

transforme

Con la colaboración de



Estudio InnoProfile
Perfil de los Innovadores
Corporativos
Latinoamericanos
Junio 2021

ÍNDICE

01

3-6

- Prólogo Guillermo Beuchat
- Saludos Centro de Innovación UC Anacleto Angelini
- Saludos Alianza para el Emprendimiento e Innovación
- Agradecimientos

02

7-8

Resumen Ejecutivo

03

9-15

Metodología InnoProfile

04

16-19

Descripción de la muestra

05

20-40

- Resultados Generales
- Resultados según Modelo ADN Innovador
- Resultados según Modelo de Roles

06

41-43

Conclusiones

07

44-46

Anexos


¿Cuál es el perfil de los talentos innovadores en Latinoamérica?

Rankings de innovación hay muchos, tanto de países como de empresas. Algunos focalizados en capacidades estructurales (recursos, investigación, I+D, gobernanza), y otros en cultura innovadora (procesos, impacto, colaboración interna, innovación abierta). Faltaba entonces analizar a los talentos, esos líderes y gestores del mundo de la innovación corporativa. ¿Qué perfil tienen? ¿Qué habilidades personales los caracterizan? ¿Cuál es el “mix” de factores cognitivos y rasgos de personalidad que definen a los innovadores corporativos de mayor impacto, actuando inmersos en la cultura de nuestros países en Latinoamérica?

Con 20 años instalando capacidades para innovar en más de 120 empresas en Latinoamérica, nuestra firma ha conocido y trabajado con ejecutivos y profesionales que lideran los procesos de gestión de la innovación corporativa en la región. En alianza estratégica con el Centro de Innovación Anacleto Angelini de la Universidad Católica de Chile, la Alianza para el Emprendimiento y la Innovación en Ecuador y Panamá, y Genoma.Work, firma chilena que identifica y caracteriza talentos con algoritmos de inteligencia artificial basados en neurociencia, hemos desarrollado el primer Perfil de Talentos Innovadores de Latinoamérica 2021.

Desde nuestra área de expertise, hemos querido contribuir con una exhaustiva investigación que profundiza en las habilidades cognitivas y rasgos de personalidad deseables en un innovador que se desempeña en un contexto empresarial. En base a una muestra de 431 personas que hoy se desempeñan en innovación corporativa en la región, este estudio nos orienta respecto de las habilidades que se requieren para desempeñar esta tarea con éxito, y cómo deben complementarse equipos de innovación e intraemprendimiento, para garantizar resultados en cada una de las fases de la innovación corporativa.

Agradecemos sinceramente a todos quienes estuvieron involucrados en el desarrollo de este estudio: los colaboradores de las empresas latinoamericanas que participaron (cuyo anonimato garantizamos), las empresas que aceptaron medirse, y al equipo Transforme que participó en su desarrollo.

A photograph of Guillermo Beuchat, a middle-aged man with short grey hair and glasses, wearing a dark blue blazer over a light blue shirt and khaki trousers. He is standing with his hands in his pockets, looking slightly to the left of the camera.

Guillermo Beuchat
Director General y Socio Fundador

Las organizaciones son reflejo de los equipos humanos que la componen, siendo las personas que los forman la clave del éxito. Por esta razón, es de gran relevancia contar con profesionales con capacidades para impulsar proyectos en la empresa, especialmente en innovación, donde es necesario actuar en colaboración con el ecosistema para resolver desafíos y desarrollar innovación con mayor impacto.

Este estudio nos permite conocer las características de las personas que trabajan en innovación y, a su vez, tener información sobre el perfil idóneo para ejecutar ciertas tareas en este ámbito. De esta forma, InnoProfile entrega evidencia para que las empresas puedan potenciar las habilidades necesarias en sus equipos, mejorando sus resultados en innovación y aportando a la virtuosidad del ecosistema.

Uno de los factores de éxito de estos equipos es que coexistan distintos roles en las etapas de desarrollo de innovación. El presente estudio los establece y detalla sus características: gestor, ejecutor, comunicador y mentor, facilitando la gestión y ejecución de la innovación empresarial al permitir reconocer las oportunidades de mejora en los equipos, como también el nuevo talento que se requiere.

A su vez, se destaca la capacidad de “conectar ampliamente” como una característica que habilita el trabajo colaborativo, el apoyo mutuo

y el capturar las ventajas que se generan al contar con las capacidades de otros actores del ecosistema. En la medida que las empresas potencien una cultura de conexión, se vuelven más flexibles y ágiles, además de poder gozar de los beneficios que estas sinergias entregan.

