Liderança na inovação

DOI: [10.51862/obsknow.n3a3](https://doi.org/10.51862/obsknow.n3a3)

En los tiempos posteriores a la aparición de la enfermedad, las organizaciones encontraron un entorno frágil y desalentador que exige un restablecimiento de varios aspectos sociales, económicos, políticos y culturales para superar la crisis. Aquí, es donde se recupera la importancia del liderazgo en la innovación, centrándose en el compromiso de todos con

todos para promover las organizaciones como tales. Lo único que permaneció vigente entre nosotros fue una llama ardiente dentro de cada uno, como la fe y la esperanza de un mundo mejor. Concluyo diciendo lo que santo Tomás de Aquino nos contó sobre la fe y la esperanza, a través su famosa frase: "...la fe se refiere a las cosas que no se ven, y la esperanza a las cosas que no están al alcance de la mano...".

Palabras Clave: Innovación, liderazgo, organización, pandemia, COVID-19, coronavirus.

Abstract

The objective of this document is to show the importance of "Innovation Leadership" within the organizational context, be it social, business or personal, in the difficult times our planet finds itself in. Regarding the methodology that was followed, the first thing was to define some terms such as innovation, creativity, capabilities and their applicability in the mentioned organizations to measure the importance of leadership in innovation, since life will not be the same, as it had been developing before the arrival of the pandemic (caused or natural), around the month of December 2019 from Wuhan (China).

The results obtained were: understanding the situation of the leadership of the organizations before and during the COVID-19 pandemic and how, from that leadership, the organizations will proceed with new strategies in times after the pandemic.

In times of epidemic, the structures as such had to undergo radical changes in their behavior, trying to reinvent themselves to survive in the situational, economic and social problems that humanity is going through.

In the aftermath of the onset of the disease, organizations encountered a fragile and discouraging environment that required a reestablishment of various social, economic, political and cultural aspects to overcome the crisis. This is where the importance of leadership in innovation is recovered, focusing on the commitment of all to all to promote organizations as such. The only thing that remained in force between us was a burning flame within each one, like faith and hope for a better world. I conclude by saying what Saint Thomas Aquinas told us about faith and hope, through his famous phrase: "... faith refers to things that are not seen, and hope to things that are not within reach of the hand...".

Keywords: Innovation, leadership, organization, pandemic, COVID-19, coronavirus.

Resumo

O objetivo deste documento é amostrar a importância do “*Liderança da Inovação*” dentro do contexto organizacional, já seja social, empresarial ou pessoal, nos tempos difíceis nos que se encontra nosso planeta. Com respeito à metodologia que se seguiu, o primeiro foi definir alguns termos como **inovação, criatividade, capacidade**, e sua aplicabilidade nas organizações mencionadas para dimensionar a importância da liderança na inovação, já que a vida não será igual, a como se tinha estado desenvolvido antes da chegada da pandemia (causada o natural) para o mês de dezembro de 2019 desde Wuhan (China).

Os resultados obtidos foram; compreender a situação da liderança das organizações antes e durante a pandemia do COVID-19 e como, dessa liderança, as organizações procederão com novas estratégias em tempos posteriores à pandemia.

Em tempos de epidemia, as estruturas como tais, tiveram que sofrer trocos radicais em seu comportamento, tratando de reivindicar-se para sobreviver na problemática situacional, econômica e social que atravessa a humanidade.

Nos tempos posteriores à aparição da doença, as organizações encontraram um ambiente frágil e desalentador que exige um restabelecimento de vários aspectos sociais, econômicos, políticos e culturais para superar a crise. Aqui, é onde se recupera a importância da liderança na inovação, centrando-se no compromisso de todos com todos para promover as organizações como tais. O único que permaneceu em vigor entre nós foi uma chama ardente dentro de cada um, como a fé e a esperança dum mundo melhor. Terminei dizendo o que Santo Tomás de Aquino nos contou sobre a fé e a esperança, através de sua famosa frase: “...a fé se refere as coisas que não se veem, e a esperança as coisas que não estão ao alcance da mão...”.

Palavras chave: inovação, liderança, organização, pandemia, COVID-19, corona vírus.

Clasificación JEL: O35.

1. Introducción

El tema sobre liderazgo en la innovación, especialmente en estos tiempos de pandemia COVID-19, adquiere vital importancia ya que permite que las organizaciones vayan reinventándose por cuanto el orden social, económico, político y cultural no va a ser igual a como antes de la llegada del coronavirus, puesto que se quedará por un buen tiempo entre nosotros.

Este es un escenario atípico donde se presentaron situaciones confusas que afectan especialmente a la vida humana, llevándose personas de distintas edades, al tiempo que activa la zona roja señal del colapso del sistema de salud, dado que la ocupación de camas hospitalarias para atender a las víctimas de la infección, llegó cerca del tope de disponibilidad para cuidarlas; y, sumado a ello se advierte el preocupante estado de ánimo de las personas por un entorno caótico de desempleo, injusticias, inseguridad, violencia, racismo, colapso económico, confusión social, desorden cultural, aturdimiento político, etc.

Con la llegada del virus a nuestra organización, se ha producido una alteración de nuestras vidas, comenzando con los confinamientos intermitentes e inteligentes, la no salida de los mayores de edad, el encierro de los niños y jóvenes que incluso tuvieron que abandonar su educación presencial en las aulas, para recibir clases virtuales y terminar e iniciar el nuevo período escolar bajo esta modalidad; el cierre de los pequeños comercios y de los grandes centros comerciales, restaurantes y cines, restricción de actividades culturales, la prohibición de realización de eventos que precisaban de un gran número de espectadores y de actividades deportivas entre otras, dió con el surgimiento de patologías de orden psicosocial que perturbaron el comportamiento humano y en consecuencia generaron trastornos de ansiedad y depresión que causaron a su vez, el funcionamiento anormal de las organizaciones.

