

Reflexiones Organizacionales

ALGUNAS FRASES SOBRE LA ACTIVIDAD DIRECTIVA

Quiero compartir algunas frases sobre dirección, administración y liderazgo; es decir, sobre algunas de las facetas más relevantes de la actividad directiva.

Quiero, además proponerles generar una discusión en línea de tal forma que podamos comenzar a crear una pequeña comunidad de aprendizaje que nos permita reflexionar sobre estos temas que, pienso, son relevantes para el futuro de las empresas en las que nos desarrollamos.

Concretamente, les propongo visitar el blog [Comunidad Binaria](#) y usarlo como un espacio de encuentro, discusión y aprendizaje. He dejado las frases en Inglés, como en el original, para no perder el sentido con la traducción

“The conventional definition of management is getting work done through people, but real management is developing people through work.”- Agha Hasan Abedi

“Management is about arranging and telling. Leadership is about nurturing and enhancing.”
Thomas J. Peters

“Art of making problems so interesting and their solutions so constructive that everyone wants to get to work and deal with them.” Paul Hawken

“Organization doesn't really accomplish anything. Plans don't accomplish anything, either. Theories of management don't matter. Endeavors succeed or fail because of the people involved. Only by attracting the best people will you accomplish great deeds.”- Collin Powell

“Effective leadership is not about making speeches or being liked; leadership is defined by results not attributes.” Peter F. Drucker.

Accept the fact that we have to treat almost anybody as a volunteer. Peter Drucker.

Es el “virus de la inteligencia autodestructiva” que parece hacer irrupción en la vida del ejecutivo, presentándose en la persona brillante e inteligente cuando pierde la “mesura” y la capacidad de ver los límites, cuando la soberbia ya no le permite ver la realidad.- Mario de Marchis, “Yo, El Director”, Océano, 2009

Dirección en la era de los *nativos digitales*

En este mundo cambiante, nuestros modelos tradicionales comienzan a mostrar sus limitaciones y nos obligan a dar un paso atrás y mirar de nuevo; es por eso que en este número quiero proponerles una reflexión sobre el fenómeno directivo.

En una de las sesiones de el Seminario Integrador que imparto, pregunté sobre los posibles cambios que se dan, o se darán muy pronto, en las empresas como consecuencia de la integración al mundo laboral de los llamados *nativos digitales*: aquellas personas nacidas a principio de los años 80 y que toda su vida han tenido un contacto muy profuso con tecnologías digitales de diversa índole.

Estas personas, diferente a muchos de nosotros que somos *convertidos digitales* tienen una visión del mundo y una identidad diferentes. A continuación les comparto algunas de las características que los distinguen y que, sin duda, su llegada masiva a las organizaciones tendrá un efecto cuyos alcances son difíciles de valorar.

Algunas de sus características son:

- Procesan información a velocidad digital.
- Les gusta la multitarea.
- Prefieren los gráficos al texto (Infographics).
- Socializan en redes sociales.
- Buscan gratificación instantánea y las recompensas frecuentes.
- Son emprendedores, aprenden jugando y celebran la diversidad.

Por otra parte, por su aprendizaje en espacios de socialización digitales, su sentido de identidad ha cambiado y debemos considerar la forma en que las estructuras organizacionales actuales deben modificarse para retener el talento y permitir su desarrollo.

Paralelamente, observamos algunos fenómenos sociales como los siguientes:

- La fragmentación de las estructuras tradicionales y el surgimiento de otras nuevas.
- Las expresiones culturales efímeras.
- La poca participación en el sentido tradicional.
- La confianza en las instituciones disminuye.
- Se duda de la operatividad del esquema “de arriba hacia abajo”
- La colaboración se produce si las personas encuentran proyectos de interés.

Ante un mundo que está cambiando en forma radical, es necesario comenzar a explorar un nuevo liderazgo fundado en una *conversación*, entre la dirección y otros miembros de la organización, que sea, al menos:

- Innovadora.
- Sin distancia, centrada en comunidades horizontales y abiertas.
- Multidireccional.
- Transparente.
- De respuesta rápida.

La pregunta es si estamos preparados y, si lo estamos, qué tan rápido podemos implementar los cambios necesarios para operar más eficientemente y con una mayor ventaja competitiva.