

Gerente innovador

Vera Sánchez, Alexis

2012

<http://hdl.handle.net/20.500.11777/1684>

<http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf>

Gerente innovador

Por Alexis Vera

24 de septiembre de 2012

Innovación es una palabra que al parecer está como de moda, especialmente en el mundo empresarial. Gobierno, académicos, especialistas, revistas serias, todos dicen que hay que innovar para permanecer competitivos. Esta no es una idea descabellada considerando la alta volatilidad y rapidez de cambio de los gustos de los consumidores: lo que hoy está de moda, en 1 año quizás ya no; lo que hoy vendo muy bien, en 10 años quizás ya ni siquiera exista en el imaginario del mercado. Luego entonces, quien no innova aumenta considerablemente su riesgo de morir en el próximo vire de gustos y preferencias del consumidor; o con la próxima innovación de un competidor que, probablemente, hoy ni siquiera existe. Innovar en cualquier organización se dice fácil pero en la práctica pocas lo logran porque requiere un tipo de gerente especial.

Innovar requiere líderes que sean tolerantes a la frustración y al error. Quien no arriesga no gana, dice el adagio. Muchos gerentes quieren que su gente innove pero penalizan los desperdicios y errores. ¿Cómo inventar o crear algo nuevo sin equivocaciones en el camino? ¿Cómo innovar en una cultura de miedo al error? El directivo que quiera tener una organización que genere innovaciones relevantes (no sólo en productos, también en procesos, políticas, etc.) necesita propiciar la creación de una cultura de alta confianza en la que la gente esté facultada para toma decisiones cotidianamente (*empowerment*), asumir riesgos y rendir cuentas; una cultura donde la gente sepa que lo importante no es equivocarse sino aprender de las equivocaciones para mejorar.

Para ello se requiere paciencia porque un comportamiento así tarda años en desarrollarse y, si el líder tiene miras cortoplacistas, entonces la frustración lo saboteará todo. Primero deberá cambiar entonces la visión del líder para transformar la cultura tradicional por una de innovación. Y para que un líder cambie en este sentido, primero debe desaprender, para entonces volver a aprender; y así de manera continua.