



## El Faro

\* Por David Martínez

### Innovación vs estancamiento



La innovación es una competencia clave con la que deben de contar las empresas para hacer frente a los retos y adversidades que se presentan hoy en día.

Sin embargo, la alta dirección constantemente se cierra a innovar y crear descubrimientos. Evitan intervenir en lo desconocido y el riesgo de obtener resultados inesperados, opta por seguir caminos conocidos y comprobados que tarde que temprano generan un estancamiento.

Pero, ¿cuál es el costo de no innovar? Castigar el riesgo de innovar significa la pérdida de obtener grandes avances, incrementos y mejoras en la comercialización, de realizar contribuciones significativas, descubrimientos, experimentos y desarrollos que podrían impactar nuestras vidas y marcar un nuevo panorama para el mundo. Recordemos que, aunque no se obtenga el resultado deseado, se habrá generado una nueva experiencia de conocimiento y aprendizaje útil para las empresas. La innovación y la creatividad siempre

sorprenden y sin ellas muchas de las tecnologías que hoy utilizamos no existirían, pareciera broma, pero así es como han surgido algunos descubrimientos, esto a raíz de que los científicos mantienen una mente abierta y curiosa, debido a esto, ellos son capaces de detectar patrones y hacer conexiones nuevas y disruptivas, por ejemplo; la penicilina y el teflón. Se dice que ante la incertidumbre se debe de tener fe, durante el misterio encontrar el placer y aprender a cultivar la duda. Extrapolando esto al día a día en las empresas, es importante mantener una cultura creativa y de innovación entre los colaboradores.

En algún momento las empresas pasan por etapas inciertas, ante esto, ¿Cómo procede la empresa? ¿Qué pasa cuando un proceso se estanca? ¿Cuál es la reacción de su gente? Si siente que se encuentra varado quizá es momento de que empiece a innovar, experimentar y tomar medidas de creatividad al interior de su empresa. Busque identificar estas experiencias para que conozca de qué manera responde su empresa ante la incertidumbre. Si lo que se quiere es innovar es necesario que cambie la cultura basada en el miedo y el fracaso, si se fomenta una comprensión positiva del fracaso los resultados para su empresa serán extraordinarios e innovadores.

En todo momento que se requiere lograr algo nuevo, se corre un enorme riesgo de fracasar. Un experimento seguro del cual se sabe el resultado no es realmente un experimento y no hay invento que no contenga cierto nivel de riesgo. El fracaso es bueno, lo correcto es decidir cómo se va a manejar el fracaso, para apoyar y lograr que las personas sigan avanzando hacia nuevos y mayores retos

y que no repitan los errores cometidos anteriormente, la vida sería aburrida sin experimentos y fracasos.

El resultado de la innovación es la variedad de comportamientos y conductas de una empresa. La cultura empresarial debe fomentarse siempre impulsando a sus trabajadores a ser más innovadores. Para esto comparto cinco acciones que las empresas deben enfocarse:

- 1.- Estimular la cooperación y colaboración de todo el ecosistema de la empresa. Todo el engrane debe funcionar al máximo, colaboradores, socios externos, proveedores, clientes etc.
- 2.- Motivar y evaluar a los emprendedores (empleados), aprovechar al máximo a los nuevos talentos que llegan con ideas frescas a la organización, y capacitar a los empleados de mayor antigüedad para generar nuevas habilidades en ellos. Demuestra a tus empleados que te interesa el comportamiento de innovación empresarial y que lo impulsas.
- 3.- La innovación ocurre cuando la gente piensa y se mueve rápido, velocidad y agilidad, esto no quiere decir que se sacrifique la calidad por la velocidad.

Las Start-Ups de tecnología tienen esto muy claro, ya que su agilidad ha hecho que lleguen productos innovadores y disruptivos al mercado.

- 4.- Lograr equilibrar la excelencia

operativa y la innovación produce magníficos resultados. Las empresas que han logrado un equilibrio operacional y construido una cultura saludable de innovación empresarial saben que esto les traerá beneficios en un futuro cercano.

- 5.- Fijación de metas desafiantes, los empresarios que crean equipos innovadores sobresalen en la fijación de metas altas, superiores a los estándares habituales, proporcionando a los colaboradores el reto y la oportunidad de alcanzar las metas.

Además de lo anterior es muy importante valorar la diversidad y la inclusión de todas las personas, el proceso innovador y creativo se alimenta de unir e integrar personas que poseen marcadamente diferentes puntos de vista y experiencias. Sin duda, el anhelo de los colaboradores de estar informados y de trabajar en equipo desarrolla una sinergia que promueve el esfuerzo conjunto de un equipo, raramente la innovación surge de una persona, por lo regular es el fruto de un equipo multidisciplinario encabezado por un líder que tiene la necesidad imperiosa de generar una cultura disruptiva de la innovación empresarial.

**\*David Martínez.**  
**RMR Consultores en**  
**Innovación Disruptiva.**  
**corporativo@rmr.mx**

