

GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN. ¿UNA HABILIDAD DIRECTIVA? INNOVATION MANAGEMENT. A MANAGEMENT SKILL?

Miguel Armando Arencibia Dávila

Doctor en Ciencias de la Educación

Profesor Titular

Departamento de Preparación y Superación de Cuadros Universidad de Matanzas, Matanzas, Cuba

Código ORCID: 0000-0082-8620-3604

Correo electrónico: miguel.arencibiada@umcc.cu; miguelarencibiad1960@gmail.com

Dirección postal: Avenida 25 Nº 626 entre calle 13 y calle 14, Cárdenas, Matanzas, Cuba

Resumen

El presente artículo pretende contribuir a sintetizar los algunos enfoques de los que se dispone actualmente para entender el fenómeno de la innovación y la gestión de la innovación en la gestión de gobierno, valorar el estado del arte en estas materias desde la perspectiva del estudio de las ciencias de la administración. De otro lado, se expondrán una serie de ideas sobre el enfoque de la gestión de la innovación como una habilidad directiva, a fin de que se analice como una necesidad para el desarrollo de las estrategias de trabajo de las organizaciones y servicios públicos y no como como una tarea adicional en la gestión de gobierno.

Palabras clave: innovación, gestión de la innovación, habilidad directiva.

Summary

This article aims to contribute to synthetizing some approaches currently available to understand the phenomenon of innovation and innovation management in government management, assess the state of the art in these matters from the perspective of the study of administration sciences. On the other hand, a series of ideas will be presented about the approach to innovation management as a managerial skill, so that it is analyzed as a necessity for development of the work strategies of organizations and public services and no as an additional task in government management.

Key words: innovation, innovation management, managerial skill

1. Introducción

La Educación Superior en Cuba en el desarrollo de los procesos de formación de pre y posgrado, la investigación y la extensión universitaria responde a las necesidades y demandas de cada comunidad, e incide en la integración y el desarrollo de los actores en el emprendimiento socio productivo local.

La universidad cubana tiene, en su área de preparación y superación de cuadros un encargo estatal que indica, entre otros aspectos, la preparación de los cuadros, reservas y dirigentes en la gestión de los pilares de gobierno y el desarrollo local, elementos que hacen indispensable la gestión de la innovación.

La innovación en la administración pública y en el gobierno ha sido un fenómeno estudiado de manera creciente en el nuevo siglo, una muestra de ello son los trabajos de Moore et al, 1997; Altshuler y Behn, 1997; Osborne y Plastrik, 1997; Borins, 2001; Verhoest, Verschuere y Bouckaert, 2007; Maddock, 2009; Mulgan, 2009; Potts, 2009; Moore y Hartley, 2010; que han expuesto reflexiones y experiencias prácticas para impulsar los procesos de modernización y gestión de la innovación.

Estos trabajos, conjuntamente con los desarrollados por Borins, 2006; Pollitt, 2008; Bloch, 2010; OECD, 2010; Bason, 2010; han fomentado el marco conceptual para comprender la innovación como un proceso sistémico e identificar sus componentes y variables.

El marco referencial y conceptual evidencia una pluralidad de enfoques sobre la innovación, que se polariza como un proceso asociado a la actividad productiva y no a la actividad de servicios y administrativa, donde existe actualmente un despertar y disposición para fomentar y potenciar una economía basada en la prestación de servicios, donde desempeñan un rol de gran importancia los nuevos actores del modelo económico cubano.

Ramírez-Aluja, 2012, realiza un análisis del concepto de innovación en el sector público, donde se pone en evidencia la existencia de un grupo de elementos concordantes y a su vez la dispersión que existe en los enfoques para su gestión, destacando que no existen referencias a la gestión de la innovación como una habilidad directiva.

En este sentido se considera la innovación como un proceso complejo, sistémico, dependiente de la confluencia de diversos factores y actores, de sus relaciones internas y de las capacidades e infraestructura que en conjunto facilitan el proceso (CNIC, 2010)

La gestión de la innovación en el contexto socio productivo local, concordando con Ramírez-Aluja, 2012, demanda de estructurar una combinación de factores que faciliten y promuevan la innovación en el interior de los organismos públicos, de nuevas capacidades y competencias flexibles, usar y adaptar nuevas tecnologías, aprender y desaprender constantemente, generar y gestionar conocimiento.

