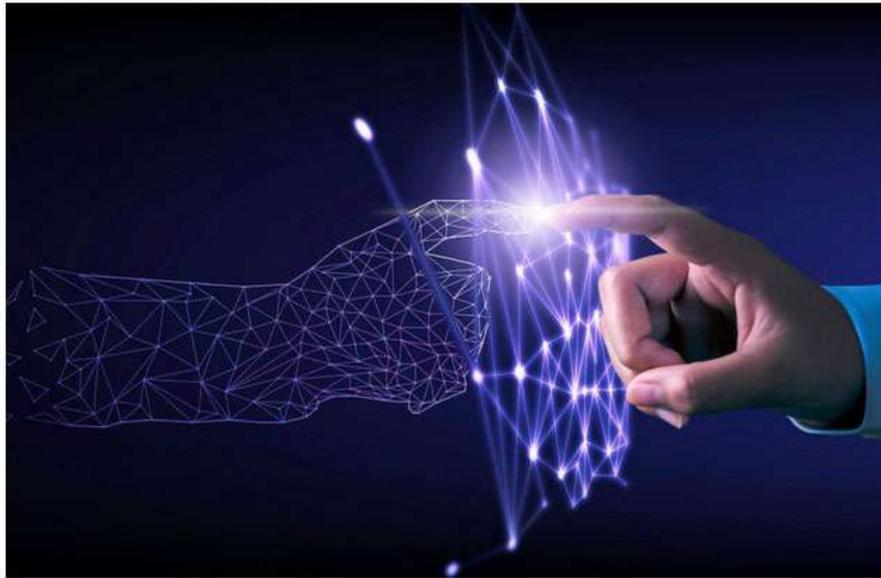


Desafíos que enfrenta la transformación digital en la cultura organizacional

By TrendTIC – 3 octubre, 2024  No hay comentarios  3 Mins Read



- *La gestión del cambio, la colaboración y la revisión de cinco dimensiones clave dentro de las organizaciones —Estrategia, Procesos, Personas, Estructura y Tecnología— son fundamentales para garantizar el éxito del proceso.*

Santiago, 03 de octubre de 2024.— El pasado 01 de octubre el Centro de Gestión de Información para los Negocios (CGIN) del departamento de Control de Gestión y Sistemas de Información de la FEN U. de Chile realizó el encuentro Evolucionar tu cultura para tener éxito en la transformación digital, en el marco del XV Seminario CGIN con Empresas.

Francisco Petour, coordinador del CGIN, indicó que “la digitalización no es solo una cuestión de implementar nuevas tecnologías o herramientas, sino que exige un cambio profundo en la mentalidad y los comportamientos dentro de las organizaciones”.

Gustavo Zurita, director del CGIN, sostuvo que el impacto que tiene la cultura en procesos o desarrollos de transformación digital es muy importante. “No es un tema de tecnología. Es un tema de cultura de las personas y del cambio que requieren y lo que ya tienen, que es lo que yo llamo capital intelectual, que tiene que ver con habilidades, capacidades de poder aprender, de desarrollarse, de hacer cosas, comunicarse con otros, entre otros. Creo que es lo primero que tiene que trabajarse”.

Destacó que si no se trabaja inicialmente este aspecto es muy poco lo que se puede hacer para tener proyectos exitosos.

Antonio Gallardo, Tech Manager, especialista en mejora evolutiva de Kibernetum, señaló que uno de los principales desafíos de la transformación digital en la gestión del cambio es el ámbito cultural.

Destacó que “la colaboración es el mayor desafío que hoy en día tienen las organizaciones”. En ese aspecto, si no existe una cultura de respeto y colaboración resulta difícil que se logren los objetivos o se adhiera los beneficios que trae trabajar de una manera diferente, como ocurre tras un proceso de transformación digital.

“La resistencia al cambio no existe. Es una respuesta natural de una decisión que está tomando una persona basada en su trayectoria y su historia, que le dice debo responder frente a esta situación de una forma (...) Si no entendemos ese punto de vista tengo que empezar a buscar cómo hacer que esa respuesta sea distinta. ¿Qué cosa puede atraer a esa persona?”, dijo.

Tatiana Palma, consultora senior en gestión del cambio y optimización de procesos, dijo que el principal desafío es hacer que la organización transite “sin dolor” y para eso es necesario revisar cinco dimensiones: Estrategia, Procesos, Personas, Estructura y Tecnología. En primer lugar, “el cambio tiene que estar alineado con la estrategia, es decir tiene que servir al para qué de la organización”.

Luego, en la dimensión procesos se debe evaluar cómo se hacen las cosas. En el caso de las personas, la transformación digital trae consigo el temor de cómo se deben ir adecuando a este nuevo escenario para hacer la reconversión. Desde la tecnología, “hoy día es muy duro porque todas las organizaciones tienen sistemas funcionando y si las tecnologías que incorporamos no conversan entre sí son un dolor de cabeza”.