

© DR. RAÚL BRINGAS NOSTTI

• Profesor-investigador de tiempo completo del Departamento de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad de las Américas Puebla.

• Se especializa en historia de los negocios.

• Como autor único, cuenta con varios libros publicados por editoriales de prestigio. El más reciente es *Historia de los negocios entre México y Estados Unidos, 1617-2017* (CEEY).



LA EVIDENCIA DEL
CRECIENTE VÍNCULO
ENTRE MIGRACIÓN DE
TALENTO Y LIDERAZGO
DISRUPTIVO ES
INCONTROVERTIBLE.

MIGRACIÓN DE TALENTO

En un planeta hiperglobalizado, la migración de ejecutivos de empresa se ha incrementado. Miles son los ejecutivos que transitan por el mundo buscando nuevas experiencias empresariales o reubicándose como parte de una gran corporación internacional. Al mismo tiempo que esto acontece, el concepto de liderazgo disruptivo cobra mayor fuerza y se reconoce como una estrategia positiva para el enriquecimiento de la experiencia empresarial. Este concepto implica la alteración sorpresiva de las condiciones que por un tiempo han privado en una empresa. El líder disruptivo desafía lo establecido y cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas. Procura innovar constantemente e incluso objetar lo que funciona.

La migración de ejecutivos entre países y, mejor aún, continentes, es el mejor multivitamínico para el liderazgo disruptivo. ¿Por qué? Un líder capaz, que procede de otra cultura, ofrece una interpretación de las cosas que difiere notablemente de la concepción que pueden tener los ejecutivos pertenecientes a la cultura que lo recibe. Cuando este agente extraño tiene voluntad y capacidad para entender la naturaleza del nuevo entorno en el que se encuentra, puede irrumpir de forma exitosa. Es capaz de cuestionar valores, prácticas u objetivos que se daban por sentados. Si este líder resulta ser la cabeza de la organización, puede perturbar, desde un punto de vista positivo, hasta los cimientos mismos de la cultura corporativa y los procesos bajo los que ésta funciona.

Si se realiza un análisis del liderazgo en las grandes empresas globales, **hasta la década de 1970 todavía resultaba una realidad ineludible que en las organizaciones alemanas el liderazgo era alemán; en las francesas, francés, o en las estadounidenses, estadounidense.** Privaba una suerte de nacionalismo empresarial en el que las grandes corporaciones reservaban sus posiciones más altas a ciudadanos del país que les daba su personalidad legal; es decir, su nacionalidad. Tal vez por esto fue tan sonado el caso del español José Ignacio López de Arriortúa, también conocido como Superlópez, quien en la década de 1980 llegó a ser director de compras mundiales de General Motors. Su exitosa estrategia disruptiva le ganó la admiración de los ejecutivos estadounidenses. Si bien su carrera terminó manchada por el escándalo y por un enfrentamiento entre General Motors y Volkswagen por espionaje industrial, demostró la inmensa capacidad de un agente procedente de otra cultura para cuestionar los procesos empresariales establecidos durante años por los ejecutivos estadounidenses que dominaban la toma de decisiones.

En las últimas tres décadas, la aceleración de la globalización, producto de las nuevas tecnologías, mejores comunicaciones y un sistema económico global más abierto, ha reforzado el vínculo entre migración de talento y liderazgo disruptivo. Las empresas más reputadas ya reconocen que un brillante ejecutivo procedente del extranjero tiene una capacidad disruptiva superior a un brillante ejecutivo local. Su óptica novedosa, su falta de ataduras a la cultura local y hasta su propia imagen personal de extranjero incentivan lo diferente, impulsan los retos y hacen pensar en una organización incluyente y multicultural.

La evidencia del creciente vínculo entre migración de talento y liderazgo disruptivo es incontrovertible. Bien conocido es el caso de tres de las más exitosas y reconocidas empresas tecnológicas estadounidenses. Alphabet, conglomerado al que pertenece Google, tiene como CEO a Sundar Pichai, quien emigró de la India a Estados Unidos. También llegados de la India son Satya Nadella, cabeza de Microsoft, y Shantanu Narayen, CEO de Adobe. Incluso empresas de países muy cerrados en su cultura empresarial, como Japón, han dado pasos similares. Allí está el ejemplo de Carlos Ghosn, brasileño-libanés que por más de 15 años dirigió Nissan y revitalizó a la empresa. Su caída en desgracia en 2018 por acusaciones de corrupción no disminuyó la importancia de su legado. El liderazgo disruptivo alimentado por el talento migrante es una realidad creciente que nos seguirá dando sorpresas en los años por venir. •