

Instituto Tecnológico Nacional de México

Maestría en Ingeniería Administrativa



CULTURA DIGITAL

Fundamentos de Ingeniería Administrativa



Por: Sánchez Ávila María Fernanda

Marzo 2016

Índice

Introducción.....	1
Generalidades.....	2
Era digital	2
Prehistoria digital	3
Era computacional.....	3
Era de la información o red global	3
La transformación digital del entorno	4
Competencias digitales para transformar los negocios	5
Conocimiento digital	5
Aporta a la organización	5
Gestión de la información	5
Aporta a la organización	6
Comunicación digital.....	6
Aporta a la organización	6
Trabajo en red	7
Aporta a la organización	7
Aprendizaje continuo	7
Aporta a la organización	7
Visión estratégica	8
Aporta a la organización	8
Liderazgo en red.....	8
Aporta a la organización	9
Orientación al cliente	9
Aporta a la organización	9
Organizaciones, personas y procesos	11

Organizaciones.....	11
Personas	11
Modelo de competencias digitales	12
Conclusión	14
Propuesta de tema de tesis.....	15
Objetivo General	15
Agradecimientos	15
Referencias	16

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Modelo de competencias digitales	12
--	----

Introducción

Las organizaciones en la actualidad buscan formas más rápidas de realizar sus actividades y procesos, pero sobre todo para trabajar de una manera más ordenada y sistematizada, para lograrlo han hecho uso de las tecnologías.

Anteriormente la información en las organizaciones solía pasar por muchas personas antes de llegar a tener resultados rápidos y confiables, pero con el paso del tiempo y la revolución de la era digital poco a poco se fue acabando con estos problemas.

Sin embargo, en la época en la que estamos ya no es suficiente con tener esa información a la mano en el momento que se desea, sino que la cultura digital ha ido más allá, ha incursionado en todos los procesos de las organizaciones hasta las personas que trabajan en ellas.

En este artículo analizaremos las competencias más importantes que deben de tener las organizaciones para poder adaptarse a las transformaciones digitales que están sucediendo en este momento.

CULTURA DIGITAL

Generalidades

(Martínez, 2000) El desarrollo tecnológico que hemos vivido durante estos años ha sido el mayor de toda la historia tan sólo una pequeña muestra es la implementación de satélites en el espacio, el uso de internet en cualquier lugar, etc.

Todo esto ha tenido una gran influencia en la manera en que las personas percibimos el mundo que nos rodea haciendo muy evidente que los sistemas digitales debido a este crecimiento han cambiado fuertemente nuestra cultura.

Antes de continuar, es necesario definir el concepto de cultura ya que tiene una relación muy estrecha con la era digital.

(Tylor, 1975) Plantea que la cultura es: "... aquel todo complejo que incluye el conocimiento, creencias, arte, moral, el derecho, costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre".

Era digital

El entorno de la red virtual surgió durante el siglo XX gracias a la llamada era digital, en donde los grandes negocios se deben a las telecomunicaciones esta época ya no tiene ciudadanos sino clientes, gracias a ella se ha hecho posible la globalización los negocios han evolucionado a un comer electrónico y además aparece la conocida cibercultura en donde se tiene un alto grado de libertad de expresión.
(Martínez, 2000)

De la era digital surgen varias etapas:

Prehistoria digital

En donde los acontecimientos científicos están vinculados a la teoría de la numeración binaria y los aparatos tecnológicos eran capaces de reunir información y presentar algunos resultados sin necesidad de tener electricidad.

Era computacional

Contempla la fabricación de las computadoras electrónicas en donde se hacía posible procesar datos para obtener resultados. Un elemento muy importante para esta etapa fue la Segunda Guerra Mundial ya que promovió el uso de las máquinas digitales para la fabricación de los artefactos bélicos como el Mark 1 y también fueron creadas otras computadoras por la marina de Estados Unidos para realizar operaciones en el Pacífico.

Durante años posteriores, en 1945, Estados Unidos continuó con estos aparatos y desarrolló una nueva máquina que pesaba alrededor de 30 toneladas y cuyas versiones ya mejoradas permitieron la creación de la bomba de hidrógeno.

De ahí en adelante, el mejoramiento continuó hasta el desarrollo de las computadoras portátiles como las conocemos hoy en día, este desarrollo se logró gracias a las evoluciones de elementos básicos como el bulbo, el transistor, circuito integrado y el microchip.

Era de la información o red global

Esta etapa es sumamente importante ya que ha permitido la mayor revolución de la información incluso aún más grande que la época en que se inventó la imprenta.

Al respecto los autores Vázquez y Cebrián comentan: “Ningún avance tecnológico hasta el momento ha cambiado tan drásticamente los hábitos y comportamientos humanos”. (Vázquez & Cebrián, 1998)

También vale la pena destacar la investigación que se realizó dentro del ejército y en universidades de EU¹ ya que fueron elementos clave para lo que conoce hoy en día como Internet.

Finalmente fueron las redes entre las computadoras y el lenguaje HTML desarrollado por el Tim Berners Lee en 1990, quienes permitieron que la explosión de la era digital fuera posible.

La transformación digital del entorno

(Magro & Salvatella, 2014) Hoy en día vivimos en un mundo completamente digital en donde se cuestionan las jerarquías y relaciones de poder entre personas y estructuras en donde la información fluye de manera constante y siempre está disponible en cualquier momento y lugar.

Estamos frente a una situación de transformación tecnológica en donde el uso de la información se ha adoptado de manera rápida por la sociedad dando paso a una nueva economía que es inestable, compleja pero digital.

Cabe recordar que la digitalización no es el objetivo principal de las organizaciones pero si es un proceso que exige profundos cambios pero que también permite visualizar y explorar nuevas oportunidades.

La clave, tanto para las personas como para las organizaciones está precisamente en ver esos cambios como oportunidades y no como problemas.

Las organizaciones que poseen una cultura correcta y talento no tienen ningún tipo de problemas con los cambios u obstáculos que se les presenten, aquí se cumple con la premisa de que para ser competitivos debemos de ser competentes.

De esta manera el reto de esta transformación se convierte en un reto para el talento de las organizaciones.

¹ EU: Estados Unidos

Competencias digitales para transformar los negocios

(Magro & Salvatella, 2014) Mencionan ocho competencias que aplicadas de manera individual nos pueden hacer mejores profesionales, pero que si se aplican de manera conjunta tendrán un gran impacto y de esta manera permitirán enfrentar con un éxito asegurado el desafío digital.

Conocimiento digital

Es la capacidad que permite desenvolverse profesional y personalmente dentro de la economía digital.

Aporta a la organización

- Cambia la manera de gestionar talento y procesos
- Aumenta conocimiento del entorno
- Aumenta la productividad y la innovación
- Genera seguridad ante cambios e incertidumbre
- Mejora la flexibilidad, capacidad de reacción y anticipación

Gestión de la información

Capacidad para buscar, recaudar, evaluar, organizar y poder compartir información de manera digital.

Aporta a la organización

- Facilita la innovación
- Genera conocimientos relevantes
- Ayuda al posicionamiento de la marca
- Mejora la circulación de la información y eficiencia de procesos
- Aporta inteligencia de negocio y un análisis competitivo

Comunicación digital

Otra capacidad con la cual se puede comunicar, relacionar y también colaborar de manera eficiente con herramientas y sobre todo en entornos digitales.

Aporta a la organización

- Favorece posicionamiento y construcción de marca
- Incrementa la transparencia y la visibilidad del conocimiento interno
- Genera conocimiento de mercado y de clientes
- Reduce los riesgos de crisis de marca
- Aumenta eficiencia y productividad interna

Trabajo en red

Es la capacidad para colaborar, trabajar y cooperar en los entornos digitales.

Aporta a la organización

- Promueve la creatividad y la innovación
- Mejora la circulación de la información y del conocimiento
- Mejora el sentido de pertenencia y el alineamiento a los objetivos estratégicos
- Mejora la eficiencia de los procesos
- Favorece el aprendizaje informal entre miembros de la organización

Aprendizaje continuo

Capacidad que permite gestionar el aprendizaje de una manera autónoma, conocer y poder utilizar los recursos digitales así como participar de comunidades de aprendizaje.

Aporta a la organización

- Desarrolla la cultura interna de la organización
- Facilita el intercambio de información y la innovación

- Mejora la eficiencia y reduce los costes de la formación
- Mantiene a la organización actualizada y competitiva en el mercado
- Favorece la creación de redes de aprendizaje interno

Visión estratégica

Competencia para comprender este fenómeno digital e incorporarlo a la estrategia de los proyectos de la organización.

Aporta a la organización

- Favorece la sostenibilidad a medio y largo plazo
- Motiva a la organización
- Orienta hacia la excelencia a la organización
- Abre oportunidades de negocio
- Orienta y da sentido al día a día

Liderazgo en red

Dirigir y coordinar los equipos de trabajo que estén distribuidos en la red y en los entornos digitales.

Aporta a la organización

- Un liderazgo digital distribuido para generar ventajas competitivas
- Mejora la eficiencia de los procesos
- Favorece la construcción de la marca internamente
- Favorece la optimización de recursos y de habilidades de los profesionales
- Mejora la integración de los equipos de trabajo

Orientación al cliente

Es la capacidad para entender, interactuar y satisfacer las necesidades de los clientes en contextos digitales.

Aporta a la organización

- Impulsa la innovación y la mejora continua
- Crea experiencias de valor añadido para los clientes
- Es imprescindible para la viabilidad de la organización
- Orienta y enfoca a un mismo objetivo al resto de competencias
- Mejora la calidad y promueve la excelencia

La transformación digital no es un tema de tecnología sino más bien es un tema que tiene que ver con visión, estrategia, cultura de la organización y el diseño o rediseño de los procesos.

Organizaciones, personas y procesos

Organizaciones

Todos los negocios actuales son ya un negocio digital, esta transformación ha modificado de una forma trascendental los sistemas productivos.

La transformación digital ha ocasionado que las tecnologías moldeen los negocios pero lo mismo sucede de manera inversa, los negocios han influenciado sobre las tecnologías.

Aunque más que tecnologías lo que necesitan las organizaciones son profesionistas que estén conectados en red pero que también tengan las competencias necesarias y adecuadas.

Contar con profesionales que sean competentes en el aspecto digital es un factor importante para el crecimiento de las organizaciones y su sustentabilidad futura.

Personas

El hecho de ser personas más digitales no hace más sociables ya que significa formar parte de una nueva cultura caracterizada por pequeñas barreras casi insignificantes de conocimiento compartido, permite la resolución de conflictos en forma colaborativa y la abundancia de información.

Los clientes nuevos son altamente sociales ya que están acostumbrados a tener una conexión instantánea y automática y sobre todo a compartir sus experiencias a través del internet.

Estos nuevos clientes están capacitados en temas de tecnología y fácilmente pueden cambiar de producto, marca o empresa si es algo les disgusta ya que manejan grandes cantidades de información en la selección y evaluación de los productos que consumen.

También las organizaciones cuando se digitalizan necesitan ser más sociables, y esto vuelve a poner en la vista a las personas ya que son ellas quienes determinan el rumbo de la empresa.

Para el logro de esto es necesario el impulso y liderazgo en transformación digital, sin embargo los directivos consideran que para acelerar los cambios es necesario adquirir competencias digitales por parte de la organización.

Modelo de competencias digitales

A pesar de los cambios logrados, las organizaciones siguen considerando y rigiéndose por la lógica analógica al momento de desarrollar talento y de organizarse de manera interna. (Magro & Salvatella, 2014)