El problema que se percibe con la pandemia es, sin duda, los graves desafíos directos que están afrontando las organizaciones (llámense sociedad, empresarial o persona), con relación a su ciclo normal de vida, trasladándose hacia un escenario totalmente novedoso, apostando a la

transformación de aquellos recursos existentes, para conducirnos a un entorno que nos impone la naturaleza.

El terreno que nos está dejando la enfermedad coronavirus, nos plantea cuatro preguntas para emprender y superar la crisis en las organizaciones, tales como: ¿La innovación debe darse en las organizaciones? ¿Por qué es importante la innovación? ¿Siempre hay necesidad de innovar? y ¿Las innovaciones se conservan en el tiempo? Son preguntas que se tienen que abordar para darnos cuenta de que las sociedades, de cualquier tipo tienen que adaptarse a ese nuevo hábitat de necesidades, ya que el entorno no será el mismo de ese antes de la llegada de la epidemia.

El objetivo que se persigue con el presente escrito es visibilizar la importancia del liderazgo en la innovación dentro del contexto organizacional; para ello, se planteó la metodología de definir algunos términos como innovación, creatividad, capacidades y su aplicabilidad en las organizaciones (sociales, empresariales o personales) para conocer y comprender el cambio que debemos dar de forma permanente o temporal hasta que llegue la tan anhelada vacuna contra el virus.

El derrotero acogido en este escrito es el de tocar aspectos tales como: el paso de byte a bit que nos da entender que las actividades complejas pueden pasar a ser simples en estos tiempos difíciles, facilitando las diligencias y acciones sencillas de las sociedades, sean industriales, comerciales o humanas. Miremos, por ejemplo, la organización empresarial Coca Cola como modelo de liderazgo en la innovación en el transcurrir del tiempo sin perder vigencia, mostrándose como un claro paradigma para las demás organizaciones empresariales de cómo sostenerse en estos tiempos tan complejos que estamos atravesando; el meollo de la diferencia entre crear e innovar, especialmente esto último que se requiere en estos momentos tan espinosos, radica en el conocimiento sobre la fortaleza de la organización o de la persona, para lograr ser innovadores como un factor de cambio, y abordar preguntas para innovar la organización y para generar un entorno novedoso.

El paralelo entre la gripe española con el COVID-19 muestra que la diferencia entre ellas no es mucha, después de más de 100 años; la perturbación que en el mundo dejan las pandemias, en un estado complicado en aspectos sociales, económicos, políticos y culturales que seguramente llevará años para recuperarse; ¿qué esperaremos en tiempos del coronavirus? y, ¿qué nos dejará en épocas posteriores la pandemia?

2. Paso de Byte a Bit

Según el informático estadounidense Nicholas Negroponte, en su libro “El mundo digital”, manifiesta que para disminuir los costos, tiempos y espacio hay que acudir a los bits; es decir ir a la partícula y no al byte o al átomo.

El caso de la inteligencia humana, el científico colombiano Rodolfo Llinás, en su libro “El cerebro y el mito del yo”, afirma que, “el cerebro es esencialmente un complejo sistema de entradas / salidas, (...) La sensación debe impulsar el movimiento, cuya generación es fundamentalmente la respuesta ante la señal externa”.

En cuanto a la *inteligencia artificial*; por supuesto posee inteligencia, que se debe normalmente a los algoritmos de cómputo asociados con un sistema sensorial y de control de elementos, conectados en serie mediante articulaciones cartesianas (tres ejes lineales), articulaciones cilíndricas (dos ejes lineales y un eje rotacional), articulaciones esféricas (un eje lineal y dos ejes rotacionales), y articulaciones articuladas (tres ejes rotacionales).

Se da el caso de articulaciones cartesianas, cilíndricas, esférica y articulada al robot ciudadano saudí, el 11 de octubre de 2017; que ha sido diseñado para aprender y adaptarse al comportamiento humano y a trabajar.

Como ejemplo, la robótica *Sophia*, que tiene un software de inteligencia artificial que le permite mantener un contacto visual con personas, moviendo su cara, para un lado u otro, arriba o abajo; puede retener información e, incluso reconocer caras, y consigue calcar la personalidad humana, manteniendo una conversación.

Un bosquejo de simple de la evolución de las comunicaciones y los aparatos utilizados en ellas, podemos mirar la *máquina de escribir*, en ella no se podía borrar, no se podía cambiar el tipo de letra, no se podía variar el color de la tinta fuera del negro y rojo (como colores universales), sus teclas eran pesadas, no poseía iluminación propia sobre el papel y teclado; para sacar una copia, se tenía que colocar papel carbón y máximo dos, porque la tercera copia era borrosa y no podía equivocarse, de lo contrario, volver a comenzar, y muchas otras limitantes más.

En cambio, en la *computadora*, se pueden borrar textos, imprimir archivos, cambiar el tipo de fuente, variar el color de la tinta, tener varios archivos abiertos, sombrear el texto, las teclas son más ligeras y con iluminación, etc.

Entre los *correos manuales*, se conocían entre, las cartas, los telegramas, los faxes, aunque se siguen utilizando hoy en día, y cuyas

características son el costo de envío, el tiempo que toma la recepción, y requerían un espacio físico y recursos humanos para atender y despachar.

Por el contrario, los *correos electrónicos*, son más eficientes ya que no tienen costo de envío; se optimiza el tiempo de envío y recibido; y, no demandan una superficie y recurso humano para atenderlos.

Con relación al *teléfono* (fijo) como tal, era o es un aparato que recibía y marcaba llamadas a otro punto cuya característica principal era estar asentado en un lugar, no tenía la posibilidad de rastrear la ubicación de la persona a la que se estaba llamando ni efectuar video llamadas, ocupaban un espacio amplio y por lo general eran pesados.

