



ESTUDIO

DESAFÍOS EMPRESARIALES EN LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN

TENDENCIAS } apd

Impulsado por:



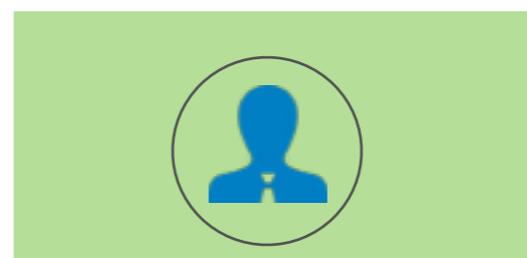
INTRODUCCIÓN

El siguiente documento recoge los resultados obtenidos en el cuestionario “**Desafíos empresariales en los procesos de transformación**” impulsado por Tendencias APD, Cink, la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) y HP que tenía por **objetivos**:

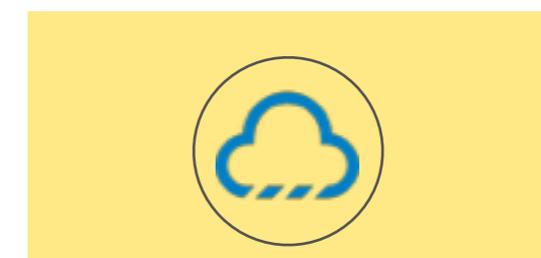
- Conocer los retos a los que se enfrentan las organizaciones durante los procesos de cambio.
- Averiguar si las empresas disponen de los recursos humanos necesarios para iniciar este proceso

La encuesta lanzada el 8 de noviembre se realizó entre directivos del ecosistema empresarial, en un envío total de 75.864 profesionales, de los cuáles 295 han respondido al cuestionario. La base de datos fue facilitada por APD.

De esta forma, para cumplir con los objetivos marcados y conocer cuál es la situación empresarial de las compañías encuestadas en referencia a los procesos de transformación se realizaron preguntas entorno a los siguientes ítems:



¿Quién lidera el cambio?



Desafíos encontrados durante el proceso



Motivos de la transformación



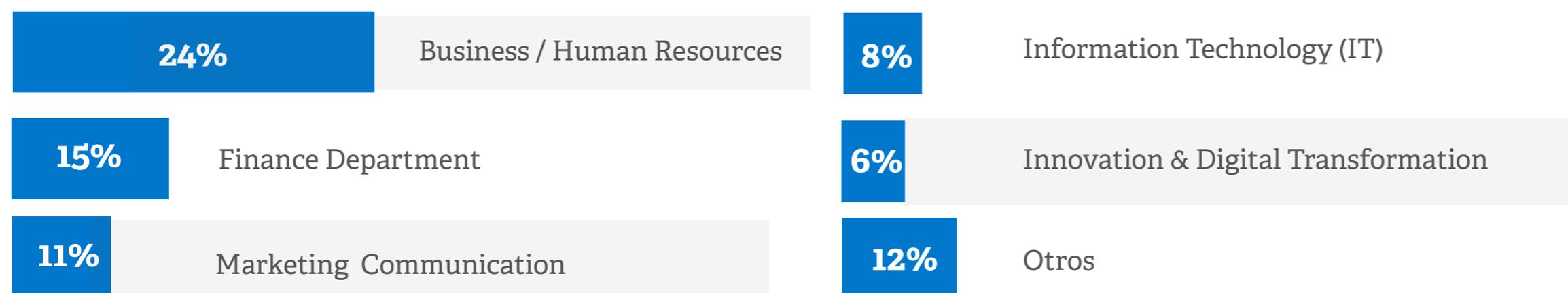
Talento y competencias profesionales

Impulsado por:



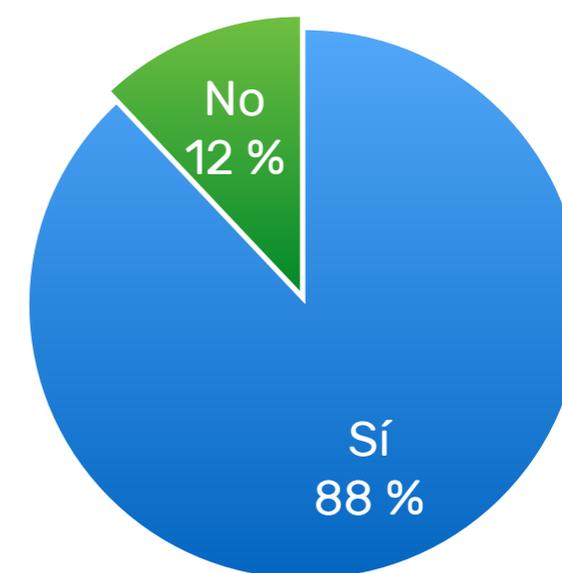
APROXIMACIÓN EMPRESARIAL

Primeramente, se identificó el perfil profesional de los directivos alcanzados y se detectaron las áreas funcionales de las compañías que ocupan. Pudimos observar como el porcentaje más alto de encuestados respondía al **área de negocios y recursos humanos** o gestión del talento.



