



GUÍA DE ESTUDIO

MÓDULO 1:

LIDERAZGO PARA LA INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD

ELABORADA POR:
Reinaldo Guerrero

Proyecto apoyado por:

Comité Desarrollo Productivo
FOMENTO LOS RÍOS
por **CORFO**

CFT
Los Ríos
CERCA PARA QUE LLEGUES LEJOS

Valdi
TOON'S
Naturaleza animada

CÓDIGO: 24VIRL-256871



GUÍA DE ESTUDIO

MÓDULO 1:

LIDERAZGO PARA LA INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD

ELABORADA POR:

Reinaldo Guerrero

Proyecto apoyado por:

Comité Desarrollo Productivo
FOMENTO LOS RÍOS
por CORFO

CFT
Los Ríos
CERCA PARA QUE LLEGUES LEJOS

Valdi
toon's
Naturaleza animada

🌐 www.cftdelosrios.cl | www.valditoons.cl

✉ primelosrios@cftdelosrios.cl

1. CONCEPTO Y OBJETIVOS DE LIDERAZGO

1.1. ¿Qué es Liderazgo?

Conjunto de habilidades que permiten influir o motivar a una persona o grupo determinado para alcanzar metas definidas que logren un bien común, satisfagan una necesidad relevante o alcancen metas extraordinarias. Liderar es transformar aspiraciones, sueños y expectativas en realidad a través de un camino coherente de trabajo, entrenamiento, ensayo y error. Es convertir dificultades, obstáculos en nuevos caminos que se abren a través de la innovación que permiten marcar una diferencia en el entorno¹.

Liderar es una responsabilidad con los demás, con la sociedad o un grupo que confía en su líder, requiere de propósitos claros y bien definidos. El propósito, los valores y el compromiso del líder con los objetivos que se persiguen, son los activos más relevantes que van a llevar a un grupo a confiar en su dirección.



¹ Recomendación de lectura: El desafío del liderazgo 2022, James M. Kouzes y Barry Z. Posner.

1.2. Hablemos de Innovación

Aunque parezca anticuado, la innovación no es un concepto nuevo en la jerga empresarial. Ha sido un concepto que nos ha llevado al progreso, ha desatado y ha ganado guerras entre naciones. Ha permitido acelerar el crecimiento de algunas zonas (en desmedro de otras). Y ha resuelto grandes problemas que ha enfrentado la humanidad. Es una de las características principales que hemos tenido para salir adelante en los desafíos a lo largo de la historia.



Por lo tanto, innovar está en nuestra identidad, en la actualidad es un proceso que se puede aprender, desarrollar y aplicar hasta en las actividades más cotidianas. Aplicar innovación representa una gran oportunidad para sacar ventaja de la competencia (la historia lo ha demostrado muchas veces).

1.2.1 Veamos ejemplos de innovación a través del tiempo:

Ejemplos de innovación en el mundo:

- a) La imprenta (El nuevo método de gutenberg).
- b) El Teléfono (Graham Bell vs Meucci)
- c) La electricidad (Tesla vs Edison)

Ejemplos de innovación en Chile:

- a) La cartografía del territorio Chileno (Ambrosio O'higgins, 1768)
- b) El ferrocarril trasandino (Hermanos Clark, 1872-1984)
- c) Vacuna para la Hepatitis B (Pablo Valenzuela)

1.3 Lo que se Entiende por Creatividad

La creatividad es una actividad intrínseca de cada ser humano, es un proceso de generación de ideas y solución de problemas basado en las realidades y experiencias existentes. Son aptitudes basadas en la recopilación de información previa para desarrollar transformar información que se transforman en producción de ideas creativas a soluciones de problemas con originalidad y eficacia. Es un proceso que puede ejercitarse desde la niñez y que todos podemos desarrollar.



1.4 ¿Han Escuchado Hablar de Liderazgo Adaptativo?

En los últimos años, ha surgido un concepto nuevo de liderazgo; la complejidad de las sociedades y organizaciones ha traído desafíos que ya no se pueden resolver de formas convencionales. El académico de la Universidad de Harvard Ronald Heifetz ha demostrado que comúnmente estamos resolviendo problemas adaptativo de nuestras sociedades u organizaciones con conocimiento y procesos técnicos que parecen ya no ser suficientemente efectivos.

El liderazgo adaptativo es una forma de resolver situaciones utilizando nuevas metodologías que permitirán desarrollar nuevas habilidades, mejorar el rendimiento o competencia para garantizar un progreso exitoso, la palabra clave es la adaptabilidad y sostenibilidad.



