

Opinno extiende la creatividad a todas las áreas de las organizaciones

Las empresas deben identificar a las personas capaces de liderar su transformación, aplicar una metodología para llevarla adelante, comunicarla y establecer indicadores para evaluar su desempeño

Extender la creatividad al conjunto de la organización y promover la innovación y transformación cultural, es uno de los grandes desafíos los que se enfrentan las empresas. “Un desafío que condiciona su éxito” aseguró Irene Martín, directora del área de Transformación Cultural de la firma global de innovación Opinno durante la Jornada Innovación y transformación digital organizada por la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) la semana pasada en Madrid donde se citaron los casos de innovación de grandes empresas como Banco Santander, Endesa y Cepsa.

Irene Martín destacó el papel del líder dentro de la organización “que es una figura clave para promover cualquier transformación, y la adaptabilidad debe ser su mejor cualidad. Sin líderes dispuestos a cambiar las mentalidades, no hay espacio para la transformación”. La directiva de Opinno comentó que a lo largo de los años se ha asistido a desarrollos exponenciales en las tecnologías digitales, que cambian rápidamente los paisajes globales y que exigen una adaptación inmediata a las organizaciones si quieren seguir siendo relevantes. “Y esto requiere -afirmó- la implementación de estructuras organizativas que sean ágiles, creativas y centradas en el cliente”.

Según Irene Martín, “para que el cambio se produzca, debe haber alguien que lo guíe. Los líderes suelen lograr que su mensaje se transmita porque están dispuestos a hacer lo que sea necesario para mover a las masas. Así es como nace un líder servidor, centrado en el crecimiento y el bienestar de las personas y las comunidades a las que pertenecen en lugar de sentarse en la cima de la pirámide. Un líder servidor valora la opinión, poniendo las necesidades de los demás en primer lugar y pensando a largo plazo”.

Para ella, el viaje de transformación necesita seguir una cierta estructura para ser plenamente eficaz. “Debe haber un análisis de la situación, identificando los desafíos que se enfrentan. Es necesario diseñar una metodología de trabajo, centrándose en cómo resolver los desafíos”. Se complementa con un plan de comunicación que ayude a compartirla, la de la mano de un experto y, finalmente, por último, “medir el impacto y establecer indicadores clave de desempeño”.

La directora del área de Transformación Cultural de Opinno indicó que las transformaciones culturales tienden a tener una estructura básica que puede ser adaptada a cualquier organización y dijo que definir la estrategia es clave, “ya que es crucial entender las necesidades de una organización o área y diseñar su estrategia de transformación en consecuencia”. Además, hay que capacitar al equipo con talleres innovadores y programas de intraemprendimiento y no olvidar que “la transformación es un proceso continuo que requiere entrenar y guiar al talento en la transformación a través de marcos ágiles”.

La mesa redonda contó también con la participación de Elisabetta Galli, Group Executive Vice President Global Head of Knowledge, Development and Talent Management del Banco Santander, Esther Clemente, Directora de Desarrollo, Compensación y Gestión del Cambio de Endesa, Miguel Ángel González, Head of Digital Strategy and Ventures en Cepsa y Blanca Gómez, Chief People Officer de Opinno, quienes analizaron varios casos de éxito dentro de sus empresas destacando las claves para llevar la innovación a todas las capas de la organización.

Datos de contacto:

María Guijarro
622836702

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>