En contraste, los teléfonos *celulares*, son pequeños, no ocupan mucho espacio, además de enviar y recibir llamadas, ofrecen otras aplicaciones y servicios: tienen buzones, se pueden cargar en cualquier bolsillo, tiene ubicación pronta, permite realizar video llamadas en cualquier parte y en cualquier momento, escanear documentos, y una infinidad de funciones que nos facilita la interconexión con otros, en diferentes puntos geográficos en tiempo récord.

3. Coca Cola como ejemplo de liderazgo en la innovación

Tanto las necesidades como los gustos van cambiando con el tiempo. Según el biólogo chileno Humberto Maturana, expresó que las sociedades permutan; es decir, los antojos de hace 30, 50 o 60 años atrás no son los mismos de ahora pues van cambiando, debido a la entrada y salida de personas en la organización de la sociedad.

Para entender mejor, se trae como ejemplo, en este caso de Coca Cola que ha perdurado por más de 100 años.

Coca Cola, fue creada como un medicamento a finales del siglo 18, por eso su primer frasco de vidrio fue estilo jarabe.

Figura 1. Evolución de los envases de Coca Cola

Figure 1. Evolution of Coca Cola packaging

Figura 1. Evolução das embalagens da Coca Cola

Fuente: elaboración propia

Desde el momento que salió el producto hasta el día de hoy, ha sufrido cambios en cuanto a su textura, forma, color, imagen para dar un mayor impacto visual al consumidor. Asimismo, el logo también ha sufrido cambios desde sus inicios para ir satisfaciendo las necesidades y gustos a las nuevas generaciones.

Figura 2. Evolución del logotipo de Coca Cola

Figure 2. Evolution of Coca Cola logo

Figura 2. Evolução do logotipo da Coca Cola

Fuente: elaboración propia

Tanto el envase como el logo fueron producto de una imaginación que, posteriormente pasó a ser una idea (modelo-prototipo) y luego a su creación (construcción). Entendiéndose la palabra imaginar como soñar.

Es pertinente recordar aquel discurso de Martín Luther King de 1963 en Washington, cuando afirmaba que tenía un sueño, que se transformó en que tanto negros como blancos tuvieron los mismos derechos.

El Dr. King fue el arquitecto de un sueño, que modeló mediante un discurso y, que se convirtió posteriormente en una realidad.

Bien, retomando el ejemplo del envase y el logo de Coca Cola, se puede detectar que, el trance de la botella de finales del siglo 18 (envase de jarabe) fue una formalización, producto de una idea, soportada por un sueño.

Al detallar el envase de hoy en día, se percibe que ha experimentado variaciones desde ese primer envase estilo jarabe al de hoy estilo lata, esto es lo que se llama innovar; por eso son líderes en bebidas refrescantes en todo el planeta.

4. Diferencia entre crear e innovar

Según el Profesor David Niño del Instituto Tecnológico de Massachusetts, del cual honrosamente fui alumno, y aprovechando sus conocimientos recibidos, pude realizar este escrito, tomando como base los apuntes tomados en cada clase de acuerdo con mi entender. Escuchándolo muy atentamente, donde planteaba que crear, es el proceso de producir una idea, producto o recurso útil.

Figura 3. Crear

Figure 3. Create

Figura 3. Criar

Fuente: elaboración propia

En cuanto innovar, expuso él, es la utilización de esa creación para causar rentabilidad, beneficio o impacto.

Figura 4. Innovar

Figure 4. Innovate

Figura 4. Inovar

Fuente: elaboración propia

Con base en lo anterior, logré concluir lo siguiente: que el 80% de las personas llegamos a crear ideas útiles; y, solo el 20% de ellas llegan a innovar para ser líderes en el entorno donde se están moviendo.

Sobre ese panorama, surge la pregunta, ¿por qué la diferencia? La respuesta es muy sencilla, es que se conjugan varios factores tales como constancia, dedicación, determinación, disponibilidad, entusiasmo, tiempo, recurso, apoyo, entre otros.

Figura 5. Crear frente a Innovar

Figure 5. Create vs. Innovate

Figura 5. Crie vs. Inove

Fuente: elaboración propia

5. Conocimiento de la fortaleza de la organización de la persona

Al momento de nacer, todos traemos unas cualidades innatas, que, a lo largo de la existencia, vamos desarrollando unas en tanto que otras se quedan latentes como dormidas.

Para descubrir esas cualidades innatas adormecidas a fin de expandir nuestras capacidades, el profesor David Niño del MIT, Escuela de Educación, planteó una propuesta metodológica interesante.

Figura 6. Preguntas para identificar cualidades

Figure 6. Questions to identify qualities

Figura 6. Perguntas para identificar qualidades

Fuente: elaboración propia

Consiste en, identificar por lo menos tres cualidades que considera sus fuertes o sus mayores virtudes.

El siguiente paso es, entender, es decir, dar explicaciones sobre esas cualidades identificadas o escogidas como sus posibles mayores virtudes.

Finalmente, es desarrollar, es decir, por lo menos una de esas cualidades adormecidas y sacarla a flote para ser la nueva fortaleza.

Para un mayor entendimiento, se tiene, por ejemplo, una virtud o cualidad identificada, como el orden. Este es la mayor caracterización de la persona que se manifiesta, por ejemplo, en que mediante anotaciones a través de una agenda se logre cumplir o intenta cumplir ciertas actividades

programadas al día, dando prioridad a ciertas que debe cumplir y dejar otras en un segundo plano o para cumplirlas posteriormente.

