



Blog de Amalio A. Rey

*Reflexiones sobre innovación y la vida en clave 2.0*

## Jefes 1.0: ¿los damos por perdidos? (post-50)

**Amalio A. Rey**

[www.amaliorey.com](http://www.amaliorey.com)

[www.emotools.com](http://www.emotools.com)

11 de Enero de 2009



En los debates que participo sobre innovación 2.0 abunda el escepticismo respecto de la capacidad de cambio de los directivos actuales para asumir como propios estos principios.

Algunos participantes han usado el término “**jefes 1.0**” para referirse a un tipo de directivo que no quiere saber nada (y sobre todo, no entiende nada) de palabras como participación, colaboración o transparencia.

Mucha gente cree que los [principios de la innovación 2.0](#) entran en contradicción directa con la filosofía de vida y la escala de valores de una extensa generación de directivos de empresas.

La lectura más pesimista (¿o realista?) apunta a que las premisas básicas y los hábitos con que estos llamados “jefes-1.0” han gestionado sus empresas están demasiado arraigados para que asimilen un cambio tan brusco.

**De hecho, más de un participante me ha dicho: “mi jefe jamás comprendería, ni aplicaría esto”**

Precisamente en mi [post anterior](#) enumeré 15 “**actitudes-1.0**” que resumen el pensamiento clásico de un directivo de ese tipo.

Ante semejante panorama me hago la siguiente pregunta: **¿Habría que cambiar al jefe, como condición sine qua non, para que la innovación 2.0 sea posible**, o peor aún... tendríamos que esperar a que el jefe 1.0 se quiera quitar del medio?

## ¿Tendríamos que renunciar a la aplicación de estos principios hasta tanto se disponga de un nuevo liderazgo?

Mi respuesta más visceral sería que sí, que lo 2.0 no se puede impulsar con jefes 1.0. Conozco a cada personaje, con *vicios* tan arraigados, que una mirada anclada en el amargo presente descartaría de plano cualquier esperanza de cambio.

¿Un dictador se convertiría, de la noche a la mañana, en un demócrata convencido? ¿Un jefe cínico, que habita en la conspiración y se burla del anhelo participativo, va a dejarse seducir por las virtudes de la inteligencia colectiva? Mucho me temo que, en principio, no.

**Es cierto, algunos directivos y responsables políticos dan la impresión de llevar lo 1.0 blindado en sus entrañas. Estos casos perdidos, o “1.0-recalcitrantes”, me dejan pocas opciones, y la receta es clara: ¡¡cambien al jefe!!**



Sin embargo creo, honestamente, que esas situaciones son minoritarias o, dicho al revés, que **la mayoría de las veces es posible quebrar (con ingenio y perseverancia) la resistencia al cambio de directivos chapados a la antigua.**

Descartados los “casos perdidos”, que merecen la *terapia de sustitución*, habrán muchos otros que también nos van a poner las cosas difíciles, pero insisto, el cambio es posible si se actúa con ingenio y perseverancia.

Como expliqué en mi [post anterior](#), no me gustan como regla general las **etiquetas aplicadas a las personas**, ni suponer que las **personalidades son inamovibles.**

**A la hora de juzgar, es muy sano separar las acciones de las personas. Etiqueta las acciones, pero evita (en la medida de lo posible) hacerlo con las personas.**

Creo y creeré siempre en el cambio, en la posibilidad de que el sentido común y la sensatez ayuden a superar viejos malos hábitos, incluso en personas menos proclives a ello.

Y cuando la razón y el sentido común no alcancen, nos quedarán todavía los avisos y correctivos que da la sociedad en forma de castigos empresariales a aquellos que se aferran a una visión obsoleta de la realidad. Por lo tanto...

**Deberíamos evitar una visión tan estática, o caer en la tendencia fácil de clasificar de antemano a las personas como “1.0” o “2.0”. Estos prejuicios no ayudarían a construir comunidad, ni a integrar a personas que puedan tener una perspectiva distinta de la vida.**

Al respecto tengo que decir que en mis charlas he podido constatar posicionamientos muy diferentes entre los participantes.

He percibido, por ejemplo, cierta **actitud refractaria** (por decirlo en términos amables) en algunos directivos, mientras que otros mostraban un evidente entusiasmo, así que está claro que **hay una “predisposición natural” a adoptar o rechazar esta filosofía, pero eso no significa que tal actitud sea definitiva.**

**Si tuviera que resumir en una frase qué es lo que diferencia esencialmente una “actitud 2.0” de “lo 1.0” en las personas, diría que confiar en la gente, creer realmente que la gente es buena por naturaleza.**

Esto que parece una obviedad, no lo es en absoluto, y está en el fondo mismo de la discrepancia entre estos dos modelos de pensamiento.

Si confías en las personas, y comprendes que la mayoría de la gente es habitualmente sensata y tiende a actuar de buena fe (sobre todo cuando percibe que es bien tratada), entonces te sientes más libre para “dejar hacer”, controlar menos y ceder espacios a la participación. **Incluso te atreves a ser más transparente porque sabes que, si lo eres de verdad, no se aprovecharán de ello.**

Por el contrario, **si partes de la “premisa 1.0” de que la gente es mala por naturaleza si no se le controla**, que solo actúa en beneficio propio a costa de lo que sea (y sobre todo de tu bolsillo), o que es ignorante para opinar sobre temas complejos que, en teoría, son materia exclusiva de expertos (y jefes), entonces será más difícil que entiendas las virtudes de la participación o la transparencia.



En cualquier caso, y reconociendo que en efecto **hay este posicionamiento divergente respecto de premisas básicas sobre la vida...**

**...sigo pensando que la fuerza del ejemplo, y de la evidencia de que proyectos participativos pueden generar mejores resultados que los excluyentes, termine convenciendo a los más escépticos.**

Como alternativa a las etiquetas inamovibles, **sí que podemos decir que “hay personas más sensibles a lo 2.0 que otras”**, y esa forma de expresarlo me gusta más, porque plantea el problema de un modo constructivo y en clave más dinámica.

**Esa sensibilidad se puede estimular, en unos más rápido que en otros, pero sin exclusiones a priori**, a menos que la realidad indique sin paliativos que estamos en presencia de uno de estos que he llamado *1.0-recalcitrantes*.

Sé que quizás pueda estar siendo un poco voluntarista, y me acusen de pecar de excesivo optimismo. Sin duda cabe ese riesgo, pero **es una postura vital y tiene que ver con mi forma “inclusiva” de impulsar los cambios genuinos.** Debemos intentar no discriminar a nadie, y siempre he pensado que las etiquetas personales son una práctica excluyente.