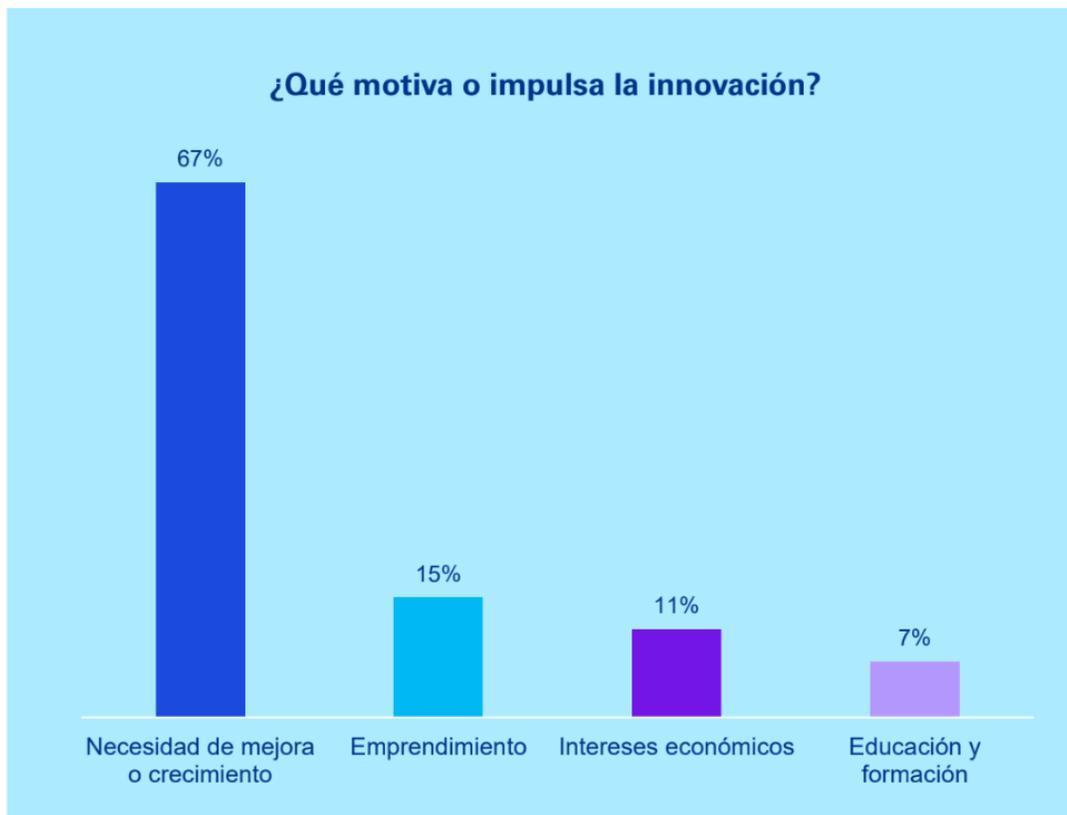


## Innovación y liderazgo

Cuando hablamos de innovación, nos referimos a una habilidad que puede y debe ser desarrollada por cada persona y organización, dado que el mundo se transforma continuamente, de la misma manera en que lo hacen los consumidores y los mercados. Sin embargo, lo que hace innovadora a una compañía es, en definitiva, la gente que la compone, el talento con el que cuenta.

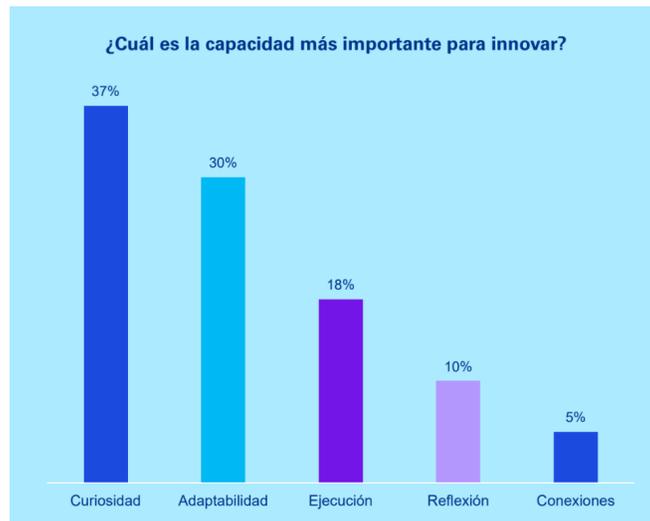
Una guía para el camino. Una de las formas más efectivas de alinear la cultura empresarial con la intención de innovar es crear un proyecto que responda a algunos de los retos de negocio que la empresa ya se ha planteado. Una vez identificado, es momento de imaginar soluciones que no se hayan explorado anteriormente. Enfrentar dicho reto innovando logrará resultados diferenciales.

