



LIDERAZGO E INNOVACIÓN

Noviembre 2007

LIDERAZGO PARA LA INNOVACION. EL GRAN RETO DE LOS LÍDERES DE HOY

Por: **Adriana Arias**
Gerente de Consultoría PwC

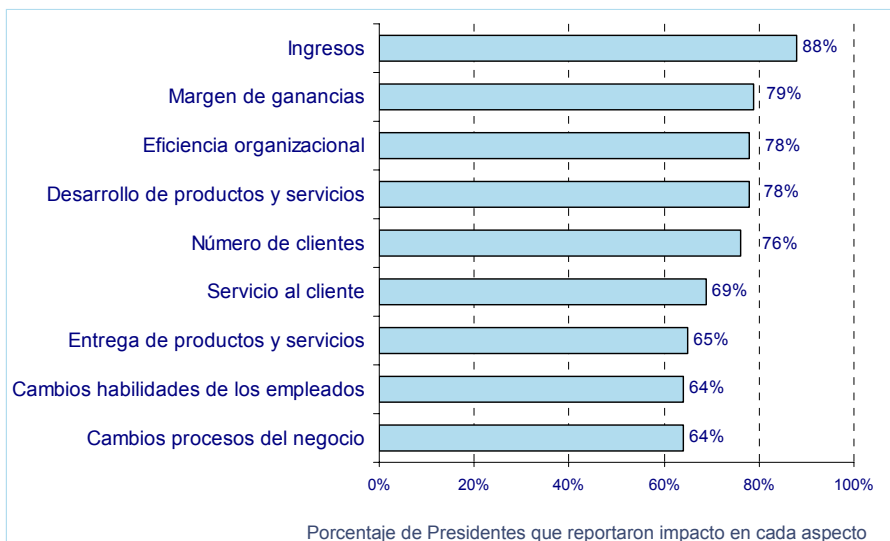
La innovación es un tema crítico para poder competir en un mundo globalizado. Uno de los grandes retos que enfrentan las empresas es promover una cultura en la que prospere y se desarrolle la innovación: generar nuevos productos y servicios, procesos más eficientes y diseños más rentables del modelo de negocio.

En la última encuesta realizada por PricewaterhouseCoopers, a los Presidentes de las empresas más importantes a nivel mundial, se examinó cómo el proceso de la globalización ofrece oportunidades para la penetración de nuevos mercados, adquisiciones e innovaciones. El 57% de los Presidentes consideran que para alcanzar el crecimiento esperado en el próximo año deben aventurarse en nuevas actividades, nuevos mercados, nuevos productos, innovaciones y nuevos negocios a través de fusiones y adquisiciones. La cultura organizacional es vista como uno de los obstáculos para lograr avanzar en los elementos determinantes del éxito y crecimiento organizacional.



En entrevistas realizadas por la Firma a 355 Presidentes, de tres cuartos de las empresas privadas de mayor crecimiento en Estados Unidos, reportaron la innovación como su mayor prioridad y casi todos dijeron que había tenido un impacto positivo en su negocio. En estas empresas la innovación esta presente en la estrategia corporativa, el desarrollo de productos y servicios, los valores corporativos, entrenamiento a lo empleados, procesos de recursos humanos, procesos de comunicación, programas de reconocimiento y su Web site.

El 81% de las empresas que puntuaron como muy alto la innovación en su organización, incrementaron sus ingresos en un promedio del 346%, versus tan solo el 138% de las otras empresas encuestadas, en las que la innovación no fue puntuada tan alto. El 84% de los Presidentes que hicieron de la innovación una prioridad, reportaron que ésta había cambiado la forma como hacían los negocios e impactó el desempeño financiero de la empresa en múltiple aspectos:



Hacer un énfasis en la innovación y en la cultura para la innovación trae beneficios muy positivos.

Hacer un énfasis en la innovación y en la cultura para la innovación trae beneficios muy positivos.

Las compañías que desean crear una cultura de trabajo innovadora deben apoyar y adoptar un ambiente que conduzca hacia la innovación. Si bien las habilidades de innovación puede ser algo “genético”, la expresión del talento creativo depende de varios aspectos culturales en el ambiente de trabajo que estimule el pensamiento creativo.

Algunas de las mejores prácticas para construir y moldear una cultura innovadora son:

- **Invertir en el crecimiento de los empleados:** cuando los empleados perciben que su propio desarrollo y crecimiento es valioso para su organización, es más probable que haga contribuciones innovadoras. Adicionalmente, un entrenamiento en múltiples capacidades conlleva a una visión más amplia de la empresa y oportunidades de desarrollo de carrera.
- **Crear sentido de pertenencia:** las personas crean pertenencia cuando sus líderes demuestran un deseo sincero por que tengan éxito en sus labores y sienten que sus ideas son valoradas y apreciadas. Invitar a las personas a reuniones y pedir sus opiniones desde su perspectiva, son algunas de las buenas prácticas para crear sentido de pertenencia.
- **Construir auto-confianza:** la confianza se origina a partir de las consecuencias y respuestas de los líderes ante los errores del pasado. Las personas con auto confianza son concientes de sus habilidades, no le tienen miedo a fracasar y por estas razones desarrollan soluciones innovadoras. Existe una interdependencia entre el promover comportamientos innovadores y la generación de confianza en las personas.

La “amnistía” es una de las mejores prácticas para promover ambientes que sean seguros para las personas que tratan de hacer cosas nuevas y que posiblemente cometerán errores.

Optimizar el ambiente de trabajo: la flexibilidad, el confort y ambientes de trabajo bien equipados son promotores de la innovación. Adicionalmente, la colaboración y la experimentación deben ser alineados con la cultura organizacional y reforzadas a través de un programa de reconocimientos y premios.

Mejores Prácticas para construir una cultura innovadora:

- Invierta en el crecimiento de los empleados
- Haga del entrenamiento algo mandatorio para la organización
- Reconozca las contribuciones innovadoras
- Cree sentido de pertenencia
- Genere confianza a partir de la asignación de responsabilidades para la innovación
- Apalánquese en las fortalezas de los individuos
- Apoye la amnistía
- Mejore el ambiente de trabajo
- Capture ideas innovadoras a través de múltiples medios
- Promueva la cultura del mejoramiento continuo

Finalmente, se deben fijar unas métricas para conocer y hacer seguimiento al nivel de innovación en la organización. Las métricas más utilizadas por Saratoga (Centro de investigación de PricewaterhouseCoopers en Capital Humano y mejores prácticas) para examinar la innovación en la fuerza de trabajo son:

- a) Ingreso derivado de los nuevos productos y servicios/ Número de empleados: evalúa el impacto financiero de la innovación.
- b) Porcentaje de la fuerza de trabajo que está dedicada a la investigación y el desarrollo, clave para la innovación.

Si deseamos competir con éxito, debemos empezar por desarrollar líderes que estimulen la innovación.

Si requiere más información con respecto a los temas tratados en este documento favor comunicarse con:

Adriana Arias
6340555 ext. 219
adriana.arias@co.pwc.com

Julieta de Castro
6340555 ext. 215
julieta.castro@co.pwc.com

Katia Zuluaga
6340555 ext. 364
katia.zuluaga@co.pwc.com



SC 2206 -1