El debate sobre este tema nos obliga a ver la gestión de la innovación como una necesidad urgente, y demanda de valorarla como un elemento prioritario en la gestión de gobierno, pasando de ser una tarea a cumplir a ser una estrategia de trabajo.

Es entonces que la innovación debe ser analizada como una actividad o fenómeno imprescindible y necesario en el contexto socio productivo actual, y su gestión como una habilidad a potenciar y desarrollar en los dirigentes, cuadros de dirección y sus reservas.

El presente artículo proporcionará la visión del autor de la gestión de la innovación como una habilidad directiva, basado en la experiencia acumulada en su participación en el proceso de preparación y superación de cuadros.

2. Materiales y métodos

Esta investigación de tipo cualitativa, considera algunos elementos que proceden de la investigación-acción aplicados durante el desarrollo de los talleres de reflexión grupal con los miembros del claustro y del comité académico de los cursos, donde fue precisado el objetivo de la investigación y elaborada la estrategia investigativa a desarrollar.

Se aplicaron métodos empíricos como encuestas para valorar la visión de los directivos, cuadros y reservas de cuadros en preparación y separación sobre la gestión de la innovación.

Se analizó y sintetizó la información de las fuentes bibliográficas con el fin de sistematizar y profundizar en el proceso de dirección, la innovación y la gestión de la innovación en el proceso de dirección en la gestión de gobierno territorial.

3. Resultados

Al valorar la visión de los directivos, cuadros y reservas de cuadros en preparación y separación sobre la gestión de la innovación, obtenidos de la aplicación de una encuesta se pudo apreciar un alto consenso en que es una actividad importante y necesaria, que su aplicación en las actividades de servicio y productiva proporciona resultados satisfactorios, que se debe potenciar y estimular. En ningún caso fue considerada una habilidad de dirección, lo que evidencia la pertinencia de este breve y sencillo estudio, y se reconoce la necesidad e importancia de su planeación estratégica y su papel gestor de desarrollo.

La innovación como proceso

El sistema de gobierno en Cuba se basa en tres pilares fundamentales, uno de ellos es la aplicación de la ciencia y la innovación, para alcanzar el desarrollo y la independencia económica que demanda la sociedad.

El desarrollo local en Cuba ha pasado a constituir una política pública de importancia estratégica como complemento al PNDES 2030. Se trabaja con el objetivo de impulsar el desarrollo territorial, en función del aprovechamiento de los recursos y posibilidades locales, a través de las estrategias de desarrollo municipales.

Por la necesidad de cohesionar esfuerzos, voluntades, recursos y capacidades se emitió el Decreto 33/2021 “Para la Gestión del Desarrollo Territorial” que indica qué debe cumplir en la práctica el Desarrollo Local, entre ellas: la integración de los componentes económico, social, cultural, ambiental y político, la creación de una red de actores con capacidad de transformación, y la alianza estratégica Gobierno – universidad - entidades de ciencia, tecnología e innovación – empresa - sector presupuestado - comunidad.

En el cumplimiento a este decreto se han identificado algunos obstáculos como el desaprovechamiento de los recursos endógenos y locales, naturales, medioambientales, humanos, económicos y financieros, falta de capacidades para la gestión del desarrollo y aprovechamiento limitado de los conocimientos, tecnologías e innovación.

Para minimizar estos obstáculos se requiere aplicación de la ciencia y la innovación, comunicación, integración de todos los elementos del sistema, crear y gestionar conocimiento, socializar resultados y buenas prácticas.

Todo el desglose anterior permite afirmar que la innovación es un proceso necesario dado que: es imprescindible adaptarse a los cambios de la época, es preciso alcanzar competitividad en el mercado, la creatividad genera ventajas competitivas, existen necesidades que los productos o servicios existentes no logran solventar, está presente en cuestiones de tipo organizativo, de liderazgo, financieras, comerciales, del talento y habilidad del capital humano, la dirección precisa de un pensamiento diferente lo cual propone actuar diferente.

El proceso de innovación debe ser gestionado, pues, aunque se puede producir de manera espontánea y aislada precisa de una visión integradora y de una dirección estratégica, pues la gestión de la innovación son los pasos o estrategias que se siguen para llegar a obtener la innovación.