Una cultura empresarial contraria a la innovación. Actualmente, la innovación se ha convertido en una necesidad fundamental para las empresas. Es importante aclarar que innovación y disrupción no son lo mismo. La innovación abarca el diseño e implementación de formas alternas para atender problemas y oportunidades actuales y futuros, mientras que la disrupción hace referencia a la creación de un modelo de negocio novedoso.



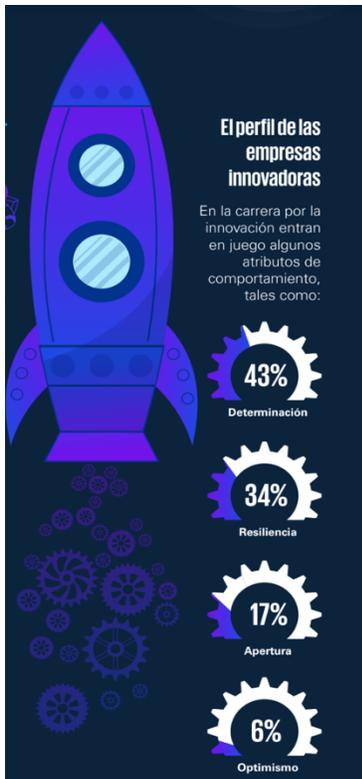
La innovación incremental, permite implementar continuamente pequeños cambios que contribuyen a la transformación de la cultura empresarial y del mindset de todos los involucrados. A su vez, la innovación adyacente implica, por lo general, expandirse a segmentos de negocio cercanos, aprovechando la experiencia de la organización de forma novedosa. Mientras que, la innovación transformacional o disruptiva genera negocios completamente nuevos, por lo cual, implica un mayor riesgo y, a menudo, requiere capacidades que la empresa debe construir o adquirir.

El perfil de las empresas innovadoras. las organizaciones innovadoras se diferencian por ser altamente creativas y entusiastas; es necesario liberar la capacidad de crear para desarrollar metodologías que impulsen a los diferentes equipos a asumir el riesgo de presentar sus ideas. El entusiasmo, por su parte, deberá ser realista y estar basado en el conocimiento y la experiencia obtenida en proyectos anteriores.



Para promover un ambiente con estas características es necesario hacer hincapié en el hecho de que todas las personas están trabajando por un mismo objetivo: idear, desarrollar e implementar innovaciones. Una excelente manera de alentar la innovación es apostar por los incentivos, algo que, claramente, promueve la creación y el entusiasmo de líderes y colaboradores.

Ventajas de un enfoque transversal. Hemos visto que la innovación es incremental, adyacente o transformacional; La de mayor utilidad para las entidades es una concepción transversal, ya que esta puede congrega a todas las áreas de la organización y no aislarse en una o unas cuantas funciones, como sucedería en un esquema individualizado. Es crucial que todos los equipos involucrados no solo conozcan qué se busca innovar, sino también el porqué.



Entender el propósito mejora la participación de los colaboradores, permitiéndoles explotar sus capacidades creativas.

¿Dónde comenzar? Para que la innovación florezca, además de transformar el mindset de toda la organización, será necesario adaptar los espacios, procesos, métricas e incentivos. Alinear la innovación con algún reto de negocio es una excelente estrategia para detonar la transformación. La innovación incremental, a diferencia de la transformacional, permite implementar cambios que contribuyen a la actualización de la cultura empresarial, pues se trata de un proceso controlado, que admite la optimización sobre la marcha. La innovación adyacente implica, por lo general, expandirse a segmentos de negocio cercanos, aprovechando la experiencia de toda la organización de forma novedosa.

En la gran mayoría de los casos, la capacidad para innovar es algo que debe desarrollarse, empezando por el liderazgo y desembocando en un flujo continuo que abarque todos los puestos y áreas. De lograrse, el cambio en la mentalidad de la plantilla se verá reflejado en una transformación cultural que facilitará la innovación constante, permitiendo que este pase a formar parte del ADN de la organización.