

Información, Liderazgo y Talento

Jorge Enrique Lechuga Almaraz

¿Qué correlación hay entre estos tres importantes factores? Este artículo trata como la fórmula Información-Liderazgo-Talento puede llegar a ser generadora de valor y brindar una ventaja competitiva a la organización.

Algunos números

Según el estudio World Metrix, ya somos más de mil millones de internautas en el mundo. La cantidad total de personas que se conectan regularmente a Internet ha alcanzado la cifra de 1,007'730,000 personas. China es el país del mundo con más internautas con casi 180 millones de personas. En segundo lugar se encuentra EE.UU. con 163 millones. México ocupa el lugar 14 con casi 12.5 millones de internautas.

Otro dato que revela el estudio es que la región de Asia-Pacífico representó el mayor porcentaje mundial de usuarios de Internet con 41%, seguida por Europa (28%), América del Norte (18%), América Latina (7%) y el Medio Oriente y África (5%).

El estudio World Metrix fue realizado por comScore durante diciembre de 2008 y publicado el 23 de enero de 2009. Según el reporte sólo se tomaron en cuenta los datos de computadores personales, sin contar sitios públicos como cibercafés.

En marzo de 2006, el número de internautas en el mundo era de 694'260,000; EE.UU. ocupaba el primer lugar con 152 millones, China le seguía con 74.7 y Australia registraba el último lugar con 9.7 millones de personas que navegaban en la red regularmente. México no figuraba en esta lista de los primeros 15 países.

El número total creció 45.1% en 2 años y 9 meses y China destaca por un incremento mayor al 140% en ese mismo lapso. EE.UU. tuvo un crecimiento marginal y nuestro país empezó a figurar en la lista.

Información

Las cifras anteriores pueden considerarse el “botón de muestra” de lo que la tecnología, la información y la comunicación han impactado a nuestro mundo moderno. El incremento ha sido exponencial y sigue en tendencia ascendente.

Es obvio que el mundo de los negocios no está exento de este ambiente de la llamada sociedad de la información, que aunado a la internacionalización y la globalización de los mercados, han obligado a las empresas a mejorar su competitividad.

Sin embargo, al menos en nuestro país, vivimos una transición en la cual los actuales directivos que toman las decisiones estratégicas en las empresas provienen de generaciones que por su formación educativa, cuentan con habilidades y competencias débiles respecto al manejo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y tienen que apoyarse con las nuevas generaciones que ocupan puestos gerenciales en áreas computacionales, electrónicas, de información y comunicaciones, cuya formación técnico-académica en soluciones de software, plataformas de hardware, infraestructura computacional, sistemas digitales, telecomunicación, robótica, automatización, microelectrónica y redes de comunicación es amplia y adecuada a las demandas actuales pero les falta, ya no digamos la experiencia, sino la visión sistémica suficiente para incrustarse en el mundo de los negocios.

Se presenta, entonces, una brecha generacional con paradigmas y lenguajes distintos que es menester cerrar.

Liderazgo

¿Quién debe preocuparse por ello? Es indiscutible que el líder debe ser el responsable de tender puentes.

Para ello, los directivos deben aprender a redefinir de forma integrada su visión estratégica y su misión empresarial y reconocer el propósito que persiguen con la inclusión de la aplicación de las TIC para evitar con ello lo que menciona Nicholas Carr en su artículo “IT Doesn’t Matter”, que considera las TIC como tecnología de infraestructura, es decir, solo se utilizan para procesar, almacenar y transportar información de manera digital. Estos recursos tangibles son fáciles de copiar y de adquirir de tal manera que se pueden considerar de escaso valor estratégico.

Algo similar sucede con el área de Recursos Humanos en las empresas, donde por su labor ha pasado a ser una infraestructura, o sea, los directivos de las organizaciones la ven como un costo que debe ser administrado más que un área estratégica que crea valor y da resultados.

He ahí, entonces, dos importantes áreas (TIC y RRHH) que en las organizaciones son prácticamente subutilizadas y que se han convertido en commodities por no pasar de ser servicios genéricos, básicos y sin mayor diferenciación que no agregan valor estratégico a la organización.

La fórmula está en la amalgama intangible de Liderazgo-Información-Talento para encontrar valor agregado que genere una ventaja competitiva para la organización y que la Dirección General considere a los departamentos de TIC y RRHH como áreas estratégicas y las adapte a esta nueva orientación.

Yo siempre he pensado que el líder (llámese Consejo, Presidente, Director, Gerente o dueño) que toma las decisiones estratégicas del negocio, tiene a los clientes, proveedores y colaboradores que se merece, ya que ese líder es la causa-raíz de la elección, el desarrollo y la conservación de dichos stakeholders..

Talento

¿Un buen comienzo? Los colaboradores. Para buscar una transformación real en las organizaciones los líderes deben seleccionar, desarrollar y conservar a colaboradores aptos y capaces para estas dos áreas claves (TIC y RRHH), como los que consideran muchas veces para sus áreas de producción, ventas y finanzas. Cuando se preocupen por contratar responsables para sus departamentos de TIC y RRHH con miras a que ocupen un puesto para dirigir áreas estratégicas y no simplemente operacionales, el directivo dará un enorme paso para incrementar el éxito de su empresa. De otra manera, se almacenará, transportará y distribuirá la información sin saber el verdadero valor que ésta representa y se contratará, controlará y despedirá personal sin saber el verdadero potencial que dicho talento tiene cuando se crean habilidades individuales y capacidades organizativas sustanciales mejores que los competidores, que agreguen valor para clientes y accionistas..



Jorge Enrique Lechuga Amaráz

Licenciado en administración de empresas por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO) y cuenta con una maestría en administración de tecnologías de información por la Universidad Virtual del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM). Durante 22 años ocupó puestos gerenciales y directivos en importante grupo empresarial nacional, distribuidor de camiones de carga y pasaje y en los últimos ocho años se ha dedicado a la consultoría de empresas, formación y desarrollo del talento humano y a la docencia a nivel profesional y de maestría en prestigias universidades del país. Actualmente es socio propietario de su despacho de consultoría Formación y Desarrollo Estratégico, S.C. que pertenece a la red nacional de consultores agrupados a la firma Paradigm Shift, S.A. de C.V.

jelechuga@colaborared.com

Paradigm Shift es una firma de consultoría que desarrolla soluciones integrales de negocios orientadas a ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos estratégicos.

Nos enfocamos en el factor más crítico de su empresa: su gente. Buscamos cambiar la forma de pensar y trabajar de su organización mediante la generación y transferencia de aprendizaje y conocimiento a todo su personal y directivos. Esto es, buscamos generar un cambio de fondo en su organización para resolver los problemas de fondo y producir resultados duraderos.

