

Davos y la globalización

El Foro de Davos se ha reunido, como cada año, para debatir la globalización y sus consecuencias. La tecnología tiene mucha presencia en sus debates, una parte importante de los asistentes proceden de los nuevos imperios empresariales que hacen negocio de todo este nuevo mundo (y tienen previsto hacer más todavía incorporando inteligencia artificial, big data, internet de las cosas, etc...). Así que este año han bautizado el encuentro como "Globalización 4.0."

Para ir poniendo cara y ojos a esto de cómo vemos los ciudadanos este nuevo mundo, han encargado una encuesta mundial (10.000 personas en 29 países de los diferentes continentes), en la que preguntaban por ejemplo si a las personas entrevistadas les parecía que la tecnología arreglaba más cosas de las que estropeaba, o más bien se nos estaba yendo un poco de las manos.

La respuesta no me sorprende. El 20% de los asistentes opinan que todo va mucho mejor gracias a la tecnología y un 28% que algo mejora. Pero un 39% piensa que la tecnología causa tantos males como los que arregla. El 11% restante son los tecno-pesimistas, piensan que este proceso nos está llevando a una situación peor.

En general el hilo conductor de los mensajes de las conferencias de Davos, y de los informes que han presentado las grandes consultoras globales, sigue esta misma reflexión. La "Globalización 4.0." puede hacer mucho bien y generar mucha prosperidad, pero tendríamos que hacer las cosas mejor, en la empresa y en la administración pública, porque el riesgo de ir tan rápido es que no es difícil salirse de la carretera...

El tema es cómo ponemos el cascabel a ese gato, no es fácil... Identificar los riesgos es importante, pero es más importante saber qué hacer para esquivarlos, aterrizar esa idea en aspectos prácticos de la gestión que podamos llevar a la práctica.

He dedicado algún tiempo a seguir las conferencias e informes del Foro de este año, ahora todo está accesible en Internet. Es una visión sesgada de la realidad, pero es la visión de los grupos que tienen más poder, así que es interesante conocerla, me parece.

De entre toda esta información, me he quedado con la reflexión de uno de los informes publicados, en el que identificaban los cuatro perfiles de liderazgo que más se necesitaban en la empresa para afrontar este mundo hiper-global e hiper-tecnológico. Me ha parecido que tenía sentido lo que proponía.

El primer perfil se centraba en las personas que eran capaces de plantear negocios rentables, pero que al mismo tiempo tuviesen un propósito, contribuyesen a hacer una sociedad mejor. Un perfil híbrido que es capaz de entender cómo hacer que sus accionistas ganen dinero de manera sostenible, y al mismo tiempo el conjunto de la sociedad se beneficie de forma clara por la actividad de la empresa (llama a estas personas "Social Supers")

El segundo perfil ("Data-Driven Decisives") no tenía nada que ver con lo anterior. Ni emociones ni sentimientos, ni empatía con la sociedad. La aportación de estos líderes tiene que ver con identificar cómo llevar a la práctica decisiones basadas en datos, que hasta ahora no se tenían,

o en la práctica eran inmanejables. Pero ahora hay herramientas para interpretar esos datos, y algunas personas tienen el talento de manejar esas herramientas, saber hacer las preguntas correctas, y obtener una información preciosa para poder gestionar con ella. Decisiones que ahora tomamos a ciegas, podrán tomarse con un nivel de incertidumbre mucho menor y, por lo tanto, acertar más.

El tercer perfil es complementario al anterior, y es el que es capaz de invertir en tecnologías y modelos de negocio disruptivos, afrontando el proceso de cambio que eso supone (los bautiza “Disruption Drivers”). Estas personas tienen la confianza en sí mismas, y el conocimiento profundo para acertar en estas apuestas de transformación radical. Ese conocimiento vendrá en muchos casos, de los perfiles anteriores...

Y el cuarto y último perfil es a mi juicio el más importante, y es el que es capaz de identificar estos nuevos talentos necesarios e incorporarlos, sin olvidar al resto de las personas de la organización a las que hay que preparar y formar para los cambios que vienen (“Talent Champions”).

Como dice mi admirado Xavier Marcet, la estrategia no son ideas, la estrategia son personas. Y en tiempos revueltos, las personas son, si cabe, más importantes todavía.