

## Brechas en el talento de compras

Continúan los artículos sobre las brechas de talento que las nuevas tecnologías y los cambios generacionales generan en los negocios y en particular en el área de compras. En e-sourcing society, Kelly Deacon habla de nuevo sobre el tema y hace énfasis en 3 habilidades en específico:

1. Habilidades analíticas para los datos
2. Experiencia en las categorías y habilidades de negociación
3. Habilidades de colaboración e innovación

En el caso de las habilidades analíticas el reto está en conectar los consumos, los proveedores y los mercados para generar conocimiento que permita anticipar las tendencias y accionar planes que minimicen las amenazas y maximicen los beneficios. Ver en los datos una fotografía de lo que pasó, como “spend analysis”, es muy diferente que construir una serie de eventos que puedan generar una película que se proyecte al futuro.

Esto implica, entender de cada categoría las tecnologías presentes y futuras, las fuerzas económicas, sociales y legales que la afectan así como las estrategias de la empresa y sus competidores para proyectar escenarios de negocio.

La brecha número 2 se conecta fuertemente con la primera ya que implica que en base a lo esperado se deberán especificar las necesidades de cada categoría y construir relaciones comerciales que las satisfagan en un entorno en movimiento. Los acuerdos negociados serán dinámicos y condicionados a los cambios del entorno y los objetivos específicos de los participantes. Conocer las generalidades de una categoría no será suficiente. Los procesos de documentación de lecciones aprendidas y los sistemas de monitoreo de mercado serán elementos clave para cerrar esta brecha



Finalmente, como hemos mencionado en colaboraciones anteriores, los beneficios de compras ya no serán resultado de negociaciones basadas en regateo o consolidación de volúmenes, será producto del trabajo colaborativo con los usuarios y proveedores para generar innovaciones en las soluciones y los procesos.

Algunas cifras interesantes mostradas en el artículo de Kelly Deacon son:

- 50% de los participantes consideran la brecha de habilidades analíticas como la mayor
- 35% consideran que son las brechas de conocimiento de categorías y la de innovación y colaboración
- Solo 15% consideran que la brecha está en las habilidades negociadoras

Debemos usar estas brechas como una referente para analizar la salud de nuestra propia organización.