

La cultura de innovación



en su empresa



Introducción

Una empresa, organización o país que pretenda ser altamente competitivo en el mercado necesitará de sistemas creativos e innovadores. Las organizaciones que se niegan a los cambios constantes del entorno y se cierran a reinventarse, generalmente, tienden a desaparecer.

Cuando se habla de innovación y creatividad, no solo se está hablando de nuevos productos o servicios, también se habla de procesos, de gestión, de comunicación interna, etc. Esas dos palabras son aplicables a cualquier ámbito de la empresa.

¿Cuál es la diferencia entre innovación y creatividad? Diego Parra Duque, autor de El hábito de innovar y socio-director de Katharsis, explica que la creatividad se refiere “a la capacidad que tienen las personas de pensar y ver las cosas en forma distinta, para así tener la posibilidad de generar ideas que sean originales. La innovación –por su parte– es la capacidad que adquieren las personas de cerrar el proceso iniciado gracias a una exploración creativa”.





En ese contexto, la creatividad es la generación de nuevas ideas y la innovación es la materialización de esas ideas.

Investigadores y estudiosos del tema han llegado a la conclusión que el factor más importante de la innovación es la cultura corporativa. Los líderes y ejecutivos deben crear un ambiente donde la gente pueda generar ideas naturalmente. Por lo tanto, no son las ideas las que impulsan la innovación, es la cultura de la organización la que impulsa las ideas.

Para crear esa cultura corporativa innovadora, el experto en creatividad, Roger Von Oech, aconseja que el primer paso es superar los diez bloqueos mentales, entre los cuales enumera: obedecer las reglas, tener miedo a equivocarse y juzgar.

Los especialistas en el tema de Babson College, Jay Rao y Joseph Weintraur, en su artículo ¿Cómo está la innovación en la cultura de su organización?, proponen una herramienta para medir los puntos fuertes y débiles de su empresa; y garantizan que a través de un cuestionario de 54 preguntas usted sabrá cómo construir una cultura corporativa innovadora.

Índice



La innovación en seis módulos.



Pasos a seguir.



Valores.



Comportamientos.



Clima.



Recursos.



Procesos.



Éxito.





La innovación en seis módulos.

La innovación en seis módulos.

Los expertos, Jay Rao y Joseph Weintraur dividen las preguntas en seis módulos: valores, comportamiento, clima organizacional, investigación, procesos y éxito. A su vez, cada módulo está dividido en tres factores y cada factor en tres elementos, como se verá más adelante.



El modelo para evaluar la cultura de innovación ha sido aplicado durante tres años a 1.062 gestores de 15 empresas para llegar al cociente de innovación (QI).

Podría decirse que el QI es un examen de conciencia de la organización. Usted, como líder y/o miembro de su organización, junto a los demás colaboradores podrán reflexionar sobre sus acciones a través de las preguntas evaluativas.



**Pasos a
seguir.**

Pasos a seguir.

1. Resolver el cuestionario

Para calcular el QI de innovación de su equipo o empresa haga una investigación con algunos de los miembros y entrégueles el cuestionario. Ellos deberán atribuir notas en cada elemento en una escala de 1 a 5, donde: 1= No existe; 2= Existe en una pequeña medida; 3= existe en una mediana medida; 4= existe en gran medida; 5= Existe en una muy grande medida.



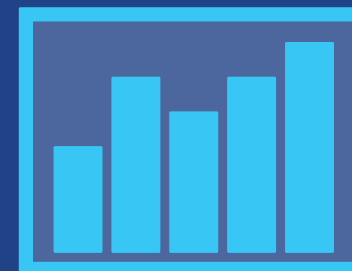
2. Calcular las notas



Establezca la nota media general de cada elemento; luego la nota media de cada factor; en seguida la nota de cada módulo y finalmente la nota media de los seis módulos.

3. Sacar conclusiones de su puntaje

Para los profesores de BabsonCollege, las empresas que tienen un QI superior a 4, están abordando la innovación de manera intencional y sistemática, como un imperativo estratégico; entre 3,4 y 3,75, están haciendo varias cosas en el campo de la innovación, pero no de modo deliberado y sistemático; empresas con QI alrededor de 2,5 son las que hablan mucho de innovación, pero que hacen poco. La compañías con 2 ó menos, indica un largo camino por recorrer.