Una prioridad por desarrollar es, por ejemplo, la oratoria, ya que permite potenciar sus actividades académicas, laborales y personales, y de esta forma permite ir transformando su debilidad reconocida en fortaleza que le va a repercutir en su estilo de vida.

Si se habla de organización en la empresa, una de las tantas herramientas gerenciales conocidas y utilizadas comúnmente es la matriz DOFA, que permite conocer las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas en el contexto donde se mueve.

Si se habla de organización en la sociedad, una de las tantas herramientas gerenciales interesante es, la llamada Planeación por Escenarios, desarrollada por Hermann Kahn (estadounidense) hace más de 35 años, es decir se está hablando de alrededor de 1984. Para el caso colombiano, fue aplicada en el gobierno de Ernesto Samper Pizano, hacia el año de 1997, en un programa denominado “Destino Colombia”, que consistía en cuatro ejes o frentes distribuidos en cuatro mesas de trabajo. En cada una de ellas, discutían temas específicos tales como: valoración de la diferencia, ya que es un país con mucha diversidad; encrucijada de sus economías internas y externas, buscando sostenimiento en sus finanzas públicas y privadas con respecto a las importaciones y exportaciones; una mirada al mundo, donde nosotros como país, cómo observamos a los demás; y, como ellos, nos miran a nosotros; y, crear así una historia del futuro colombiano, tratando de buscar el camino que debe seguir la organización de la sociedad en su conjunto para agendar un rumbo o recorrido hacia el reconocimiento internacional probable, preferible o posible.

Cada uno de estos frentes o mesas de trabajo, fueron ubicados en cuatro escenarios para una mayor identificación y visibilidad: *Amanecerá y Veremos*, donde se vislumbró aspectos de enfrentar los cambios y dar solución a la pobreza, el desempleo, la inseguridad, la violencia, entre otros. *Más Vale Pájaro en Mano que Ciento Volando*, se entrevistó la construcción del diálogo, ya que es mejor un mal arreglo que un buen pleito, a fin de alcanzar la paz y un tejido social duradero. *Todos a Marchar*, se escudriñó aspectos de reconstruir una Nación rota por causa del narcotráfico y el conflicto armado interno. *La Unión Hace la Fuerza*, se subrayó aspectos del cambio de mentalidad individual y colectivo hacia una sociedad innovadora.

Volviendo al planteamiento inicial, cuando se habla de cualidades en la organización en la persona, se relaciona con capacidades que son virtudes o sus puntos fuertes, entre esas se tienen:

RESPONSABILIDAD	PACIENCIA	DISCIPLINA
GRATITUD	RESILIENCIA	REALISMO
RESPETO	LEALTAD	PRUDENCIA
GENEROSIDAD	PERDÓN	SOLIDARIDAD
ALEGRÍA	AMISTAD	SERIEDAD
COMPROMISO	SACRIFICIO	CALMA
CREATIVIDAD	OPTIMISTA	APRENDIZAJE
PERSISTENCIA	HONESTIDAD	PUNTUALIDAD
DIGNIDAD	COMPETITIVO	...
INTEGRIDAD	ORATORIA	

Figura 7. Cualidades de la organización en persona

Figure 7. Qualities of the organization in person

Figura 7. Qualidades da organização na pessoa

Fuente: elaboración propia

Esta trama de cualidades, es lo que caracteriza a la persona como un ser único e innovador.

Hay organización en la persona, que no se identifican con estas urdimbres de cualidades; sino otras, que vienen a ser sus mayores vicios, que se encuentran en la figura siguiente en minúscula:

RESPONSABILIDAD (Irresponsabilidad)	PACIENCIA (Desasosiego)	DISCIPLINA (Desobediencia)
GRATITUD (Ingratitud)	LEALTAD (Infidelidad)	REALISMO (Idealismo)
RESPETO (Irrespeto)	PERDÓN (Rechazo)	PRUDENCIA (Indiscreción)
GENEROSIDAD (egoísmo)	AMISTAD (Enemistad)	SOLIDARIDAD (Indiferencia)
ALEGRÍA (Tristeza)	SACRIFICIO (Comodidad)	SERIEDAD (Desequilibrio)
COMPROMISO (Desacuerdo)	OPTIMISTA (Pesimista)	CALMA (Exaltación)
CREATIVIDAD (Conformismo)	HONESTIDAD (Deshonra)	PUNTUALIDAD (Lentitud)
PERSISTENCIA (Desaliento)	DIGNIDAD (Deshonra)	INTEGRIDAD (Corrupción)
		...

Figura 8. Otras cualidades de la organización en persona

Figure 8. Other qualities of the organization in person

Figura 8. Outras Qualidades da organização na pessoa

Fuente: elaboración propia

6. Abordar preguntas para innovar la organización en la persona

Es oportuno traer un caso de un conversatorio al que asistí hace más de 30 años, moderado por un positivista reconocido en los medios de comunicación radial de ese entonces, llamado Arturo Fernando Fernández; allí expuso un tema que me dejó sorprendido y lo contextualizó en el siguiente escenario: cierta persona tenía el sueño de vender empanadas y le comentó a su gran amigo sobre el proyecto. Él, manifestó, para qué vender ese producto, ya que no es rentable. Finalmente, claudicó su sueño.

Con relación a las cualidades o fortalezas desarrolladas desde nuestra niñez, surge la pregunta, ¿por qué hemos desarrollado unas cualidades que hemos detectado y otras se quedan anestesiadas?

Para ello, hay que entrar a una meditación y contestar tres preguntas.

Figura 9. Tres preguntas

Figure 9. Three questions

Figura 9. Três questões

Fuente: elaboración propia

¿Quién soy? Es efectuar una mirada del pasado.

