

Capítulo V

Parálisis Paradigmática: Un nuevo orden



Capítulo V

Parálisis Paradigmática: Un nuevo orden

Cornejo (1997) manifiesta: «Las culturas organizacionales se han enriquecido a lo largo de su evolución con mitos y creencias que se han fortalecido y han creado una propia visión interna del estado ideal de la empresa» (Cap. 1, p. 6). Esta parálisis ha desarrollado un molde de gestión pública que ha impedido el cierre de brechas existentes, la cual está plasmada en los pilares que contienen el índice de competitividad nacional formulada por el Foro Económico Mundial, descritas en las Tablas 2, 3 y 5 del presente trabajo, además, de impedir el cambio de paradigmas de los trabajadores, gestionar con estrategias, para resolver problemas del presente. La clave está en anticiparse para influir sobre los comportamientos futuros a partir de una eco-autoorganización, en estrecha relación con el entorno cambiante y complejo.

Salazar (2018) expresa: «Desde un enfoque cognitivo un paradigma puede definirse como un sistema de significados compartidos y aceptados socialmente, que revisten el carácter de objetivos (objetividad que es reforzada por las prácticas sociales), que guían las decisiones, acciones y conforman el comportamiento organizacional» (p. 20), a partir de ello se construyen realidades, muchas de ellas distorsionadas, ajenas a la objetividad, e inclusive gestan estilos de liderazgo y toma de decisiones en función a esas interpretaciones de la realidad, muchas veces, a partir del parcelamiento del conocimiento, por eso es importante romper paradigmas, para que el mundo que construyamos esté sobre una realidad ajena de resultados de experiencias y percepciones, muchas veces, subjetivas.

La construcción del nuevo paradigma debe abordar el modelo determinista, donde la reacción es consecuencia de una acción, de una decisión directa e inducida por un actor; donde lo probabilístico interviene bajo el esquema estímulo–respuesta, buscando provocar los cambios, para crear futuros, y simplemente evitar ser reactivos o correctivos; propender por una organización holográfica. Muñoz (2002) afirma: «La organización holográfica solo se lograría (y con ello un verdadero

cambio Hologramático), si se rescata plenamente para el hombre su calidad de actor y sujeto de su trabajo y si la relación laboral puede establecerse en términos de igualdad ontológica» (p. 13). La organización es un todo que define un posicionamiento o imagen objetiva; cada trabajador o actor es una parte con su singularidad, cada trabajador representa la imagen de la organización y la denominación de la organización representa a cada una de las partes.

La Real Academia Española (1713) afirma que la parálisis «significa pérdida total o parcial de la capacidad de movimiento», también lo define como detener, entorpecer, impedir la acción y movimiento de algo. La parálisis en las organizaciones obstruye todo cambio, no permite salir de la linealidad, pierde dinamicidad, se vuelve ineficiente, se mueve bajo una estructura estática, y burocrática, por el exceso de documentación, se sumerge en la flecha del tiempo lineal; considero que este escenario es consecuencia de la parálisis paradigmática que asumen algunos directivos.

La parálisis paradigmática son supuestas verdades incuestionables, que se encuentran anclados en el tiempo y en el espacio y que, ante cualquier amenaza de duda por parte de algún miembro, se defienden y justifican bajo frases como «esto siempre se ha hecho así», o, lo que me dices está muy bien, pero imposible aplicarlo aquí (González, 2015, p. 1).

El error y la ilusión, lo valoran como verdades, y no se preocupan de validarlas, constituyendo sus paradigmas o moldes mentales, que guían su actuar; lo que determina y decide la persona es la única verdad, se agudiza cuando tendría bajo su responsabilidad el logro de objetivos organizacionales, su cegamiento, obstruye la construcción de una visión global, aparte de tener temor a los cambios disruptivos. Estas creencias son producto de esquemas mentales que impiden el ingreso o asimilación de nuevos conocimientos, obstaculizando el cambio, como estrategia de distinción y diferenciación; por ello se debe desterrar la frase "siempre se hizo así", porque las organizaciones están en constante evolución, presionadas por factores externos, que obligan a reinventarse, bajo este entramado multifuncional y multidisciplinario.

