

## Innovación: cuatro claves para profesionalizarla sin destruirla

**D**urante años, la innovación ha estado ligada a la imagen romántica de jóvenes en un garaje, pero es necesario derribar el mito de que depende únicamente de figuras como Steve Jobs o Elon Musk. Hoy, las grandes empresas han comprendido que la innovación es clave para su supervivencia y, de hecho, la miden con KPI, contribución al negocio, reportes y comités de alta gerencia. Sin embargo, esto también tiene su lado amargo.

En muchas organizaciones, las ideas se estancan en procesos y ajustes interminables, lo que retrasa su implementación y disminuye su impacto. Y a ello se suma que, además de la agilidad, las empresas deben mantener muy altos estándares: mientras las startups avanzan a gran velocidad y tienen permitido equivocarse rápido y barato; las empresas no solo deben innovar, sino hacerlo sin comprometer la calidad y los valores que han construido a lo largo del tiempo.

En este escenario, es clave comprender que el desafío no está en tener más personas generando ideas, sino en crear un entorno que permita que



**DANIEL CHIANG**  
EXPERTO EN INNOVACIÓN,  
COFUNDADOR DE QUANTICO

**“Los innovadores de hoy no tienen que elegir entre ser rebeldes o corporativos; deben ser estrategas. La pregunta es cómo innovar en las organizaciones sin perder dinamismo e impacto real”.**

esas ideas se ejecuten ágilmente.

Hoy, muchas corporaciones siguen pensando que con una “sesión de ideación”, post-its en la pared, café y canapés con los gerentes, va a surgir el próximo gran éxito comercial. Pero la realidad es que, tras esas dinámicas cuidadosamente organizadas, muchas veces lo único que queda es una planilla llena de ideas que nunca verán la luz.

Entonces, ¿cómo se puede profesionalizar la innovación sin destruirla? Hay cuatro claves.

• **Agilizar los procesos de innovación**, lo que puede lograrse implementando células de trabajo dentro de la compañía que respondan al avance de los proyectos de innovación.

• **Empoderar a los equipos**, lo que implica confiar en los trabajadores para que tomen decisiones sobre las innovaciones. Aunque los líderes deben seguir guiando la visión estratégica de la empresa, deben soltar el control total sobre cada paso.

• **Fomentar una cultura de experimentación y tolerancia al error**, pues para equivocarse rápido y barato las empresas deben crear un entorno donde

el fallo no sea visto como un fracaso, sino como una oportunidad para iterar y lanzar un mejor servicio o producto.

• **Y promover la colaboración con startups**, ya que no se debiera verlas solo como competidores, sino como socios estratégicos. Estas pueden aportar agilidad y talento mientras las corporaciones pueden ofrecer escala y recursos.

En la actualidad, la innovación ha pasado de los “hippies en un garage” a ejecutivos en torres de vidrio. Y aunque esto ha permitido estructurar procesos, también ha hecho que la creatividad se convierta, en muchos casos, en un ejercicio teórico con mínimo impacto real.

Los innovadores de hoy no tienen que elegir entre ser rebeldes o corporativos; deben ser estrategas. La pregunta no es si se puede innovar dentro de una organización, sino cómo hacerlo sin perder el dinamismo e impacto real. El futuro no lo construirán las startups o las corporaciones: lo construirán aquellos que logren unir lo mejor de ambos mundos.