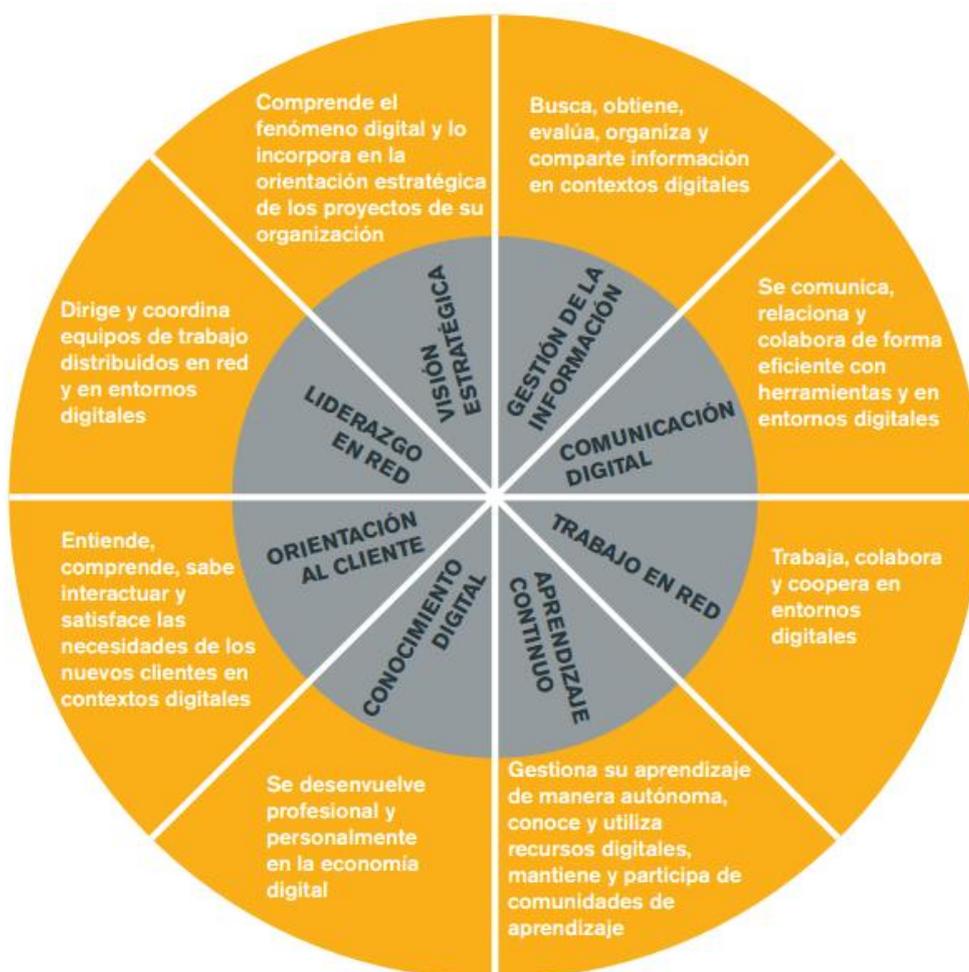


Ilustración 1 Modelo de competencias digitales

Las competencias digitales profesionales son aquellas necesarias para que las organizaciones y los profesionales aprovechen y exploten al máximo oportunidades estratégicas y de negocios que son provocadas por la transformación digital.

El modelo de las ocho competencias es el resultado de combinar un análisis y estudio del fenómeno de la transformación digital que fue adquirida durante los últimos años y que aportan soluciones a desafíos y demandas de organizaciones y equipos.

Algunas de las competencias mencionadas como el conocimiento digital son nuevas en cambio otras son clásicas como la gestión de la información pero la mayoría son comunes dentro del ámbito empresarial como la comunicación digital, trabajo en red, visión estratégica, liderazgo digital, aprendizaje continuo y orientación al cliente.

Observar las competencias bajo un enfoque de orientación hacia resultados las transforma en herramientas poderosas de negocios y como se ha mencionado hasta el momento son competencias imprescindibles para los profesionales del nuevo siglo.

Conclusión

Para ser competitivos, hay que ser competentes. Esta frase es muy importante para el total entendimiento de este tema tan interesante, ya que como vimos a lo largo del desarrollo de este artículo, se deben de cumplir con ciertas competencias para que las organizaciones garanticen un futuro.

Ya que vivimos en un mundo digital caracterizados por cambios sociales y continuo desarrollo tecnológico, el proceso en el que estamos sumergidos está generando una nueva realidad económica que es capaz de ofrecer nuevas oportunidades de negocio.

La clave para el éxito de las organizaciones es ver el cambio digital como una nueva oportunidad de crecimiento y no como amenazas que le permitan avanzar y evolucionar.

Propuesta de tema de tesis

Implementación de las competencias digitales como un modelo para generar un impacto económico positivo en las organizaciones.

Objetivo General

Implementar el modelo de las competencias digitales para generar un impacto económico positivo en las organizaciones.

Agradecimientos

Al Tecnológico Nacional de México por ser mi alma máter y al Dr. Fernando Aguirre y Hernández por su apoyo y motivación para realizar estos artículos en la materia de Fundamentos de Ingeniería Administrativa.

Referencias

- Magro, C., & Salvatella, J. (2014). *Cultura digital y transformación de las organizaciones*. Barcelona: Roca Salvatella.
- Martínez, V. H. (2000). Cultura digital: ventajas y desventajas de la red global. <http://www.razonypalabra.org.mx/>.
- Tylor, E. B. (1975). *La ciencia de la cultura*. México D.F.: Fondo de cultura económica.
- Vázquez, M., & Cebrián, M. (1998). *El ciber mundo. Dialéctica del discurso informático*. Sevilla: Ediciones Alfar.