La transformación digital y la adopción de IA requieren cambio de la cultura organizacional

gerens.pe/blog/la-transformacion-digital-y-la-adopcion-de-ia-requieren-cambio-de-la-cultura-organizacional

November 8, 2024

Gallup publicó un artículo el 1 de noviembre del 2024 en que indica que la inversión en innovación tecnológica ha crecido en forma exponencial en las empresas y al 2024 ya representa el 9% de PBI de los Estados Unidos. Sin embargo, muchas de estas inversiones no logran su propósito porque no han trabajado el cambio de la cultura organizacional.

Se requiere desarrollar algunas capacidades para innovar procesos y productos, alentar la adopción de nuevas tecnologías y formar a los líderes digitales dispuestos a plantear una visión y motivar a todo el equipo a trabajar en forma colaborativa para lograrlo. No basta con las capacidades técnicas, es muy importante crear el clima laboral favorable a la transformación digital.

En otro estudio recientemente publicado por la empresa S-three enfocada en el reclutamiento de personal STEM en 11 países del mundo se muestran hallazgos para la transformación digital que están experimentando las empresas. Se muestran los resultados

de una encuesta a más de 2500 profesionales en las ramas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática) en empresas del mundo, recogida en agosto del 2024.

Las principales observaciones de lo que están pensando los profesorales STEM se comparten a continuación.

1. **Pérdida de productividad.** Los profesionales STEM sienten que pierden muchas horas a la semana debido a la falta de un soporte adecuado de IAG. Esta pérdida de productividad obstaculiza la innovación y el crecimiento de la empresa.
2. **Lenta adopción.** Casi la mitad (49%) de los encuestados cree que su empresa va a la zaga de sus pares en la adopción de IAG. Lo que es peor es que, solo el 11% de las recomendaciones de los empleados para adoptar nuevas tecnologías se habían logrado implementar en la empresa.
3. **Analfabetismo digital de los líderes.** Más del 60% de los encuestados indicaron que se requiere actualización tecnológica en todos los niveles de la empresa. Muchas innovaciones propuestas no se adoptan porque existe analfabetismo digital entre los decisores. Esto es crítico porque les impide comprender los beneficios para la empresa.
4. **Brecha de habilidades blandas y duras.** Las empresas están experimentando una desconexión entre las habilidades STEM requeridas y las existentes actualmente. Si bien los puestos de liderazgo STEM se asocian tradicionalmente con habilidades técnicas duras, el 60% de los empleados quieren que sus empresas también prioricen las habilidades blandas nuevas como: trabajo colaborativo, tolerancia al error, rapidez en las decisiones.
5. **Mentoría inversa.** Para abordar la brecha de habilidades, los empleados STEM quieren ver más “mentoría inversa”. Sugieren que los líderes empresariales fomenten discusiones lideradas por los empleados más jóvenes para que propongan sus ideas sobre las oportunidades y riesgos de la transformación digital impulsada por la IA. La encuesta revela que los profesionales están dispuestos a apoyar activamente a sus líderes en temas tecnológicos, siempre que se les apoye en el desarrollo de habilidades blandas. Un 67% de los encuestados mencionaron que las habilidades blandas para motivar y trabajar en equipo son más importantes que las habilidades técnicas, pero se requiere un mínimo de alfabetismo digital en todos los niveles.
6. **Confianza en los líderes.** Las habilidades blandas de comunicación, transparencia y empatía se requieren para ganar la confianza. La fuerza laboral que confía en sus líderes, tendrá más alto desempeño. Más del 75% de los que expresaron una confianza significativa en sus líderes dijeron que estaban motivados a aportar más allá en sus funciones, en comparación con solo el 2% de los empleados que tenían poca confianza en sus líderes.

Finalmente, Gallup (2024) propone un marco centrado en las personas para la adopción de la transformación digital y la IA. Este marco comprende cuatro dimensiones:

1. Diagnóstico cultural de la empresa y propuesta de cambios necesarios.

2. Asignación de presupuesto a la tarea de preparar la cultura organizacional para el cambio.
3. Creación de una narrativa creíble y atractiva para la implementación de la IA. Esta debe contener una justificación racional y emocional de la transformación, que aborde las preocupaciones de los empleados y fomente la aceptación, el incremento de la energía y del compromiso de todo el equipo.
4. El líder también levanta obstáculos en la implementación, recordando la visión y celebrando los avances, aunque sean pequeños, para ayudar a mantener la motivación.

Texto basado en los artículos de Gallup y Sthree.com. Foto principal de Freepik.

Apuesta por nuestro Global MBA STEM y combina una sólida formación en administración de empresas con las oportunidades que brindan las «tecnologías de frontera" como la inteligencia artificial y la analítica de datos para crear valor para la empresa.