Aquí debemos obrar como antropólogos. Esto quiere decir, cómo fueron mis relaciones con nuestros padres, con mis hermanos, mis amigos, mis compañeros y con mi entorno, durante el tiempo de niñez, preadolescencia, adolescencia y en la juventud. Aquí comienzo a cimentar mis relaciones (enlaces sociales y familiares).

¿Por qué estoy luchando? Es realizar una mirada en el presente.

Aquí debemos obrar como historiadores. Es efectuar un recuento de los eventos sucedidos en el pasado y cómo conectarlos en el presente como experiencia y crecimiento, a través de hechos innovados. Aquí es donde se

formulan esas cualidades, a raíz de esas primeras relaciones o enlaces sociales o familiares.

¿Quién quiero ser? Es efectuar una mirada al futuro.

Se debe obrar como abogados. Consiste en que, con base en las relaciones y hechos, se busca direccionar el futuro utilizando estrategias; es decir, construir una caja de herramientas con el fin de utilizar las nuevas cualidades. Con ello se logra determinar nuevas fortalezas.

A continuación, se trae un par de ejemplos de organización en la persona, que nos lleven a una mejor comprensión de la innovación.

Allí se narra brevemente, cómo se fue superando sus limitaciones, hasta ser un gran empresario con las virtudes de, aprendizaje, alegría, creatividad, persistencia, sacrificio, honestidad, optimismo, constancia, dedicación, disciplina, paciencia, adaptabilidad, puntualidad, y lo más importante resiliencia (vieron su futuro muy claro e hicieron frente a la adversidad del presente), ya que supo entender su pasado, supo entender por qué estaba luchando; y, supo entender dónde quería llegar.

Son ejemplos de superación a través de la innovación para llegar a ser líderes en su campo y que continúan innovando para seguir siendo líderes:

Es el caso de José Antonio, Parmenio y Ernesto Bastidas decidieron probar suerte en Bogotá, después de vivir en Samacá (municipio de Boyacá). En 1972, José Antonio, que ahora tiene más de 60 años, decidió dejar su trabajo como cocinero y le propusieron que vendiera un producto en un pequeño puesto, con un canasto y protegido por un paraguas en la esquina de la carrera 11 con calle 72. La zona resultó un punto estratégico, ya que acudían estudiantes del Gimnasio Moderno y el Virrey Solís. Las ventas iban bien.

Logró entrar a la Universidad Nacional para vender los productos. Allí, las ventas se dispararon. Para no perder su clientela decidió ubicar un puesto en la carrera 30 con calle 45; y, así comenzó las ventas de ese producto y otros. Hoy tiene presencia en Medellín, Pereira, Barranquilla, Cali, Villavicencio, Pasto y Popayán. Sus productos han llegado a Estados Unidos, Alemania y España. Ha generado 102 empleos, entre directos e indirectos.

El caso de Carlos Federico Ruiz cuenta hoy, con más de 1.700 empleados que tiene repartidos entre las 35 tiendas que hay en Colombia.

A sus 12 años no tenía que comer, pero tenía un carrito que podía contener libros; así comenzó a vender los textos que recolectaba en las

casas por las que pasaba, y que ya nadie quería. Estuvo ahorrando para comprar su propia maquinaria para coser libretas y cuadernos. Su éxito siempre fue entender que tenía que producir todo lo que vendía, ser autosuficiente, para que su negocio funcionara.

En cuanto a Arturo Calle, donde su primer empleo fue en la fábrica de calcetines; allí trabajó durante dos años, todo lo que conseguía lo ahorra para hacer su propia realidad. Fue así como, en 1965, en el barrio San Victorino abrió su primer local llamado “La Camisita”.

Años después, inauguró el almacén “El Dante”. En él, se vendían productos manufacturados por diversos fabricantes. Hoy cuenta con más de 80 locales en América Latina, 4.500 empleos directos y más de 12.000 empleos indirectos.

Otro caso, fue a comienzos de 1980, cuando Eduardo y Beatriz, una pareja universitaria de la EAN, decidieron hacer realidad su idea de negocio: una crepería al estilo francés. Lo curioso es que, en vez de contratar cocineros profesionales, prefirieron apostar por mujeres cabeza de familia. Hoy cuentan con más de 50 sucursales en diferentes países a través de franquicias.

Son ejemplos, que nos enseñan, que podemos cambiar la organización, de la sociedad, si se logra cambiar la organización de la persona y de la organización de la empresa.

Hoy, estamos viviendo en una alerta planetaria, producto de un simple virus atacando a un sistema tan complejo como es el ser humano, llegando a la conclusión, que el cuerpo humano es frágil frente a un virus de tamaño micro.

Por eso, dejo una reflexión en tiempos de pandemia:

*Ninguno de nosotros, estaba preparado para
enfrentar esta pandemia.*

Todos tendremos que innovar.

Es el desafío que la naturaleza nos impone.

Es instalarnos en nuevos escenarios.

*Es tomar lo que hay; y adaptarlo a nuevos
estilos de vida.*

7. Bosquejo de la gripe española frente a COVID-19

A lo largo de la historia de la humanidad, se han sufrido pandemias, que han matado millones de seres humanos, y que nos obliga a preguntarnos:

si la organización de la sociedad ha innovado lo suficiente para cambiar el impacto que han dejado, dejan o dejarán las epidemias a lo largo de la historia. La organización como tal, supongo que, estará innovando para minimizar el impacto socioeconómico y político de pandemias venideras, que seguramente habrá en el futuro por antiguos o nuevos virus.

La historia se repite una y otra vez, y no terminamos de aprender cómo abordar la situación; la clave está en el pasado, hacer cambios en el presente y prevenir en el futuro con correcciones comportamentales.