Tenga en cuenta:



Rao y Weintraub señalan que NO es necesario que una empresa atienda a todos los módulos. De hecho, aclaran que las compañías innovadoras establecen **sólidamente** al menos uno de los seis módulos descritos.



Valores.

Valores.

Emprendimiento

Hambre: ¿Tenemos un deseo ardiente de explorar oportunidades y generar cosas nuevas?

Ambigüedad: ¿Tenemos un apetito saludable y tolerancia por las ambigüedades cuando perseguimos nuevas oportunidades?

Orientación: ¿Evitamos la parálisis perfeccionista cuando identificamos nuevas oportunidades creando una tendencia en relación a la acción?



Creatividad

Imaginación: ¿Fortalecemos nuevas soluciones y formas de pensar con base en puntos de vista diferentes?

Autonomía: ¿Nuestro lugar de trabajo nos ofrece libertad para perseguir nuevas oportunidades?

Desconcentración: ¿Nos encanta ser espontáneos y no tenemos miedo de reírnos de nosotros mismos?



Aprendizaje



Curiosidad: Somos buenos haciendo preguntas para descubrir lo desconocido?

Experimento: ¿Estamos siempre experimentando en nuestros esfuerzos de innovación?

Aceptación al equivocarse: ¿No tenemos miedo de fallar y tratamos nuestros errores como oportunidades de aprendizaje?



Comportamientos.



publicar®

Comportamientos.

Estimulación

Inspiración: ¿Nuestros líderes nos inspiran con una visión de futuro y articulación de oportunidades para la organización?

Desafío: ¿Nuestros líderes nos desafían, con frecuencia, a pensar y actuar de un modo de emprendimiento?

Modelo: ¿Nuestros líderes son ejemplos a seguir por su correcto comportamiento innovador?



Compromiso

Coaching: ¿Nuestros líderes dedican tiempo para enseñar y dar una retroalimentación de nuestros esfuerzos de innovación?

Iniciativa: En nuestra organización ¿personas de todos los niveles toman la iniciativa de innovar proactivamente?

Apoyo: ¿Nuestros líderes dan soporte a miembros del equipo de proyectos tanto en el éxito como en el fracaso?



Posibilitar

Influencia: ¿Nuestros líderes usan estrategias apropiadas de influencia para ayudarnos a superar los obstáculos organizacionales?

Adaptación: ¿Nuestros líderes son capaces de corregir y modificar el curso de acción cuando es necesario?

Determinación: ¿Nuestros líderes persiguen oportunidades, inclusive, en las adversidades?





Clima.

Clima. 

Colaboración



Comunidad: ¿Tenemos una comunidad que habla un lenguaje común sobre innovación?

Diversidad: ¿Apreciamos, respetamos y enaltecemos las diferencias que existen en nuestra comunidad?

Trabajo en equipo: ¿Trabajamos bien juntos en equipo para conseguir oportunidades?

Seguridad



Confianza: ¿Somos consecuentes en hacer, realmente, lo que decimos que valoramos?

Integridad: ¿Cuestionamos decisiones y acciones inconsecuentes con nuestros valores?

Apertura: ¿Somos capaces de expresar libremente nuestras opiniones, inclusive, ideas poco convencionales o controversiales?

Simplicidad



Sin burocracia: ¿Minimizamos reglas, políticas, burocracia y rigidez para simplificar nuestro trabajo?

Responsabilidad: ¿Las personas asumen responsabilidades por sus acciones evitando culpar a otros?

Toma de decisiones: ¿Nuestros colaboradores saben exactamente cómo dar inicio y continuidad a iniciativas en toda la organización?



Recursos.



publicar®



Recursos.



Sistemas

Selección: ¿Tenemos los sistemas correctos de reclutamiento y contratación para dar apoyo a una cultura de innovación?

Comunicación: ¿Tenemos buenas herramientas de colaboración para dar apoyo a nuestros esfuerzos de innovación?

Ecosistema: ¿Somos buenos aprovechando nuestras relaciones con los proveedores y vendedores en busca de la innovación?



publicar®



Personas

Campeones: ¿Comprometemos líderes que desean ser campeones de innovación?

Especialistas: ¿Tenemos acceso a especialista en innovación que puedan dar soporte a nuestros proyectos?

Talento: ¿Tenemos el talento interno para obtener éxito en nuestros proyectos de innovación?



