

## **Creatividad e Innovación**

### **Estimada servidora y servidor público del Gobierno Federal:**

En el marco del **“Programa para un Gobierno Cercano y Moderno 2013-2018”** (PGCM), la Unidad de Políticas de Mejora de la gestión Pública (UPMGP), de la Subsecretaría de la Función Pública, y los Órganos Internos de Control (OIC) en las instituciones, hemos venido implementando diversas estrategias para destacar la importancia de la creatividad y la innovación como elementos indispensables para cambiar el rostro de la Administración Pública Federal.

En un entorno globalizado como el actual, no se pueden enfrentar los grandes desafíos públicos con un “portafolio de soluciones tradicionales”; en este sentido, debemos ser capaces de reinventarnos día con día e imaginar soluciones novedosas y disruptivas que impacten positivamente la calidad de vida de las personas.

Dado que el cambio de paradigma es retador y que la utilización del pensamiento lateral o divergente con el que todas y todos contamos, todavía resulta una actividad incipiente en nuestro quehacer cotidiano, queremos compartir contigo el **“Decálogo de hábitos de un líder innovador”**; para que, con su adopción y puesta en práctica, contribuyas a que la sociedad reciba los bienes y servicios públicos que espera y merece.

**¡¡ATRÉVETE A SER LÍDER!!**

**¡¡ATRÉVETE A INNOVAR!!**

# **Decálogo de hábitos de un líder innovador**

## **1. Entender que vivir en la era de la innovación exige reinventarse.**

- a) Tenemos que reaprender a vivir en entornos líquidos, inciertos y con cambio acelerado, pues fuimos educados para entornos más estables. Debemos entender que nuestra principal y primera obligación es reinventarnos.
- b) Vivimos en una revolución organizativa, no importa el sector ni lo alta que sea nuestra posición: las formas de gestión, los tipos de negocio, el puesto de trabajo, las relaciones con la empresa..., todo se transformará. Y requiere nuevos líderes, por lo que es necesario crear el hábito de reinventarse.

## **2. Asumir que lo más importante para ser innovador es ser un aprendiz.**

- a) La inversión en uno mismo es lenta, pero también la más rentable. Un error muy caro es no saber esperar o no ser constante. La prisa, en realidad, es miedo e inseguridad; reinventarse es un hábito vital, no es asistir a un taller.
- b) No dejes de aprender, no permitas que tu trabajo se convierta en una rutina: cambia de trabajo o cambia de rutina. Cuando asumes de verdad que vas a ser siempre un aprendiz, das el gran paso de tu vida.

## **3. Entender cómo el cerebro nos engaña y nos impide aprender e innovar.**

- a) El principal error de los líderes consiste en adentrarse en el futuro con ojos del pasado. Nuestro cerebro es bueno automatizando situaciones complejas para ser productivo, pero no lo es percibiendo cuándo cambiar hábitos, conductas y cuándo innovar.
- b) El cerebro nos engaña; busca información amiga. Es obligatorio escuchar a los diferentes, a los que piensan distinto que tú y buscar qué hábitos y conductas empresariales debes cambiar.

#### **4. Aprender exige escucha y humildad.**

- a) Humildad viene del latín *humus*, tierra. Es lo que nos hace posible crecer y desarrollarnos, porque nos permite escuchar. Escuchar es el reto más complejo y difícil, pues luchamos contra un cerebro que busca comodidad.
- b) Escuchar es la única forma de crecer. Es obligatorio estar abierto a los que piensan diferente, sobre todo si te dicen cosas que no te gustan.

#### **5. Aprender en profundidad exige foco y perseverancia.**

- a) El tiempo debe ser nuestro amigo, pero para dominar nuestra vida necesitamos saber qué queremos, cómo conseguirlo y saber disfrutarlo. Hay que centrarse en pocas batallas, nos dará más paz y más posibilidades de ser mejores.
- b) Lo bueno de ser muy perseverante es que, aunque seamos algo más malos o más lentos, al final podemos llegar más lejos que los buenos o los rápidos. Sólo necesitamos saber qué queremos y revisarlo periódicamente. ***¡Ah, no os olvidéis de disfrutar!***

#### **6. Desaprender es luchar contra los hábitos.**

- a) Una vez que aprendemos un hábito, es casi imposible desaprenderlo. El hombre es el único animal que tropieza dos veces con la misma piedra, pero lo peor es que le tomamos afecto a la piedra.
- b) Nuestro cerebro ama lo conocido, la rutina, aunque sea perjudicial. Desaprender es tan necesario como aprender, pero mucho más difícil. Desaprender es una actitud de lucha, la lucha más compleja.

#### **7. Innovar es la principal prioridad del líder.**

- a) Como directivo se exige el enfoque en lo urgente, pero los líderes se centran en lo importante. La innovación no es urgente, por ello se necesitan líderes. La principal medida para evaluar el valor como líder es el tiempo que se tarda en innovar: pasar de las ideas a resultados.
- b) Sacrificar la innovación para ahorrar costos es como querer parar el reloj para ahorrar tiempo. La principal prioridad es la innovación y hay dos tipos de empresas: las excelentes que innovan y las que desaparecerán.

## 8. Innovar es creer en el talento.

- a) Lo que nunca deben olvidar los expertos en transformación empresarial, es que “la tecnología más sofisticada de innovación empresarial pesa 1.5 kg, tiene 75 mil millones de neuronas y se llama cerebro”. Es preciso desarrollar, cuidar y potenciar al equipo como a uno mismo.
- b) Debemos partir de la creencia de que cualquier trabajador tiene un potencial enorme de innovar. Hay que rodearse de profesionales mejores, creativos e innovadores, para acabar siendo como ellos. Ahí reside el secreto del éxito.

## 9. Innovar es permitir que otros innoven.

- a) La innovación es lo que distingue a un líder de los demás, pero no porque él innove, sino porque crea entornos innovadores y conecta talento. El reto como líder es que otros lideren, es el liderazgo distribuido.
- b) El liderazgo distribuido supone que cualquier persona puede tomar decisiones dependiendo del problema: la red sustituye a la jerarquía. El principal objetivo es crear inteligencia colectiva, que es conocimiento que crea soluciones de negocio.

## 10. El líder es, sobre todo, un gestor del cambio y de emociones organizativas.

- a) El virus empresarial más letal y más rápido en extenderse es el miedo al cambio y la resistencia a la innovación, dos voraces emociones organizativas. Debemos ser expertos en gestión del cambio para que la creatividad se convierta en innovación y para crear emociones de esperanza e ilusión.
- b) Debemos potenciar nuestra inteligencia emocional como base del liderazgo, pues innovar es gestionar emociones y pasiones organizativas, y difícilmente seréis maestros en gestión del cambio si no desarrolláis vuestra propia inteligencia emocional.

El presente “Decálogo” llega a nosotros con la autorización de Don Virgilio Gallardo, experto en liderazgo transformador, gestión del cambio, RRHH 2.0 e innovación, proceso que describe como un **“hábito y no un comportamiento, una forma de enfrentarse a la vida y no una técnica”**. Es Socio-Director de *Humannova*, un equipo que construye el futuro a través de la innovación y la gestión de la transformación cultural de las organizaciones (<https://www.humannova.com>).