

Beneficios de una actitud innovadora ante la incertidumbre

El valor de atravesar el bosque encantado depende muchas veces del coraje y del propósito que se tenga.

*Dr. Luis (Luigi) Amendola, Ph.D ⁽¹⁾ ⁽²⁾ , Sergio Noguera, Ing, MSc ⁽¹⁾
PMM Innovation Group, Europa ⁽¹⁾, PMM CIEx Innovation University, USA ⁽²⁾*

*"Toda salida es una entrada a otra parte"
Tom Stoppard*

Pregúntese: **¿Cuántas veces estamos dispuestos a fracasar en nuestras iniciativas y emprendimientos, antes de abandonar?** Los estudiosos del tema han encontrado que, precisamente, **al éxito se llega por caminos de fracasos, pero no de fracasados.** ¡Eso es actitud! Y es que hoy en día nuestros proyectos, ya sean iniciativas personales u organizacionales, están siendo más que nunca afectados por la velocidad de los cambios y la falta de certeza de un futuro seguro, todo lo cual obliga a las personas a mirar con nuevos ojos, y enfocar paradigmas que requieren de conocimientos, herramientas y sobre todo actitud.

Introducción

¿Cuánto de la innovación es inspiración y cuánto es trabajo duro? Así da inicio Peter Drucker a un escrito trascendental **“La disciplina de la innovación”**, y que hemos tomado como marco de referencia para este artículo. En este papel de trabajo Drucker (2004) plantea el hecho, de que **la innovación es el trabajo de “saber” más que de “hacer”**; y sin embargo, una vez que ha identificado una oportunidad atractiva para la innovación, aún se necesita un salto inspirado de imaginación para llegar al terreno correcto, lo que él denominó: **“inspiración funcional”**. Eso es lo que marca trascendencia entre un modo de pensar “normal” y otro acelerado.

Por su parte, Oppenheimer (2014) refiere que el talento “inspirado” para la innovación está presente en el sistema cultural de los países. El binomio cultura - innovación crea un hábitat impulsor del talento. Y el talento está en todas partes, pero su desarrollo requiere una cultura del riesgo y de aceptación del fracaso, como medio de aprendizaje.

La incertidumbre

Cuando pensamos en nuestra realidad, la que estamos viviendo, generalmente la asociamos a la certidumbre o certeza en que van apareciendo los acontecimientos de cada día, y tales sucesos los vamos encadenando a una línea temporal de pasado, presente y futuro, y como consecuencia **nos adaptamos a nuestro propio Modelo mental, y por el cual tomamos decisiones y construimos nuestra red de aprendizaje**, alimentándola con casos de éxitos que nos permiten repetir hazañas. Pero, llega un momento cuando tal certeza desaparece y lo sistemático se vuelve complejo, volátil y ambiguo. En estos momentos de ruptura y cambio aparece la incertidumbre, tanto la incertidumbre personal como la incertidumbre organizacional; es el momento de romper paradigmas, como alguna vez lo expuso Thomas Khunt, en su célebre obra: La Estructura de las Revoluciones Científicas, de 1962.

Un pensamiento renovado nos trae el profesor Otto Scharmer (2018), del MIT, quien nos dice que **la manera como prestamos atención a una situación, individual y colectivamente, determina la dirección en la cual el sistema se**

mueve y la manera como este emerge. Esto nos da una idea de que nuestros pensamientos nos ponen en el terreno de la incertidumbre dada la expectativa que tenemos de nuestras "variables de control". Sin embargo, un pensamiento sistemático y complejo, que conforma su "Teoría U", puede voltear la situación haciéndonos más conscientes y abordar con inspiración los momentos cruciales de incertidumbre. La base de la trascendencia está en la actitud ante lo desconocido, pero haciendo consciencia del tiempo presente.

Actitud innovadora

Volviendo a Drucker, este indica que **las innovaciones exitosas, son el resultado de una búsqueda consciente y decidida de oportunidades de innovación**, o fuentes, las que se encuentran tan sólo en unas pocas ocasiones. Existen siete áreas de búsqueda de oportunidades, cuatro directamente con la empresa o sector y tres externas a la empresa, en su entorno social e intelectual: a) acontecimientos inesperados; b) incongruencias, c) necesidades de proceso; d) cambios sectoriales y de mercado; e) cambios demográficos; f) cambios de percepción; y g) nuevo conocimiento.

Agrega Drucker diciendo que, ciertamente, estas fuentes se superponen, por diferentes que sean en la naturaleza de sus riesgos, dificultades y complejidad, y el potencial de innovación bien puede radicar en más de un área a la vez. Pero, en conjunto, representan la gran mayoría de las oportunidades de innovación y de emprendimiento.

Así, la base de la innovación y del emprendimiento es la práctica sistemática, como en cualquier otro esfuerzo, debe haber talento, ingenio y conocimiento. Sin embargo, complementa Drucker, pero en último término, lo que **la innovación requiere es trabajo duro, enfocado y decidido**. Si faltan la diligencia, la perseverancia y el compromiso, el talento, el ingenio y el conocimiento no sirven de nada.

