

## Índice Global de Competitividad del Talento (GTCI)

# Llega la era del e-liderazgo

- Las habilidades de e-liderazgo se están convirtiendo en estos momentos en un componente vital de la competencia global por el talento.
- Los e-líderes combinan habilidades de gestión y de empresa con un nivel de conciencia tecnológica suficiente para crear nuevas oportunidades de negocio, no sólo para hacer cosas nuevas, sino también para hacer que las cosas actuales se hagan de modo diferente.
- En los próximos años, y teniendo en cuenta que la movilidad internacional de estas habilidades va a aumentar, los datos y análisis descritos indican que las habilidades de e-liderazgo probablemente se van a convertir en una de las áreas más atractivas para la competencia global por el talento.
- Para los emprendedores y “visionarios”, las habilidades de e-liderazgo son aquellas que permitirán a las start - up y las compañías crear innovaciones y llevarlas al mercado, y traducir los avances tecnológicos en éxitos empresariales, crecimiento y creación de empleo.
- Todavía no abunda la educación académica y los programas de formación que ofrezcan una combinación de habilidades de empresa y técnicas en un sentido de e-liderazgo.
- Poner la tecnología en manos de los trabajadores de una empresa será clave para aumentar la innovación (generada por el usuario de abajo a arriba), acelerar la adopción e integración de la tecnología y, por lo tanto, también aumentar la productividad.

**Madrid, 15 de enero de 2014.-** La base primordial de toda sociedad es su capital humano, ya que constituye su parte esencial y da forma y sentido al conjunto. Y este concepto adquiere especial importancia cuando se habla de él desde un ámbito puramente económico y laboral: son las personas que forman el tejido productivo de un país y, por tanto, su motor de funcionamiento.

Según datos del Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo<sup>1</sup>, en base a los datos de INE, **en nuestro país el 22,6% del capital humano está inutilizado, dato que corresponde con la formación de quienes desean trabajar y no encuentran donde.** Sin embargo, hoy más que nunca, compañías y directivos se están centrande en establecer cambios para mejorar la empresa y están especialmente preocupados por retener y cultivar el talento más valioso de sus compañías para mantener el ritmo de los rivales o consolidar su liderazgo.

Bajo estas premisas, **Adecco Professional**, la consultora de selección de profesionales cualificados del Grupo Adecco, junto con la escuela de negocios **Insead** y el **Human Capital Leadership Institute**, han creado el **Índice de Competitividad del Talento Global (GTCI)**<sup>2</sup>, un enfoque exhaustivo orientado a la resolución de los problemas relativos a la competitividad.

<sup>1</sup> Creado el 5 noviembre de 2012, el Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo analiza el grado de satisfacción en el empleo de un ocupado medio en cada una de las CC.AA. de España en base a distintas variables: <http://www.adecco.es/data/NotasPrensa/pdf/430.pdf>

<sup>2</sup> Presentado en Singapur el 26 de noviembre de 2013, el GTCI es un ranking basado en la capacidad de atracción y retención del talento en 103 países de todo el mundo: <http://www.adecco.es/data/NotasPrensa/pdf/521.pdf>

Según el GTCI, la estructura global y estratégica de las organizaciones, en rápida evolución, ha hecho que el desarrollo del liderazgo sea un componente clave del éxito.

Cada vez está más claro que **un buen liderazgo consigue una mano de obra comprometida y altos niveles de rendimiento empresarial, y las compañías con sólidas prácticas de liderazgo superan financieramente a las que no tienen estas características**. Sin embargo, los altos niveles de compromiso exigen inversión y dedicación.

**Las economías del conocimiento de hoy**, aquellas que utilizan el conocimiento como elemento fundamental para generar valor y riqueza por medio de su transformación a la información, están caracterizadas por un cambio hacia “todo online” y “todo móvil”. Por ello, resulta **crucial que se añada el componente tecnológico al desarrollo del liderazgo en todos los niveles de gestión, de forma que los directivos sean capaces de identificar las tecnologías que aumentarán la rentabilidad de su empresa y les permitirán seguir siendo competitivos e innovadores**. Este tipo de habilidades de e-liderazgo se están convirtiendo en estos momentos en un componente vital de la competencia global por el talento.

A medida que más países de todo el mundo se desarrollan y transforman en economías del conocimiento, y que las tecnologías, plataformas y aparatos siguen evolucionando y difundiéndose a una velocidad sin precedentes, **tener las habilidades para explotar este tipo de avances se hace cada vez más importante para conseguir innovación, competitividad y crecimiento constantes**.

