceleración.



3ª CONCLUSIÓN

La transformación digital es el desafío estrella.

Transformación:

- Digital: 6 de cada 10 organizaciones lo desarrollan (doble que en 2016)
- Estructura / Liderazgo y personas: 4 de cada 10
- Modelos de negocio/gestión: 4 de cada 10

4ª CONCLUSIÓN

Las organizaciones se están transformando pero no con la suficiente aceleración.

La aceleración media de transformación es de 4,7 sobre 10



5ª CONCLUSIÓN

Gestionan ligeramente mejor el tiempo que la velocidad con la que se desarrolla el cambio.

Gestión de la velocidad: 4,2 sobre 10



Gestión del tiempo: 4,0 sobre 10



6ª CONCLUSIÓN

Cuanto mayor tamaño tiene la organización, mayor aceleración.

>1.000 empleados: 4,5 sobre 10



<5 empleados: 3,8 sobre 10



7ª CONCLUSIÓN

Para mejorar la velocidad, los principales retos son generar catalizadores de cambio y desarrollar la confianza de las personas.

Catalizadores del cambio: 3,6 sobre 10

Confianza de las personas: 3,8 sobre 10



8ª CONCLUSIÓN

Para mejorar la gestión del tiempo los principales retos son instalar nuevas maneras de trabajar y desarrollar medidas para ahorro de tiempo.

Nuevas maneras de trabajar: 4,1 sobre 10

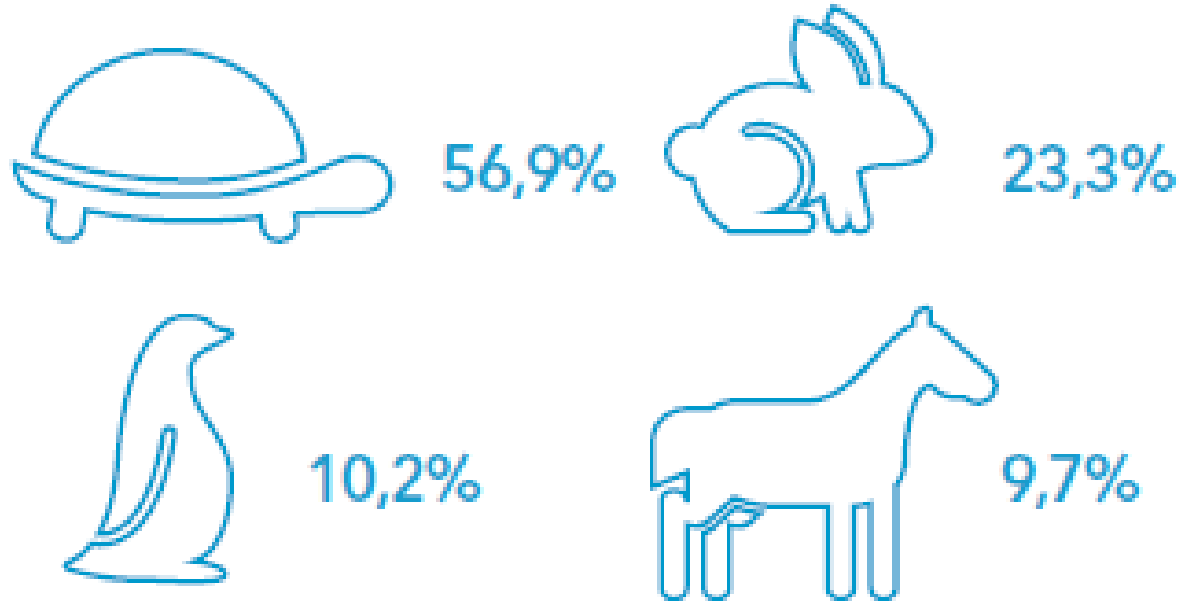


Medidas para ahorro de tiempo: 3,8 sobre 10



9ª CONCLUSIÓN

Las organizaciones son tortugas o liebres y esta polarización marcará la diferencia.