Proyectos

Tiempo: ¿Damos a las personas tiempo de dedicación para perseguir nuevas oportunidades?

Dinero: ¿Tenemos recursos dedicados a perseguir nuevas oportunidades?

Espacio: ¿Tenemos espacio físico y/o virtual para perseguir nuevas oportunidades?





Procesos.



publicar®

Procesos.



Ideación

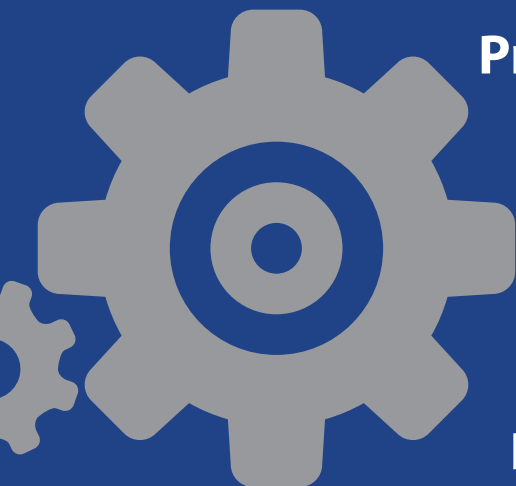
Generar: ¿Generamos ideas de modo sistemático, con base en un conjunto vasto y diversificado de fuentes?

Filtrar: ¿Filtramos y perfeccionamos ideas metódicamente para identificar las oportunidades más promisorias?

Priorizar: ¿Seleccionamos oportunidades basadas en un portafolio de riesgos claramente articulado?



Forma



Prototipo: ¿Pasamos rápidamente de la fase de oportunidades promisoras para la de prototipo?

Interacción: ¿Hacemos una retroalimentación efectiva entre nuestra organización y lo que expresa el consumidor?

Errores inteligentes: ¿Interrumpimos rápidamente proyectos con base en criterios de fracaso predefinidos?

Conquista



Flexibilidad: ¿Nuestros procesos son flexibles y basados en un contexto, en lugar de basarse en el control y la burocracia?

Lanzamiento: ¿Entramos rápidamente en el mercado con las oportunidades más promisorias?

Escala: ¿Alocamos con rapidez recursos para activar iniciativas que demuestran promesas en el mercado?



Éxito.

Éxito. 

Individual

Satisfacción: ¿Estoy satisfecho con mi nivel de participación en nuestras iniciativas innovadoras?

Crecimiento: ¿Deliberadamente extendemos y construimos las competencias de nuestro personal con la participación de ellos en nuevas iniciativas?

Recompensa: ¿Recompensamos las personas por participar de oportunidades potencialmente arriesgadas independientemente del resultado?

★ Emprendimiento

Propósito: ¿Tratamos la innovación como una estrategia de largo plazo en lugar de una solución a corto plazo?

Disciplina: ¿Tenemos un abordaje deliberado, amplio y disciplinado de la innovación?

Habilidades: ¿Nuestros proyectos de innovación ayudarán a nuestra organización a desarrollar capacidades que no teníamos hace tres años?

★ Externo

Clientes: ¿Nuestros clientes nos ven como una organización innovadora?

Competencia: ¿Nuestro desempeño innovador es mucho mejor que el de otras empresas del sector?

Financiero: ¿Nuestros esfuerzos innovadores nos llevan a un mejor desempeño financiero que el de otras compañías del sector?





Ahora es el momento de reflexionar,
sacar conclusiones y tomar acciones.

*“La mejor manera de empezar algo es
dejar de hablar de ello y empezar a
hacerlo”.*

Walt Disney



publicar[®]

Fuentes



Rao, J., Weintraub, J. (2013) How Innovative Is Your Company's Culture? MIT Sloan Management Review.



Oech, R.V. (2008). A Whack on the side of the head. Nueva York. Grand Central Publishing.



Mucho más que buenas ideas (2007, enero). Revista Dinero.



¡Gracias por Descargar nuestro eBook!

Ahora lo invitamos a suscribirse a nuestro blog
para recibir el mejor contenido de Marketing Digital

suscribirse a
blog.publicar.com



publicar®

¡Con Publicar puede llegarle a una gran audiencia!

—236 millones de consultas anuales a nuestros medios—



Contáctenos para brindarle
una asesoría



publicar[®]