

¡SURFEANDO LA OLA DIGITAL!:

Transformación y éxito en la era de la innovación constante

Descubre cómo abrazar el cambio y liderar en un mundo de tecnologías cambiantes y competencia feroz.

Al igual que en el caso del calentamiento global, las señales de la transformación digital son notorias, pero todavía nos cuesta determinar cómo actuar adecuadamente frente a ellas. Pongamos un ejemplo cercano. Imaginemos que somos directivos de una organización que identificó una oportunidad prometedora en el desarrollo de soluciones relacionadas con el metaverso. Hasta hace poco, el metaverso era una de las tendencias más sobresalientes. Invertir en proyectos de este tipo no parecía irracional ni temerario. Sin embargo, el metaverso, un término que ahora se percibe como desfasado y alejado, fue abruptamente eclipsado por la inteligencia artificial. ¿Hubo un error en la estrategia? ¿A quién debemos culpar? Seguramente debe haber algún culpable.

La transformación digital se trata de adoptar una mentalidad y desarrollar una nueva cultura en la que aprendamos a utilizar la tecnología para producir efectos disruptivos que permitan alcanzar los objetivos de nuestra organización.

Naturalmente, todo esto ocurre en entornos VUCA, —del inglés: Volatility (Volatilidad), Uncertainty



BELISARIO MARTINIC,
 M.Sc. U. de Chile, director empresarial y especialista en mejores prácticas de TI.

(Incertidumbre), Complexity (Complejidad) y Ambiguity (Ambigüedad)— y que a menudo se convierten en entornos BANI —del inglés: Brittle (Frágil), Anxious (Ansioso), Non-linear (No lineal) e Incomprehensible (Incomprensible)— es decir, enfatiza el desafío de navegar en un mundo que puede parecer caótico y sin patrones claros. Las señales son entonces evidentes:



Hay que aprender a surfear la ola digital: “Las señales de la transformación digital son notorias, pero todavía nos cuesta determinar cómo actuar adecuadamente frente a ellas”.

1. En contextos de transformación digital, lo único constante es el cambio. Sorprenderse de que una tecnología sea reemplazada por otra a corto plazo es no entender la transformación digital.
2. La cultura de agilidad organizacional es adecuada para enfrentar ritmos acelerados de cambio. Esto no significa que adoptando agilidad en la organización seremos más rápidos,

- sino que seremos capaces de abrazar el cambio con una nueva mentalidad. Dentro de esta cultura, se trata de dejar de buscar culpables y, en su lugar, esforzarse por identificar posibles fallas en nuestros métodos que nos impiden lograr mejoras. En una cultura de agilidad, se trata de aprender y fracasar lo más rápido posible y aprender de ello para poder alcanzar el éxito.
3. En entornos de cambio

acelerado, es crucial priorizar modelos de proyectos enfocados en la innovación en lugar de los enfoques tradicionales. En situaciones de innovación, es común asignar un presupuesto para desarrollar y explorar ideas, incluso si muchas de ellas terminan siendo descartadas. En un plazo razonable, como 3 a 5 años, deberíamos esperar que nuestros equipos logren algunas soluciones exitosas. Naturalmente, al encontrar una solución efectiva, debemos invertir aún más en ella para mantenernos un paso adelante de la competencia, quienes, seguramente, ya nos estarán copiando. Es fundamental tener la capacidad de escalar rápidamente una solución exitosa, ya que es probable que pierda su singularidad y éxito en un plazo de 1 a 2 años. Por lo tanto, es necesario automatizarla de tal manera que funcione con el menor costo posible dentro del año calendario, hasta que ya no sea considerada valiosa para la organización.

Así que aprendamos a leer rápidamente las señales: en lugar de buscar culpables, debemos adaptarnos y movernos hacia

nuevas iniciativas. Es esencial entender que al hallar una solución con ventajas competitivas, la competencia replicará nuestra estrategia en poco tiempo. Las habilidades cruciales para el éxito en una organización ágil abarcan el desarrollo iterativo e incremental, así como la automatización para reducir al mínimo los costos operativos. Si estos componentes aún no están integrados en nuestro ADN organizacional, indica que no hemos captado aún la esencia de la transformación digital.

Publicación de hoy:
Selección del curso
“Herramientas para la gestión ágil de proyectos en las organizaciones” de los diplomados de Clase Ejecutiva UC.

