



Buscador

[BOLETIN](#)
[RSS](#)
[HEMEROTECA](#)

[Portada](#)
[Secciones](#)
[Editorial](#)
[Entrevistas](#)
[Se rumorea](#)
[Contratado y Despedido](#)
[Empleo en RRHH](#)
[The English Corner](#)
[Portada > Editorial](#)

Roger Domingo, Director Editorial Deusto, Gestión 2000 y Alienta

Relevo generacional en los autores de libros de empresa

Actualizado Jueves 14/07/2011 00:00

RRHH Digital



De un tiempo a esta parte venimos observando un progresivo relevo generacional en los autores más influyentes y, en consecuencia, con mayores ventas dentro del género de los libros de empresa. Aquellos autores que durante los años ochenta y noventa del pasado siglo coparon las listas de los más vendidos, convirtiéndose con ello en referencia para directivos y profesionales, van cediendo paso a una nueva generación de autores con edades comprendidas entre los treinta y tantos y los cincuenta y pocos.

Así, en Estados Unidos, los grandes gurús de antaño, tales como los ya fallecidos Peter Drucker o C. K. Prahalad o los todavía en activo Michael Porter, Jim Collins, Tom Peters, Henry Mintzberg, John Kotter, Philip Kotler, Daniel Goleman o Gary Hamel van perdiendo estrella y cediendo el testigo a nuevos nombres como Chris Anderson, Daniel Pink, los gemelos Chip y Dan Heath, Malcolm Gladwell, Tal Ben-Shahar, Guy Kawasaki o Nassim Taleb, entre otros muchos.



Si bien los primeros siguen a pie del cañón y, como los viejos rockeros, siguen llenando auditorios (en el último ExpoManagement, por ejemplo, pudimos volver a ver a Daniel Goleman y a Gary Hamel), lo cierto es que, también como los viejos rockeros, las melodías que interpretan fueron escritas hace ya muchos años y el material nuevo no es, por así decirlo, el plato fuerte. Ello tiene su paralelismo en las listas de los más vendidos, en las cuales los nuevos trabajos de las viejas glorias hace tiempo que han dejado de aparecer. En estos momentos, los autores de libros de empresa capaces de proponer nuevas teorías o describir nuevos paradigmas, y, a resultas de ello, de alcanzar los medio millón de ejemplares vendidos, son nuevos talentos como los ya mencionados Chris Anderson, Daniel Pink o los gemelos Heath.

Dicho relevo generacional se debe a una cuestión evidente: la edad. No puede exigírsele a Philip Kotler, ya octogenario, que reinvente al marketing que ya inventó una vez incorporando las nuevas tecnologías y las nuevas herramientas de prescripción social. Pero no sólo se debe a la edad de los autores, sino también al envejecimiento de su público objetivo. Así, aquellos directivos que en los años ochenta y noventa estudiaron y crecieron profesionalmente con la estrategia de Porter o el liderazgo de Drucker han visto reducida su capacidad lectora, debido a que han pasado a ocupar cargos de altísima responsabilidad que les deja poco tiempo libre o bien porque, simplemente, se han jubilado y se dedican a otras tareas o tienen otros intereses. Las nuevas generaciones, por su parte, no han recogido el testigo y ya no recurren a los clásicos para afianzar su formación directiva. Y si lo hacen no lo hacen a través de los libros, sino acaso mediante la información, ya sea textual o audiovisual, que uno puede encontrar en Internet. Lo cierto, además, es que desde las escuelas de negocio tampoco se incita a los estudiantes a leer a los clásicos: a lo sumo se reparten unas fotocopias con artículos clásicos de la Harvard Business Review y se proyecta en pantalla un resumen de las distintas teorías y aportaciones.

Todo ello ha comportado que, a día de hoy, y según los datos sobre venta de libros que ofrece Nielsen Bookscan -la herramienta independiente que utilizamos los editores para monitorizar el mercado-, los grandes clásicos apenas venden unos pocos centenares anuales de sus libros también ya clásicos.

En contrapartida, los nuevos autores, aquellos que son capaces de describir nuevas teorías y analizar con detenimiento los cambios que se producen sin cesar en el mundo en el que vivimos, se aupan a las lista de los más vendidos y lo hacen con una característica común: se alejan de la teoría académica para acercarse, en el lenguaje utilizado y en las temáticas tratadas, al gran público, siendo a menudo capaces de dar el salto para llegar a lectores ajenos al mundo de la empresa.