9 DE CADA 10 EMPRESAS APUESTAN POR LA TRANSFORMACIÓN

Asimismo, se ha logrado estimar el porcentaje de organizaciones que están inmersas en un proceso de transformación. En concreto, el **88% de las compañías encuestadas están experimentando un proceso de transformación en alguna de las áreas funcionales de la organización.**



Impulsado por:



LOS LÍDERES DEL CAMBIO

Respecto al liderazgo durante el proceso de transformación detectamos que las organizaciones prefieren que lidere este proceso una persona de la organización, antes que un equipo de diferentes profesionales.

LAS ORGANIZACIONES APUESTAN POR EL TALENTO INTERNO PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO

EMPRESAS QUE SÍ IMPULSAN EL CAMBIO



El proceso de transformación está **liderado por una única persona** en el 68% de las empresas que impulsan el cambio. En el 32% restante de empresas, la responsabilidad de la gestión la otorgan a **un equipo**.

EMPRESAS QUE NO AFRONTAN EL CAMBIO



El 69% de las organizaciones que no afrontan el cambio opinan que una única persona debe liderar la transformación de una compañía. Por el contrario, el 31% opina que debería ser un equipo.

Impulsado por:

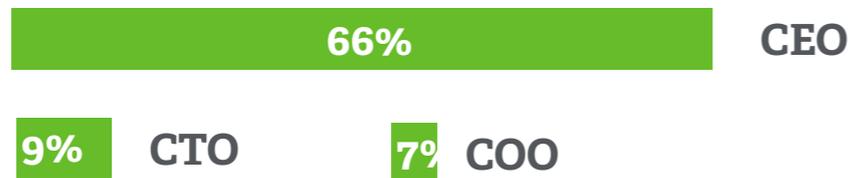
LOS LÍDERES DEL CAMBIO

Se identificaron cuáles son los perfiles de las compañías que lideran el cambio. Los resultados han sido analizados en función de si la organización está apostando o no por los procesos de transformación.

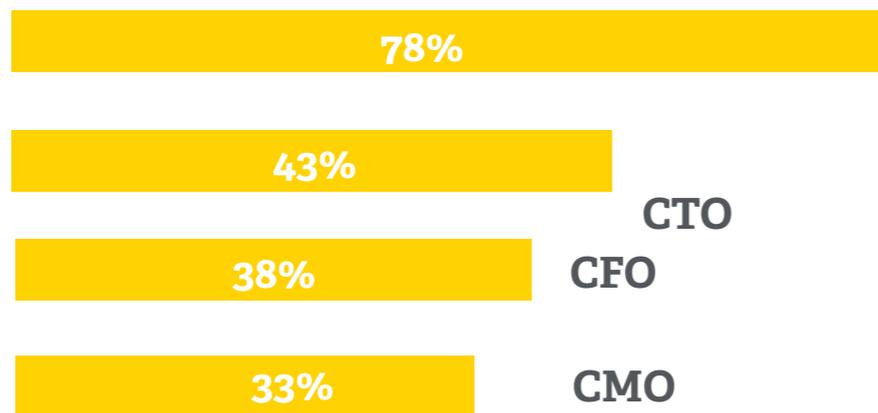
EN LAS COMPAÑÍAS QUE IMPULSAN EL CAMBIO ¿QUÉ PERFILES LIDERAN EL PROCESO?



El 68% de las compañías **una única persona.**



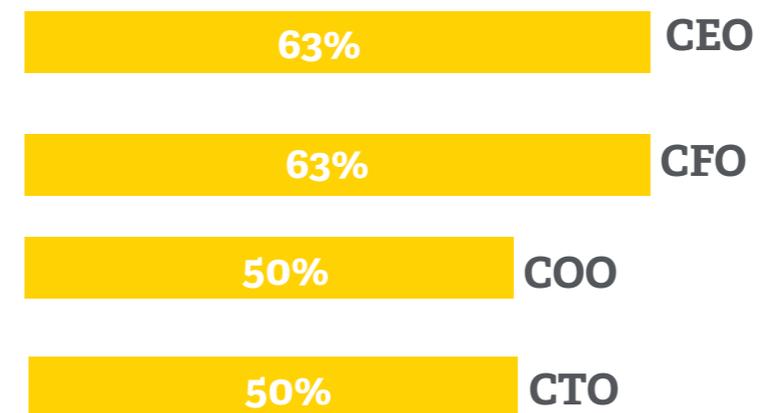
El 32% de las compañías un **equipo integrado por:**



El 89% de las compañías **una única persona.**



El 11 % de las compañías un **equipo compuesto por:**



Impulsado por:



LOS LÍDERES DEL CAMBIO

Se identificaron cuáles son los perfiles de las compañías que lideran el cambio. Los resultados han sido analizados en función de si la organización está apostando o no por los procesos de transformación.

LAS COMPAÑÍAS QUE NO IMPULSAN EL CAMBIO ¿QUIÉN CREE QUE DEBE LIDERAR EL PROCESO?

