

LAS CINCO PERSONALIDADES DEL INNOVADOR: A CUÁL PERTENECE USTED?

Por: Dan Armstrong

Siempre que se trata de pensar en cómo luce la innovación, la misma imagen es la que viene a la mente: la foto de Einstein con la lengua afuera; Thomas Edison con su bombillo; Steve Jobs en el escenario vestido de camisa negra con cuello tortuga haciendo la introducción del último "producto".

Como la innovación no se trata sólo de un momento romántico en donde a uno se le ocurre una idea enfrente de una pizarra o una servilleta de papel; el asunto es acerca del trabajo que viene después de que una idea surge, como por ejemplo, conseguir que sea aceptada e implementada. Lograr definir en cuáles etapas se lleva a cabo un proyecto. Identificar cuáles son las diferentes fases, pero sobre todo, preguntarse: en que etapa/área encajo yo?

Un estudio reciente realizado por la revista Forbes: "Nutriendo el Espíritu de la Empresa Europea: Cómo los Ejecutivos Empresariales Movilizan las Organizaciones para Innovar". Logro identificar cinco grandes personalidades que son las que fomentan un ambiente sano para la innovación dentro de una organización.

Algunas son más emprendedoras y un poco más orientadas hacia el proceso, pero todas desempeñan un papel fundamental en el proceso. A saber: los pensadores necesitan concretar y hacer los proyectos, y los idealistas necesitan desmenuzar el número de ideas para poder ajustarlas a la realidad.

Aunque en ocasiones pareciera que hay obstáculos, en todo entorno saludable de trabajo, siempre existirá un poco de tensión al momento de tomar riesgos, ya que no se puede estar en ambos extremos: donde no haya tensión alguna o por el contrario, exista mucha tensión.

El estudio efectuado por Forbes, entrevistó a más de 1.200 ejecutivos en Europa en una amplia gama de temas. Se utilizaron una serie de preguntas acerca de sus actitudes, creencias, prioridades, comportamientos, junto con los factores que pueden favorecer –o entorpecer- un entorno innovador, de esta encuesta surgió un cuadro con las cinco principales personalidades que juegan un papel en el ciclo de la innovación.



A pesar de que la población estudiada fueron ejecutivos europeos, los temas analizados son temas universales,

pues estas personalidades son aplicables en todas las culturas.

El estudio completo se encuentra disponible en http://www.forbes.com/forbesinsights/europe_entrepreneurs/index.html y en él se detallan específicamente los tipos de personalidades, donde se congregan por tamaño de la empresa y función del puesto.

Todos los grupos juegan un papel crucial en el desarrollo de una idea, lograr que la idea sea comunicada hasta un nivel ejecutivo, plantear una estrategia, supervisar su ejecución y finalmente, ponerla en práctica.

A continuación le mostramos las cinco personalidades que se obtuvieron durante el estudio y lo dejamos para que decida cuál personalidad se ajusta más a usted. Incluso es posible que identifique un poco de usted en más de un grupo.

Agitadores

Con un estilo personal fuerte, estos son líderes. Trabajar por objetivos y recompensas los motiva mucho, pero trabajar por un gran incentivo es la idea de construir un legado y así poder ejercer influencia sobre los demás. Son aquellas personas a las que les gusta estar al frente, conducir los proyectos (e incluso a sí mismos en un proceso de promoción), pero al final del día, logran proporcionar el impulso para hacer las cosas. Por otro lado, pueden ser un poco arrogantes e impacientes con el trabajo en equipo. Tienden a agruparse y trabajar en áreas de riesgo y estrategia corporativa, en el capital privado y de las industrias de los medios de comunicación; en empresas de tamaño medio, a pesar de que constituyen en total el 22% de los ejecutivos, en empresas con ingresos de \$25 millones a mil millones y

pueden llegar a abarcar hasta un tercio de la clase ejecutiva

Experimentadores

Son persistentes y abiertos a cosas nuevas, son quizás la combinación perfecta para que una nueva idea atravesase las diferentes fases de desarrollo y ejecución.

“Donde hay voluntad, hay camino”, esta es quizás la mejor manera de describirlos. Son perfeccionistas y tienden a ser adictos al trabajo, porque necesitan una cantidad increíble de dedicación, tiempo y trabajo duro para sacar adelante una idea o iniciativa que aún no ha alcanzado gran popularidad. Tienen un profundo orgullo por sus logros, pero también disfrutan compartiendo sus conocimientos con los demás, son esas personas que sienten una intensa pasión por lo que hacen y logran hacer que quienes los rodean sientan algún sentimiento de culpa por pensar durante alguna reunión en algún otro tema. Estas personas se caracterizan por ser muy persistentes en lo que hacen y como lo hacen, es por eso que son cruciales para el ciclo de la innovación. Tienden a ser arriesgados y comprenden alrededor del 16% de los ejecutivos –es más probable que se encuentren en empresas medianas de \$100 millones a mil millones. Son menos propensos a ser CEO ó COO – solo el 14% y 15%, respectivamente, son experimentadores.

