|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | [Avatar de Ari Sabbagh](http://www.materiabiz.com/foros/members/ari-sabbagh.html) | [Ari Sabbagh](http://www.materiabiz.com/foros/members/ari-sabbagh.html) Ari Sabbagh está desconectado  **Líder de la comunidad Innovación y Creatividad** |  | Fecha de Ingreso: 07-December-2009  Mensajes: 13  Ari Sabbagh va por buen camino | |
| Predeterminado**Condiciones organizacionales para la innovación y la creatividad**  Por Ari Sabbagh, Matías Mackinlay y Tomás Donovan  En contextos adversos a la innovación, solamente los guerreros perseverantes pueden llegar a generar innovaciones, pero estas serán aisladas. Para incorporar la capacidad de innovar sistemáticamente, las personas en la organización deben superar una serie de disfunciones e implementar estrategias para fomentar y facilitar la creatividad y la innovación.   Las disfunciones más comunes en las organizaciones en términos de innovación y creatividad incluyen las siguientes:   1. Falta de personas con la autoridad formal para tomar decisiones con respecto a los riesgos a ser asumidos y a los recursos a ser invertidos en innovación.  2. Falta de mecanismos para detectar oportunidades de innovación, y capturar ideas y soluciones creativas.  3. Falta de recursos para la implementación de las innovaciones: tiempo, espacio, presupuesto, equipo, asesoría y materiales.  4. Falta de retroalimentación y seguimiento de las ideas y proyectos presentados.  5. Falta de una visión en términos de innovación que indique cuáles son los principales desafíos y problemas que la organización debe abordar en forma creativa.  6. Falta de habilidades, herramientas y metodologías para el pensamiento creativo y la innovación.  7. Falta de una cultura y un clima de colaboración, proactividad y tolerancia al error.   ¿Qué pueden hacer los líderes de las empresas para fomentar innovaciones sistemáticas?  Sobre la base de las disfunciones nombradas, a continuación se presentan una serie de sugerencias concretas para generar las condiciones organizacionales adecuadas para la Innovación Creativa.  1. Establecer un organigrama para la innovación. ¿Qué personas tienen la autoridad formal para tomar decisiones y asignar recursos para la innovación?  2. Establecer un proceso para la toma de decisiones, y asignación de recursos, tiempo, espacio, equipo, asesoría y materiales.  3. Activar mecanismos de comunicación para la detección de oportunidades y la captura de ideas y soluciones creativas. Por ejemplo, espacios en la intranet para proponer y evaluar ideas, sesiones de brainstorming periódicas o personas con la función específica de recopilar y transmitir las ideas a las personas adecuadas.  4. Establecer mecanismos de retroalimentación y seguimiento de las ideas y proyectos presentados.   5. Definir, articular y compartir los principales focos creativos para la organización y para el equipo. Es decir, ¿cuáles son los principales desafíos y problemas que deben ser resueltos creativamente?  6. Capacitar a las personas de la organización para la implementación de la Innovación Creativa  7. Fomentar una cultura y un clima de colaboración, proactividad y aprendizaje.  Para que una semilla se convierta en un árbol que da frutos, es indispensable sembrarla en condiciones adecuadas. La tierra debe ser fértil y rica en valor nutritivo. Debe ser regada con agua, en abundancia y frecuencia, y los brotes deben estar expuestos al sol. La innovación es una semilla, y las siete estrategias expuestas son algunas de las condiciones que permitirán que se convierta en una actividad que de frutos de forma sostenible. |