

La gestión de competencias como herramienta clave para el diseño e implementación exitosa de procesos de transformación empresarial

Ensayo de Grado Sustentación



SC 4420-1



SC 4420-1



SA-CER502658



CO-SC 4420-1



OS-CER508440



CO-SC 4420-1

Compromiso granadino con la excelencia



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA



Objetivo General y Objetivos Específicos

Presentar cuatro argumentos basados en casos respaldados en artículos académicos o bibliográficos que ejemplifiquen el éxito de procesos de transformación empresarial, evidenciando cómo la gestión por competencias contribuyó para la obtención de estos resultados.

Objetivos Específicos

- Presentar ejemplos de compañías que eran importantes y no lograron cambiar para adaptarse a las nuevas tendencias, perdiendo su posicionamiento o desapareciendo.
- Presentar ejemplos de compañías que lograron recuperarse y transformarse después de una situación crítica o de crisis siendo resilientes y adaptándose.
- Evidenciar cómo el cambio hoy en día, especialmente ante las nuevas tendencias ágiles y digitales, se ha convertido en un proceso clave para permanecer en el mercado y ser competitivos
- Identificar cómo la gestión de competencias dentro de una organización sea que se efectúe de manera formal y documentada o más informalmente, ha permitido y facilitado a las empresas el poder subsistir en un entorno cambiante.

*“La capacidad de adaptarse al cambio y aprender nuevas habilidades rápidamente puede marcar la diferencia entre prosperar durante el cambio organizacional o simplemente resistir” (o incluso no sobrevivir en absoluto).
(Get abstract, Garber, 2012, párrafo 3).*





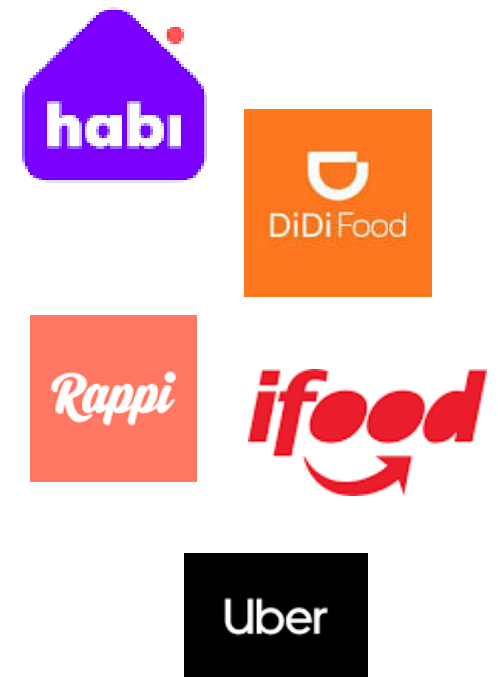
Hasta las grandes compañías fracasan si no le apuestan al cambio o a la transformación, no obstante, los líderes competentes inclinan la balanza hacia la toma de decisiones acertadas



Vs.