10ª CONCLUSIÓN

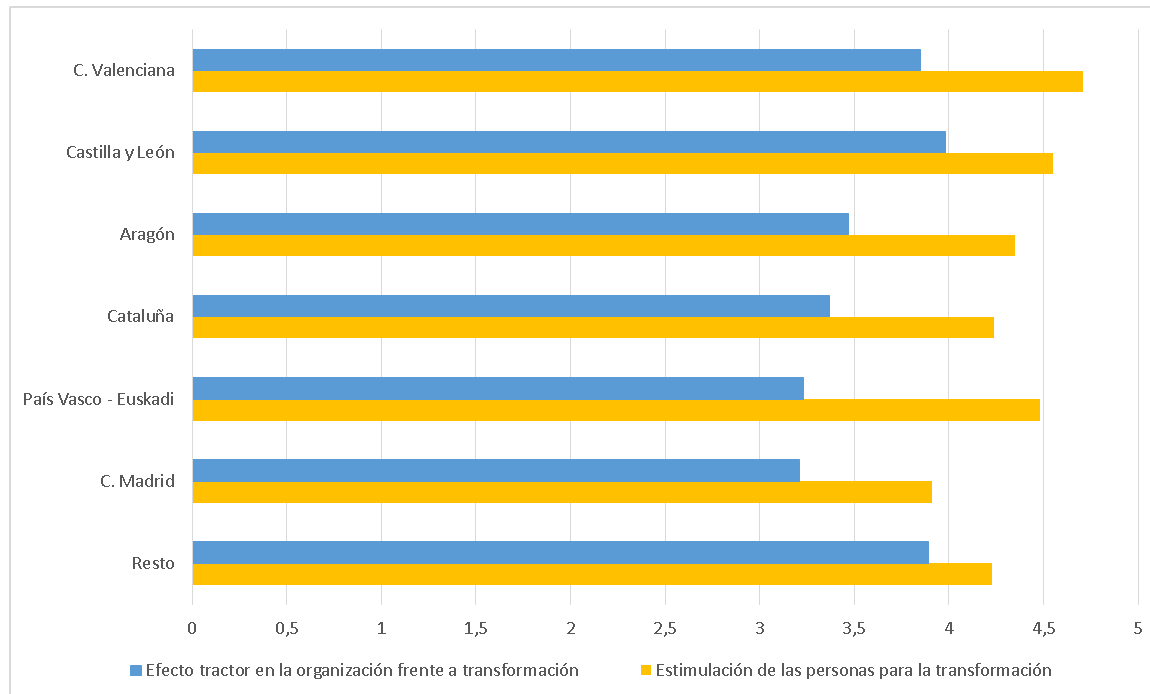
Miopía de las organizaciones en su comparación con sus competidores.

- 4 de cada 10 se consideran con más o mucha aceleración.
- 3 de cada 10 se consideran con menos o mucha menos aceleración.
- Incongruencia entre los 2/3 que se clasifican como tortugas-pingüinos y casi la 1/2 que se consideran con más o mucha más aceleración.