La Parálisis Paradigmática se puede presentar en cualquier nivel de la sociedad, pero sus consecuencias son peores cuando ataca a personas que toman decisiones. No es una enfermedad física, más bien, es de la mente, pero cuando se presenta, suele ser muy dañina, sobre todo en personas y organizaciones, expuestas a un entorno dinámico. En general, es una

enfermedad fácil de adquirir y a menudo fatal cuando se trata de convertir el paradigma, en el paradigma único (Baquedano, 2007, p. 1).

De acuerdo a lo expresado por Baquedano la parálisis paradigmática es una enfermedad mental y que es muy frecuente en los directivos que toman decisiones basadas en sus percepciones, estrategias y conductas reactivas, que no están articulados a la dinamicidad del mundo actual, es un personal miope y temeroso para asumir el cambio y gestionar el caos de manera oportuna, dando lugar a la inteligencia ciega, porque su desarrollo se basa en paradigmas obsoletos y egocentrista, y galopa al mismo ritmo, que la ignorancia, la arrogancia y la soberbia.

Otro aspecto es que los directivos actúan bajo rígidos paradigmas que ponen un nuevo orden dentro de un desorden, al no saber escuchar al *staff* de asesores, obnubilando su mente, obstruyendo el ingreso de nuevos conocimientos, nuevos estilos que fluyen de los asesores, endiosándose en el poder y pasar a un estado letárgico sin reacción a los estímulos externos, respecto a nuevas tendencias, estilos de gestión y las necesidades de la población, es decir se crea un sistema cerrado, no se autoorganiza e interrelaciona con el medioambiente, y todo progreso del conocimiento se logra cuando se quiebra y rompe este sistema. Estos directivos no reconocen su subjetividad por lo que se requiere de personas capaces de aprender que al mismo tiempo aboguen por la unidad y la diversidad, por la continuidad y las rupturas, en otras palabras, gestionen el caos y la complejidad y no parcelen el conocimiento, requiriendo ver el mundo de manera diferente.

La parálisis paradigmática no permite ver el mundo con nuevos ojos, ver lo que otros no ven, ni quieren ver, obstaculizando la creación de valor sostenible a los actos administrativos y decisiones asumidas, ya que los que sufren este desorden, prefieren el confort y la tranquilidad, antes que el cambio y siguen en la monotonía y conformismo, por lo tanto, el futuro y los sueños se insertan en el caos y el desorden, perdiendo de vista la visión y misión institucional.

La parálisis paradigmática se engendra cuando el actuar de los directivos se sustenta en un conjunto de creencias, acciones y modelos mentales desfasados, no acordes al entorno, pero que les resulta familiar, por ser costumbres muy arraigadas y se sienten cómodos dentro de su zona cómoda, provechosa y tienen miedo de salir de ella, insertándose en un nuevo orden y caos. Somos conscientes que la única manera de gestionar el caos es al salir de esa comodidad, de la tranquilidad, de la simetría, de la linealidad, es decir, no habrá crecimiento personal si no rompemos ese supuesto orden. Saint-Aymour (2015) afirma que «el ser humano es

libre porque posee ambas capacidades en su cerebro, la de ser libre y la de no serlo, el libre albedrío es también la libertad de no usar el libre albedrío» (p.69), las máquinas asumen un comportamiento determinístico e inducido, el ser humano no, porque no somos ordenadores, somos libres, con pensamiento abstracto.

Solo en la medida en que estemos decididos a no admitir contradicciones y a cambiar toda teoría que implique contradicciones. En otras palabras, la crítica, es decir, el señalamiento de contradicciones, nos induce a cambiar nuestras teorías y, de este modo, a progresar solo debido a esa determinación nuestra de no aceptar nunca una contradicción (Popper, 1991, p. 380).