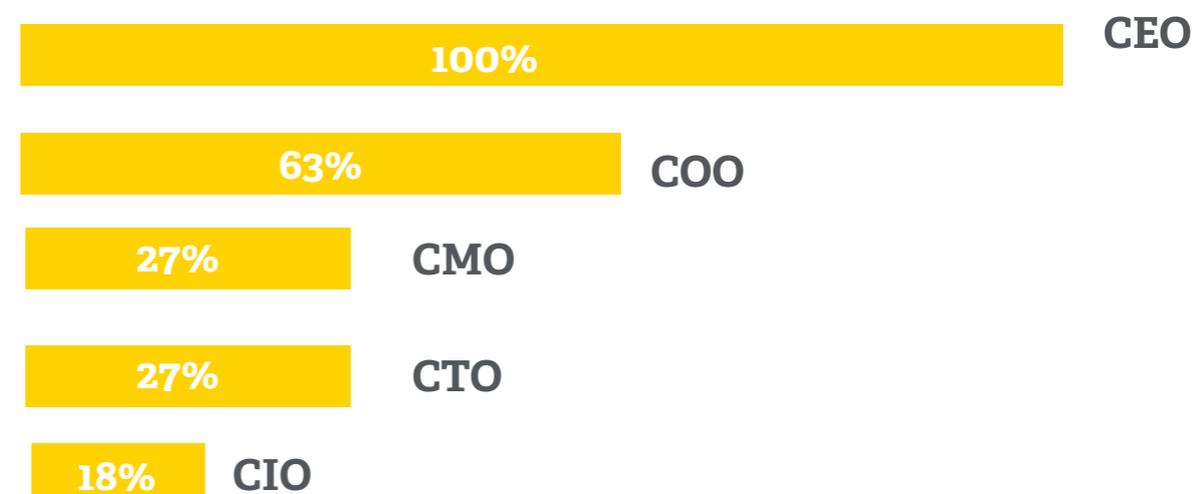
78%

PROFESIONAL INTERNO

El 69% de las compañías creen que debe ser **una persona**:



El 31 % de las compañías considera sería por **un equipo**:



22%

ESPECIALISTAS EXTERNOS

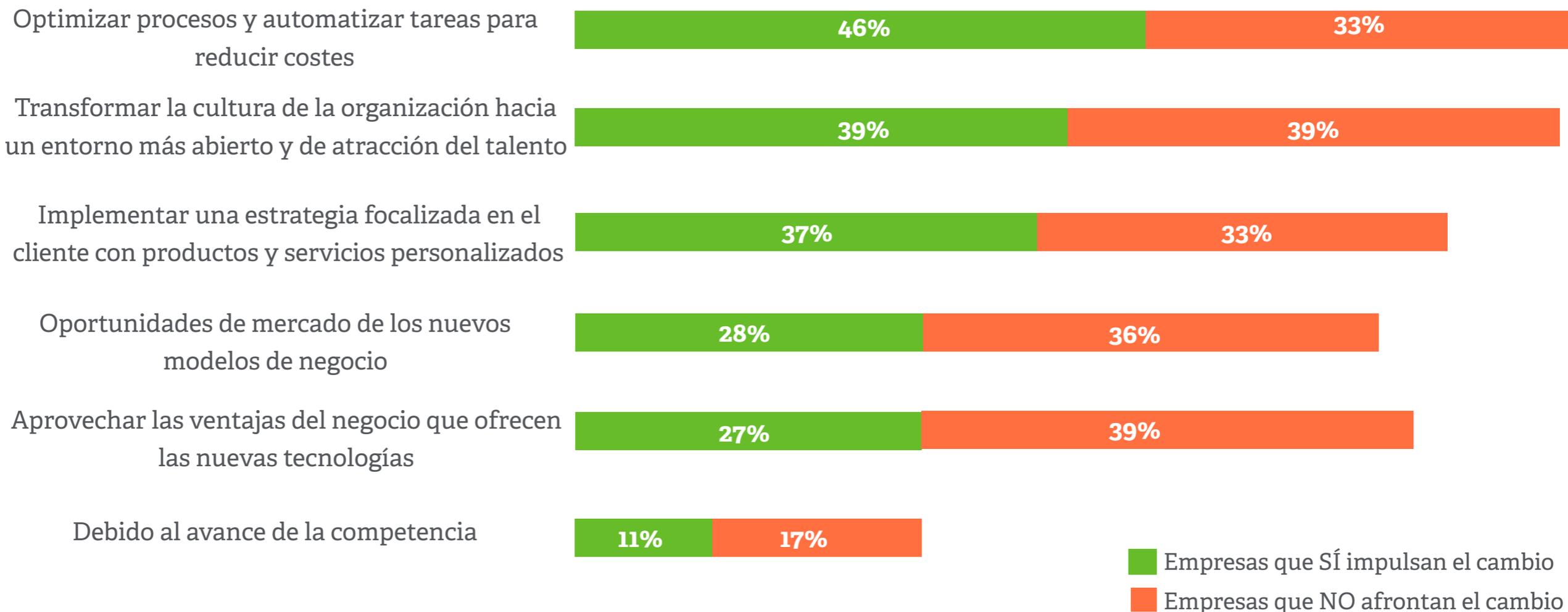
Impulsado por:



MOTIVOS DE LA TRANSFORMACIÓN

Las razones por las cuáles las organizaciones impulsan un proceso de transformación se centran principalmente en 3 ejes: **la cultura empresarial, el cliente y el rendimiento organizativo** (optimización de procesos)

POR QUÉ INICIAR UN PROCESO DE CAMBIO



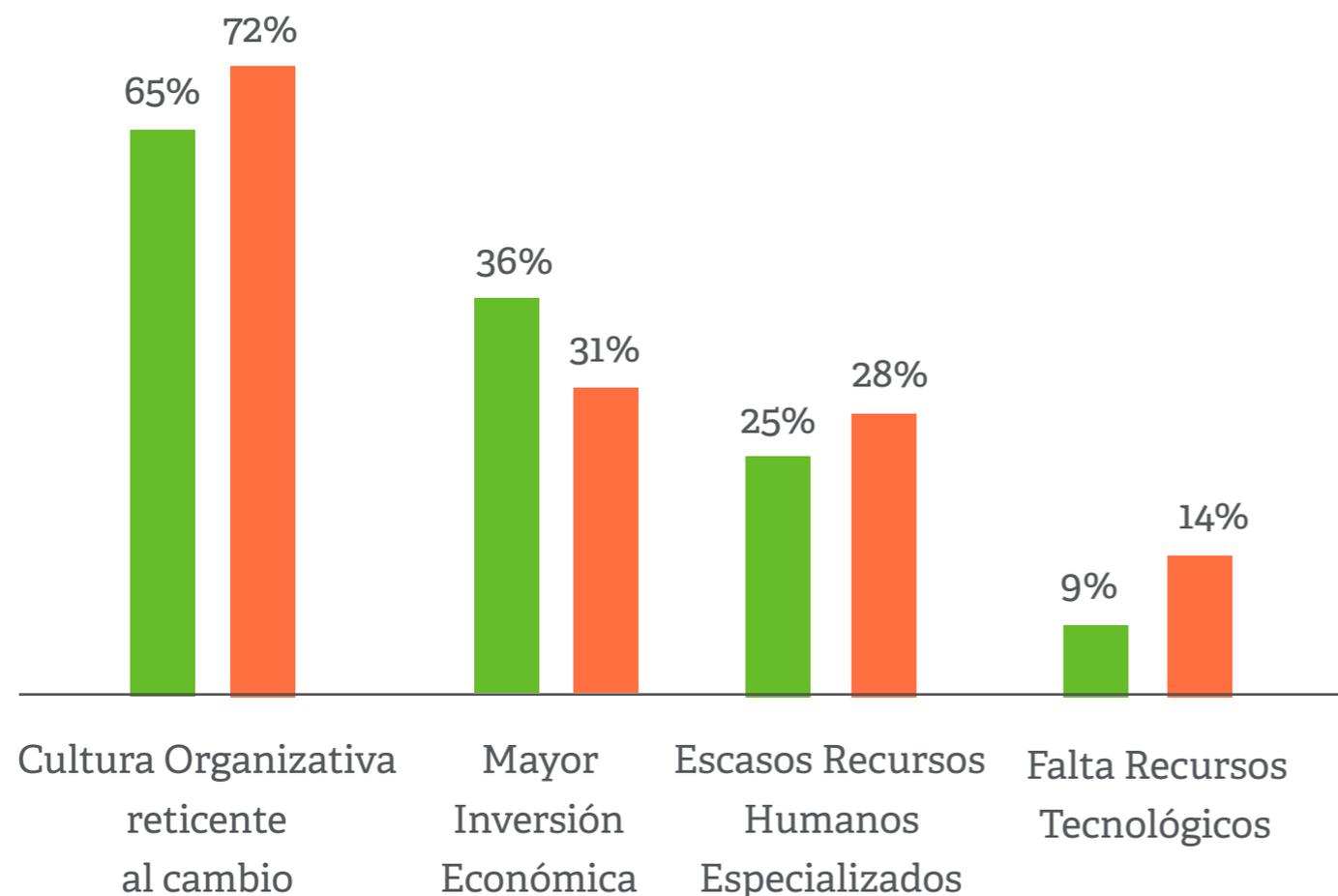
Impulsado por:



RETOS DE LA TRANSFORMACIÓN

Conocer los desafíos a los que hacen frente las organizaciones durante un proceso de transformación nos permitirá analizar cuáles son los puntos a reforzar, solucionar o tener en cuenta durante este proceso. Éstos deberán ser trabajados para garantizar el éxito del cambio.

DESAFÍOS DE LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN



EL DESAFÍO PRINCIPAL DE LAS COMPAÑÍAS ES HACER FRENTE A LA AVERSIÓN AL CAMBIO DE LAS ORGANIZACIONES

Al analizar los resultados proporcionados por las dos últimas cuestiones observamos como al hablar de transformación, las compañías afrontan no solo un reto de innovación y digital sino, más concretamente, un desafío cultural. Se extrae que **para liderar un proceso de cambio lo que es prioritario es realizar una transformación cultural.**

■ Empresas que SÍ impulsan el cambio
 ■ Empresas que NO afrontan el cambio

Impulsado por:



RECURSOS TECNOLÓGICOS

La tecnología es uno de los elementos más influyentes en el momento de impulsar un proceso de transformación. Por este motivo, en el cuestionario se ha profundizado acerca de su consolidación y madurez en el mercado.