Alumnos estrella

¿Recuerdan a esos niños en la escuela que siempre estaban sentados al frente y quienes eran los primeros en levantar su mano cada vez que el profesor hacía alguna pregunta?

Este es el segmento de la población ejecutiva en la que se convirtieron esos niños. Son buenos en todo: desarrollando su propia marca, buscando mentores adecuados, identificando entre sus colegas los mejores talentos y poniéndolos en uso. De alguna manera, son capaces de mover las cosas y hacer que estas sucedan, aun cuando la cultura de la organización parezca estar en contra de ellos. Tienden a ser los mejores estudiantes.

Lo más interesante de este grupo, es el hecho de que el 24 % de los ejecutivos de las empresas no parece agruparse en alguna función, industria o compañía particular; ellos pueden surgir en casi cualquier área del mundo de los negocios: IT, finanzas, creación de empresas, multinacionales establecida, etc. Son como las células madre del mundo de los negocios.

Controladores

Son personas que se sienten incómodas con el riesgo, suelen huir de proyectos inciertos, prefieren aquellos en los que tengan la seguridad de prosperar en la estructura.

Por encima de todo, les gusta tener el dominio y el control de todo. No son los mejores para el trabajo en equipo y/o usuarios de redes sociales. Prefieren centrarse en tareas concretas, objetivos claros, que les sean fáciles de identificar y controlar su progreso. Este grupo, representa el 15% de los ejecutivos –en general, el grupo más pequeño- y tienden a agruparse en ambos extremos del espectro: bien sean las empresas más grandes (con 1.000 o más empleados) o las más pequeñas (con menos de 10). Esto tiene sentido cuando se piensa en ello: los controladores disfrutan de progresar en la supervisión de la burocracia (en las empresas más grandes) o tener un control absoluto

sobre todos los aspectos a su alrededor – a las empresas más pequeñas, que puede ser el propietario de la empresa, la cual ha sido construida alrededor de su personalidad. Los controladores se ubican con mayor frecuencia en las ventas, el marketing, las finanzas, son individuos menos prácticos, menos visionarios; al final de una jerarquía corporativa, suelen ser los jefes de departamento y gerentes que reciben órdenes para llegar a movilizar a su gente.

Parásitos

Olvidemos el nombre poco halagador, estas personas existen para hacer caer en cuenta de su realidad a los otros.

Al igual que los controladores, ellos no gustan de ambientes de poca estructura, y tienden a ir un poco más allá, obedeciendo a lo tradicional y convencional, a todo aquello que ya ha sido probado y aprobado, antes que asumir riesgos.

Cuando se les pida que tomen partido por algo, es probable que elijan siempre un punto intermedio. Esto no es necesariamente un mal hábito, pues siempre tiene que haber alguien que recuerde a los demás las limitaciones de los procesos a nivel organizacional

Sin importar el tamaño de la empresa, este grupo comprende el 23% de los ejecutivos y se agrupan con mayor fuerza en la función del CFO / tesorero / contralor. Y esto tiene sentido, pues alguien tiene que recordarle a todos las restricciones de presupuesto y recursos.

Ningún grupo puede ser considerado el más puro “grupo empresarial”, pero “los agitadores” y los “experimentadores” son quienes se encuentran más cerca. Ellos tienen la mayor tendencia a actuar por

impulso, por otra parte, el control y la estructura pertenece más a las demás categorías. Las empresas más innovadoras, en general necesitan personas “agitadoras” en el poder, “experimentadores” para que canalicen las energías e implementen una visión. Como las organizaciones crecen y se establecen, necesitan a los “alumnos estrella” para que puedan traducir esa visión en una estrategia y llevarla hacia adelante, los “controladores” se pueden reunir en grupos para ejecutar y los “parásitos” pueden ejercer el control en una empresa para llevarla a la madurez, estableciendo fuertes procesos de control.

Como se ha visto una y otra vez, si la innovación no tuviese freno sería algo maravilloso. Pero sin duda, para tener una idea innovadora se necesita contar con un equipo que pueda mantener las diferentes fases del proceso, desde la decisión de asumir los riesgos, la búsqueda de un equilibrio durante el proyecto y el cierre del proyecto, todos esos pasos que permiten que la innovación pueda prosperar.

Fuente: www.forbes.com