Saber escuchar, ser tolerante a las críticas a las contradicciones es parte de la dialéctica que permite que el conocimiento progrese, al abrir nuestra mente, siendo fundamental y prioritario despejarnos del yo. Einstein (1950) afirma: «El legítimo valor de un ser humano depende, en principio, de la medida y el sentido en que haya conseguido liberarse del yo» (p. 24), es decir, seguir pensando que tenemos la solución a todo, es camino a la mediocridad, por ello la lucha más encarnizada que tiene todo ser humano, es contra sí mismo, al estar gobernado por el sentimiento de la superioridad, ofreciendo desprecio al próximo, mientras que la humildad es una virtud que tenemos que desarrollarla y fortalecerla, al margen de la capacidad económica y/o formación académica; porque la humildad, nos permite reconocer nuestros errores y a tratar a todos con dignidad y en igualdad.

Barker (2003) afirma: «Lo que en realidad percibimos está determinado por nuestros paradigmas. Lo que a una persona le puede resultar perfectamente obvio, puede ser casi imperceptible para otra con un paradigma diferente» (p. 8). El paradigma es un esquema mental que nos permite auto-explicarnos situaciones, bloqueando el análisis racional cuando algo se enfrenta al paradigma, ni siquiera lo analizamos racionalmente, al tener una visión mecanicista de la gestión no siendo coherente a los fenómenos y tendencias; rechazarlo, supondría un trauma, destruiría nuestra manera de ver el mundo, asimismo, se constata una incapacidad para integrar, articular y reflexionar sus propios conocimientos; por tal razón necesitamos reaprender una cultura, un lenguaje, un estilo para que podamos ser nosotros mismos.

Estos paradigmas obedecen a un modelo de sistemas caóticos que podrían ser controlables, aunque existen en la naturaleza fenómenos o eventos de futuro perfectamente predecible y evidente, la inmensa mayoría tiene un comportamiento caótico, el cambio climático, la expansión de epidemias o la evolución de los flujos migratorios son algunos ejemplos.

Resulta necesario pensar que en el caos existe un descontrol total, pero la mayor parte de estos fenómenos no son predecibles, por la dificultad de ver con objetividad la situación inicial, por lo tanto, se podría controlar el desarrollo del proceso hacia un punto determinado si se alteran sus condiciones, por lo que es de imperiosa necesidad, diseñar y aplicar estrategias y herramientas de sistemas abiertos, organizaciones sin fronteras, aunado a la aplicación de los conceptos de la teoría del caos, orientado a mejorar la gestión pública, requiriendo romper con la parálisis paradigmática, ya que los directivos que adolecen de esta enfermedad, generalmente logran bajos niveles de ejecución presupuestal y no tienen adecuada calidad en el gasto público e inclusive podemos afirmar que los niveles de ejecución del presupuesto público son extremadamente superiores al avance físico de las metas presupuestarias y proyectos; esto nos conduce a un estado caótico y desordenado del aparato administrativo-financiero que se convierte en el nuevo paradigma, engendrándose un nuevo orden.

Así entonces, se reafirma el nuevo paradigma: la teoría del caos que al mismo tiempo significa muerte-nacimiento, destrucción-creación, desorden-creatividad, asimetría-linealidad, siendo el orden y el desorden enemigos, pero ambos se necesitan, ambos coexisten. El futuro tiene que ver con aquello que no podemos saber con certeza; representa a la naturaleza en su creatividad expresada en un vasto campo de conductas y está vinculado con el modo en que esta crea nuevas formas y estructuras a partir del caos y la complejidad con su impredecibilidad y su lógica difusa. Los sistemas caóticos se gestionan mediante la adaptación al cambio y la autoorganización, no siendo suficiente contar con un alto nivel de capital intelectual e inclusive contar con experiencia en el quehacer organizacional, si estamos enfermos de parálisis paradigmática, sería un desorden desorganizado.