Sin duda, InnoProfile resulta una gran guía para quienes están a cargo de la capacitación y desarrollo profesional de los colaboradores. Gracias a este estudio, tenemos acceso a datos que nos permiten contar con valiosos lineamientos para hacer que nuestra labor sea más efectiva en el futuro.




Ramón Molina
Director Ejecutivo del
Centro de Innovación UC

Para el desarrollo del ecosistema de emprendimiento e innovación se requieren líderes que cuenten con competencias y prácticas específicas para este desafío. Si bien se puede acceder a las prácticas para innovar de manera relativamente sencilla por la variedad de programas disponibles, el verdadero desafío está en desarrollar las competencias personales necesarias, y para eso, el entender el perfil de cada uno es necesario.

Precisamente eso es lo que el InnoProfile nos permite conocer, siendo una herramienta personal y corporativa fundamental para quienes se involucren en la innovación, en lo personal para ser un líder innovador de impacto, pero en lo corporativo es indispensable pues los costos de entrenamiento a perfiles no adecuados implican una triple pérdida para la empresa:

1. Gastos de formación y entrenamiento que no llegan a los perfiles adecuados,
2. Proyectos implementados con errores y otras deficiencias a costo de la empresa,
3. Bajos resultados finales en términos de retornos de innovación: ventas, eficiencias, etc.

Los miembros de AEI Ecuador y Panamá que han accedido a esta herramienta la han encontrado provechosa, útil y con grandes resultados, por lo cual la recomiendo para que sea implementada en todos los que quieran trabajar en innovación.

A portrait of Andrés Zurita, a man with dark hair, a goatee, and glasses, wearing a dark suit, white shirt, and a blue and white striped tie. He is looking directly at the camera with a slight smile.

Andrés Zurita
Director Ejecutivo de AEI
Ecuador y Panamá

Agradecimientos

Definir y acceder a una muestra de innovadores corporativos en varios países de Latinoamérica puede ser una tarea difícil. Por otro lado, medir talentos no es un tema para encuestas o mecanismos de auto-evaluación tradicional, ya que deben usarse modelos y metodologías capaces de medir en forma objetiva los factores cognitivos y rasgos de personalidad que los caracterizan.

Agradecemos sinceramente a nuestros Partners estratégicos por su dedicación y apoyo al desarrollo de este estudio, y esperamos que los resultados sean de valor para sus comunidades y redes de valor.



Inspirar, Conectar y Orquestrar la Innovación

El Centro promueve una cultura y un entorno pro innovación y emprendimiento en la Universidad y en el país, a través de encuentros, construcción de redes y la promoción de proyectos conjuntos entre la academia, el sector privado y el sector público. Con la excelencia de la Universidad Católica, busca inspirar, potenciar y difundir las capacidades de sus distintas facultades, para enfrentar desafíos con espíritu de colaboración.



Una red de valor para fomentar el emprendimiento y la innovación

La AEI está formada por una red de actores públicos, privados y academia que buscan fomentar el emprendimiento e innovación como base del desarrollo productivo del Ecuador y Panamá. La Red tiene como objetivos dinamizar, fortalecer y articular ecosistemas de emprendimiento e innovación de alto impacto; generar estrategias comunes, potenciar emprendedores e innovadores y fortalecer comunidades; y producir desarrollo y crecimiento en las personas, países y sociedades de manera inclusiva y sostenible.



People Analytics para innovar en la búsqueda y selección de talentos

GenomaWork busca ayudar a las personas para que sean felices en sus trabajos, permitiéndoles identificar sus fortalezas y principales características. Su objetivo es emparejar las oportunidades que tienen las personas para acceder a un buen trabajo, aplicando tecnologías para reemplazar métodos tradicionales ya obsoletos que eliminan los sesgos comunes en este tipo de procesos.

02

Resumen Ejecutivo



Resumen Ejecutivo

En esta investigación se describe el perfil del Innovador Corporativo en Latinoamérica, en sus habilidades cognitivas y rasgos de personalidad, que lo diferencian de un colaborador que se desempeña en labores que no tienen que ver con innovación. Mediante juegos basados en neurociencia y test de personalidad, se utilizan algoritmos que entregan un completo análisis del Perfil Innovador de los profesionales que conforman esta muestra.