En muchos casos, las inversiones en las infraestructuras físicas no van acompañadas de un esfuerzo por desarrollar las habilidades necesarias para optimizar su uso. Además de tener un marco regulatorio que lo haga posible, las habilidades serán el promotor clave del cambio.

## ¿Qué es el e-liderazgo?

En estos momentos está surgiendo una demanda de habilidades de e-liderazgo que son necesarias tanto en el lado empresarial como tecnológico de las firmas y las organizaciones: (i) líderes empresariales y gestores con una comprensión de lo que las tecnologías pueden hacer por la empresa y (ii) especialistas orientados a los negocios y a la demanda, que son cruciales para la innovación, la renovación y la transformación digital de cualquier negocio, y para la creación de nuevas start-ups, innovadoras y de alto crecimiento.

Dirigir una empresa en un entorno empresarial cada vez más competitivo y global presenta desafíos para los líderes empresariales de todo el mundo. Mientras intentan aprovechar el talento para crear valor se enfrentan a una demanda y competencia crecientes por ese talento y deben también luchar con la importancia cada vez mayor de la tecnología en las economías emergentes, que están pasando a ser economías del conocimiento.

Contar con las habilidades para utilizar toda esta información y convertirla en oportunidad de negocio creará ventajas competitivas para los que sepan hacerlo mejor. Esto exige habilidades de e-liderazgo. Como los datos tendrán cada vez mayor influencia en la forma en que se dirigen las empresas, estas habilidades serán cada vez más importantes.

**En los próximos años, y teniendo en cuenta que la movilidad internacional de estas habilidades va a aumentar, los datos y análisis descritos indican que las habilidades de e-liderazgo probablemente se van a convertir en una de las áreas más atractivas para la competencia global por el talento.**

El aumento en el uso de la banda ancha móvil también continuará añadiendo grandes cantidades de datos ya que el uso de aparatos móviles crea información sobre los comportamientos de la gente, sus preferencias, lugares e interacciones. Ser capaz no sólo de analizar esta información, sino también de crear nuevas oportunidades de negocio a partir de ella será crucial para la competitividad de las empresas y países en el futuro. Requerirá habilidades técnicas para procesar, analizar y visualizar los datos, pero también se requerirán habilidades de negocio y gestión. Muchas compañías también tendrán que atravesar una profunda transformación digital, y las habilidades exigidas para imaginar e implementar una transformación así actualmente son pocas y lejanas entre sí. Esto acentúa la necesidad crucial de talento de e-liderazgo y será clave para que se añada un componente tecnológico al desarrollo de liderazgo en todos los niveles de gestión. Queda mucho por hacer en este terreno.

Los e-líderes combinan habilidades de gestión y de empresa con un nivel de conciencia tecnológica suficiente para crear nuevas oportunidades de negocio, no sólo para hacer cosas nuevas, sino también para hacer que las cosas actuales se hagan de modo diferente. Por lo tanto, **las habilidades de e-liderazgo pueden encontrarse en todos los niveles de cualquier organización**.

Para los emprendedores y “visionarios”, las habilidades de e-liderazgo son aquellas que permitirán a las start-up y las compañías crear innovaciones y llevarlas al mercado, y traducir los avances tecnológicos en éxitos empresariales, crecimiento y creación de empleo.

Las habilidades de e-liderazgo permiten a los directivos de los departamentos de TI actuar como interfaz entre los profesionales (ingenieros, programadores, arquitectos, analistas) y el resto de la organización (consejos de la compañía, otras divisiones de negocio), mejorando en especial la capacidad de las estrategias de negocio y las estrategias de TI para estar plenamente alineadas en torno a la competitividad y los objetivos de innovación. Un desafío importante es transformar la forma en que tradicionalmente se ve a los departamentos de TI, haciendo que pasen de dedicarse principalmente al recorte de costes, a convertirse en una parte integral de la estrategia y el desarrollo de la empresa.