En España no vivimos ajenos al cambio generacional aquí descrito y en los últimos años hemos asistido a la irrupción de una nueva hornada de prometedores autores, tales como Pilar Jericó, Enrique Dans, Rubén Turienzo, Andrés Pérez Ortega, Fernando Trias de Bes, Enrique Alcat o Álvaro González-Alorda, al tiempo que plumas ya iniciadas pero no procedentes del management académico de los ochenta, como son Juan Carlos Cubeiro, Mario Alonso Puig o Francisco Alcaide han confirmado y superado las expectativas creadas. En ambos casos, se trata de autores que han sabido conectar con el público lector y cuyos libros, en ocasiones, se han convertido en referencia para los directivos y profesionales de su generación, quienes en absoluto han dejado de leer, sólo que, como ocurre siempre, han buscado respuestas a quienes han sabido dárselas. O, en palabras más mundanas, a rey muerto rey puesto.

[IMPRIMIR](#)
[ENVIAR](#)
[PDF](#)
[RECOMENDAR](#)
[Volver a sección](#)
[Volver a portada](#)

[Tweet](#)

Ayúdanos con tus comentarios a completar esta noticia

Los comentarios se publicarán una vez sean aprobados por el administrador...

Escribe tu comentario

Jueves, 14 de Julio de 2011

Lo último de la hemeroteca

- [El fin de las vacaciones, el inicio de un reto para todos](#)
- [La vuelta de vacaciones y el ogro](#)
- [¿Qué es Coaching Laboral?](#)
- [La vuelta al cole](#)
- [Hoy vuelvo al trabajo](#)

[Ver todas las entradas](#)

Directorio de RRHH

[Entrar al Directorio](#)

Sector: Consultoras de Recursos Humanos

SANROMÁN CONSULTORÍA Y FORMACIÓN

Picosoft

OMD Human Resources Consulting

[← ANTERIOR](#) | [SIGUIENTE →](#)

Lo más de la semana

LEIDO | COMENTADO


- [Los siete enemigos de la supervivencia de la empresa](#)
- [Innovación en Recursos Humanos: una novedosa forma de selección de personal](#)
- [Se dice, se rumorea, se cumple](#)
- [Entrevista a Carlos Olave, director de Recursos Humanos de LG](#)
- [El talento convertido en mito](#)

Encuesta

RRHH Digital y Tea Cegos preguntan: ¿Qué desafío le preocupa más como gestor de Recursos Humanos?

- Las nuevas generaciones de trabajadores con hábitos totalmente distintos
- La gestión y actualización de los trabajadores y generaciones de más edad
- Dirigir equipos desde la distancia

Tema: Relevo generacional en los autores de libros de empresa

	Nombre (Obligatorio) <input type="text"/>
	Correo Electrónico (Obligatorio)* <input type="text"/>
	Página Web (Si tienes) <input type="text"/>


**La dirección de correo no se hará pública en la web*


Introduce el número de la imagen (Código de verificación para prevenir envíos automáticos)


	<input type="text"/>	Enviar
---	----------------------	---------------

El cambio y usos de las nuevas tecnologías

[Ver resultados](#) | [Votar](#)

Búscanos en Facebook 

 **RRHH Digital**
Me gusta 1,360



Recomendamos

[Atento](#)

[Capman](#)

La única manera global y rentable de medir el nivel de inglés.



[Ticket Restaurant](#)



[Gestalento](#)

[Training Express](#)

[ACT](#)

[Portada](#) | [Secciones](#) | [La Noticia más Actual](#) | [Entrevistas](#) | [Se rumorea](#) | [Contratado y Despedido](#) | [Empleo en RRHH](#) | [The English Corner](#) | [Suscríbete al boletín](#) | [Hemeroteca](#) | [Links](#) | [Aviso Legal](#)

COPYRIGHT 2008 RRHHDigital Prohibida su reproducción total o parcial, así como su traducción a cualquier idioma sin autorización escrita de su titular.

[DATOS DE CONTACTO](#)

Diseño y desarrollo web: [LEXTREND](#)