El intercambio cultural y generacional, la diversidad de productos y servicios, los cambios en las tendencias de consumo van generando una economía compleja que es difícil de comprender. El liderazgo adaptativo es una metodología que permite resolver situaciones complejas a través del aprendizaje, el empoderamiento y la colaboración.

RETOS	¿CUÁL ES EL TRABAJO?	¿QUIÉN HACE EL TRABAJO?
Técnicos	Aplicar conocimiento actual.	Autoridades, expertos.
Adaptativos	Desarrollar nuevo conocimiento.	Las personas con el problema.

1.5 Elementos más Relevantes del Liderazgo para la Innovación y la Creatividad.

RETOS	PREGUNTAS CLAVES
Propósito	¿Por qué estoy haciendo esto? ¿Con qué me siento pleno? ¿Con esto pierdo la noción del tiempo?
Marca personal	¿Lo que hago y lo que quiero son coherentes? ¿Estoy proyectando lo que realmente quiero proyectar?
Técnicas de liderazgo	¿Dispone de los recursos financieros, humanos y tecnológicos necesarios para alcanzar los objetivos?
Herramientas claves	¿Cuáles son las habilidades y competencias del equipo? ¿Cómo puede aprovecharlas al máximo?

1.5.1 ¿Qué es Propósito?

El propósito es la razón que impulsa a una persona, equipo u organización hacia el emprendimiento. Tener un propósito claro, ayuda a dar dirección y significado a las acciones y decisiones que se van tomando en el camino de alcanzarlo. Permite enfocar esfuerzos en las actividades que dan valor y avanzar en la construcción de la visión de futuro.

Uno de los aspectos más relevantes de un propósito coherentemente definido, es que logra atraer a otros en este camino. Se logra un compromiso de los demás participantes del emprendimiento, porque se entiende que las tareas y actividades que se realizan en el presente tienen un significado mayor y éste es compartido por todos. Este aspecto genera cohesión y son las bases para la sostenibilidad de una organización.

Para trabajar el propósito, se requiere de un proceso de reflexión y planificación relevante. En el que se analizan las experiencias pasadas, las habilidades, gustos y preferencias, junto con el entorno en el que se desea interactuar. Es un espacio para el agradecimiento, aceptación, autoconocimiento y desafío del escenario actual.



Trabajar el propósito no termina con la definición, más bien es el comienzo del trabajo con propósito el que marca la diferencia. Se requiere de disciplina para avanzar en el tiempo y a través de los proyectos con el foco, la coherencia y disposición por mantenerse alineado a sus objetivos y metas que le permiten alcanzar el propósito. Requiere una energía que permita sostener la actitud y la misma intensidad. Es un camino de aprendizaje permanente en el que la persona y/u organización van creciendo constantemente y enfrentando las dificultades.

El propósito puede llevar a la realización de proyectos con un alto grado de compromiso social y económico. En el entorno actual, es común encontrar empresas exitosas que se han mantenido un propósito claro. Uno de ellos es el caso de Jeff Bezos fundador de Amazon en el que destaca desde su fundación el tener un "obsesionado compromiso con los clientes"; en "buscar siempre la mejor forma de entregar el mejor servicio a sus clientes"; en "resolver las necesidades de sus clientes de la mejor forma posible". En sus declaraciones de los últimos años, Jeff ha dicho "soy un inventor, es lo que más disfruto y lo que mejor hago".

Desde el punto de vista del liderazgo, resulta imprescindible definir correctamente el propósito personal y profesional.

Preguntas para reflexionar sobre propósito personal/profesional:

- 1 ¿Qué te hace perder la noción del tiempo?
- 2 Si el dinero no fuese un problema ¿a qué te dedicarías?
- 3 ¿Qué actividad estás dispuesto/a hacer gratis?
- 4 ¿Cuáles son los valores que destacan en ti?
- 5 ¿Qué talentos tienes? ¿Qué se te da con facilidad?

Con el propósito personal claro. Los emprendedores o empresarios debemos definir los propósitos empresariales. Tomando en cuenta que las empresas son creaciones nuestras, éstas deben ayudarnos a realizar nuestros propósitos personales. Por lo anterior, debemos definir y trabajar nuestros propósitos empresariales considerándolos como un medio para alcanzar los propósitos personales.