CONCLUSIONES POR CCAA

Catalizadores de la transformación

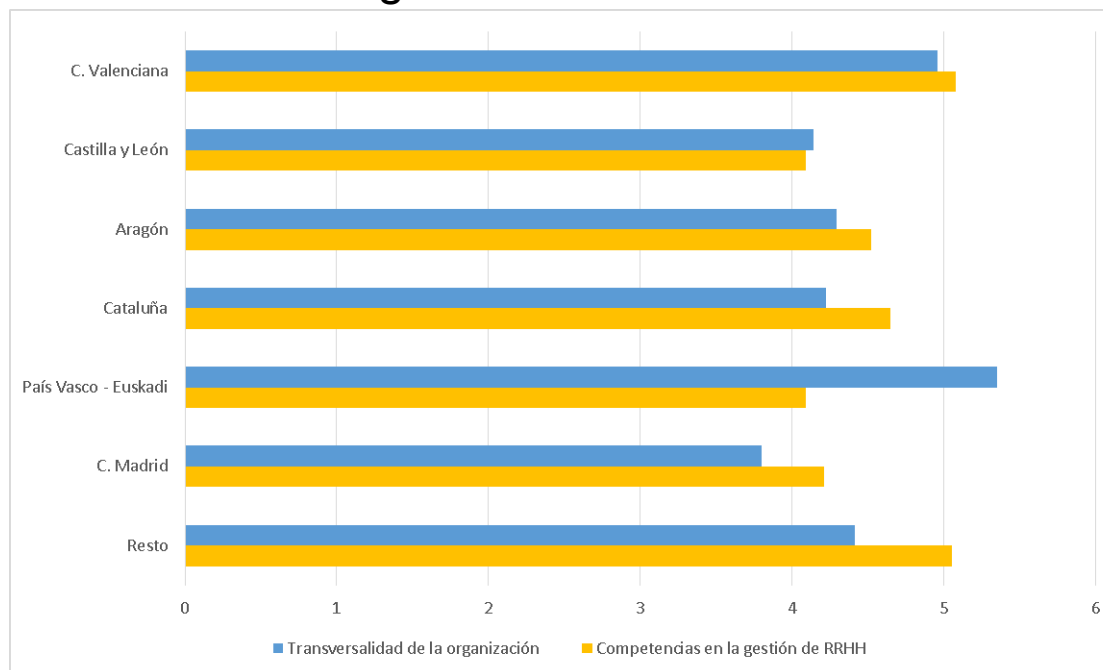
Muestra como las organizaciones, según la Comunidad Autónoma, estimulan a las personas hacia la transformación y qué empuje tienen las organizaciones frente a esa transformación



CONCLUSIONES POR CCAA

Capacidad de transformación

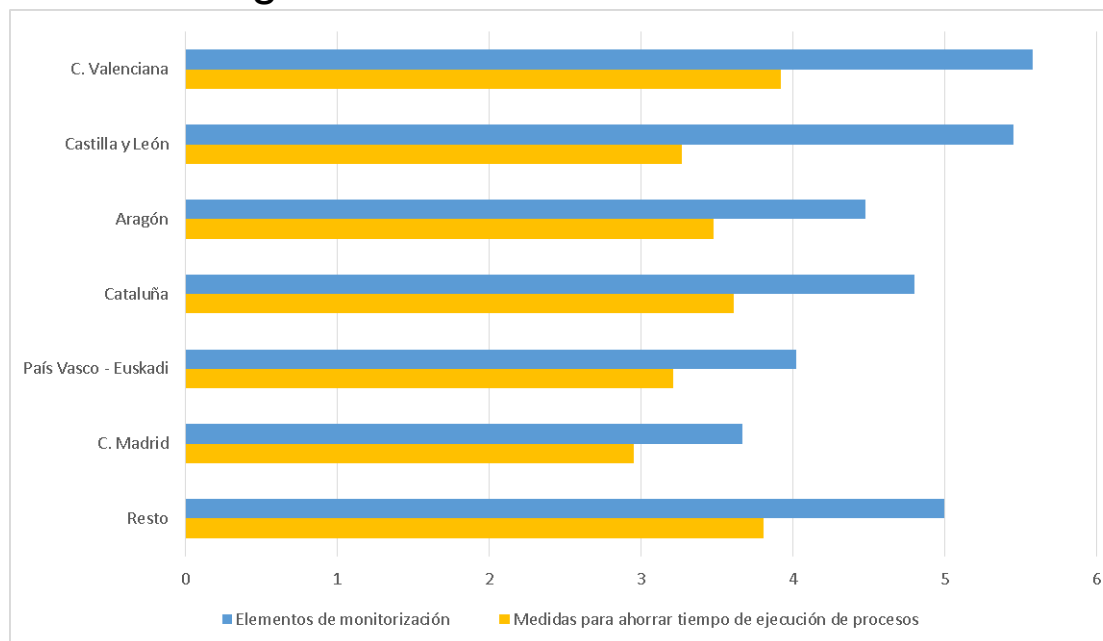
Muestra como, según la Comunidad Autónoma, las personas que forman parte del área de RRHH, cuentan con las competencias adecuadas para la óptima transformación de la organización