Para superar la parálisis paradigmática con respecto a autoridades de la Región Tacna, se debe lograr el compromiso de ellos con la gestión a fin generar pasión, y así con este ímpetu generar innovación. Si están verdaderamente comprometidos, contarán con una fuerza más allá de sus límites y su voluntad consciente, nutrirá el crecimiento y la transformación. Es de conocimiento que la Región Tacna cuenta con ventajas comparativas naturales, producto de las bondades de los suelos y microclimas; sin embargo, debido a la carencia de investigación, capacidad creativa y de innovación, no se han convertido en ventajas competitivas; siendo una de las razones más influyentes la parálisis paradigmática que sufren la mayoría de autoridades del gobierno, la soberbia que los gobierna, producto de la pérdida de humildad, obstruyen la incapacidad de adaptación y autoorganización a las nuevas tendencias que impactan en el territorio, por lo tanto,

no se cuenta con un aparato administrativo, dinámico, no han promovido el cambio tecnológico por lo que se necesita motivar el cambio de actitud para establecer objetivos prácticos que permitirían trabajar con dignidad y humildad, pero principalmente, es de suma importancia y urgencia iniciar el cambio de conducta, solo así se podría generar cambios basados en la transdisciplinaridad y ecosistemas. Si los directivos de instituciones a nivel regional como nacional cuentan con un vasto currículo, con un excelente perfil, son inteligentes, por ello fueron seleccionados para asumir responsabilidades, sin embargo, los resultados no son los adecuados ni satisfacen las expectativas. La paradoja que surge es: ¿Por qué personas inteligentes pueden ser estúpidas?, la Real Academia Española desde 1713 define a la estupidez como «Torpeza notable en comprender las cosas» e inclusive se considera, falto de inteligencia, torpe, necio.

No obstante, en vez de preguntarse por qué la gente inteligente puede ser tan estúpida, se pregunta por qué la gente inteligente puede ser tan tonta. En ese contexto, "tonta" se utiliza como opuesto a "lista". Esto le permite desarrollar su teoría del equilibrio de la sensatez y su teoría del desequilibrio de la tontería (Sternberg, 2003, p.16).

Cada persona asume comportamientos sin distinguir el escenario o contexto, ya cada uno requiere un trato diferente, un estilo diferente, para soluciones diferentes; muchas veces el comportamiento es irresponsable, torpe, desconsiderado, negligente, estúpido y orientados a un atractor extraño, de modo que, desordenando el equilibrio de la sensatez y potenciando el equilibrio de la tontería. Varias personas son inteligentes en su centro de trabajo, pero ocasionalmente estúpidos en el hogar o la inversa; fumar es dañino a la salud, pero lo hacemos, es decir inteligentes y estúpidos a la vez.

Sternberg (2003) afirma: «Una de las mayores estupideces que comete la gente que tiene una idea fija de la inteligencia en sacrificar importantes oportunidades de aprendizaje, cuando estas oportunidades conllevan el riesgo de poner al descubierto su ignorancia o de cometer errores» (p. 48). Paradigma que rige la participación de directivos en eventos de capacitación, se comprueba, simplemente por su inasistencia o poca importancia que se le asigna a estos eventos; fortaleciéndose la insensatez, producto de su sensación de omnipotencia, invulnerabilidad, del saber todo, de la presencia de conocimientos desfasados; esta insensatez, puede generar grandes pérdidas a las personas y a las organizaciones, es el caso de la capacitación sobre el sistema de control gubernamental o código de ética, los que asisten son los subordinados, mientras que los directivos, aquellos

que toman decisiones estratégicas, que supervisan, monitorean, hacen el seguimiento de la gestión no asisten, por lo tanto no se garantiza el cambio de rumbo ni mentalidad de los trabajadores. Humildad para aprender, es el paradigma que debe gobernar al ser humano, para ser libre. «El hombre puede conocer, por lo tanto, puede ser libre» (Popper, 1991, p. 26).