1.5.2 Marca Personal

Todos estamos siendo observados por los demás, de esta observación nuestro entorno genera juicios y conclusiones que los llevan a tomar sus propias decisiones que pueden perjudicarnos o beneficiarnos. Claramente, tiene valor tomar partido en este tema que puede resultar muy beneficioso. Gestionar la marca personal es sacarte el provecho en la relación con los demás y que permita alcanzar efectivamente tu propósito personal.

Si tu propósito es claro, tu marca personal reflejará de manera auténtica quien eres y lo que representas. La autenticidad en tu marca personal proviene de vivir y comunicar consistentemente tus creencias, valores y objetivos; creando un ambiente de credibilidad y confianza.

EJEMPLO PRÁCTICO:

Si tu propósito personal es ayudar a los demás a alcanzar su potencial, tu marca personal podría enfocarse en ser un mentor o líder inspirador. Compartirías contenido relacionado con el desarrollo personal, ofrecerías talleres o asesoramiento, y te posicionarías como un referente en el crecimiento humano. De esta manera, tu propósito y marca personal se refuerzan mutuamente, creando una narrativa poderosa y coherente sobre quién eres y qué ofreces al mundo.



2. LIDERAR LA INNOVACIÓN

En el capítulo anterior, desarrollamos conceptos generales de innovación y liderazgo; reconocimos la relevancia de que un líder cuente con un propósito claro y definido; de proyectar este propósito coherentemente a través de su marca personal, la que permitirá generar confianza, credibilidad y atraer a otros para caminar juntos en la consecución de objetivos y negocios.

Lo anterior, representa ya un muy buen punto de partida para iniciar el camino de liderazgo de la innovación y la creatividad. Ahora bien, este **camino requiere de técnicas o procesos claves para trabajar decididamente la innovación y creatividad** en nuestros ambientes de trabajo, las cuales pasaron a trabajar a continuación.

2.1 Intencionar la Innovación y Creatividad.

La intención es el impulso mental que dirige las acciones hacia un fin específico, se interpreta como un puente entre el pensamiento y la acción. Por lo tanto, darle una intención específica a nuestras acciones nos permitirá alcanzar metas específicas.



Darle intención a nuestro proceso de Innovación y Emprendimiento, requiere de 4 elementos:

a. Disciplina:

Desarrollar nuevos procesos requiere de una etapa de aprendizaje, debemos ser disciplinados en la realización de nuevas actividades y procesos que nos lleven a resultados diferentes. La experimentación bien desarrollada, se transforma en un método que permitirá evaluar o medir las acciones.

b. Sabiduría:

Desarrollar la innovación requiere de una dirección inteligente, capaz de observar el proceso, los recursos utilizados, el tiempo empleado y los resultados que se van obteniendo. Dirigir este proceso, requiere detenerse a evaluar periódicamente el desempeño y efectividad alcanzado, teniendo un juicio crítico del proceso que permita reconocer los logros, realizar los ajustes o detener el proceso.

c. Pasión:

Se traduce en la motivación y perseverancia para enfrentar el proceso de innovación, que nos entrega la resiliencia para enfrentar desafíos, fracasos y contratiempos. Nos mantiene motivados incluso cuando las circunstancias son difíciles. Cuando una persona está comprometida con el proyecto, es más probable que piense fuera de los esquemas convencionales y explore ideas originales,

d. Propósito:

Nos permitirá articular la innovación con la coherencia necesaria para encaminarla a su fin particular. Nos permite volver a poner el problema o el desafío como un elemento que le da sentido a nuestro proceso de innovación.

2.1.1 Crear un ambiente que nos permita intencionar la innovación implica.

- a. Romper hábitos.
- b. Abrirse a nuevos entornos.
- c. Flexibilidad.
- d. Romper esquemas.
- e. Hacer nuevas preguntas.
- f. Cuestionar las costumbres.



2.2 Valores y Credibilidad.

Toda persona que desee ejercer el liderazgo debe entender que se requieren habilidades y capacidades concretas que están a disposición de cualquier persona. Una relación marcada por el respeto mutuo y la confianza superará las mayores adversidades y dejará un legado de peso.