Los resultados arrojan que los profesionales medidos destacan por ser entusiastas, curiosos, abiertos a nuevas experiencias, no convencionales y multitasking, pero presentan espacios de mejora en sus habilidades cuantitativas y analíticas.

Los talentos más destacados son personas que llevan un tiempo en sus organizaciones (Desde 3 años hacia arriba), poseen especializaciones en sus áreas de dominio y por lo mismo se podrían caracterizar como seniors. Así también, el estudio aporta a la comprensión de los distintos roles de un equipo de innovación, sus características y su participación en las distintas fases del proceso innovador.

Las innovaciones las desarrollan las personas que entregan su trabajo, inteligencia, energía y compromiso para crear nuevo valor. El talento innovador se debe potenciar y desarrollar creando espacios de trabajos colaborativos, orientados a los resultados y con foco en los clientes.

Palabras clave: innovación, talento, habilidades, rasgos de personalidad, ADN innovador.

Se hace presente que se ha cuidado el anonimato de todos los participantes de este estudio.

03

Metodología InnoProfile



InnoProfile: Un “Scanner” de Talentos Innovadores

InnoProfile es una herramienta robusta y confiable, sustentada en modelos teóricos de amplia aceptación, para hacer un “scanner” integral del perfil innovador de las personas, basada en dos modelos conceptuales:

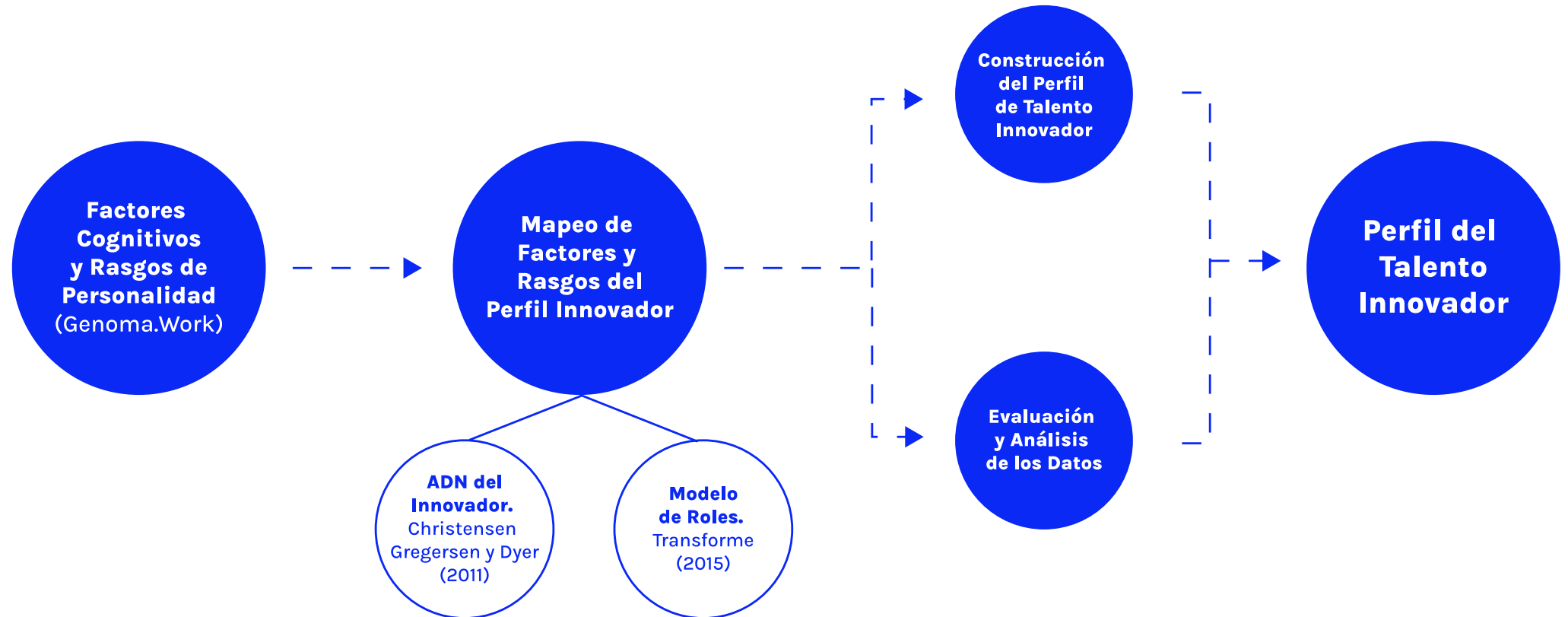
Las personas innovadoras tienen un perfil característico, manifestado en ciertos factores cognitivos y rasgos de personalidad, tal como lo definen Christensen, Gregersen y Dyer en “El ADN del Innovador” (2011).