La globalización ha logrado acentuar la sociedad de la información y la revolución del conocimiento, para ello deben autoorganizarse; deben implementar tecnologías de punta, buscar altos estándares de control de calidad en las actividades, asumir una actitud proactiva, evitando la duplicidad de actividades y demostrando que las cosas pueden salir bien desde la primera vez y que para lograr altos índices de productividad se debe desarrollar un trabajo que no requiera muchas etapas de corrección de errores, haciendo que el trabajo cumpla con altos estándares de calidad.

De igual manera se requiere fortalecer el desarrollo organizacional para generar un patrón de valores y normas compartidas entre los miembros de la institución, sobre los que se fundamenta su acción y, a partir del cual se edifique la cohesión del equipo humano; en definitiva, debemos generar una identidad compartida y reconocible, la cual hoy en día constituye el activo o producto intangible más importante de la organización, de igual forma, fortalecer la cultura organizacional, rediseñando el papel de los empleados, haciéndoles sentir que son parte de una organización que coadyuva con el logro de sus éxitos y que estos son compartidos por la institución. Es imprescindible fomentar una buena relación entre los miembros del equipo humano, sino también agrandar el sentimiento del compromiso, identificación e inclusión y a su vez la institución con el micro y macro entorno, fortaleciendo la relación con la sociedad.

Por ello, urge reflexionar acerca de cómo se realiza la gestión humana en nuestras organizaciones con la finalidad de cerrar la brecha existente entre la teoría y la práctica; ofreciendo no sólo conocimientos acerca de la realidad estudiada, sino que posibilitará que desde las organizaciones se realice una reflexión crítica acerca de las tendencias de gestión humana y la obligación moral de adaptarse a ellas:

El Transhumanismo es una ideología de trasfondo filosófico que se presenta como el nuevo paradigma para el futuro de la humanidad. En este paradigma los filósofos y los científicos, procedentes de diversas áreas, cooperarán en un único objetivo: alterar, mejorar la naturaleza humana y prolongar su existencia (Madruga, 2018, p.39).

La nanotecnología y la nanorobótica, son los nuevos mecanismos que permitirán ingresar al cuerpo humano y podrán prever y advertir enfermedades, incrementado la esperanza de vida y disminuyendo las tasas de mortalidad, constituyendo una tendencia humana.

La nanotecnología promete brindarnos las herramientas más poderosas y pequeñas (nano escala) que permita reproducir la materia. Se aspira, en un futuro construir nano máquinas, que se puedan introducir en diferentes partes del cuerpo con el fin de eliminar patologías o discapacidades o incrementar alguna de las facultades humanas (Madruga, 2018, p. 41).

Ante este panorama podemos deducir que se está mejorando la condición humana, lo cual considero loable, acertado, pero habría que determinar, si estas tecnologías, violentan la ética y la moral del ser humano, asimismo, necesitamos evaluar y constatar si el estado peruano, mediante el sector público, ha creado escenarios para atender a esta nueva población vulnerable, considerando la fecha de jubilación y los años que aún quedan por vivir; aseguro que no existen, solo gobernamos para el presente. Es por ello, que debemos forjar una nueva filosofía institucional, sustentada en nuevos paradigmas que el *empowerment* (empoderamiento) y la motivación sean las herramientas que permitirían asumir riesgos a la hora de implementar nuevos enfoques gerenciales, desterrando el conformismo, la pasividad y crear mecanismos para que el trabajador aprenda con rapidez; aprender sobre la marcha y tener la audacia para adaptarse al cambio y no caer en una parálisis paradigmática.

De igual forma, se hace necesario que la visión institucional sea creíble e inspire confianza. Esta credibilidad se fundamenta en la integridad personal de quien la trasmite, ya que la clave del éxito radica en la capacidad de sus líderes para enseñar con el ejemplo y ver lo infra abastecido, el liderazgo implica la capacidad de ver con anticipación, poder imaginar el futuro y trasladar esa concepción al resto del equipo y advertir aquello que está a la vista de todos, pero que solo unos pocos descubren.