Hay estudios que demuestran por décadas que, para lograr credibilidad, hay 4 valores muy relevantes que los seguidores admiran de un líder:

a. Honesto:

Es el factor más relevante en la relación entre líder y seguidores. La honestidad es el fundamento de la confianza, y tienes que creer que lo que hace o dice el líder es verdad.

b. Competente:

Tener las capacidades para desarrollar la labor de liderazgo encomendada genera credibilidad. La competencia tiene que ver con el historial (experiencia) y sus capacidades de llevar las cosas a la práctica.

c. Motivador:

La gente espera que sus líderes sean energéticos, que estén motivados y que sean positivos respecto al futuro. El entusiasmo y la motivación son señales de que el líder está comprometido personalmente con el sueño que quiere perseguir.

d. Visionario:

La capacidad de hacer proyectos para el futuro de forma clara es uno de los rasgos más deseados. Si un líder quiere que los demás lo sigan, primero debe decirles hacia donde van. Este es el rasgo más distintivo de la calidad de líder, ya que demuestra su calidad para imaginar el futuro.

2.3 Visión Compartida.

Los líderes respetados visualizan el futuro, cuando observan el horizonte, ven todo un mundo de oportunidades. Sin embargo, nos quedaríamos cortos si sólo el líder lo piensa, todo el mundo quiere que el mañana sea mejor que el presente.



Las visiones compartidas atraen a más gente, sostienen un mayor nivel de motivación y resisten más desafíos que las visiones que sólo corresponden a unos pocos.

2.3.1 Imaginar las Posibilidades.

Daniel Gilbert (destacado profesor de Psicología) indica que el mayor logro del ser humano es su capacidad para imaginar objetos y episodios que no existen en el reino de lo real y es esa capacidad la que nos permite pensar en el futuro. Somos máquinas de anticipación y hacer el futuro es la tarea más importante.

Los líderes son soñadores, idealistas, estudian distintas posibilidades. Desarrollar el ejercicio de imaginar posibilidades amplía enormemente la cantidad de cursos de acción que se pueden evaluar para alcanzar un objetivo. Luego, definir un camino (aunque no es tarea fácil y requiere valor) es el paso fundamental para comunicar la visión.

Cuando ya tenemos clara la visión, una herramienta clave para el líder es la definición de un relato, construir una historia, incorporar elementos que sean relevantes e inspiradores.

Ejemplo de una posible visión:

Queremos una región pujante y sostenible, para esto, mejorar el conocimiento comercial y financiero de los empresarios pequeños es esencial para mejorar su competitividad y éxito en el largo plazo. Pongamos a disposición este conocimiento y entreguemos herramientas efectivas a las empresas de la región, tenemos profesionales y la tecnología para realizarlo. En los próximos años seremos un referente en temas de formación y apoyo a las empresas y aumentaremos el estándar de conocimiento de nuestros empresarios.

2.3.2 Encontrar un Propósito Común.

Los demás quieren verse en la historia de futuro que el líder está creando. Es fundamental contar con el apoyo de un equipo para alcanzar objetivos grandes. Transmitir la pasión por una visión compartida aumenta considerablemente el compromiso de la gente. Los elementos claves para transmitir un propósito común son:

a. Escucha a los demás atentamente:

Recibir el consejo de los demás, compartir ideas sobre el futuro y hacer buenas preguntas no sólo va definiéndose una visión compartida, sino que también va mejorando esa visión inicial y aumentando el compromiso de los demás.

b. Conviértelo en una causa para comprometerse:

Todos buscamos darle sentido a nuestras vidas con algo que genere valor, contar nuestra visión de futuro a los demás puede ser una manera de generar adhesión a nuestra causa porque se visualiza como una actividad significativa. Si esa visión genera propósito, nos desafía a realizar un trabajo innovador, genera un crecimiento profesional o personal, nos permite estrechar nuevas y positivas relaciones y nos hace sentir que los demás nos valoran por lo que hacemos.

2.4 Colaboración Interna y Externa.

El liderazgo es, en esencia, una relación; todo líder sabe que no podrá alcanzar sus objetivos por sí sólo. Por lo tanto, es necesario entender lo que necesita su grupo de trabajo y orientar al equipo hacia un propósito común sobre la base del respeto mutuo. Para comprometernos hacia el fomento de la colaboración es necesario acciones esenciales:

2.4.1 Crear un Clima de Confianza.

Sin confianza no podrás liderar. Por otro lado, una persona que no confía en otros no puede liderar, termina haciendo el trabajo o supervisando el trabajo de los demás tan de cerca, que acaba gestionándolo todo.

a. Invierte en generar confianza:

Estudios han revelado que la medida en que los distintos miembros de un equipo sienten confianza mutua marca una diferencia importante en el desempeño. Cuando la confianza es la norma, las decisiones se toman con mayor rapidez, la innovación es mayor y la rentabilidad aumenta.



