



►AUTORA → **Pilar Pellicer**, Ingeniera de Telecomunicación. Miembro del GT de Transformación Digital del COIT

In & Out de la #TransformaciónDigital

Está muy de moda y en boca de todos y todas, pero ¿sabemos realmente en qué consiste la transformación digital y cómo ha de afrontarse? Os planteamos una serie de aspectos que están in –‘de moda’ (👍)– o out –‘fuera de moda’ (👎)– en el terreno de la transformación digital. El artículo está inspirado en el personaje Esmé Squalor de la serie ‘*A Series of Unfortunate Events*’. Esta malvada *influencer* siempre sabe lo que está *in* y lo que está *out* sobre cualquier tema... y ¿por qué no de transformación digital?



#Understanding



Considerar la transformación digital como un cambio de paradigma, social y cultural, que provoca que las empresas tengan que evolucionar, tomando la tecnología como habilitador.



Considerar la transformación digital como un mero cambio tecnológico, puesto que no llevará a conseguir ningún resultado relevante.



#Leadership



Tener un liderazgo inspiracional dentro de la compañía al más alto nivel que analice qué se ha hecho en otras compañías de manera exitosa, quién lo ha hecho y cómo.



Carecer de un liderazgo fuerte desde la dirección, aislarse, no mirar alrededor ni aprender de los éxitos de otros.



#Vision



Dedicar, antes de empezar, el tiempo necesario a desarrollar una visión empresarial basada en una nueva cultura digital estratégica, inspiradora, clara, coherente y sostenible, y a transmitirla transversalmente a la totalidad de la organización.



Empezar una transformación dando palos de ciego, cambiando tecnologías aquí y allá, sin un objetivo claro a medio plazo, puesto que no llevará a conseguir ningún resultado relevante.

#Dimensions

Trabajar al detalle la visión empresarial a través de las cuatro dimensiones –cliente, negocio, talento y operación– para tratar de que todas sus piezas encajen y sean coherentes, sacando partido de la tecnología y los datos disponibles.

Avanzar de forma parcial, sin tener en cuenta cómo nuestra visión afecta en los diferentes ejes de la compañía, puesto que esto acabará por crear tensiones y alejar a la empresa de sus objetivos.



**#As Is**

Analizar dónde estamos y qué nos falta para llegar a nuestro “to be”. Para descubrir y auditar nuestro “as is”, es necesario entender cómo nos ven desde fuera y desde dentro, tomándolo como punto de partida para la transformación.



Partir de una visión endogámica de nuestro “as is” o actuar de espaldas a lo que opina el resto del ecosistema sobre nosotros.

#Roadmap

Tener un plan maestro que sirva de guía, que cubra todas las dimensiones y que esté organizado en fases que aborden primero los aspectos básicos para ir sofisticándose a medida que avancemos. Debe ser dinámico y flexible, y aun manteniendo nuestra visión, adaptativo en los detalles.



Embarcarse en algo tan complejo sin tener claro cómo se va a ejecutar, ya que esto puede hacer que una grandísima idea no llegue jamás a implementarse. Es uno de los pasos más críticos.

#Transformation Manager

Contar con un buen profesional, independiente y empoderado que dirija la implementación del *roadmap* multi-funcional.



No tener una figura específica que tenga la responsabilidad global o repartir o delegar esta responsabilidad a las áreas de Negocio o IT.

#Agile Mindset

Utilizar la metodología adecuada en cada línea de trabajo y adaptarla al momento en el que está la organización, teniendo en cuenta el concepto que subyace: *agile mindset*.



Empezar como locos a llenar de *post-it* de colores la pared, o convertirnos todos en tribus autogestionadas sin orden ni concierto.

#Adoption

Conseguir que todo el entorno se adapte a los cambios que se derivan de la transformación es clave, por lo que dedicar tiempo a escuchar, entender y empatizar para luego acordar, convencer, vender y formar de todas las maneras posibles, es una inversión que se recuperará con creces.



Minusvalorar el impacto de la resistencia al cambio, que no es más que un dato del problema y llevará al fracaso cuando ya casi se rozan los objetivos.

#The End?

Asumir que el cambio es la única constante y prepararse para afrontar nuevos retos.

Considerar que, cuando se concluye un proceso de transformación, el trabajo ya está hecho.