La capacidad de aprendizaje rápido es fundamental para el liderazgo duradero, debido a la turbulencia del entorno político, económico, social, empresarial, etc. Siendo necesario contar con la capacidad de adaptación al cambio, es decir, ser capaz de adaptarse a cualquier situación, trabajar en equipo, contar con la capacidad de admitir errores y superarlos, pero, sobre todo, una gran habilidad para influir sobre el futuro, de igual forma, ser capaz de transmitir sus ideas,

valores y creencias a sus empleados y órgano de dirección; trasladar su visión de futuro y promover la innovación en todos los niveles organizacionales.

Pensando en nuestro mundo actual, constatamos la evolución de la tecnología digital y sus efectos en ámbitos socioeconómicos y políticos que necesariamente implican nuevos niveles organizativos, nuevos escenarios para los modelos de negocio y para poder competir en este mercado dinámico, en iguales condiciones, se requiere una revolución de la educación para salir de la parálisis paradigmática, se requiere reestructurar las mallas curriculares con base tecnológica.

El internet industrial es un facilitador del cambio estructural de la economía cuyo desarrollo y despliegue se producen en un ecosistema caracterizado por la convergencia entre diversas plataformas tecnológicas, como la internet de las cosas, las redes de conectividad, la computación en la nube, el almacenamiento y la analítica de grandes datos, la robótica y los sistemas de inteligencia artificial (Castillo, 2017, p.17).

La cuarta revolución industrial está ocasionando mayor nivel de consecuencias, sociales, económicas, laborales, etc., constituyen fuerzas exógenas, todavía bajo control del ser humano. En el sector público el nivel de adaptación es incipiente. Los líderes adoptan una posición conformista, estratégica, sin considerar que estas tecnologías disruptivas, podría cambiar el tejido productivo, hacerlo más diversificado, donde la estructura industrial, estaría articulada al ecosistema tecnológico y ambiental, pero para tal fin, resultan necesarias las políticas públicas que el Estado debe promover su implementación, y así, masifique los beneficios con estas tecnologías. "La intervención debe estar acompañadas por políticas públicas, que aseguren el desarrollo de los factores complementarios en los ámbitos de la política industrial, de emprendimientos, recursos humanos, innovación y economía digital" (Castillo, 2017, p.19), también se requiere la contribución de la academia, representada por el sector educativo de todos los niveles; para ello debemos formar estudiantes globales, los cuales desde el nivel inicial los alumnos estudien, por lo menos, tres idiomas y selectivamente se le forme de acuerdo con sus capacidades y habilidades, por lo tanto, la inversión debe ser sesgada hacia una infraestructura de avanzada.

Castillo (2017) afirma: «La manufactura avanzada representa la próxima gran ola de innovación y se prevé que transformará profundamente los modelos de producción de toda la economía» (p.41). Se tendrá una actividad productiva, mucho más limpia, con menos emisión de carbono, pero su nivel de aplicación nos describe

una situación total en desequilibrio, inarmónico, a nivel internacional, generándose nuevas brechas y la profundización de las desigualdades, donde el poder duro, sustentada en el conocimiento, la innovación y la tecnología, dominará el mundo; por ello el estado mediante la academia debe invertir en capacitación especializada con soporte tecnológico, fortalecer el desarrollo humano de los docentes, al cual, debemos involucrarlo de manera paralela en la revolución del conocimiento y el fortalecimiento de las habilidades, destrezas y valores, para provocar un cambio radical en el escenario competitivo regional que signifique insertar tecnología, pero con rostro humano.