b. Sé el primero en confiar:

Para poder ganarte la confianza de alguien, primero tienes que darle tu propia confianza. Ser el primero da miedo, correr el riesgo de que los demás te traicionen, te arriesgas a que se aprovechen de ti, que no hagan lo correcto. Para hacerlo hay que estar muy seguro de uno mismo., la recompensa es enorme.



c. Demuestra interés por los demás:

Si los otros ven que pones sus intereses por encima de los tuyos, confiarán automáticamente en ti. No obstante, es algo que la gente tiene percibir en tus actos. Mostrar interés por los problemas y desafíos de los demás, sus aspiraciones y aportes aumenta la capacidad de un líder.



d. Comparte conocimientos e información:

Una manera de demostrar tu competencia es compartir lo que sabes y animarlos a utilizar ese conocimiento cuando corresponda. Sin embargo, si perciben que tienes reticencia a confiar y les ocultas información, mermarás su nivel de confianza.



2.4.2 Favorece las Relaciones.

Las personas trabajan mejor cuando hay confianza mutua, de esta forma, pedir ayuda o compartir información resulta natural. La comunicación es un medio crítico para sostener las relaciones, mantener interacción cara a cara o en directo ayuda considerablemente a las relaciones interpersonales, aunque hayan tenido conversación telefónica o por videollamada. Es en estas instancias donde se aprecia la necesidad mutua para alcanzar objetivos compartidos.

a. Desarrolla Objetivos y funciones de trabajo en equipo:

Ya hemos comentado que nadie puede crear algo extraordinario por sí sólo. Un propósito compartido conecta a la gente en esfuerzos colaborativos, genera interdependencia y no podrán triunfar si no coordinan sus esfuerzos. Si queremos que los equipos colaboren debemos darle una buena razón para que lo hagan.

b. Fomenta normas de reciprocidad:

Si un miembro del equipo da y hay otro que siempre recibe, el primero se acabará sintiendo explotado, y el otro, superior. Si la gente sabe que mantendrás la reciprocidad, sabrá que la mejor manera de tratar contigo es colaborar y recibir los frutos de tu colaboración.

c. Estructura los proyectos para promover los esfuerzos comunes:

El comportamiento cooperativo requiere que los individuos entiendan que trabajando juntos podrán conseguir algo que no podrían lograr por sí solos. Debes conseguir que la gente se de cuenta de que colaborando podrán llevar a cabo el proyecto más rápido (o con mejor resultado) que pensando en los triunfos individuales de corto plazo.

Hasta aquí, podemos decir que ya estamos preparados para enfrentar los retos que queramos enfrentar, ya tenemos una maleta preparada con conceptos, propósito, herramientas y planes (mapas), que harán de nuestro viaje de emprendimiento e innovación un camino fascinante. Explorar un lugar desconocido con una guía construida por otros que se atrevieron a emprenderlo nos permite ver un camino más definido.

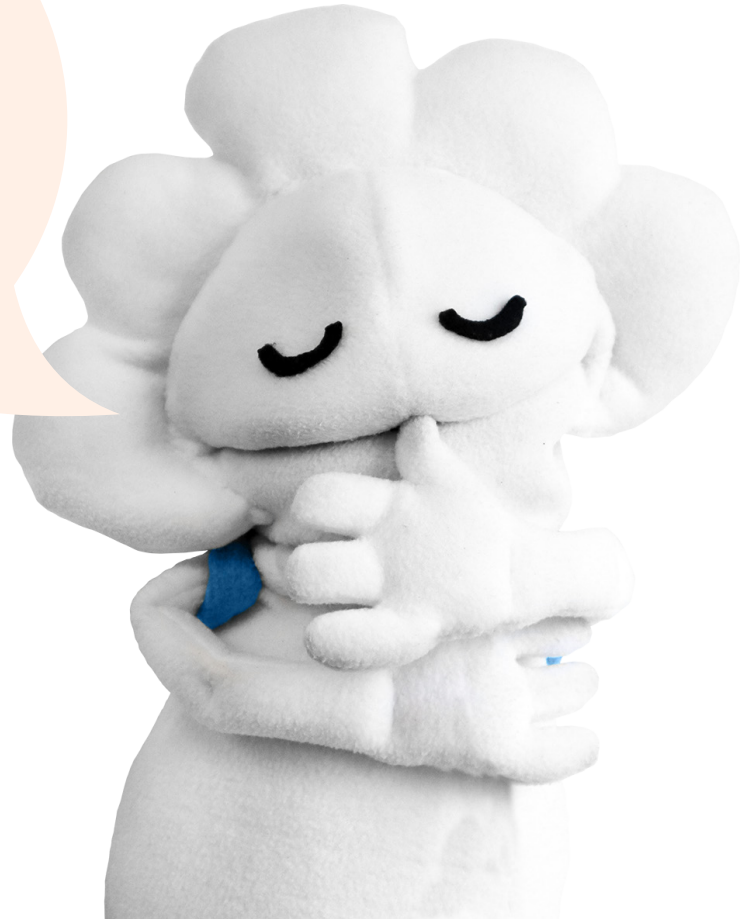
El primer paso para enfrentar este viaje ya está realizado, para garantizar un camino placentero, nuestra sociedad actual nos regala un escenario más positivo que antes: La posibilidad de experimentar el camino con los demás. Años atrás, el camino del líder o emprendedor era solitario y competitivo. En la actualidad, la colaboración ha demostrado valiosos adelantos en el resultado de la innovación. Sólo por dar un ejemplo, vemos cientos de científicos (por no hablar de miles) conectados en red para lograr adelantos en alguna área de la medicina.

