

Juan Pablo Rojas León

DOI: 10.29236/sistemas.n178a3

¿Cómo ha logrado una transformación Digital exitosa en su organización? Mencione algunos ejemplos que puedan ser replicables.

La transformación digital organizacional viene desde entender el momento tecnológico, aceptar y abrazar el cambio, desde un framework evolutivo, como profesional en tecnología he enfrentado cambios donde las bases de datos siempre estuvieron en infraestructura física sin un proceso correcto de modelamiento y estructura, hasta el proceso de transformarlas en modelos de micro servicios en proveedores de Cloud. Modernización de aplicaciones donde el modelo transformacional ha hecho que conectemos la nube con el Data center con soluciones estratégicas centradas en el cliente.

Usar los modelos de arquitectura modernos acorde a los portafolios de los grandes proveedores de servicio hacen que el modelo de servicio cambie, para una evolución de velocidad de demanda que requieren los clientes y el mercado, repliquemos las buenas practicas del aprendizaje enfocado en los proveedores de servicio analizando la propia infraestructura y un horizonte de transformación estructurado que lleven a acelerar los activos digitales como servicio.

¿Cómo se involucran los mandos medios en un proceso de transformación Digital?

Se pueden involucrar de manera positiva o no tan positiva, la amenaza del reemplazamiento colectivo hace que ralenticen la operación

o usen las herramientas transformadoras de mala manera, desde el proceso de no entrenamiento de sus equipos hasta volver un caballo de Troya a la organización sin piedad y solo por conversar el estatus quo estático que hace que no suceda nada, es ahí donde muchas empresas no florecen o no transforman, es bien sabido que la experiencia hace que la evolución sea natural en las organizaciones, pero la capa media puede ser un teléfono roto entre la visión de la organización gerencial y la capa evolutiva de la operación.

¿Qué significa a nivel de la Alta Dirección entrar en un proceso de Transformación Digital?



Significa replantear positivamente el horizonte, en re aprender con el proceso de la experiencia y escu-

char el mercado acelerado de los nuevos profesionales que llevan una visión fresca, si necesidad de arriesgar de más en el negocio, pero también la alta dirección no debe dejar atrás el conocimiento ni la responsabilidad de aprender, formarse y sobre todo estar al día en las tendencias de casos de uso y de mercado que lleven a sus similares o competidores a giros de transformación eficiente, no abandonemos el caso Netflix vs Blockbuster, tanto así que ahora Netflix se convirtió no solo en una forma de ver contenido si no también en un servicio de entretenimiento como lo era la televisión en años atrás por suscripción, tomo lo mejor de los dos mundos, tener contenido bajo demanda en dispositivos y tener eventos en formato “live” para llegar a todas las audiencias.

¿Cuáles fueron los principales detonantes que llevaron a su organización a emprender el proceso de transformación digital? ¿Cuáles han sido los efectos de proceso de transformación digital sobre los mismos?

En las organizaciones de las cuales he sido parte, siempre ha existido el concepto de Partnership, ese acuerdo entre los fabricantes de tecnología que te permiten explorar, innovar y sobre todo plantear nuevas soluciones a través del mercado de servicios y diseño de estrategias y productos que se hacen acorde al nicho de mercado de cada cliente, si bien industrias rígi-

das como las financieras o las de transporte no permiten mucho la innovación, si están en el modelo de transformación a través de sus datos, de sus procesos y la automatización de los mismos.

Diseñe un modelo propio, el cual me permite sentarme con el cliente o el partner y entender la visión de cada producto, preguntarme que sería de ese producto en un horizonte de transformación organizacional de un año, hasta tres años, todo debido al cambio de las .com que lo que hicieron fue acelerar la demanda de nuevos proveedores de servicio con productos que tengan sabores y capacidades diferentes.

No abandonar siempre la pregunta dentro de las organizaciones, porque los efectos son impresionantes en el término de nuevas iniciativas, muy realizables, escalables y controlables en el modelo de cambio, este ha sido el efecto del proceso de transformación.

¿Cuáles son los principales riesgos que ha tenido que enfrentar durante el proceso de transformación digital en su organización? ¿Cómo ha gestionado dichos riesgos?

La mejor forma de gestionar el riesgo es la resiliencia, todo proceso de cambio duele y duele en las personas que no están dispuestas a cambiar, este grupo de personas son aquellas que si cambian sus celulares, sus smartwatch, hasta sus autos con pantallas táctiles y eficientes de energía, pero al momento de implementar un cambio organizado y estructurado, se vuelven los primeros enemigos en la transformación, no permiten que las cosas se muevan de lugar porque así se hace acá y siempre se ha hecho así, ese tipo de tendencias solo es transformable con talleres de inmersión, entrenamiento y ganas de aprender, si esto no se da, definitivamente es momento de dar un paso al costado de la organización.

El cambio siempre es inevitable, desde los teléfonos fijos, hasta el tamaño de las pantallas, lo que nos hace resilientes es entender que tenemos la mejor arma en nuestras manos, es el conocimiento, es el aprendizaje y es el implementar todo esto en la evolución de los cambios organizacionales, de manera estructurada y eficiente, los riesgos son parte del negocio y la transformación digital no es ajeno a esto. 🌐