TECNOLOGÍA | DIGITALIZACIÓN

**Cuatro puntos críticos   
en la transformación   
digital de las empresas**

*La falta de habilidades, problemas de integración de sistemas y falta de claridad en la estrategia emergen como los principales puntos críticos.*

**Por Julián M. Zappia.  
Diplomatic Week.**

Vivimos en un mundo cada vez más cambiante y vertiginoso, que nos desafía de manera constante. Conceptos como “transformación digital” y “transformación cultural” han surgido como una forma de responder a la necesidad de las organizaciones de enfrentar y superar los retos que plantea el mundo moderno.

Desde Readiness Global, una consultora que ayuda a la transformación cultural de las empresas apoyándose en la tecnología, y que trabajan con compañías líderes en diferentes industrias (como bancaria, agro o seguros), en base a su experiencia de más de dos años con sus principales clientes, identificaron cuatro “puntos de dolor” que enfrenta el sector empresarial. Ellos son:

**Falta de habilidades y talento en tecnología.**

Más del 50% de las empresas relevadas informan que no cuentan con el personal adecuado para liderar y operar la transformación digital y que la falta de habilidades y talento se transforma en un obstáculo.

Esto retrasa la implementación de nuevas tecnologías y procesos. Cabe aclarar que estas competencias escasas no sólo se encuentran ligadas directamente a las herramientas digitales, también se refieren a las denominadas “habilidades blandas”.

Por ejemplo, es muy común encontrar equipos que no se comunican de manera efectiva y que no pueden entablar rutinas ágiles que de verdad impliquen colaboración y confianza a la hora de acercarse a sus superiores y coordinar acciones.

Otro faltante muy común aparece en la mentalidad de gestión de proyectos: esto se refiere a comprender profundamente las dinámicas de un proyecto y su valoración como metodología clave para la alineación de los equipos ampliados tras objetivos comunes.

**Aspectos culturales bloqueantes.**

Las empresas expresan de manera visible y tangible un conjunto de elementos invisibles más ligados a sus historias, creencias y valores implícitos.

Estos elementos se traducen tanto en comportamientos, dinámicas de interacción y estilos de liderazgo, e incluso en procesos y edificios, entre otros emergentes.

Muchas veces, los colaboradores se encuentran condicionados por estas fuerzas, que les impiden, por ejemplo, participar activamente con sus ideas por el miedo de ser juzgados e incluso sancionados.

Las empresas se encuentran más cerca, en muchas ocasiones, con modelos organizacionales clásicos, muy divididos en silos funcionales que a veces funcionan como territorios con límites inviolables.

Es interesante cómo con dinámicas simples estos problemas se pueden abordar desde el punto de vista humano y del negocio: se puede, incluso, cuantificar el efecto negativo que tiene este modelo de funcionamiento en una compañía y en sus resultados financieros.

**Problemas de integración de sistemas.**

La integración de sistemas existentes con nuevas tecnologías puede ser difícil y costosa, y esto puede derivar en retrasos y problemas de implementación.

Aproximadamente el 33% de las empresas consultadas presentan barreras importantes debido a la falta de integración de sus sistemas.

Si bien las soluciones que se diseñan en muchos de estos casos apuntan a proponer arreglos de fondo, en muchos casos también han generado beneficios de corto plazo.

Esto se debe a la aplicación de herramientas simples que logran simular integraciones parciales con el fin de dar respuesta, por ejemplo, a necesidades urgentes de automatización de reportes claves para la toma de decisiones e incluso de generación de datos con los que anteriormente no se contaba.

**Falta de claridad en la estrategia.**

Las empresas pueden tener dificultades para definir una estrategia clara y alineada con la transformación digital.

Esto puede llevar a la implementación de tecnologías inapropiadas, al desperdicio de recursos económicos y humanos, y llevar también a una profunda sensación de pérdida de sentido de lo que se está haciendo.

Para esto es clave reforzar el proceso de transformación con un claro propósito organizacional: que todos en la organización entiendan cuál es el objetivo del esfuerzo personal y colectivo de cambio.

El crecimiento no es algo sencillo; como todo en la vida, es un proceso y conlleva momentos o situaciones que debemos atender para mitigar las complicaciones de todo el camino.

Nos sucede a las personas y también a las empresas. Por eso es clave, cuando hablamos de transformaciones para las empresas, tomarnos el trabajo de detectar estos puntos de dolor y encontrar la manera de atacarlos para poder superar las barreras y lograr los objetivos planteados.