MADUREZ DE LA TECNOLOGÍA EN EL MERCADO

EXISTE UNA ÓPTIMA CONSOLIDACIÓN DE LA TECNOLOGÍA EN EL MERCADO

La tecnología no supone un obstáculo en el momento de iniciar un proceso de transformación. Estos datos se obtienen de los resultados obtenidos de la encuesta que, corroboran que, tanto para las compañías que están viviendo un cambio como las que no, su opinión es positiva al hablar sobre recursos tecnológicos disponibles.



59%
SÍ ESTÁ CONSOLIDADA



29%
NO ESTÁ CONSOLIDADA



8%
SÍ ESTÁ CONSOLIDADA



4%
NO ESTÁ CONSOLIDADA

■ Empresas que SÍ impulsan el cambio
■ Empresas que NO afrontan el cambio

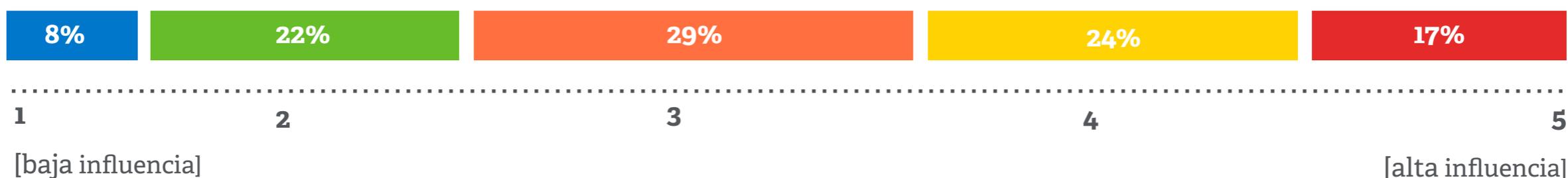
Impulsado por:



TALENTO PROFESIONAL

Seguidamente se planteó un bloque de la encuesta focalizado en el talento. En concreto, en las aptitudes y valores que debe tener un profesional del sector y la influencia del sistema educativo en el desarrollo de los mismos. Con ello, se identificaron las competencias profesionales requeridas para trabajar en procesos de transformación.

INFLUENCIA DEL SISTEMA EDUCATIVO EN EL DESARROLLO DE APTITUDES INNOVADORAS



Las organizaciones consideran que el sistema educativo tiene un nivel de influencia medio en el desarrollo de aptitudes innovadoras, por lo que podemos establecer que **existen otros factores ajenos a la educación que intervienen en la capacidad innovadora profesional.**

No es el único.

LA FALTA DE ACCESO AL TALENTO SE PLANTEA COMO OBSTÁCULO DE LA TRANSFORMACIÓN

ACCESO AL TALENTO

Por lo que hace al acceso al talento, el 50% considera que el acceso al talento está lo suficientemente consolidado para afrontar con éxito los procesos de cambio. Por este motivo, no contar con ello podría reducir las probabilidades de transformación

Impulsado por:



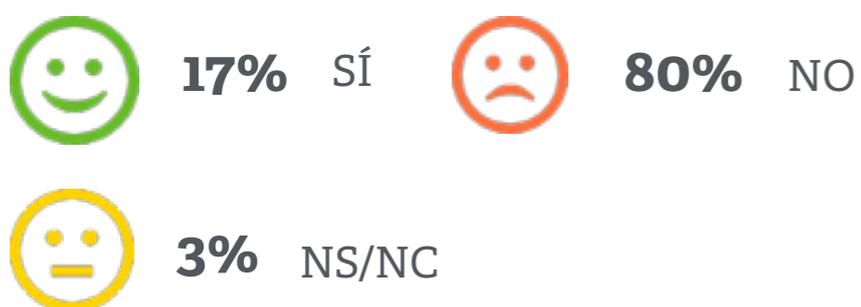
TALENTO PROFESIONAL

Seguidamente se planteó un bloque de la encuesta focalizado en el talento. En concreto, en las aptitudes y valores que debe tener un profesional del sector y la influencia del sistema educativo en el desarrollo de los mismos. Con ello, se identificaron las habilidades profesionales requeridas para trabajar en procesos de transformación.

PERFIFLES PROFESIONALES ADECUADOS PARA GESTIONAR EL CAMBIO



¿SE ENCUENTRAN PROFESIONALES RECIEN GRADUADOS CON COMPETENCIAS PARA GESTIONAR EL CAMBIO?



EL 80% DE LAS ORGANIZACIONES NO ENCUENTRA TALENTO CUALIFICADO PARA GESTIONAR UN PROCESO DE CAMBIO

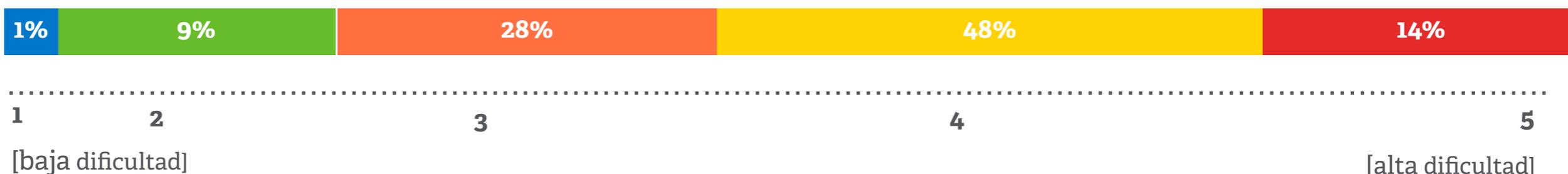
Los resultados determinan cómo existe una falta de formación en torno a procesos de transformación y aptitudes innovadoras. Solo el 20% ha encontrado profesionales recién graduados con conocimientos para gestionar el proceso de cambio. En estas competencias, destacaría la **formación en Ingeniería o Dirección Empresarial** principalmente.