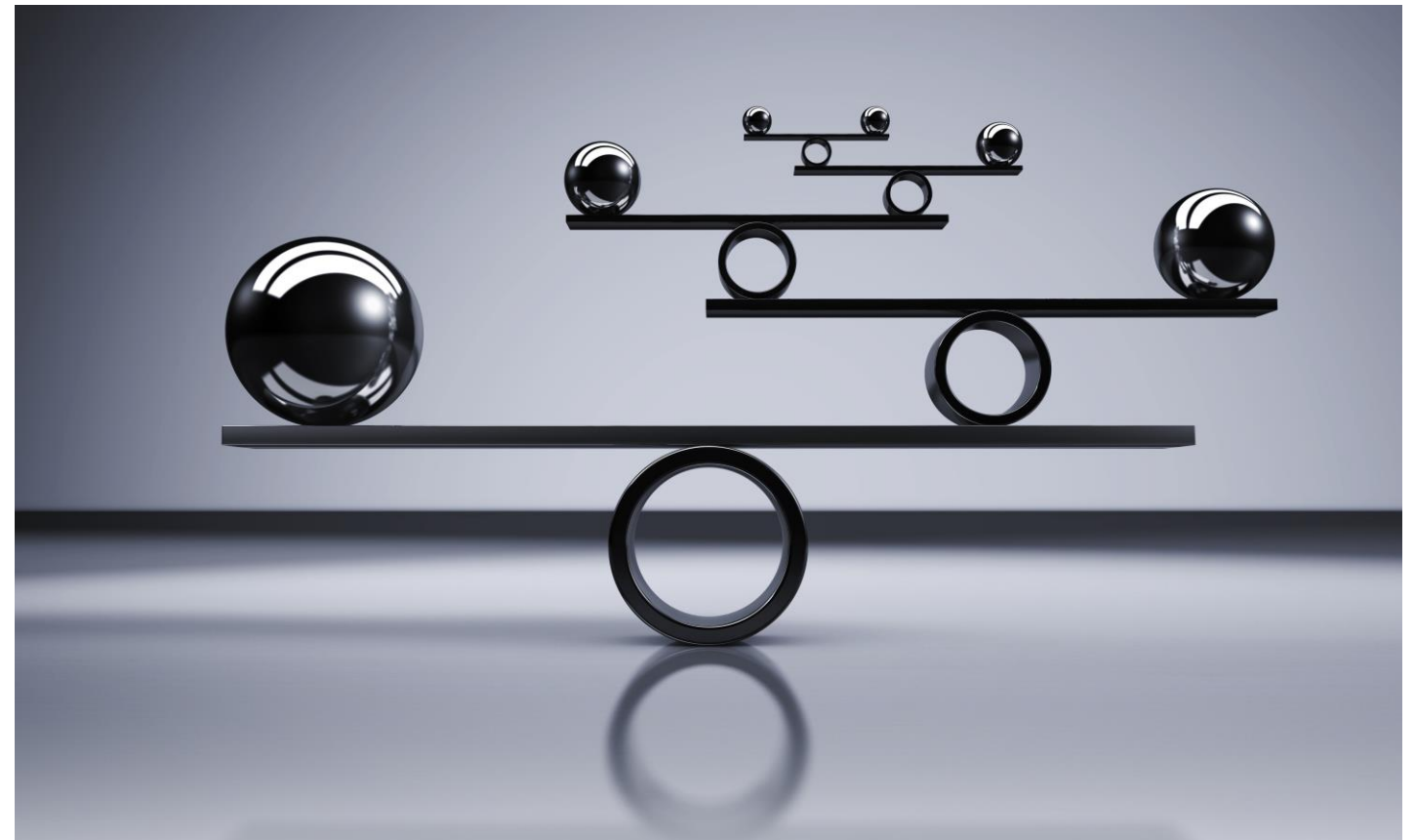
Vs.





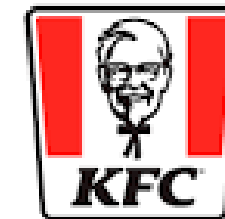
Segundo argumento

La gestión del Talento Humano por Competencias es un pilar facilitador del cambio y la transformación en una organización.





Ejemplos de compañías que tienen como premisa desarrollar las competencias de sus empleados como parte de su estrategia y han logrado resultados exitosos.





El desarrollo de competencias para la adaptación al cambio, disminuye los niveles de estrés y la actitud de resistencia e incrementa la resiliencia.



NETFLIX

Tencent



Conclusiones





1. Compañías que no se lograron adaptar al mercado vs. compañías que surgieron con una nueva visión

- El posicionamiento y éxito no garantizan que sean sostenibles en el tiempo. Los grandes han caído y pueden seguir cayendo.
- El entorno influye en gran medida: Cambiante y de alta competitividad e innovación.

2. Compañías que lograron recuperarse y transformarse

- El líder es el principal precursor del cambio, la transformación y la resiliencia.
- El líder puede transformar una cultura interna resistente al cambio.
- Sus líderes son competentes y con habilidades específicas alineadas a la necesidad del negocio.

3. El cambio como proceso clave para la sostenibilidad y competitividad

- Compañías listas, proactivas.
- Empleados preparados y competentes, así como dispuestos y motivados





Para finalizar...

5. La gestión por competencias como facilitador del cambio y la transformación

- La inteligencia emocional clave para la adaptación y la resiliencia.
- Desarrollo de líderes + desarrollo de los demás empleados.

En cuanto al objetivo general:

- El desarrollo de los cuatro argumentos permitió alcanzar los objetivos propuestos.
- Hace falta una mayor formalización y documentación de los procesos de gestión por competencias, aprovechar más esta herramienta.
- La gestión por competencias contribuye para lograr que todos, líderes y empleados unan esfuerzos con una visión y objetivo único.

Universidad Militar Nueva Granada

GRACIAS POR SU ATENCIÓN



SC 4420-1



SC 4420-1



SA-CER502658



CO-SC 4420-1



OS-CER508440



CO-SC 4420-1

Compromiso granadino con la excelencia



UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA