

## Planificar en tiempos expansivos



### “Planificación estratégica y disrupción tecnológica”

Existe un fenómeno en la actualidad, de lo más exótico, que va más allá de ser un tópico de noticias, una moda o una nueva forma de describir viejas realidades. Se trata de la “singularidad tecnológica”.

La singularidad ha sido definida como:

*Un punto en el que se alcanza un grado de complejidad y de potencia en la inteligencia artificial -producto del avance exponencial de la ciencia y la tecnología- que llevaría a superar la inteligencia humana, hasta un punto no controlable por nosotros, sus creadores.*

Que lleguen a existir superordenadores capaces de procesar informaciones, aprender y recordar con una capacidad y a una velocidad muy superior al mejor individuo de nuestra especie, es definitivamente un cambio abrupto.

Para la Planificación Estratégica (PE) este fenómeno plantea, al menos, dos desafíos importantes:

- ¿Cómo aplicar la PE mientras nos desplazamos hacia la tan mentada singularidad? y,
- ¿Cómo instrumentarla, una vez que la hayamos alcanzado; si es que la PE sigue siendo aplicable?

En el primer caso, algunos de los factores a tener en cuenta son:

- La inmensa cantidad de informaciones provenientes de los diferentes ámbitos del saber humano y que no harán sino ir en aumento cada día
- El surgimiento continuo de oportunidades y riesgos, muchos de los cuales pudieran pasar inadvertidos
- El carácter efímero de las innovaciones tecnológicas y la necesidad de valorar-decidir-actuar respecto a las opciones emergentes
- La reconfiguración continua de los entornos empresariales y de las estructuras organizativas, incluida la redefinición del empleo

En el segundo caso, cuando ya se haya alcanzado la singularidad, las consecuencias resultan imprevisibles, pues estamos hablando de que el instrumento que hemos venido empleando hasta ahora para realizar nuestros análisis -el cerebro- dejará de ser una constante y pasará a ser un elemento variable, debido a la impresionante capacidad de cómputo y examen que logrará la inteligencia artificial.

Pero si algo podemos prever es que esta nueva potencia de procesamiento de informaciones con que contaremos, será la que tomará las decisiones por nosotros y la que nos sugerirá los cursos de acción a seguir. Quiero creer que la palabra final continuará estando en nuestras manos, las de los seres humanos.

Ante este futurible (futuro posible) un proceso de planificación estratégica tendría, necesariamente, que incorporar los siguientes elementos:

1. **Favorecer la integración de una inteligencia grupal:** Tendríamos que poder utilizar toda la capacidad de advertir cambios e interpretar

tendencias de la organización, apelando no solo de sus directivos, sino a la organización entera. Prestando especial atención a los empleados jóvenes (*teen tanks*) y asignando responsabilidades por la detección de los cambios, según el tipo de entorno: político, económico, social, tecnológico, ambiental...

2. **Procesar rápidamente los riesgos y las oportunidades:** Debería facilitar el registro sistematizado de los riesgos/amenazas y oportunidades de la empresa, integrándolos dentro de los *workflows* (flujos de trabajo automatizados), estableciendo tiempos de respuesta y niveles de alarma en función del impacto potencial de cada uno y de su probabilidad de ocurrencia.
3. **Apelar a la simulación de escenarios:** El proceso de PE, debería permitir pasearnos por los posibles escenarios que produciría la combinación de cambios presentes en los diferentes entornos, y documentar y hacer seguimiento a los planes de acción y de contingencia.
4. **Favorecer lo estratégico y lo innovador:** La herramienta debería monitorizar el tiempo invertido por cada empleado o unidad organizativa en acciones ordinarias, coyunturales y estratégicas, e incentivar el incremento de las terceras. Así como establecer cuotas de innovación (metas) que desafíen la capacidad creativa del grupo.
5. **Contribuir a conformar una cultura de ejecución:** Este instrumento tendría que ayudar a implantar nuevos estándares de cumplimiento, elevando el nivel de compromiso y la capacidad de respuesta de los equipos de trabajo, mediante la institución del valor de “cumplir lo prometido” a objeto de lograr un alto grado de ejecución y maniobra. Tal que permita a la organización cambiar de dirección al unísono (efecto “cardumen”), cada vez que sea requerido. Esto demanda un liderazgo altamente implicado.
6. **Retar el paradigma de la autoridad:** Precisamos entender que quienes tienen el poder y la responsabilidad en la actualidad no son necesariamente los más capaces o los más idóneos para tomar las decisiones y que algún día ellos podrían ser remplazados por máquinas. Desde ya, debemos abrir los espacios de decisión para incentivar la

participación de los empleados y empoderarlos, a fin de que se involucren de manera más resuelta en la creación de valor.

7. **Repartir los beneficios con el personal:** Habría que compartir el resultado de la gestión económico-financiera de la empresa, en función del logro de los objetivos planteados en el plan estratégico, no solo en términos monetarios, sino también mediante el “salario emocional”, ese conjunto de privilegios que eleva definitivamente la calidad de vida del trabajador.

La singularidad está en curso -dicen los expertos- y es mucho lo que podemos hacer para aprovechar este proceso expansivo en el que venimos nadando, y para prepararnos ante ese punto de inflexión en el que la raza humana entrará en una nueva etapa de su desarrollo.

*Obviamente, esto no ocurrirá de igual forma en todas partes, ni en todos los ámbitos del quehacer humano, no será simétrico, pero lo que sí es seguro, es que acabará afectándonos a todos.*

La planificación estratégica ha de adecuarse a esta nueva realidad de la singularidad tecnológica, no a un nivel cosmético, superficial, sino profundo y sistémico, convirtiéndose en una herramienta de gestión actualizada, que dote a las organizaciones de la capacidad de integrar conocimientos, movilizar talentos y recursos, y alcanzar objetivos dentro de un entorno que nos sorprenderá cada día más.

**[Vladimir Gómez Carpio](#)**

**Consultor en procesos de transformación personal y organizativa**

**[www.trinodus.com](http://www.trinodus.com)**

**Copyright (c) 2017 Vladimir Gómez Carpio**