La pandemia catastrófica del siglo XX fue la gripe española de la que se registraron en forma sucinta datos representativos y, numerosas imágenes y, aunque existieron otras, para el caso particular se tomó la gripe española:

Tabla 1. Diagnóstico de la gripe española

Table 1. Diagnosis of spanish flu

Tabela 1. Diagnóstico da gripe espanhola

		Gripe Española
1	Enfermo Cero	Kansas (Estados Unidos)
2	Fecha inicial	Marzo 4 de 1918
3	Medio de contagio	Se estima su aparición en mamíferos entre 1882 a 1913. Entre 1913 a 1918 los cerdos portadores de la gripe aviar, habían transmitido el virus a los humanos. El virus saltó directamente de las aves a los humanos, y los cerdos contrajeron la enfermedad de los humanos.
4	Síntomas	Cara color grisáceo, pupilas dilatadas, fiebre superior a 40 grados, frecuencia cardíaca superior a 140 pulsaciones por minuto; respiración rápida, agotamiento extremo, líquido en los pulmones, sudoración, dolor abdominal.
5	Fecha final	Enero de 1920
6	Mortalidad	Más de 50 millones de personas muertas
7	Tratamientos	Sangrar a los pacientes. Administrar oxígeno. Suministrar cantidades enormes de Aspirina. Transfusión de sangre de recuperados a nuevas víctimas.
8	Prevenciones	Abstenerse a celebrar fiestas o reuniones (escuelas, iglesias, cines y teatros). Abstenerse a reuniones de mucha gente como tabernas, cafés, etc. Estar en el campo el mayor tiempo posible porque el aire libre, el agua y tener mucha limpieza de la boca Evitar beber alcohol y consumir tabaco. Uso de máscaras de tela y gasa.

3.- Liderazgo en la innovación

3.- Leadership in innovation

3.- Liderança na inovação

9	Crisis	Se desbordó el sistema hospitalario. Las funerarias no daban abasto. Los cuerpos se acumulaban en las morgues y cementerios. Escasez de ataúdes, funerarias y sepultureros. Los hospitales cerraron las puertas a las visitas. Mucha hambre, mítines, y discursos de patriotismo.
10	Fin	Desapareció en forma natural

Fuente: elaboración propia

Figura 10. Registro fotográfico. Gripe española

Figure 10. Photographic record. Spanish flu

Figura 10. Registro fotografico. gripe espanhola

Fuente: sacado y adaptado del Google

La pandemia contemporánea del siglo XXI, es el coronavirus (COVID-19), de la que se registran los siguientes datos a 30 de septiembre de 2020 a través de informes oficiales e imágenes de los medios. Pandemia que viví en carne y hueso, para mí fue muy extraño encontrarme en un entorno generado desde marzo de 2020 en Colombia, con constantes confinamientos, restricciones de movilidad y situaciones difíciles en lo social, político, económico y cultural, imágenes que perdurarán en mi mente como un registro único y contable para generaciones futuras:

Tabla 2. Diagnóstico de coronavirus

Table 2. Coronavirus diagnosis

Tabela 2. Diagnóstico de coronavirus

		Coronavirus
1	Enfermo Cero	Wuhan (China)
2	Fecha inicial	Noviembre 17 de 2019
3	Medio de contagio	Hipótesis: Comenzó a finales de diciembre de 2019, en el mercado de animales de la ciudad de Wuhan (China). Se han encontrado evidencias de que el coronavirus pudo haber sido producido en un laboratorio (Estados Unidos o/y China). Estrecha relación entre el Sars -2002- (transmitido por murciélagos, serpientes, ratas, zorros, ranas, cocodrilos, gallinas, civetas-tipo de gato salvaje-, tejón chino -perro salvaje-) y el Mers -2012- (transmitido por los dromedarios), el virus infecta primero a los animales mamíferos y las aves; y posteriormente, es transmitido a los seres humanos.
4	Síntomas	Fiebre, tos seca, cansancio, dolor de garganta, conjuntivitis, pérdida del sentido del olfato, erupciones cutáneas, pérdida del color de los dedos, manos y pies, dificultad para respirar, presión en el pecho, incapacidad para hablar o moverse.
5	Fecha final	?
6	Mortalidad	Más de 500 mil personas muertas. Más de 10 millones de personas infectadas. Más de 5 millones recuperados.
7	Tratamientos	Se están investigando más de 150 medicamentos diferentes; en su gran mayoría existentes en las estanterías de las farmacias. Se está utilizando sangre de los sobrevivientes como tratamiento. Se están utilizando medicamentos antivirales que afectan directamente a la capacidad del desarrollo del virus dentro del cuerpo, como: dexametasona, remdesivir,...
8	Prevenciones	Lavarse las manos con frecuencia. Medidas de higiene respiratoria (tapabocas). Distanciamiento social. Evitar dar la mano a las personas. Evitar el saludo con beso y abrazo. Usar guantes de goma. No usar los equipos de oficina, computadores y otros equipos de los compañeros. Evitar eventos masivos. Evitar visitas.
9	Crisis	Datos de septiembre 30 de 2020: Más de 50 millones de desempleados en el mundo. Incremento de la pobreza (60 millones de personas más en la pobreza extrema). 413 millones empresas experimentan graves perturbaciones: riesgo

		de cerrar. Desplome económico (Oferta - Demanda). Aumento de la inseguridad, violencia y maltrato familiar. Protestas - manifestaciones
10	Fin	? (septiembre 30 de 2020, la vacuna está en prueba: fase III)

Fuente: elaboración propia

Figura 11. Registro fotográfico. COVID-19

Figure 11. Photographic record. COVID-19

Figura 11. Registro fotografico. COVID-19

Fuente: sacado y adaptado del Google

8. Las perturbaciones atribuidas a la pandemia COVID-19

El paisaje catastrófico que ve en tiempos de COVID-19 en todo el planeta, afectó a la organización social, empresarial y personal.