CONCLUSIONES POR CCAA

Medidas para el ahorro del tiempo

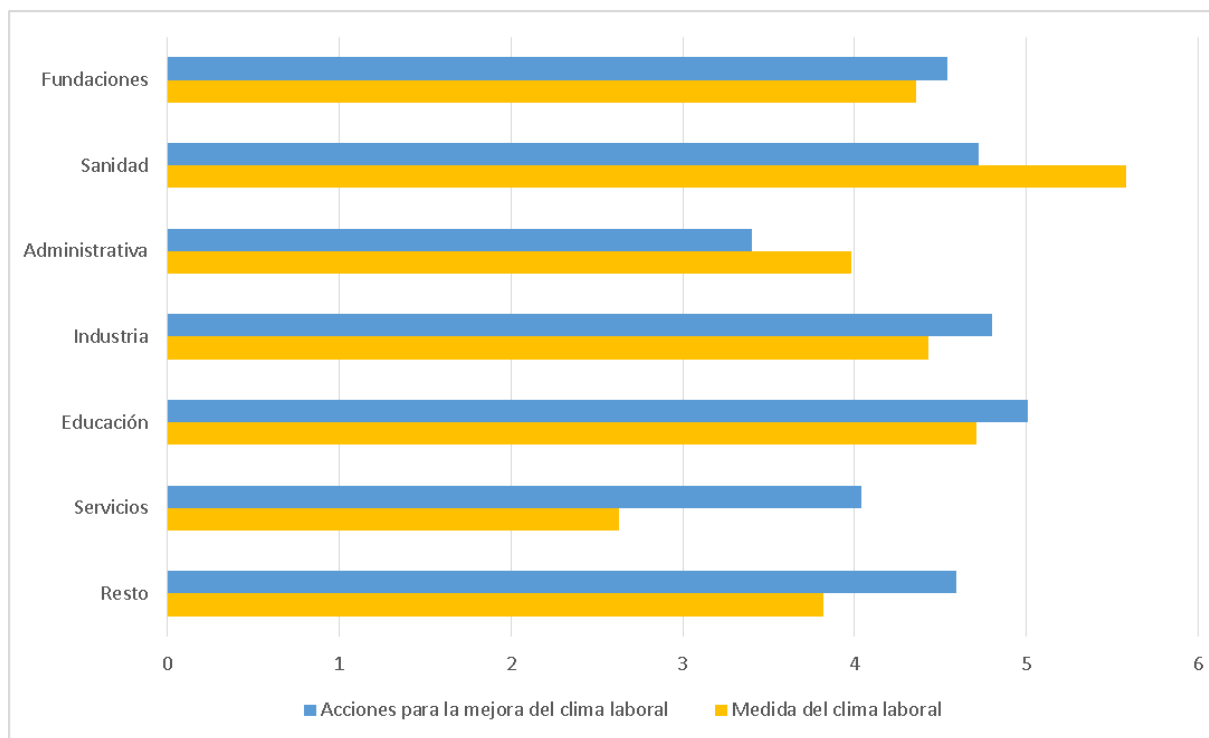
Muestra, según Comunidades Autónomas, si las organizaciones han adoptado medidas para ahorrar tiempo en la ejecución de los procesos y si estos se están monitorizando de alguna manera