La gestión de la innovación, indica que lo fundamental en un proceso de innovación son la estrategia y la cultura innovadora, la búsqueda y la selección de las mejores oportunidades, así como la ejecución, el lanzamiento al mercado y el aprendizaje continuo

La innovación y su gestión son parte indisoluble de la cultura organizacional de cualquier institución, cultura que debe ser fomentada, para lo cual se debe: crear un tiempo y espacio en la vida de las personas para la reflexión, la generación de ideas y la experimentación, fomentar las conexiones y las conversaciones que abonan el cultivo de las ideas innovadoras, maximizar la diversidad de pensamiento que requiera la innovación, y evitar caer en la prisión que constituye la rutina en la ejecución de las tareas.

Las ideas expuestas propician considerar la certeza de que la gestión de la innovación es una habilidad directiva, argumentos sobre esta idea se exponen a continuación.

La gestión de la innovación como habilidad directiva

El mundo competitivo actual demanda una habilidad adicional, que podría llegar a convertirse en la primera de la lista a la hora de seleccionar un profesional para una gerencia, gestión de la innovación.

En la gestión de la innovación en cualquier organización los dirigentes, cuadros de dirección y reservas de cuadro juegan un determinante papel. En una organización innovadora, el directivo se convierte en un ente motivador, moderador, concentrador e integrador de esfuerzos y visiones, que tiene la responsabilidad de encauzar a las personas en la búsqueda y encuentro de los objetivos comunes.

Los dirigentes, cuadros de dirección y reservas de cuadro deben constituirse en líderes de conocimientos y de la creatividad, procurar que la relación con el entorno (búsqueda de nuevas oportunidades e identificación de cambios) sea estrecha y esté alineada con la misión y responsabilidad social de la empresa; además, tiene el compromiso de implementar los cambios y las nuevas ideas sin temor al riesgo.

Enfocar el concepto de innovación dentro de la planeación estratégica de cada compañía, es altamente pertinente entendiendo que, si la misma se encuentra inmersa desde el planteamiento de los objetivos estratégicos, también será claro el panorama en cuanto a recursos requeridos para el logro de los objetivos.

Funciones del directivo para la innovación

Los dirigentes, cuadros de dirección y reservas de cuadro manifiestan cierto consenso en que sus instituciones reconocen la importancia de la gestión de la innovación, y aseguran que es necesario fortalecer su protagonismo y relevancia a través de la conjugación de diversos conocimientos y habilidades, que les permita ejercer este tipo de liderazgo.

El directivo de cualquier institución debe asumir que para gestionar la innovación debe considerar que las condiciones son heterogéneas y fluctuantes en el tiempo, por tanto, para su fortalecimiento tiene que considerar las habilidades y conocimientos individuales, pues estos suelen ser valiosos; las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, que propicia el cambio en la organización y proporciona la adopción de nuevas formas de trabajar y eleva la calidad de los servicios.

Otros aspectos a considerar por el directivo en sus funciones como gestor de la innovación son: consolidar la experiencia innovadora, creación de climas propicios, informar y desarrollar a los colaboradores, difusión de la creatividad como valor, receptividad a las sugerencias, identificación de focos de innovación, análisis y definición de problemas, cuidar la deseada

alineación y sinergia, evaluación de las propuestas innovadoras, puesta en práctica de las ideas valiosas, y reconocimiento de los esfuerzos creativos.

El breve análisis realizado deja abierto el debate en dos significativas vertientes:

- la innovación es un proceso inherente al desarrollo local que proporciona un producto, bien o servicio mejorado.
- la gestión de la innovación es una habilidad directiva que debe ser parte de la cultura organizacional y requiere de una adecuación a las condiciones socio productivas del territorio, y los directivos deben incorporarla a la gestión de dirección buscando mejorar su superación y preparación para desarrollar esta habilidad gerencial.

4. Conclusiones

El estado del arte sobre innovación permite afirmar que es un concepto, en el que no hay consenso en cuanto a su definición y ha adquirido relevancia en el contexto socio productivo actual, a pesar de no ser nuevo, pues existen notables innovaciones en el decursar de la historia de la humanidad.

