

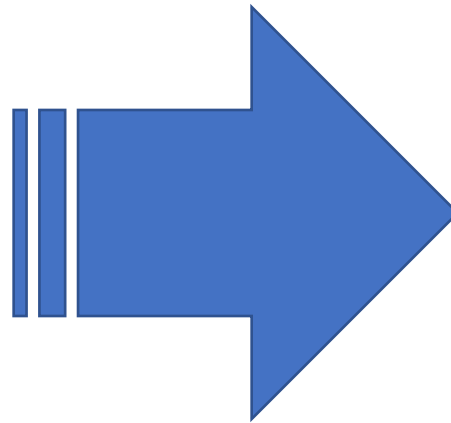
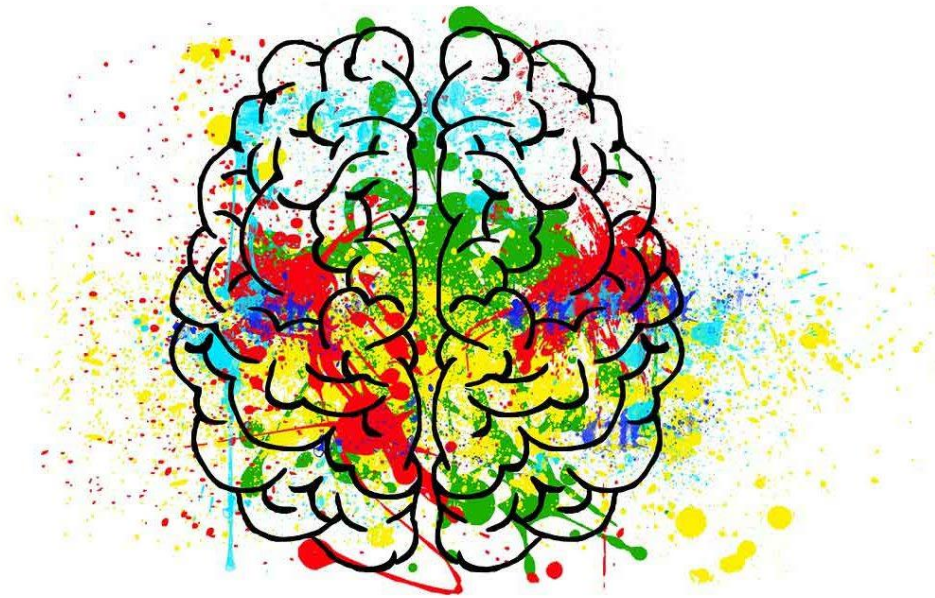
Conclusiones Action Tank