CONCLUSIONES POR SEGMENTO

Temperatura organizativa

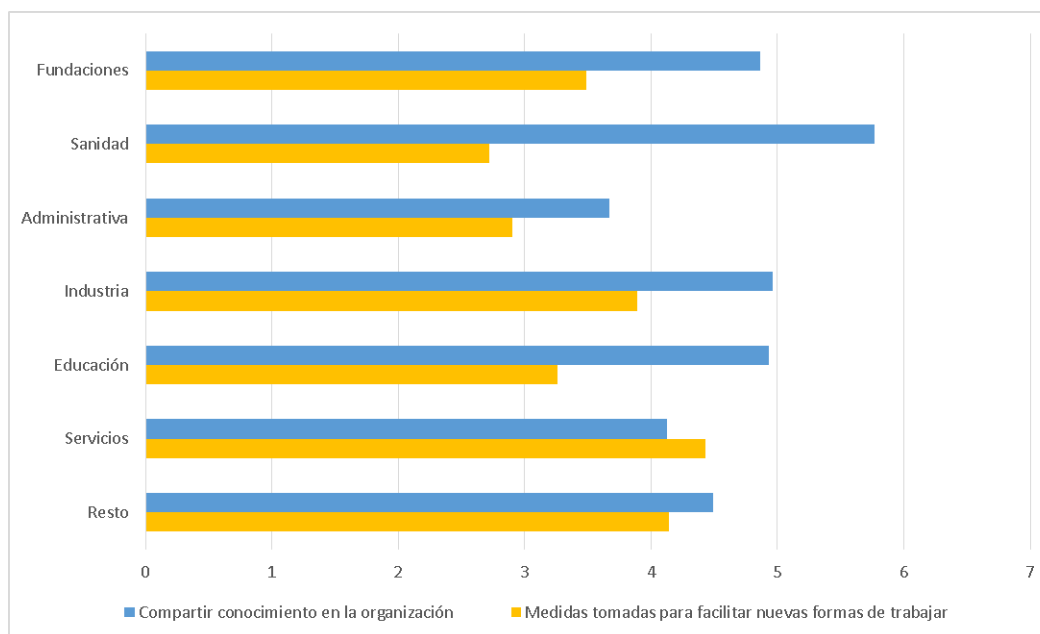
Muestra, en función del sector, si las organizaciones están midiendo el clima laboral y si se llevan a cabo acciones que mejoren dicho clima



CONCLUSIONES POR SEGMENTO

Nuevas maneras de trabajar

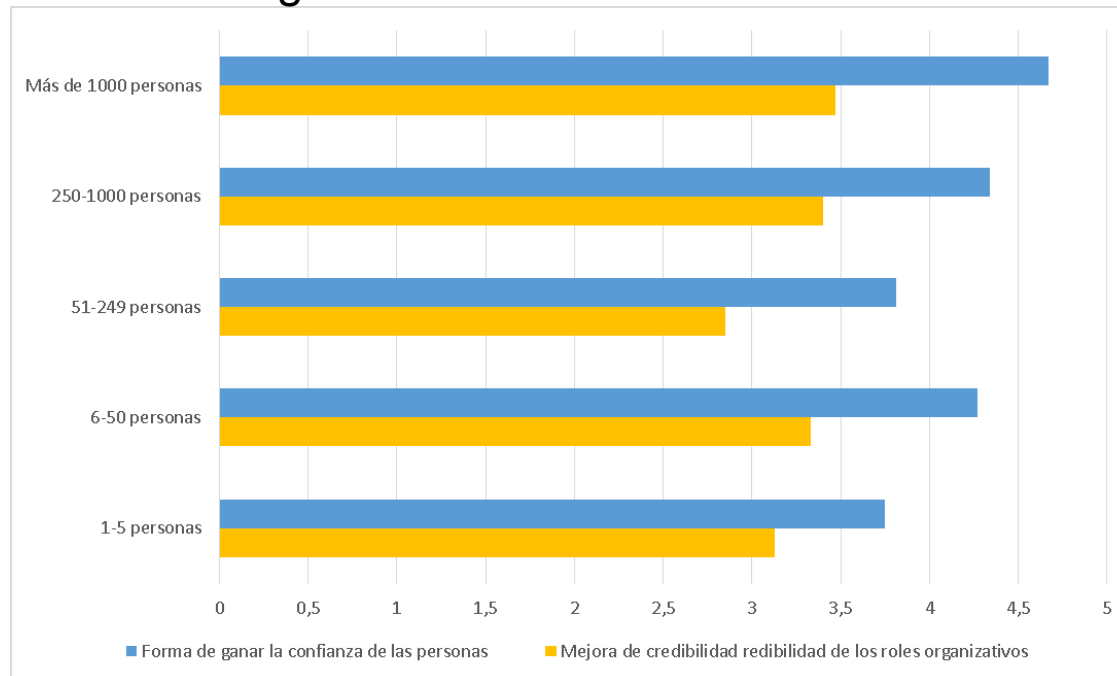
Muestra, en función del sector, si las organizaciones toman medidas concretas para mejorar la forma de trabajar y si las personas comparten sus conocimientos con el resto de la organización para la mejora continua