En la organización de la sociedad se pudo detectar que hubo situaciones coyunturales en diferentes partes del planeta perturbando drásticamente la armonía y convivencia, como es el caso del sinnúmero de huelgas por razones del desempleo, el hambre, los despidos masivos, entre otros; pero lo más evidente y que fue un detonante, consistió en la xenofobia, violencia e injusticias y racismo que se suscitó con más vehemencia en medio de las medidas tomadas para evitar o reducir los contagios. Asimismo, una tensión geopolítica por el liderazgo planetario, organización de elecciones presidenciales para asumir las riendas de un país en plena pandemia; y un rebrote de la enfermedad que impactará la órbita geoeconómica.

Figura 12. Situación crítica en medio de la pandemia

Figure 12. Critical situation in middle of the pandemic

Figura 12. Situação crítica no meio da pandemia

Fuente: elaboración propia

Otro hecho incuestionable son los fallecimientos, los enfermos recuperados y los nuevos infectados que llegan a cifras incontrolables en todo el planeta que espera con fe y esperanza una vacuna que por lo menos que sea un muro de contención para el virus que afecta principalmente el sistema respiratorio en los seres humanos, entre otros. Vacuna que no alcanza a producirse en el 2020; pero que se espera esté lista en el primer semestre del 2021 a más tardar.

Un fenómeno situacional producto de los constantes confinamientos es la violencia intrafamiliar que afectó en gran medida la estabilidad emocional y económica de los integrantes del núcleo familiar, repercutiendo en la estabilidad del estatus social y económico.

Por otro lado, la situación del sistema de salud era crítica, al ser desbordado en la atención a pacientes con COVID-19, por cuanto la ocupación de camas en UCI está llegando al tope de su capacidad, y que los recursos entregados no eran suficientes para cubrir a tiempo la recuperación. A esto se agrega la situación del personal médico, extenuado por las largas jornadas de servicio y el altísimo riesgo de contagio, que inevitablemente llegó al punto que ellos también fueron infectados. La infraestructura de los hospitales no estaba en capacidad para recibir y tratar un gran número de pacientes que esperaban ser atendidos por COVID-19 en su momento.

Desde el momento que apareció el coronavirus afectando a las organizaciones de la sociedad y en consecuencia a las personas y

empresas, suscitó una montaña de información quimérica creando falsas expectativas en los distintos medios de comunicación, pero muy especialmente en las redes sociales, por lo que, hubo un estado de confusión y alerta.

Las preguntas que se han venido formulado en la organización de la sociedad son: ¿cuándo será la próxima pandemia? ¿cómo serán las nuevas formas de atacar? ¿cuáles serán los impactos que podría tener principalmente en lo económico, lo social, lo político, lo cultural y lo tecnológico? ¿estaremos preparados para confrontar la nueva pandemia?, dado que, seguramente vendrán otras con mayor complejidad, debido a la falta de responsabilidad de la humanidad por la humanidad y frente a la naturaleza. Espero que para ese momento las nuevas generaciones tengan las herramientas necesarias y suficientes para contrarrestar el efecto que podrá ocasionar esa nueva pandemia, sin impactar por lo menos en la organización de la sociedad, empresarial y en la persona.

En el orden de organización empresarial, se comienza con el liderazgo para encontrar la vacuna; por otro lado, el rompimiento de la relación y vinculación parte de los Estados Unidos con la Organización Mundial de la Salud –OMS-, y a la que acusan de guardar información de la situación del virus procedente de China.

Desde el momento que se declararon los confinamientos, las primeras medidas que tomaron fueron para los centros educativos con el fin de cuidar a la población estudiantil, terminando su período académico desde casa de manera virtualizada. Pero no fue solamente en el mundo académico en el que se desarrollaron las clases desde casa, a través de uso de plataformas tecnológicas, y que permitieron la culminación del período académico; sino también, en el mundo laboral, que, para evitar el contagio masivo en los ámbitos empresariales, instauró la modalidad de teletrabajo para sus empleados. Aquí se detectó que muchas empresas viendo que los espacios físicos no eran utilizados por sus trabajadores durante ese lapso, decidieron reevaluar, y muchos ellos, entregaron los espacios ocupados para reducir costos; amén de que otros fueron cerrados por quiebra económica de la empresa.

Otro fenómeno que se percibió fue la afectación en bares, discotecas, cines, teatros, estadios deportivos, restaurantes, ya que una de las medidas fue el de no permitir reuniones de personas en espacios cerrados y con más de 30 personas para evitar el contagio masivo, llegando a reinventarse, buscando nuevas estrategias.

Un hecho que marcó el quiebre normal de la organización de la familia, fue la elevación de los costos alimenticios, afectando enormemente el presupuesto familiar, sumado a la desesperanza de los elevados cierres de empresas, causando desempleo, hambre y disturbios sociales, los peores de la historia de los últimos cien años, por encima de la depresión de los años 20 y 30 y el desastre que dejó al finalizar la Segunda Guerra Mundial, con un quiebre económico acompañado de un estruendoso derrumbe de la organización de la sociedad.

Con relación a la organización de la persona, hallamos que por tanto confinamiento, se presenta la persona el síndrome de la cabaña, que consiste en auto protegerse, evitando que alguna persona se acerque, y estando alerta en guardar el distanciamiento social al momento de salir de casa. Por otro lado, aparece inexplicablemente la inflamación articular de en los niños, producido tal vez por el encierro y la subsecuente falta de ejercicio, igualmente en preadolescentes y adolescentes ya que el espacio de casa es insuficiente para moverse y ejercitarse adecuadamente dentro un entono tan limitado como es el lugar donde viven, encierro que además afecta, no solamente, su movilidad sino también aspectos sociales y de convivencia con sus pares, ya que la naturaleza de su corta edad es la exploración y la interacción constante con otros en juegos, en el compartir y el dialogar en forma directa.