La parálisis paradigmática también lo sufren los productores de la región al ser simplemente dispenseros de acopiadores nacionales y extranjeros que proveen sus productos con excelentes ventajas comparativas naturales, lo que ha permitido tener un excelente posicionamiento en el mercado nacional e internacional; el gran problema es que no se ha generado valor agregado, vendiéndose como materia prima y en los países que importan dichos productos, les colocan sus marcas y este modelo de negocios se mantiene por muchos años; en este orden y simetría productiva se debe fomentar la investigación y el desarrollo, donde sean los propios productores que desde los procesos de gestión humana evidencien un interés claro y marcado hacia la innovación; el gobierno regional debe tratar a los productores como agentes de cambio, variando la concepción que se tiene del productor, no tratarlo como un simple recurso o factor de producción, debemos insertarlo en esta nueva revolución en la era del conocimiento, engarzarlo en esta nueva aldea global, para luego transformar sus negocios con soporte de tecnología de información.

Soy consciente que una empresa para subsistir en esta era se debe estar dispuesta a cambiar; aunque solo podrán prosperar y crecer aquellas con verdadera pasión por el aprendizaje y por la autoorganización. Varias empresas están estancadas, desorientadas y tienden a ser monótonas por estar gobernadas por viejos paradigmas, al carecer de habilidades para adaptarse a los cambios requeridos, más aún si el ciclo de vida de los productos es cada día más corto, exigiéndose el rediseño constante de estrategias, ya que los productos no salen del mercado por ser de mala calidad o por falta de durabilidad, salen por obsolescencia; en tal sentido el comercio se está manejando a un ritmo sumamente acelerado, y si una empresa no está preparada para cambiar, sale del mercado al igual que los colaboradores.

La capacidad de adaptación de una empresa está altamente ligada al estilo de liderazgo, a la capacidad creativa de sus líderes, ya que ellos deben estar preparados para afrontar los cambios necesarios en un proceso de innovación; significa que deben tener aceite la maquinaria que le permitiría detectar las necesidades tecnológicas del entorno y rápidamente llevar a cabo los procesos necesarios para desarrollar o adquirir la tecnología adecuada para su empresa y adaptarla a su proceso o producto, las viejas reglas no operan y las nuevas, quizá, nunca terminen de construirse del todo; la gestión humana es un componente esencial de toda organización y obedece a un proceso integrador con el ambiente, de pérdida de miedo a la competitividad, al cambio, a ser diferente y romper la parálisis paradigmática.

La estrategia inicial para salir de esta parálisis paradigmática es pensar y hacer algo diferente todos los días, salir de la linealidad, de la simetría, cambiar esos viejos moldes mentales, desterrar el paradigma de que se es un producto terminado, que todo lo sé, debemos estar a la altura de las nuevas tendencias tecnológicas e innovaciones, que estas sean oportunidades y no una amenaza, en tal sentido las instituciones y personas que no se adaptan rápidamente, están en caos y crisis y mientras más demoren, mayores serán las consecuencias, por ello tenemos que considerar a la creatividad como un proceso incompleto, pero es una estrategia competitiva para constituir una capacidad distintiva de posicionamiento, la cual permita generar valor a los procesos. González (2019) afirma: «La creatividad está vinculada directamente con la reinención, esa capacidad de superarse constantemente y de sobrepasar lo que parece imposible de mejora» (p. 30) Para poder reinventarnos, en primer lugar, tenemos que ser sensibles y conscientes que estamos inmersos en un tsunami de cambios rápidos; que cambian el estilo de vida, exigiéndonos, el desarrollo de las habilidades de creatividad e innovación; pero creatividad sin innovación es un gasto y no una inversión.

Pensar de manera divergente es una de las características de los innovadores, por esencia, todo lo ven mal, todo es susceptible de mejorar, todo se puede cambiar, es decir salen de la linealidad y la simetría, gozan de la libertad para usar el libre albedrío e instaurar un nuevo orden; en tal sentido, hay que establecer retos, incubar ideas innovadoras, vivir con la incertidumbre y el caos, son habilidades requeridas para gestionar este mundo dinámico.