Los innovadores cumplen roles específicos en las empresas, y su idoneidad para desempeñarlos también se puede medir en base a los mismos factores cognitivos y de personalidad. Transforme ha desarrollado (2015) un modelo propio para caracterizar el perfil “ideal” de estos roles.

InnoProfile es un instrumento de integración metodológica desarrollada en conjunto por Transforme y Genoma.Work, para medir y caracterizar el perfil personal de innovadores corporativos, usando juegos interactivos basados en neurociencia y algoritmos de inteligencia artificial.

El análisis de los perfiles medidos permite identificar y caracterizar a los talentos innovadores disponibles en la empresa, y tomar decisiones de formación, asignación de roles y modelos de incentivos para el grupo, maximizando su contribución a los objetivos de innovación de la empresa.

Metodología InnoProfile

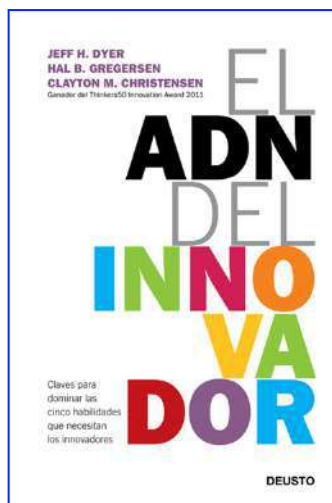


Marco teórico InnoProfile

1 El ADN del Innovador (Christensen, Gregersen y Dyer, 2011)

Los autores definen el ADN del innovador en términos de cinco capacidades básicas, que se pueden aprender y desarrollar. El innovador no nace, se hace. Si las personas se focalizan en aprender estas 5 habilidades, y las practican en el día a día, la organización cambiará: se transformará la cultura interna y empezarán a generarse innovaciones de impacto cada vez mayor.

En InnoProfile tomamos estas cinco habilidades para obtener el coeficiente innovador (CI) que es un número en una escala de 0 a 100 que representa las capacidades de innovación que posee una persona.



Cuestionar
Todo



Experimentar y
Tomar Riesgos



Observar
y Aprender



Asociar Ideas
con Problemas



Conectar
Ampliamente

Marco teórico InnoProfile

2 Roles del Innovador Corporativo (Transforme, 2015)

En base al análisis de varios cientos de colaboradores de los equipos de gestión de la innovación en los clientes de Transforme, nuestra firma ha desarrollado un modelo de cuatro roles del innovador corporativo, asociado a factores cognitivos y rasgos de personalidad. La adherencia a este modelo permite asignar funciones, medir desempeño y desarrollar la carrera de estos colaboradores.

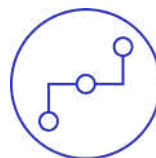


Comunicador:



- Mantener actualizado su entorno con las novedades del programa.
- Incentivar la participación en las diferentes actividades de innovación.
- Dar a conocer los desafíos de innovación.
- Canalizar las inquietudes de su equipo de trabajo en relación al programa de innovación.
- Transmitir prácticas y conocimientos de innovación adquiridos.

Ejecutor:



- Dictar talleres de ideación .
- Dirigir actividades internas de innovación .
- Participar de actividades externas de innovación.
- Aportar con contenido de innovación.
- Monitorear el estado de los procesos de ideación en sus entornos y tomar acciones.
- Participar de actividades de capacitación.

Gestor:



- Participar en la definición de desafíos.
- Proponer desafíos de innovación y actividades.
- Coordinar y participar de reuniones de Líderes de Innovación.
- Coordinar actividades de ideación y de profundización de ideas.
- Identificar ideas incipientes y apoyar su ingreso a la plataforma.
- Representar al área de innovación en otros contextos.

Mentor:



- Mentor de los equipos de incubación (según corresponda).
- Mentor de los procesos de incubación de Quick Wins (según corresponda).
- Asistir a su entorno en el uso de la plataforma de innovación.