# Acelerando la transformación de las Organizaciones

Adolfo Ramírez

Madrid, febrero 2020

# Action Tank

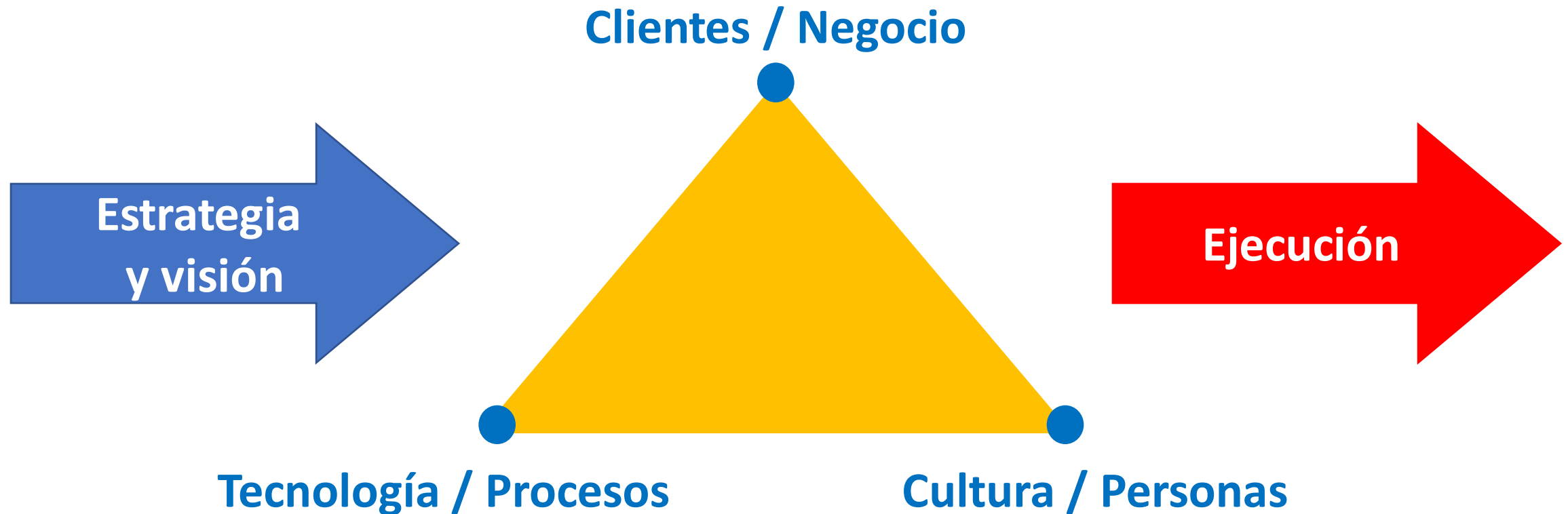


# Por qué el Action Tank



- ✓ El tiempo para definir el plan de transformación se ha agotado y es hora de pasar a la acción
- ✓ Es imprescindible superar los miedos y adoptar las nuevas formas de trabajar y relación con los clientes, rompiendo el statu quo
- ✓ Los clientes no va a esperar eternamente.
- ✓ El punto de no retorno cada vez está mas próximo para muchas organizaciones
- ✓ Los power point por muy fantásticos que sean, nunca han cambiado una organización

# Ejes del “Action Tank” Transformación





# Action Tank Transformación

## 5 sesiones

- Estrategia
- Negocio / Clientes
- Cultura / Personas
- IT / Procesos
- Ejecución

21

**Empresas**

42

**Profesionales**

## 5 Debates

**Sobre Acciones que  
aceleran**

## 7 Claves

**identificadas  
por dimensión**

## 1 Check list

**para la  
Transformación  
Digital**



**Checklist  
para acelerar la  
transformación digital**

# Visión y estrategia



- La transformación es global
- Está alineada con la estrategia de negocio de la compañía
- Tiene el claro impulso y compromiso de la Dirección
- El cliente y los datos son ejes claves del Plan
- Se han definido los proyectos críticos por dimensión
- Tiene un potente plan de desarrollo del talento y Gestión del Cambio
- Incorpora hoja de ruta, métricas de seguimiento y modelo de seguimiento

# Cientes / Negocio



- El cliente, realmente, en el centro de la estrategia
- Evolución hacia una “Data driven company”
- Organización abierta. Participa / desarrolla ecosistemas
- Omnicanal
- La satisfacción del cliente, peso elevado en “variable”
- Innovación y co-creación en nuevos modelos y fuentes de ingreso
- Incorpora técnicas del marketing moderno



# Cultura y Personas



- Conocimiento del cambio y su impacto por la Organización
- Coherencia en la gestión. Los jefes dan ejemplo
- Comunicación, sistemática, clara y bidireccional
- Métricas alineadas con los nuevos objetivos
- Generación de éxitos a corto plazo
- Inversión en las Personas: formación y desarrollo
- Evolución del entorno organizativo y físico

# Tecnología y Procesos



- Cuadro de mando de nivel de servicio IT / Oper.
- Plan de evolución del “legacy” / nueva plataforma
- Implantación nuevas tecnologías en línea con estrategia
- Nuevas formas de trabajar “Agile” /”DevOps”
- Modelo de Ciberseguridad
- Plataforma abierta. Microservicios. Ecosistemas
- Estrategia de procesos: eliminar, automatizar, ...

# Ejecución



- Oficina (o rol) de Impulso a la transformación
- Plan conocido por todos y alineado con la estrategia
- Sistemática y rigor en el seguimiento: Plan y KPI's
- Se superan las barreras y rompe statu quo
- Se consolidan los cambios
- Medidas en desviaciones. Reconocimientos
- Comunicación de los avances



*“Pregúntate si lo que estas haciendo hoy te acerca al lugar en el que quieres estar mañana”*

Walt Disney

**Muchas gracias**  
[www.adolforamirez.es](http://www.adolforamirez.es)