La idea anterior de Drucker es decisiva, por lo cual podemos hablar entonces de un requisito en las personas: **la actitud innovadora**. Esto se refiere al conjunto de valores, hábitos y actitudes que culturalmente promueven las personas y las

organizaciones para abordar procesos de cambio basados en el percepción, reconocimiento y conocimiento, y cuyo resultado generará un valor económico y social. **Es por ello que es imperativo aprovechar las crisis para impulsar la innovación, actuando decididamente en las estrategias, los sistemas y la cultura. Todo ello dará una suma de capacidades dinámicas en las personas y en los equipos de trabajo.**

Sobre la actitud, complementa la idea Amendola (2014), refiriendo que, **“las creencias compartidas por la cúpula directiva sobre la mejor forma de gestionar el negocio poco a poco van determinando los comportamientos de los colaboradores, sus valores y actitudes deseables, es decir, los que la compañía espera que adopten los trabajadores”**, y lo cierto es que el paso del tiempo va “fortaleciendo esta cultura organizacional”, cuya influencia provoca que la gran mayoría de sus miembros terminen actuando de la forma considerada “normal” por la propia empresa.

En palabras de Najmanovich (2011), **mirar con nuevos ojos es un intento de ampliar y diversificar nuestra percepción y comprensión del mundo y de nosotros mismos en él**, gracias a la multiplicidad y movilidad de los puntos de vista que simultáneamente aumentan la potencia del saber y la conciencia de sus límites. Najmanovich nos impulsa a experimentar el significado de nuevos paradigmas que conlleva a la metamorfosis de las cosas que conocemos, los aportes del pensamiento no lineal, la teoría del caos, las perspectivas no positivistas de la ciencia y los enfoques de la complejidad.

Beneficios de una Actitud innovadora

En nuestro criterio, sea tanto para las organizaciones, como para las personas que se desempeñan en ellas, **el beneficio de una actitud innovadora, esa “inspiración funcional” de Drucker, rendirá excelentes frutos, y apalancará la ventaja competitiva.** Entre tales beneficios podemos mencionar:

- a) Mejoramiento continuo e innovación**
- b) Anticipación a los cambios**
- c) Enfrentar escenarios de incertidumbre**
- d) Constancia en la vigilancia tecnológica y otros aspectos humanos**

e) Procesos de innovación hiper-acelerada.

Amendola (2018), refiere que **la innovación consiste en combinar recursos internos con recursos externos para impulsar la cultura de innovación y la excelencia operacional** en la empresa para resolver los grandes desafíos de industria, economía y sociedad. Por ello es importante transformar sistemas y culturas organizacionales.

En PMM CIEEx Innovation University www.pmmciex.com haciendo uso de nuestra experiencia de Consultoría Internacional Especializada en Ecosistema de Innovación y en Innovación - Excelencia Operacional, con diversos sectores industriales, hemos realizado estudios cuyos resultados nos muestran que más del 70 % de los líderes corporativos promocionan la innovación como una de las tres principales prioridades comerciales, pero **solo el 22 % establece métricas de desempeño de innovación**. Así, nuestra ventaja competitiva nos permite ofrecer a las corporaciones procesos único y definidos para cada tipo de negocio, adaptándolo a sus propias necesidades.

A través de nuestro Modelo de Ecosistema de Innovación **acompañamos a las empresas a desarrollar capacidades y a orientar sus esfuerzos hacia los procesos y requerimientos reales de innovación**; con ello se establecen propósitos con base en los OKR, Objetivos y Resultados Clave Sostenibles. Todo lo cual permitirá enfocarse en beneficios para generar ROIC, y desarrollar capacidades de innovación que permitan que tales beneficios sean sostenibles, y por consiguiente **aumentar ese ROIC en valores entre un 20% y 30%**.



Figura 1. Ecosistema de innovación, Amendola.L, 2016

Por estas razones nuestro compromiso es claro con las organizaciones industriales, **promover el manejo del cambio y enfrentar los escenarios de incertidumbre**, creando a su vez ambientes en donde los equipos de trabajo hagan un performance con una vital actitud innovadora para la Excelencia Operacional, sentando así las bases de un Ecosistema de Innovación prometedor y adaptado a permite trabajar con organizaciones de distintas ramas de la industria, y mediante una Consultoría Especializada las ayudamos a determinar, con base en su real desempeño

