

Fases de Los SIE

En este segundo post me gustaría plantear mi reflexión en torno a los Sistemas de Información Empresarial (en adelante SIE). Viendo las presentaciones de mis compañeros y realizando la nuestra me he dado cuenta de que los SIE son muy útiles y que traen consigo numerosos beneficios para la organización pero, que también, son un arma de doble filo. Esto se debe a que la cantidad de sistemas existentes en el mercado, la parametrización de cada uno de ellos y la posibilidad de crear uno propio le dan a cada empresa la posibilidad de triunfar o “cagarla” desde antes incluso de usar el sistema.

Como hemos visto en clase, lo primero de todo es ver si realmente necesitamos un SIE. Este considero que es el paso más importante para una organización ya que como mostramos en nuestra presentación, hay ocasiones en las que no es necesario implantar uno y puede desequilibrar la empresa además de los evidentes costes que supone. Por ello es esencial contar con la ayuda de expertos para tomar esta decisión. Puede parecer un gasto innecesario ya que es un paso previo a implantar el sistema pero puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso.

Una vez nos decidimos por implantar un SIE debemos seguir contando con expertos para elegir la tecnología más adecuada para nuestra casuística y hacerles caso. Esto no quiere decir que les dejemos implantar lo que quieran, pero sí que seamos capaces de escucharles y plantear nuestras inquietudes. Como clientes puede que queramos implantar SAP por lo conocido que es y la “fama” que tiene pero debemos saber que cada sistema es más apropiado para unos casos y que nuestro caso puede distender mucho del ideal de una tecnología determinada. Es recomendable además investigar en Internet en torno a los diferentes SIE para ver si los expertos están primando su comodidad (reutilizando trabajos para otras empresas) o si realmente nos están recomendando la mejor alternativa.

Cuando tengamos clara la tecnología que vamos a implantar es importante la formación de nuestros empleados para usar el sistema y el llamado “acompañamiento”. Este concepto no es más que otra forma de formar a los trabajadores pero en lugar de impartir una clase y que se olviden de nosotros, deban estar ahí para nuestras dudas y podamos aprender de una forma más natural. Una vez tengamos el sistema implantado y nuestros trabajadores estén aprendiendo a usarlo nos daremos cuenta de que los SIE no dan resultados a corto plazo. Esto parece algo evidente ya que es algo que se recalca continuamente pero los empresarios piensan que cuando el sistema esté funcionando, la inversión comenzará a dar frutos. Los empleados necesitan tiempo para habituarse y optimizar los procesos convencionales.

A medio largo plazo los resultados del implantamiento del SIE serán visibles y será evidente que la inversión realizada a merecido la pena.

Para terminar este post en el que realmente no he descubierto América y donde me he ceñido a decir cosas bastante evidentes me gustaría lanzar una reflexión personal tratando de juntar esta asignatura con otra del grado

llamada Gestión del Conocimiento. ¿Podría un SIE gestionar además el Conocimiento de la organización? Me parece algo muy interesante ya que sería tratar de juntar esos dos peldaños de la pirámide del conocimiento (la información y el conocimiento). Los SIE cuentan con bloques bien divididos que podrían gestionar el conocimiento explícito de forma sencilla mediante por ejemplo manuales. Pero es que además se podría digitalizar todo el conocimiento tácito de los empleados para que la organización pudiera hacer uso de ello en cualquier momento (muy útil en empresas con un nivel de rotación alto, por ejemplo). Juntar ambos sistemas daría a la organización los beneficios de ambos y la comodidad de tenerlo todo en un mismo sitio.