Antes de sentarte en este viaje a leer un libro o auto-reflexionar hasta que te avisen de tu llegada, levántate de tu asiento y conoce a tus compañeros de viaje, encontrarán un mundo de oportunidades, que incluso, podrían llevar a un destino mucho mayor, la última parte habla de ecosistemas...

2.5 Ecosistemas de Innovación y Emprendimiento.

El concepto de ecosistema ha tomado relevancia en los últimos años en el mundo de la innovación y el emprendimiento. Es una demostración palpable de lo que se puede lograr con acciones de colaboración entre equipos multidisciplinarios o que comparten un propósito común.

Tejer una red de colaboración trae beneficios tanto individual como colectivamente. Como muchos otros conceptos, éste tiene su origen en la naturaleza, uno de los mejores ejemplos de ecosistemas naturales es el de los arrecifes de coral, donde una comunidad marina de corales, peces y otros organismos conviven en equilibrio.



Las características más relevante de un ecosistema son:

a. Interdependencia:

Todos los componentes del ecosistema interactúan y dependen unos de otros para mantener el equilibrio y funcionalidad.

b. Diversidad:

El mayor beneficio se logra en la medida en que existen diferentes actores, todos aportando valor desde su propia identidad.

c. Interacción:

Este es el principal elemento que refleja el movimiento y crecimiento de un ecosistema, mientras más conexiones se realicen y más interacciones se desarrollen, más maduro será el ecosistema y mayor será el valor que aporte a los actores. Es un espacio único para el encuentro y la colaboración.

d. Normas y valores compartidos:

Es necesario entender las reglas del juego que permitan una sana convivencia y un espacio para intercambio libre y respetuoso de los demás actores.

e. Innovación:

La participación de diferentes personalidades, cultural, profesiones o talentos genera un activo relevante para buscar solución a los desafíos que se enfrentan. Generando un gran espacio para la innovación y el emprendimiento conjunto.

f. Resiliencia:

Se generan acciones conjuntas para enfrentar desafíos, generar banderas de lucha y representación ante amenazas, permitiendo la sostenibilidad y resiliencia del ecosistema.

g. Retroalimentación:

La adaptación del ecosistema requiere de la interacción de los actores, igual de relevante es la capacidad de generar respuestas que estimulen (refuercen o cambien) comportamientos y estructuras. Esta regeneración permitirá que el ecosistema se adapte en el tiempo y perdure.

2.5.1 Hablemos del Ecosistema de la Comuna.

a. ¿Existe una organización que los agrupe?

b. ¿Te reúnes periódicamente con tus pares para interactuar de alguna manera?

c. ¿Crees que es necesario una coordinación para crear un ecosistema comunal?

d. ¿Sabes de otros ecosistemas que estén activos cerca de mi comunidad? ¿Has visto los beneficios que ha traído para ellos?



Proyecto apoyado por:

Comité Desarrollo Productivo
FOMENTO LOS RÍOS
por **CORFO**

CFT
Los Ríos
CERCA PARA QUE LLEGUES LEJOS

Valdi
toons
Naturaleza animada



www.cftdelosrios.cl

| www.valditoons.cl



primelosrios@cftdelosrios.cl