Impulsado por:

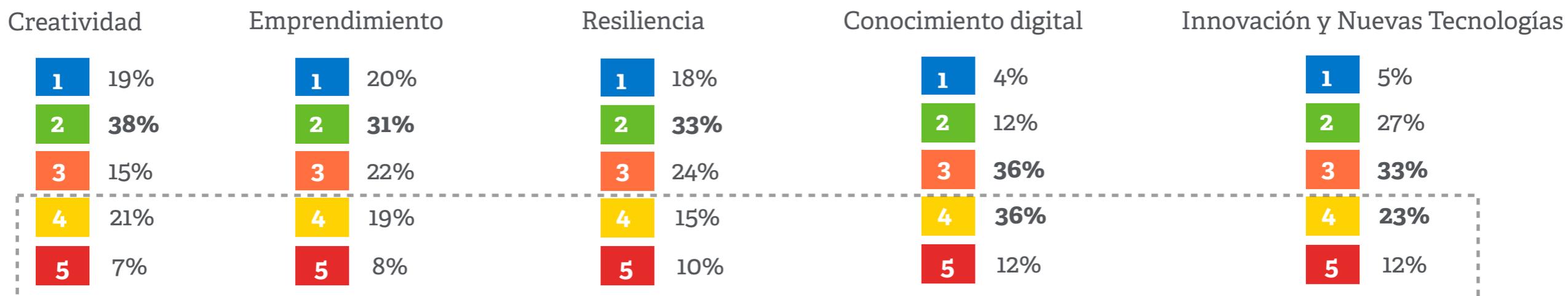
TALENTO PROFESIONAL

Seguidamente se planteó un bloque de la encuesta focalizado en el talento. En concreto, en las aptitudes y valores que debe tener un profesional del sector y la influencia del sistema educativo en el desarrollo de los mismos. Con ello, se identificaron las competencias profesionales requeridas actualmente para trabajar en procesos de transformación.

GRADO DE DIFICULTAD PARA ENCONTRAR UN PROFESIONAL CUALIFICADO EN EL MERCADO



CÓMO APORTA EL SISTEMA EDUCATIVO ACTUAL AL DESARROLLO DE APTITUDES PROFESIONALES



1 baja influencia → 5 alta influencia

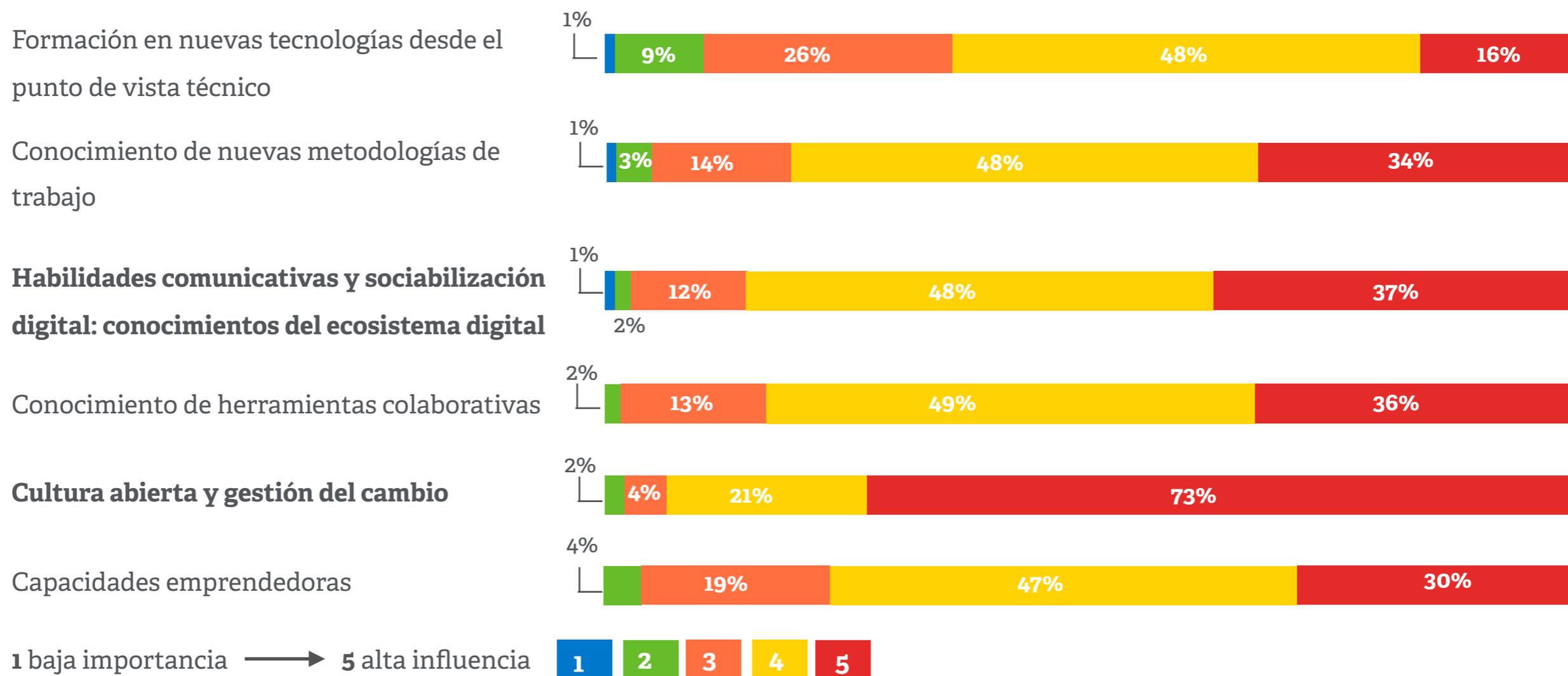
Impulsado por:



TALENTO PROFESIONAL

Seguidamente se planteó un bloque de la encuesta focalizado en el talento. En concreto, en las aptitudes y valores que debe tener un profesional del sector y la influencia del sistema educativo en el desarrollo de los mismos. Con ello, se identificaron las competencias profesionales requeridas actualmente para trabajar en procesos de transformación.

CONOCIMIENTOS REQUERIDOS PARA TRABAJAR EN PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN



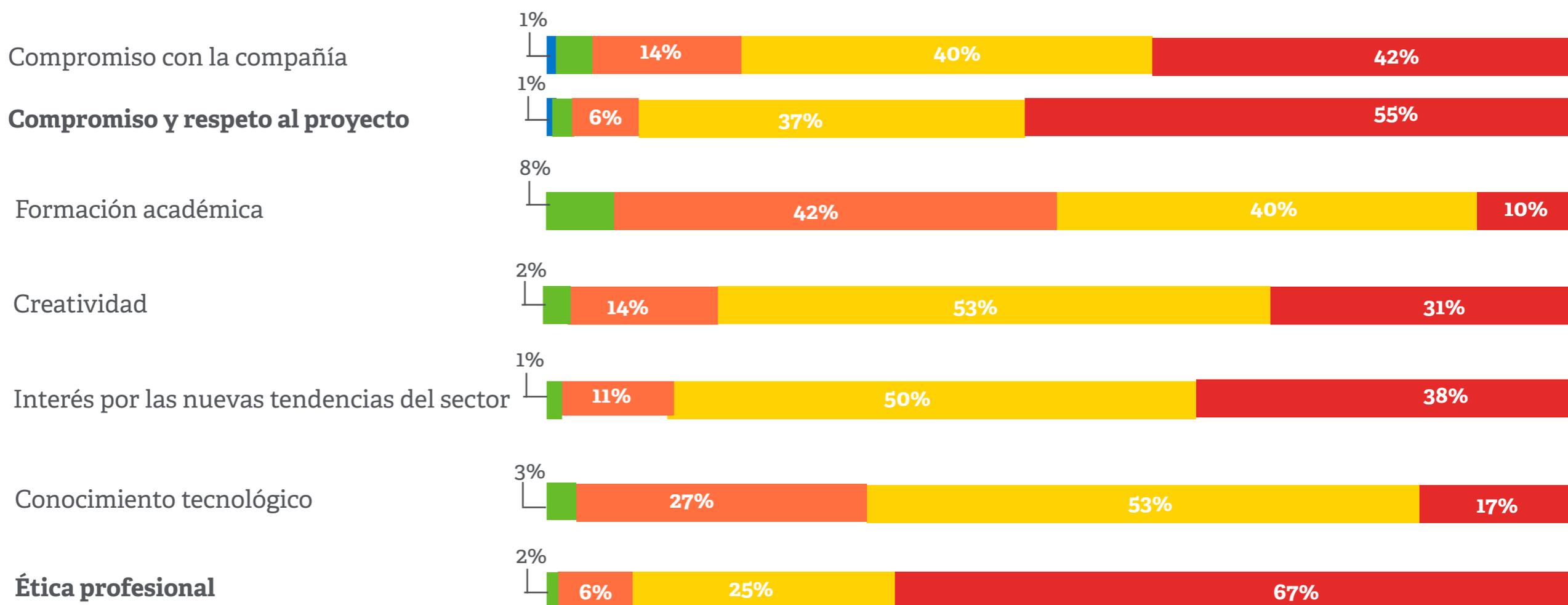
Impulsado por:



TALENTO PROFESIONAL

Seguidamente se planteó un bloque de la encuesta focalizado en el talento. En concreto, en las aptitudes y valores que debe tener un profesional del sector y la influencia del sistema educativo en el desarrollo de los mismos. Con ello, se identificaron las competencias profesionales requeridas actualmente para trabajar en procesos de transformación.