CONCLUSIONES POR TAMAÑO

Confianza de las personas

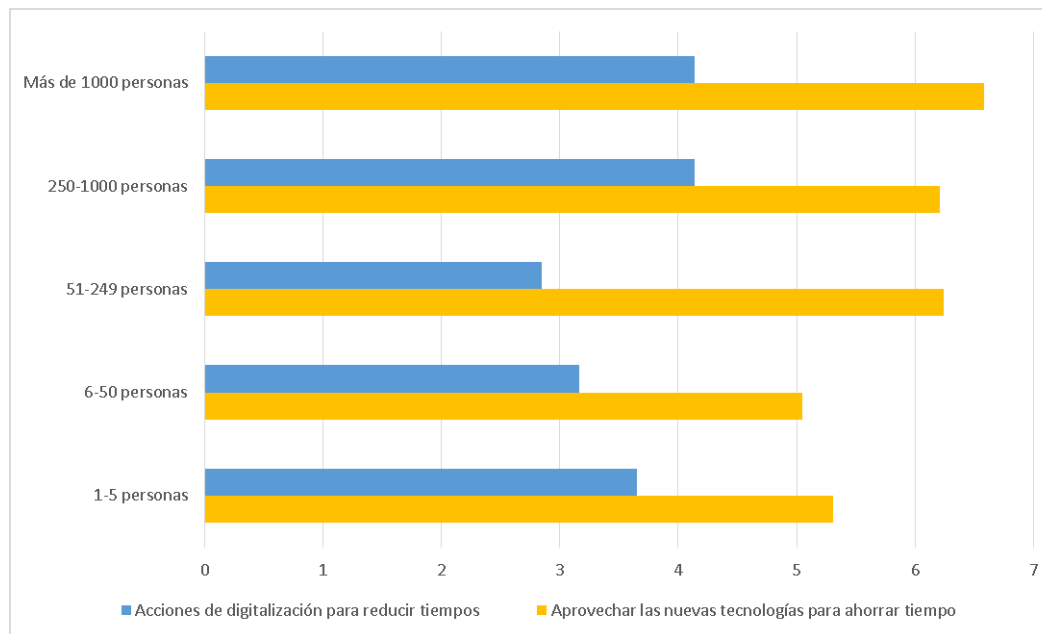
Muestra, en función del tamaño de la organización, cómo se mejora la credibilidad de los roles organizativos y si estos actúan para ganar confianza en las personas de la organización



CONCLUSIONES POR TAMAÑO

Digitalización de la actividad

Muestra cómo aprovechan las nuevas tecnologías las organizaciones según su tamaño y si llevan a cabo acciones de digitalización para reducir los tiempos en los procesos



¡MUCHAS GRACIAS!
www.clubexcelencia.org

Compartiendo y mejorando juntos



Club Excelencia
en Gestión



Club Excelencia
en Gestión



@Club_Excelencia



Canal Club
Excelencia en Gestión

Este documento ha sido descargado de la web del Club Excelencia en Gestión: www.clubexcelencia.org