La innovación no es un atributo exclusivo de un sector u otro, está presente de forma espontánea y natural en todos los sectores de la vida cotidiana, pero debe ser gestionada por los directivos, cuadros de dirección y reservas de cuadro, de forma planificada, incorporándola a la planeación estratégica de la entidad, por tanto, se puede afirmar que es una habilidad directiva que se debe potenciar y desarrollar en la preparación y superación de los directivos, cuadros de dirección y reservas de cuadro.

La innovación es un proceso con riesgo, que supone asumir consecuencias no deseadas o imprevistas, o no alcanzar las mejoras esperadas, si su gestión es ineficiente, o no se está preparado para ello.

En la gestión de la innovación los directivos deben estar conscientes de que: el único hombre que no se equivoca es el que nunca hace nada, y que no basta saber, se debe también aplicar. No es suficiente querer, se debe también hacer, para lo cual hay que poseer cualidades innatas y desarrollar competencias que implican saber, saber hacer y saber ser.

5. Referencias bibliográficas

1. Altshuler, A., & Behn, R. (Edits.). (1997). *Innovation in American Government: Challenges, Opportunities, and Dilemmas.* . . New York, USA: Brookings Institution Press.
2. Bason, C. (2010). *Leading public sector innovation: Co-creating for a better society.* USA: Policy Press.
3. Bernaza, G. (2016). *Construyendo ideas pedagógicas sobre el posgrado.* Medellín: Sello editorial Universidad de Medellín.
4. Bloch, C. (2010). *Towards a conceptual framework for measuring public sector innovation.* Oslo: DAMVAD.
5. Borins, S. (2006). *The Challenge of Innovating in Government.* . USA: IBM Center for the Business of Government.

6. CNIC. (2010). *Agenda de innovación y competitividad 2010 – 2020*. Santiago de Chile: CNIC.
7. Maddock, S. (2009). *Change you can believe in: The Leadership of Innovation*. . Londres: The National School for Government.
8. Moctezuma, P., López, S., & Mungaray, A. (2017). Innovación y desarrollo: programa de estímulos a la innovación regional en México. *Revista Problemas del Desarrollo*, 191(48), 133. Obtenido de <http://probdes.iiec.unam.mx>
9. Moore, M., & Hartley, J. (2010). *Innovations in governance, in The New Public Governance?* . Londres: Routledge.
10. Moore, M., Sparrow, M., & Spelman, W. (1997). Innovation in Policing: From production lines to jobs shops. En A. Altshuler, & R. Behn (Edits.), *Innovation in American Government*. USA: The Brookings Institution Press.
11. Mulgan, G. (2009). *The Art of Public Strategy. Mobilizing Power and Knowledge for the Common Good*. . Londres: Oxford University Press.
12. OECD. (2010). *Measuring innovation: A new perspective*. París: OECD.
13. Osborne, D., & Plastrik, P. (1997). *Banishing bureaucracy: the five strategies for reinventing government*. USA: Reading, Mass., Addison Wesley Pub. Co.
14. Pollitt, C. (2008). *La Innovación en el Sector Público. Discurso de Apertura de la Conferencia Anual del Grupo Europeo de Administración Pública*. Holanda: Erasmus Universiteit Róterdam.
15. Potts, J. (2009). The innovation deficit in public services: The curious problem of too much efficiency and not enough waste and failure. *Innovation: management, policy & practice*, Vol. 11(Nº 1), 34-43.
16. Ramírez-Alujas, A. (2011). Sobre la aplicación y desarrollo del concepto de innovación en el sector público: Estado del arte, alcances y perspectivas. *Revista Circunstancia del IUIOG*, Año IX (Nº 26).
17. Ramírez-Alujas, Á. (2012). Innovación en las organizaciones y servicios públicos: ¿El eslabón perdido? Bases para la transición hacia un modelo de innovación abierta y colaborativa. *Rrvista Chilena de Administración Pública*(No.19), pág. 5-50.
18. Verhoest, K., Verschuere, B., & Bouckaert, G. (2007). Pressure, Legitimacy, and Innovative Behavior by Public Organizations. *Governance*, Vol. 20(Nº 3), 469–497.
19. Windrum, P., & Koch, P. (2008). *Innovation in Public Sector Services. Entrepreneurship, Creativity and Management*. . Londres: Edward Elgar, Cheltenham.