Dentro de las firmas y organizaciones también es importante involucrar a los usuarios en cualquier despliegue de tecnologías innovadoras y mejorar las habilidades de e-liderazgo de los “usuarios avanzados”. **Poner la tecnología en manos de los trabajadores de una empresa será clave para aumentar la innovación (generada por el usuario de abajo a arriba), acelerar la adopción e integración de la tecnología y, por lo tanto, también aumentar la productividad.**

### ¿Cuáles son las habilidades de e-liderazgo?

El e-liderazgo **combina tres componentes esenciales: (1) habilidades empresariales, (2) habilidades técnicas, y (3) una mentalidad emprendedora.** Estos componentes cubren una gama de habilidades, atributos y actitudes que incluyen:

- Habilidades empresariales y de gestión.
- Concienciación y conocimiento tecnológico.
- Capacidad de concebir y comunicar una idea.
- Pensamiento estratégico.
- Asunción de riesgos.
- Identificación de oportunidades.
- Aceptar y gestionar el cambio.
- Concienciación de diversidad cultural.
- Creatividad.
- Colaboración.
- Creación de redes.
- Intercambio de conocimientos.
- Flexibilidad.
- Gestionar flujos de conocimiento.
- Gestionar y emplear los datos – o identificar a las personas adecuadas que puedan analizarlos para beneficiar a la empresa.

Algunas de estas habilidades y atributos llegarán de forma natural a ciertas personas y otras pueden enseñarse a través de tipos formales e informales de educación y formación. Sin embargo, **todavía no abundan la educación académica y los programas de formación que ofrecen una combinación de habilidades de empresa y técnicas en un sentido de e-liderazgo.**

Cuando se trata de combinar habilidades empresariales/de gestión y habilidades de TI, siguen existiendo tres problemas bien conocidos:

1. Existe un desajuste entre las habilidades que se necesitan en la práctica y las que ofrecen los sistemas educativos.
2. Sigue siendo difícil cubrir muchos altos puestos vacantes. La generación del *baby boom* se está jubilando y muchas de las personas actualmente disponibles no tienen las habilidades adecuadas.
3. Poca gente joven está cursando los grados y cursos relacionados con ICT, lo que crea una potencial carencia de talento en reserva, y las lagunas y los desajustes serán más acusados en el futuro.

Hay ciertas evidencias de que las organizaciones están empezando a adoptar medidas para luchar con estos problemas. Por ejemplo, las organizaciones tecnológicas están animando cada vez más a una combinación de experiencia tecnológica y operacional y competencias de proyecto: están rotando activamente a las personas que tienen alto rendimiento por todos los dominios tecnológicos y en las funciones operacionales y de empresa, proporcionando formación que ayuda al personal técnico a entender mejor el negocio y permitir que el personal con alto rendimiento se comprometa con las

comunidades externas. Las estrategias para abastecerse de habilidades externas incluyen contratar equipos enteros, y mantener una cartera de lugares, incluyendo en centros de ciudades o cerca de universidades para atraer al talento tecnológico de vanguardia.

La llegada de Cursos Abiertos Online Masivos (MOOCS), incluyendo los que ofrecen algunas de las instituciones académicas líderes en el mundo, podría ayudar a resolver estos problemas. Ofrecen cursos focalizados, destinados a adquirir habilidades específicamente necesarias, en algunos casos en colaboración con las empresas.

### **Sobre Adecco Professional**

**Adecco Professional** es la Consultora de Selección especializada en búsqueda y reclutamiento de personal de apoyo cualificado, mandos intermedios y directivos del Grupo Adecco. Cuenta con más de 60 profesionales y 5 oficinas, Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia y Sevilla desde las que ofrece cobertura a todo el territorio nacional.

Las áreas de especialización de Adecco Professional son Comercial, Marketing, Digital, Finanzas, Supply Chain, Compras, Tecnología, Industria, Ingeniería, Medicina, Farmacia, Retail e Internacional. La selección se realiza a través de reclutamiento 3.0 y búsqueda directa, y el procedimiento contrasta la valía técnica y competencial de los candidatos, aportando así a los clientes el servicio más completo del mercado en evaluación de profesionales.

---

*Para cualquier aclaración no dudéis en poneros en contacto con nosotros. Un cordial saludo:*

*Luis Perdiguero/Patricia Herencias  
Dpto. de Comunicación Adecco  
Tlf: 91 432 56 30  
[luis.perdiguero@adecco.com](mailto:luis.perdiguero@adecco.com)  
[patricia.herencias@adecco.com](mailto:patricia.herencias@adecco.com)*

*Laura Llauro /Ana Morell  
Trescom Comunicación  
Tlf: 91 411 58 68  
[laura.llauro@trescom.es](mailto:laura.llauro@trescom.es)  
[ana.morell@trescom.es](mailto:ana.morell@trescom.es)*