9. ¿Qué esperamos en tiempos del coronavirus?

Por el confinamiento que impide la libre circulación y aprovechamiento en los espacios verdes, se ha llegado a una mejor valoración de los parques, que significa mayor y mejor aprovechamiento, respeto y sentido de pertenencia de estos lugares que ofrecen una mejor calidad de aire y mayor oxigenación en tiempos de desconfinamiento.

Por otro lado, se ha incrementado de forma exponencial el uso de los teléfonos móviles y de redes sociales para garantizar la comunicación, la realización de llamadas como un medio de desahogo.

Además, se establecen unos protocolos de bioseguridad genérica tales como: el uso de tapabocas, el guardar distanciamiento social, el frecuente lavado de manos, evitar lugares de aglomeración, ya que, si no se observan estas medidas, será inevitable un rebrote que ocasionará un nuevo impacto global que afectará la estabilidad emocional de las organizaciones de las personas en asuntos de finanzas.

10. ¿Qué nos dejará en épocas posteriores a la pandemia?

Lo que nos dejará esta pandemia es el comienzo de un “reseteo” en las organizaciones en la sociedad, empresarial y/o personal.

Con base en la siguiente figura, se muestra cómo en diferentes campos va a ocurrir un cambio a raíz de la pandemia, cambios tales en la economía, donde se abordarán distintos frentes para recuperar las finanzas públicas y la protección social, fortaleciendo el trabajo y el empleo, mediante desarrollos sostenibles; fortalecimiento de los contratos sociales, de la seguridad y el empleo mediante la irrupción de la economía digital a través de la relación binomial: talento humano – tecnología; mayor atención al medio ambiente, con nuevos mecanismos mediante la economía circular, reduciendo al mínimo la generación de residuos; nuevos modelos de negocios sostenibles por medio la fabricación y producción avanzada de alimentos y baterías de mercado; fortalecimiento del desarrollo regional a la par con el comercio y la inversión internacional; revitalización de la cooperación global franqueando la geopolítica y la geo-economía; y, mayor aprovechamiento de la cuarta revolución industrial que nos dejará la pandemia.

3.- Liderazgo en la innovación

3.- Leadership in innovation

3.- Liderança na inovação

Figura 13. Reinicio planetario pospandémico

Figure 13. Postpandemic planetary restart

Figura 13. Reinício planetário pós-pandemia

Fuente: elaboración propia

11. Conclusión

Con base en lo anterior se pueden deducir los siguientes puntos:

-Hoy en día el aumento de servicios a domicilio se están tomando la organización empresarial por cuanto es la innovación necesaria para sobrevivir. Será el nuevo canal de compra y venta de productos.

-Creció el uso de plataformas el comercio electrónico, realizar pagos, y desarrollar clases, conferencias y teletrabajo.

-El sistema educativo visualiza otro estilo de aprendizaje, en forma virtualizada o mixta. Es una buena opción para la enseñanza hasta encontrar la vacuna por lo menos o puede que se fortalezca y se quede.

-La organización de la sociedad está cambiando actualmente, las organizaciones están innovando, y el trabajo desde casa, tal vez pueda consolidarse y establecerse permanentemente o quizá no.

-Las organizaciones empresariales se están adaptando a nuevos estilos de trabajo; no obstante, están afectando negativamente a las organizaciones de la persona en su lugar íntimo de residencia y de descanso, por cuanto el trabajo en casa invade los espacios que anteriormente eran exclusivos para la vida familiar, separada de la vida laboral y desarrolladas juntas en espacios distintos unos para el trabajo y producción otros, para dormir y el ocio, ahora no hay límite, se perdió la privacidad, lo que afecta su estado emocional.

Figura 14. Invasión del espacio privado de la organización de la persona

Figure 14. Invasion private space of the person's organization

Figura 14. Invasão do espaço privado da organização da pessoa

Fuente: elaboración propia

-El mundo entra en una catarsis que va a afectar a las organizaciones y que perdurarán por muchos años más desde el punto de vista económico, social, político, tecnológico y de medio ambiente.

12. Reconocimiento

Es oportuno mencionar que la elaboración del presente escrito se basó principalmente en la experiencia vivida en el tiempo de COVID-19; en los apuntes tomados en el curso en el liderazgo en la innovación del MIT; con base al conocimiento de lecturas diversas recogidas en mi biblioteca y el cúmulo de literaturas en Google, sin referencias puntuales a ningún autor; por esta razón no se encuentra enmarcada dentro de una reseña bibliográfica, sino con base al conocimiento de años adquiridos en el mundo académico, laboral y personal. Este mismo tema fue expuesto en conferencias tanto en la Universidad Católica de Colombia como en la Universidad de los Andes.

William Darío Ávila Díaz, PhD. Ingeniero de Sistemas por la Universidad Católica de Colombia. Especialista en Gestión Gerencial por la Universidad Central. Magíster en Ingeniería de Sistemas y Computación por la Universidad de los Andes. PhD en Business Administration por Newport International University, CA (USA). Posdoctorado en Comunicación, Educación y Cultura por las Universidades Santo Tomás y Nacional de Córdoba (Argentina). Posdoctorado en Economía, sociedad y la construcción del conocimiento en el mundo contemporáneo por la Universidad Nacional de Córdoba (Argentina). Posdoctorado en Manuel Castells y la era de la información por la Universidad Nacional de Córdoba (Argentina). Certificado en liderazgo en la innovación por el MIT. Egresado distinguido de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Católica de Colombia. Escritor, investigador, cofundador y director del grupo Tecnoglobo de la Fundación Observatorio Multidisciplinario para Construcción del Conocimiento. **Correo: contacto@obsknow.com**