VALORES Y APTITUDES NECESARIOS ACTUALMENTE EN UN PROFESIONAL DEL SECTOR



1 baja importancia → 5 alta influencia



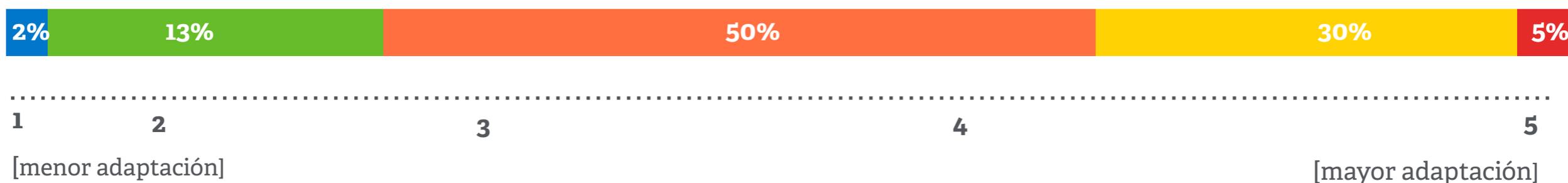
Impulsado por:



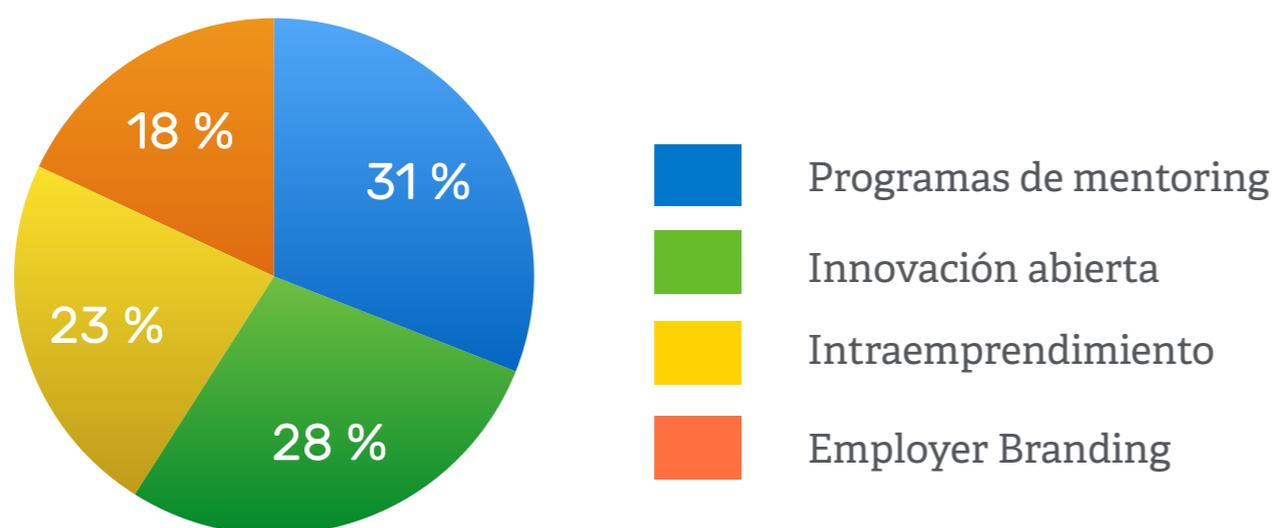
TALENTO PROFESIONAL

Seguidamente se planteó un bloque de la encuesta focalizado en el talento. En concreto, en las aptitudes y valores que debe tener un profesional del sector y la influencia del sistema educativo en el desarrollo de los mismos. Con ello, se identificaron las competencias profesionales requeridas actualmente para trabajar en procesos de transformación.

GRADO DE ADAPTACIÓN PARA ASUMIR NUEVOS RETOS



HERRAMIENTAS PARA IMPULSAR LA ATRACCIÓN DEL TALENTO



LAS TÉCNICAS MÁS RECOMENDADAS PARA ATRAER TALENTO SON LOS PROGRAMAS DE MENTORING Y LA INNOVACIÓN ABIERTA

Impulsado por:



CONCLUSIONES

- 1 El sistema educativo actual no fomenta las aptitudes necesarias para asegurar el desarrollo de un país moderno y adaptado a los nuevos requerimientos del ecosistema empresarial
- 2 El desafío principal en los procesos de transformaciones es disponer de una cultura organizativa que sea favorable al cambio y al progreso empresarial

DATOS RELEVANTES

9 DE CADA 10 EMPRESAS APUESTAN POR LA TRANSFORMACIÓN

LAS ORGANIZACIONES APUESTAN POR EL TALENTO INTERNO PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO

EXISTE UNA ÓPTIMA CONSOLIDACIÓN DE LA TECNOLOGÍA EN EL MERCADO

EL 62% DE LAS ORGANIZACIONES NO ENCUENTRA TALENTO CUALIFICADO PARA GESTIONAR UN PROCESO DE CAMBIO

LAS TÉCNICAS MÁS RECOMENDADAS PARA ATRAER TALENTO SON LOS PROGRAMAS DE MENTORING Y LA INNOVACIÓN ABIERTA

Impulsado por:

apd Asociación para el
PROGRESO
de la DIRECCIÓN
el saber conecta

Cink.
Innovación y Transformación Digital
de TORRENTÉ & CUBENCA





ESTUDIO

DESAFÍOS EMPRESARIALES EN LOS PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN

TENDENCIAS } apd

Impulsado por:

