

19 %	56 %	19 %	10 %	6 %
Nivel 0 - Inocente	Nivel 1 - Consciente	Level 2 - Desarrollo	Level 3 - Competente	Level 4 - Excelente
<p>Ninguna estrategia de transformación digital.</p> <p>Ningún plan para implementar la estrategia digital, apenas ninguna inversión.</p> <p>Apenas se aprovechan las nuevas tecnologías para lograr mejor los objetivos estratégicos corporativos</p>	<p>Se conocen las necesidades a nivel de funcionalidades y capacidades requeridas a través de una evaluación formal.</p> <p>Se ha establecido aspectos relativos a la madurez de la organización</p> <p>Se inicia con la construcción de una estrategia digital pero falta la participación del equipo líder y el aseguramiento de la inversión.</p> <p>Apenas se encuentran con la automatización de procesos.</p>	<p>Se ha definido una estrategia básica de transformación digital.</p> <p>Se ha definido un plan básico para implementar la estrategia digital.</p> <p>Pequeña participación del equipo de liderazgo y pequeña inversión financiera.</p> <p>Se inicia con el aprovechamiento de las nuevas tecnologías para lograr mejor los objetivos estratégicos de gestión de activos.</p> <p>Se inicia con la automatización básica de procesos.</p>	<p>Se ha definido una estrategia digital robusta.</p> <p>Se ha definido un plan sólido para implementar la estrategia digital.</p> <p>Gran aceptación del equipo de liderazgo y alta inversión financiera.</p> <p>Todas las nuevas tecnologías se aprovechan o se consideran para lograr mejorar los objetivos estratégicos de gestión de activos.</p> <p>Muchos procesos han sido automatizados y se ha extendido la optimización de procesos.</p>	<p>Parecido al nivel 3</p> <p>La transformación digital forma parte del ADN de la organización.</p> <p>El CIO (Chief Digital Officer) es parte del Comité Ejecutivo.</p> <p>El equipo de estrategia corporativa y el equipo digital trabajan juntos para definir la estrategia digital corporativa y de gestión de activos.</p> <p>La mayoría de los procesos han sido automatizados, el machine learning se emplea de forma extensa para la optimización de procesos.</p>

Percepción del nivel de madurez en la transformación digital en las organizaciones

Dr. Luigi Amendola, PhD

PMM Innovation Group, Europa ⁽¹⁾, PMM CIEx Innovation University, USA ⁽²⁾

Si bien existen capacidades y habilidades perennes que se requieren para el éxito empresarial (por ejemplo, inversión, liderazgo, cultura, gestión del cambio y gobernanza), la transformación digital requiere nuevas capacidades que las organizaciones necesitan adquirir y desarrollar.

Ahora que la mayoría de las organizaciones llevan varios años en sus viajes de transformación digital, muchas buscan medir el progreso, medir la madurez y compararlas con sus pares en su industria.

Las preguntas clave son cómo evaluar esta madurez, cuáles son los pilares y elementos clave de la madurez, y qué capacidades son nuevas y diferentes en comparación con los negocios habituales.

La transformación digital es un tema amplio que requiere competencia en la estrategia y la visión, personas, cultura, procesos, tecnología y las capacidades.



Si bien existen capacidades y habilidades perennes que se requieren para el éxito empresarial (por ejemplo, inversión, liderazgo, cultura, gestión del cambio y gobernanza), la transformación digital requiere nuevas capacidades que las organizaciones necesitan adquirir y desarrollar. Estos incluyen capacidades relacionadas con habilitadores de tecnología disruptiva, arquitecturas y modelos de negocios, dominio de servicios e innovación digitales.

Estas nuevas capacidades se basan en los hallazgos en el estudio de organizaciones de clase mundial que he realizado mediante la consultoría en más de 25 países, en mi libro "Transformación Digital en la Gestión de Activos", descubrí que muchas de estas organizaciones compartían un ADN común con respecto a cómo lograron un desempeño financiero líder en la industria. Son estas capacidades las que están plasmadas en los seis temas estratégicos del libro, las cuales necesitan las organizaciones para liderar la disrupción digital en los próximos años y que diferencian este modelo de madurez de otros.

PMM CIEx Innovation University www.pmmciex.com cuenta con una herramienta para realizar el análisis del nivel de madurez en su organización y desarrollar la hoja de ruta para su implementación con sostenibilidad y rentabilidad, (7 Dimensiones para la Digital Transformation & Maturity, Figura 1, Tabla 1).

7 DIMENSIONES PARA LA DIGITAL TRANSFORMATION & MADURITY



Figura 1. 7 Dimensiones para la Digital Transformation & Maturity, Amendola.L, Depool.T, 2017

Nivel 0 - Inocente	Nivel 1 - Consciente	Level 2 - Desarrollo	Level 3 - Competente	Level 4 - Excelente
Ninguna estrategia de transformación digital.	Se conocen las necesidades a nivel de funcionalidades y capacidades requeridas a través de una evaluación formal.	Se ha definido una estrategia básica de transformación digital.	Se ha definido una estrategia digital robusta.	Parecido al nivel 3
Ningún plan para implementar la estrategia digital, apenas ninguna inversión.	Se ha establecido aspectos relativos a la madurez de la organización	Se ha definido un plan básico para implementar la estrategia digital.	Se ha definido un plan sólido para implementar la estrategia digital.	La transformación digital forma parte del ADN de la organización.
Apenas se aprovechan las nuevas tecnologías para lograr mejor los objetivos estratégicos corporativos	Se inicia con la construcción de una estrategia digital pero falta la participación del equipo líder y el aseguramiento de la inversión.	Pequeña participación del equipo de liderazgo y pequeña inversión financiera.	Gran aceptación del equipo de liderazgo y alta inversión financiera.	El CIO (Chief Digital Officer) es parte del Comité Ejecutivo.
	Apenas se encuentran con la automatización de procesos.	Se inicia con el aprovechamiento de las nuevas tecnologías para lograr mejor los objetivos estratégicos de gestión de activos.	Todas las nuevas tecnologías se aprovechan o se consideran para lograr mejorar los objetivos estratégicos de gestión de activos.	El equipo de estrategia corporativa y el equipo digital trabajan juntos para definir la estrategia digital corporativa y de gestión de activos.
		Se inicia con la automatización básica de procesos.	Muchos procesos han sido automatizados y se ha extendido la optimización de procesos.	La mayoría de los procesos han sido automatizados, el machine learning se emplea de forma extensa para la optimización de procesos.

Tabla1. Niveles de Madurez, Amendola.L, Depool.T, 2017

Mediante un estudio realizado a 100 profesionales de diferentes países en linkedin realizamos una encuesta sobre la madurez digital en las empresas con el objetivo de tener una visión referente al grado de transformación digital que han alcanzado las organizaciones en términos digitales. Con madurez digital, no solo nos referimos al grado digital de transformación genérico o del área de sistemas, sino a la consistencia del uso de herramientas digitales y disposición al cambio a lo largo de todas las áreas de negocio.

En estos momentos de restricción de operaciones y distanciamiento social, el ser humano se ha vuelto más digital que nunca, por tanto, resulta crítico que las empresas se adapten rápidamente a esta nueva realidad. La transformación digital no se puede detener, por el contrario, debe retomarse rápidamente haciendo los ajustes necesarios con la finalidad de poder afrontar un retorno gradual de las actividades de una manera más preparada.

De acuerdo con el estudio realizado, según el **nivel de madurez digital (NMD)** tenemos organizaciones divididas en cinco niveles: Nivel 0 (Inocente), Nivel 1 (Consciente), Nivel 2 (Desarrollo), Nivel 3 (Competente), Nivel 4 (Excelente).

Como primer indicador, logramos precisar que la mayoría de las organizaciones de acuerdo con la percepción de los profesionales encuestados logramos los siguientes resultados. El promedio del NMD, con lo que podemos reafirmar que de acuerdo con la percepción de los profesionales de la industria se encuentra en un proceso de madurez digital. **19 % - Nivel 0 (Inocente), 56 % - Nivel 1 (Consciente), 19 % - Nivel 2 (Desarrollo), 10 % - Nivel 3 (Competente) y 6 % Nivel 4 (Excelente).**

