

Dificultades de la Transformación Digital para empresas y trabajadores



Alfredo Vela Zancada

Aunque las empresas llevan muchos años acercándose a procesos de Transformación Digital, la realidad es que la pandemia provocada por el **Covid-19** ha acelerado este cambio. Ya que los confinamientos y las restricciones de movilidad impuestas para frenar los contagios han obligado a todo tipo de organizaciones y profesionales a afrontar el cambio a un ritmo muy superior al que tenían planificado, se han destapado las **dificultades de la transformación digital**.

Los proyectos para la transformación digital se han visto obligados desarrollarse con mayor rapidez

La **pandemia también ha demostrado** que la digitalización de los profesionales, empresas y administraciones públicas estaba mucho más en el papel que sustanciada en hechos reales.

Hay autores que escriben que la pandemia **ha acelerado la digitalización** en 20 años. Es decir, que lo que en principio habíamos planificado como un cambio evolutivo se ha convertido en un cambio revolucionario con todos los problemas que se derivan de ello.

Si la Transformación Digital desarrollada de forma gradual, planificada y tranquila ya llevaba consigo dificultades en su puesta en marcha, al convertirse en un **cambio radical, no planificado** y precipitado, ocasiona que las dificultades sean mucho mayores y más imprevisibles.

Hemos de analizar las dificultades que presenta la Transformación Digital en **dos vertientes**, la primera es la que afecta a las **organizaciones** y la segunda la que lo hace a los **trabajadores y colaboradores** de estas.

Dificultades que presenta la Transformación Digital para las empresas

Los cambios provocados en las organizaciones por los procesos de digitalización son habitualmente profundos y **afectan de forma transversal** a todas las áreas y departamentos, a los procesos y procedimientos de trabajo, a la organización de los recursos humanos, a los roles de las personas, ...

Pero el cambio que casi siempre presenta más dificultades es el relativo a la **“cultura de la empresa”**. Si esta cultura es proclive a este tipo de cambios, el nivel de dificultad será asumible, pero si nos encontramos con culturas analógicas, “rancias” y reactivas a todo tipo de cambios, las dificultades serán mucho mayores y en muchos casos imposibilitará llevar el proyecto a cabo.

En ocasiones los **cambios culturales** requieren de arduas labores de sensibilización, de la implicación del CEO y de los directivos, de cambios de personas, y de modificaciones sustanciales en el reparto de tareas en los miembros de la empresa.

Si nos encontramos con culturas de este tipo, un cambio rápido (como el provocado por la pandemia) puede descoser por completo las costuras de la empresa y llevar a problemas serios, en muchos casos incluso de supervivencia de estas. En esta situación será necesario pedir ayuda externa para que se puedan producir los cambios y se realicen de forma adecuada.

La mayor parte de estos problemas tienen solución con acciones de **sensibilización**, una política de **transparencia** total en las organizaciones, el diseño de planes de **formación** adecuados para la ejecución del proyecto y sobre todo, la empresa debe tener una **comunicación interna** que permita en todo momento disponer del *feedback* necesario para conocer los problemas que se presentes y poderlos abordar desde el inicio.

“Un liderazgo analógico no puede asumir el liderazgo de un proceso de Transformación Digital”.

Dificultades que presenta la Transformación Digital para los trabajadores

Los trabajadores, además de las consecuencias que se derivan de las dificultades que implican para las empresas este tipo de proyectos, y que evidentemente repercuten en ellos, además, tienen que afrontar algunos **problemas adicionales**.

Entre los problemas que relatan muchos trabajadores implicados en este tipo de procesos nos encontramos con:

- Miedo a lo desconocido.
- Dudas sobre el cambio.
- Experiencias previas negativas.
- Pérdida de poder.
- Tener que salir de la zona de confort.
- Posibles conflictos con los planes personales.
- Conflictos laborales y económicos que se pueden derivar del cambio.

A todo ello hay que sumarle **la resistencia a los cambios** que tenemos las personas, y que se argumentan en la inercia (siempre hecho las cosas de la misma manera). Mala coordinación, cambios en la estructura de poder, cambios en los recursos y que podemos ver el cambio como una amenaza. Hay que **realizar acciones** que rebajen estas resistencias para que la transformación funcione correctamente.

Una de las derivadas más complejas de algunos procesos de Transformación Digital es la **implantación del teletrabajo** total o parcial para parte o la totalidad de los trabajadores de la empresa.

Algunos de los riesgos que corren los trabajadores con el cambio hacia la digitalización del trabajo

- **Cambios en las relaciones:** se producen cambios en las relaciones con la familia, los compañeros, los jefes y los *stakeholders*. Lo que puede generar problemas en estas, sobre todo en las primeras etapas.

- **Cambios en la conciliación:** a pesar de que la conciliación es uno de los argumentos que se esgrime a favor del teletrabajo, el desarrollar la actividad laboral, personal y familiar en un mismo espacio físico puede ocasionar fricciones. La comunicación y el establecimiento de reglas, ayuda a solventarlas.
- **Riesgos psicológicos y de salud:** el teletrabajo puede ocasionar ansiedad, cambios emocionales, sensación de soledad o aislamiento, estrés digital o problemas de salud fruto del sedentarismo o malas posturas, agotamiento mental, ... Un buen espacio de trabajo, tecnología adecuada, buena formación y comunicación, así como una actitud positiva reducen los riesgos. En algunas ocasiones es necesario acudir a profesionales que nos ayuden a afrontar los problemas. Las empresas deben ofrecer soporte 24/7 a los trabajadores para ayudarles a reducir esos riesgos y evitar que los problemas derivados de ellos se cronifiquen.
- **Casos especiales:** algunos trabajadores con necesidades especiales, como tener una discapacidad, convivir con otras personas que teletrabajan, domicilios poco adecuados, o lo que se llama doble presencia, es decir, tener en el hogar menores y mayores a nuestro cargo, necesitan ayuda de la familia, pero sobre todo ayuda de sus empresas para afrontar el problema en las mejores condiciones posibles.

“La mayoría de las dificultades que provocan los procesos de Transformación Digital se solucionan con actitud positiva, comunicación, transparencia, colaboración, formación y soporte 24/7 por parte de la empresa a los trabajadores”.

Extractado de:  **Revistadigital**
INESEM