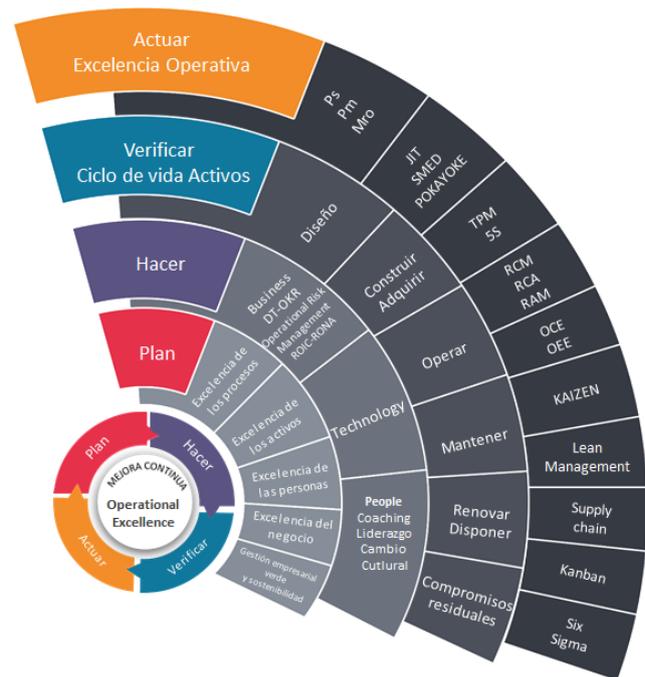


Figura 2. Modelo Innovación-Excelencia Operacional & Mejora Continua, Amendola.L-

Tener ideas no es complicado, lo importante es saber venderlas y ponerlas en práctica. Te acompañamos a afrontar la incertidumbre con la mejor actitud para la innovación y la excelencia operacional. Este es el momento. Contáctanos.

Dr. Luis (Luigi) Amendola, Ph.D



Cuenta con dos doctorados otorgados por USA y EU, CEO & Managing Director PMM Innovation Group, Managing Director Center for Innovation & Operational Excellence (CIEx), USA, Asesor PMM Business School, Europa, Managing Director PMM University, USA. Se desempeñó por 20 años como Research Universidad Politécnica de Valencia, España, Certificado Auditor Leader IRCA, Auditor Leader Sistemas de Gestión de Activos ISO 55001. Con más de 40 años de experiencia en la industria de manufactura, generación, transmisión y distribución de energía,

minería, petróleo, gas, petroquímica, planificación energética, energía renovable (Eólica - Fotovoltaica), apoyo en programas de investigación con universidades y centro de transferencia de tecnología, colaborador de revistas técnicas, publicación de libros en Asset & Facility Management, Excelencia Operacional, Realibility Maintenance e Innovación Estratégica. Participación en congresos como conferencista invitado y expositor de trabajos técnicos en eventos locales e internacionales en empresas y universidades. Miembro de equipo de editorial de publicaciones en Europa y asociaciones profesionales, Asesor de empresas en Europa, Iberoamérica, U.S.A, Australia, Asia y África. Ha publicado más de 20 Libros y cuenta a la fecha con más de 310 publicaciones entre revistas profesionales y científicas.

Sergio Noguera, Ing. MSc



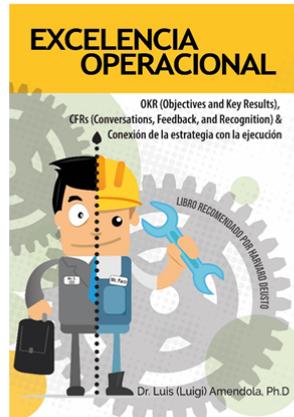
Máster en Gestión de Proyectos CAD-CAM-CAE (2009- UPV Valencia, España). Licenciado Universitario (2007-MEE, España). Máster en Gerencia de Construcción (2004-UC, Venezuela). Especialista en Docencia para la Educación Superior (2004-UC, Venezuela). Ingeniero Mecánico (1992-UNITEC, Venezuela). Consultor, Investigador y Facilitador de procesos de cambio en las organizaciones, de PMM Innovation Group, España. CEO de Coaching-Inside LLM, Venezuela. Alianzas de consultoría y facilitación con: Factorial Humano, Venezuela; Academia de Coaching Profesional, España; Miradas de Liderazgo, Venezuela; Universidad de Carabobo, Venezuela;

Universidad Tecnológica del Centro, Venezuela. Cuenta con más de 25 años de experiencia en asesoramiento. Conocimiento y experiencia en modelos de aprendizaje para el desarrollo de competencias en habilidades directivas y aprovechamiento del conocimiento, desde la alta dirección hasta niveles de base, para integrar el aseguramiento de la confiabilidad humana con los procesos industriales, propiciando métodos para el aprendizaje, la innovación, la creatividad, la participación, apoyado en enfoques de coaching y mentoring. Investigador con publicaciones arbitradas en revistas científicas, y participación en congresos nacionales e internacionales. Proactivo, sinérgico, comunicativo, creativo, inspirado.

<https://www.linkedin.com/in/sergionoguera/>

Libro recomendado por Harvard

Gracias... escanear el QR para que recibas el primer capítulo gratis



luigi@pmm-bs.com
luigi@pmmlearning.com

<https://pmmciex.com/books/>