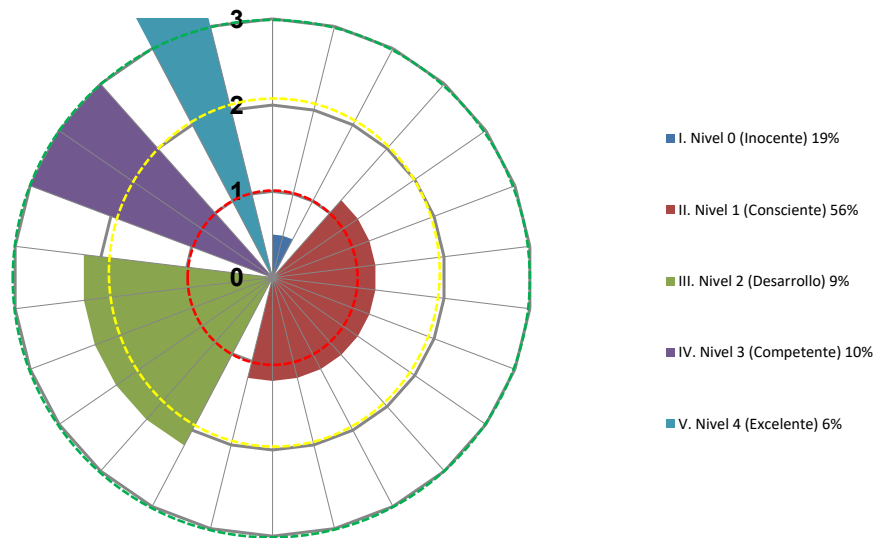


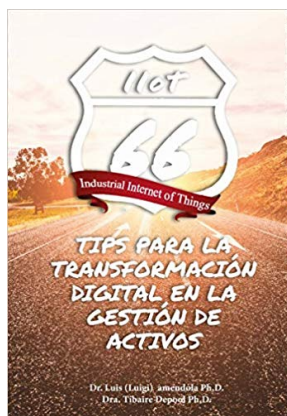
Figura 2. Niveles de madurez digital.

Podemos estar seguros de que una de las únicas constantes será el cambio dado que la mayoría de la industria a nivel global está en un 75 %, en los niveles de madurez entre inocente y consciente. Por lo que la transformación digital es claramente un viaje, no un destino, por lo que incluso una vez que alcance la madurez en todas las dimensiones, será necesaria una innovación continua y una respuesta rápida al cambio y a los desafíos y oportunidades a medida que surgen. Uno de los beneficios de moverse a lo largo de la curva de madurez es que esencialmente puede incorporar habilidades y capacidades de próxima generación para que la agilidad se convierta en una parte intrínseca del modelo operativo de la organización. Es muy importante de acuerdo con mi experiencia trabajar los procesos de negocio para rediseñarlos digitalmente que tienen una serie de características que les permiten superar los procesos tradicionales al ser centrados en la experiencia, automatizados, simplificados, digitalizados, personalizados, dinámicos, en tiempo real, granulares, agregados y escalables.

Por lo que el concepto general de dominio de los servicios digitales ayuda a acelerar el desarrollo y la implementación de los servicios digitales; hace que los servicios sean ágiles, escalables y disponibles bajo demanda; automatiza ampliamente; personaliza y contextualiza para la experiencia del cliente; y permite la gestión integral de todo el proceso.

Algo que siempre incorporo en mis consultorías los programas de innovación que están altamente adaptados y afinados para respaldar las iniciativas de transformación digital pueden adoptar los mismos principios operativos, es decir, ajustados, ágiles, flexibles, eficientes y más, para que puedan ejecutarse a velocidad y a escala eso se logra con la integración de los Objetivos, Resultado y Claves. (OKR)

Libro recomendado:



Título: Tips para la transformación digital en la Gestión de Activos

Autores: Dr. Luis Amendola, Ph.D / Dra. Tibaire Depool, Ph.D.

Publisher: II EDICIÓN: PMM Institute for Learning (2018, 2020), ISBN-10: 849485089X, ISBN-13: 978-8494850899, Idioma: Español

Dr. Luis (Luigi) Amendola, Ph.D



Cuenta con dos doctorados otorgados por USA y EU, CEO & Managing Director PMM Innovation Group, Managing Director Center for Innovation & Operational Excellence (CIEx), USA, Asesor PMM Business School, Europa, Managing Director PMM University, USA. Se desempeñó por 20 años como Research Universidad Politécnica de Valencia, España, Certificado Auditor Leader IRCA, Auditor Leader Sistemas de Gestión de Activos ISO 55001. Con más de 40 años de experiencia en la industria de manufactura, generación, transmisión y distribución de energía, minería, petróleo, gas, petroquímica, planificación energética, energía renovable (Eólica - Fotovoltaica), apoyo en programas de investigación con universidades y centro de transferencia de tecnología, colaborador de revistas técnicas, publicación de libros en Asset & Facility Management, Excelencia Operacional, Reliability Maintenance e Innovación Estratégica. Participación en congresos como conferencista invitado y expositor de trabajos técnicos en eventos locales e internacionales en empresas y universidades. Miembro de equipo de editorial de publicaciones en Europa y asociaciones profesionales, Asesor de empresas en Europa, Iberoamérica, U.S.A, Australia, Asia y África. Ha publicado más de 20 Libros y cuenta a la fecha con más de 310 publicaciones entre revistas profesionales y científicas.