

# Índice

<b>Prólogo a la edición española</b> . . . . .	13
<b>Prólogo</b> . . . . .	17
<b>Introducción</b> . . . . .	27
<b>Reconocimientos</b> . . . . .	31
<b>Capítulo 1</b>	
Siete realidades que ponen en peligro la supervivencia de la empresa. Por qué las organizaciones deben reevaluar sus estrategias de gestión de la información . . . . .	35
Reevalúe su estrategia de gestión de la información . . . . .	36
Un mundo permanentemente inestable . . . . .	43
Darwinismo en el transcurso del nuevo milenio . . . . .	43
<b>Capítulo 2</b>	
Modelo de evolución de la información: Un camino evolutivo hacia la supervivencia corporativa . . . . .	47
Cinco fases para maximizar el valor de la información . . . . .	48
Nivel 1: La empresa operativa: focalización en el individuo y en las tácticas cotidianas . . . . .	50
Nivel 2: La empresa consolidada: adquisición de perspectiva a nivel de departamento . . . . .	53

Nivel 3: La empresa integrada: perspectiva a nivel de toda la empresa . . . . .	55
Nivel 4: La empresa optimizada: ágil, adaptable y eficiente . . . . .	57
Nivel 5: La empresa innovadora y adaptable: crecimiento continuo y sostenible gracias a la innovación . . . . .	59
Aplicaciones prácticas del modelo . . . . .	61
<b>Capítulo 3</b>	
Acerca de los niveles: Evolución de la información en el mundo real . . . . .	65
Un examen más a fondo de la organización del Nivel 1 (Actuar): Individualismo y modalidades tácticas del día a día . . . . .	67
Un examen más a fondo de la organización del Nivel 2 (Consolidar): Consolidación de objetivos e información a nivel departamental . . . . .	71
Un examen más a fondo de la organización del Nivel 3 (Integrar): Integrada a nivel de toda la empresa. . . . .	77
Un examen más a fondo de la organización del Nivel 4 (Optimizar): Optimizada para la eficiencia y la productividad . . . . .	82
Un examen más a fondo de la organización del Nivel 5 (Innovar): Impulsada por la innovación permanente . . . . .	89
<b>Capítulo 4</b>	
Tensión dimensional: Cuando el todo es menos que la suma de las partes . . . . .	97
Qué ocurre cuando las dimensiones no están alineadas . . . . .	97
Diferentes tipos de la «Tensión Dimensión» . . . . .	103
<b>Capítulo 5</b>	
El GPS de su empresa: Determinación objetiva de dónde se encuentra su organización . . . . .	111
¿Dónde se encuentra su organización? . . . . .	112
Prueba de autoevaluación del modelo de evolución de la información . . . . .	113
Lo que revelan los resultados de la prueba . . . . .	118
¿Qué ocurre si no evalúa donde se encuentra su empresa? . . . . .	122
¿Dónde debería situarse su organización en la escala evolutiva? . . . . .	123

**Ascensión a los distintos niveles** . . . . . 125**Capítulo 6**

Salir de la modalidad operativa: La transición del Nivel 1 al Nivel 2 . . . 127

Hacer la transición del Nivel 1 al Nivel 2 . . . . . 128

Retos potenciales a lo largo del proceso . . . . . 129

Hitos del progreso . . . . . 130

Lo que gana la organización cuando llega al Nivel 2 . . . . . 131

Ejemplo práctico: hacer la transición . . . . . 132

**Capítulo 7**Adquirir una perspectiva de empresa: La transición del Nivel 2  
al Nivel 3 . . . . . 135

Hacer la transición del Nivel 2 al Nivel 3 . . . . . 137

Retos potenciales a lo largo del proceso . . . . . 139

Hitos del progreso . . . . . 141

Lo que gana la organización cuando llega al Nivel 3 . . . . . 143

**Capítulo 8**Ganarse el liderazgo del mercado: La transición del Nivel 3  
al Nivel 4 . . . . . 149

Hacer la transición del Nivel 3 al Nivel 4 . . . . . 150

Retos potenciales a lo largo del proceso . . . . . 151

Hitos del progreso . . . . . 153

Lo que gana la organización cuando llega al Nivel 4 . . . . . 154

**Capítulo 9**Alcanzar un crecimiento sostenible: La transición del nivel 4 al  
Nivel 5 . . . . . 159

Hacer la transición del Nivel 4 al Nivel 5 . . . . . 160

Retos potenciales a lo largo del proceso . . . . . 161

Hitos del progreso . . . . . 162

Lo que gana la organización cuando llega al Nivel 5 . . . . . 163

**Capítulo 10**Procedimiento de evaluación de la evolución de la información:  
Un proceso en cinco pasos para planificar la evolución  
de la organización . . . . . 165

Procedimiento de evaluación de la evolución de la información . . .	166
¿Por qué hay que realizar este procedimiento formal de evaluación? . . . . .	168
Cuestionario para la dimensión infraestructura . . . . .	168
Cuestionario para la dimensión procesos de conocimiento . . . . .	171
Cuestionario para la dimensión capital humano . . . . .	175
Cuestionario para la dimensión cultura . . . . .	177
Transformar las respuestas al cuestionario en evaluación . . . . .	182
<b>Capítulo 11</b>	
<i>Business Intelligence</i> e inteligencia aplicada: Qué se puede ganar con un centro de competencia de <i>Business Intelligence</i> . . . . .	185
¿Por qué los proyectos de <i>Business Intelligence</i> no llegan a aprovechar todo su potencial? . . . . .	186
¿Qué hace un centro de competencia de <i>BI</i> ? . . . . .	187
Beneficios de un centro de competencia de <i>business intelligence</i> corporativo . . . . .	189
Cómo se financia un centro de competencia de <i>business intelligence</i> . . .	191
Importancia del mantenimiento de la estrategia . . . . .	192
<b>Capítulo 12</b>	
Financiación de la evolución: Modos ingeniosos de pagarse los gastos del avance a los distintos niveles . . . . .	193
Reducción de los costes de hardware con tecnología ( <i>grid computing</i> ) . . . . .	195
Reducción de los costes de software a través de la gestión de la cartera de TI . . . . .	197
Reducción de los costes de software a través de una cartera de TI más eficiente . . . . .	199
Pague a medida que avanza, utilizando un proveedor de servicio de aplicaciones . . . . .	200
Convertir productos maduros en vacas lecheras . . . . .	203
Capitalizar los activos de información . . . . .	204
Calcular el coste: evolución o statu quo . . . . .	206
Reflexiones finales . . . . .	209
<b>Apéndice</b>	
Plantilla de evaluación de la evolución de la información . . . . .	213