Marco teórico InnoProfile

Habilidades y Rasgos de Personalidad del Innovador Corporativo



Cuestionar Todo

Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Meticulosidad • Curiosidad • No convencionalismo • Paciencia
Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de planificación



Observar y Aprender

Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración estética • Sentimentalismo
Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para reconocer emociones • Duración de la atención • Memoria de corto plazo



Conectar Ampliamente

Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Audacia social • Amabilidad • Flexibilidad • Entusiasmo
Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Razonamiento Verbal



Experimentar y Tomar Riesgos

Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad • Apertura a la Experiencia
Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para realizar varias tareas a la vez • Motivación por las recompensas • Disposición al riesgo



Asociar Ideas con Problemas

Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Extraversión
Habilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de problemas • Aprendizaje del feedback • Razonamiento numérico • Razonamiento lógico

Marco teórico InnoProfile

Perfil del Innovador Corporativo

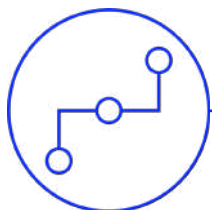
Roles



<p>Características del Gestor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución del Problemas • Eficiencia en la Planificación • Razonamiento Lógico • Creatividad • Audacia Social
--	--



<p>Características del Comunicador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Razonamiento Verbal • Habilidad para reconocer las Emociones • Aprendizaje del Feedback • Amabilidad • Autoestima Social
---	--



<p>Características del Ejecutor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución del Problemas • Disposición al Riesgo • Cap. para realizar varias tareas a la vez • Entusiasmo • Meticulosidad
--	---



<p>Características del Mentor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Razonamiento Lógico • Habilidad para reconocer las Emociones • Paciencia • Duración de la Atención • Flexibilidad
--	---

04

Descripción de la Muestra



Países Participantes



Ficha Técnica

No PERSONAS PARTICIPANTES	431 (214 mujeres y 217 hombres)
No PAÍSES PARTICIPANTES	10
RUBROS PARTICIPANTES:	Servicios financieros, Servicios empresariales, Educación, Alimentos/Agro, Comercio y distribución, Combustibles, Manufactura, Salud, Logística y Transporte, Tecnología, Construcción, Administración pública y Energía.
MODALIDAD DE APLICACIÓN:	Modalidad on line- Plataforma genoma.work
CRITERIO DE INCLUSIÓN:	Personas que se desempeñan formalmente en áreas de innovación en empresas, personas que colaboran con áreas de innovación en sus empresas, consultores de innovación, estudiantes de magíster de innovación.
FECHAS APLICACIÓN:	Junio-Diciembre 2020

56%

de la muestra es de las industrias servicios financieros, servicios empresariales o educación.

71%

está en un rango de 25 a 39 años.

57%

de la muestra estudió como carrera de base Ingeniería Comercial o Ingeniería Civil.

33%

de la muestra tiene estudios de postgrado en Administración, Finanzas, Marketing, Negocios, Innovación y/o Transformación Digital.

25%

de la muestra no tiene estudios de postgrado.

05

Resultados Generales



Resultados Generales

CI



Cuestionar
Todo

71,8



Experimentar y
Tomar Riesgos

67,7



Conectar
Ampliamente

59,3



Asociar Ideas
con Problemas

57,2



Observar
y Aprender

57,1

CI GENERAL

62,6 ^{(*)(**)}

Resultado promedio de las 431
personas evaluadas en esta muestra

(*) Escala del Estudio: 0 a 100
(**) CI: Coeficiente Innovador

Resultados Generales

		Promedio Muestra CI
 Cuestionar Todo	Curiosidad	77,6
	Meticulosidad	76,9
	No convencionalismo	74,9
	Paciencia	67,1
	Capacidad de planificación	63,1
 Experimentar y Tomar Riesgos	Apertura a la experiencia	77,9
	Creatividad	75,9
	Capacidad para realizar varias tareas a la vez	75,6
	Disposición al riesgo	59,9
	Motivación por las recompensas	49,4
 Conectar Ampliamente	Entusiasmo	71,5
	Audacia social	67
	Flexibilidad	63,8
	Razonamiento Verbal	48,2
	Amabilidad	46,6
 Asociar Ideas con Problemas	Extraversión	74,8
	Resolución de problemas	67,8
	Aprendizaje del feedback	56,5
	Razonamiento Lógico	51,3
	Razonamiento Numérico	35,6
 Observar y Aprender	Habilidad para reconocer emociones	64,1
	Valoración estética	62,6
	Memoria de corto plazo	60,4
	Sentimentalismo	55,6
	Duración de la atención	43,1

Resultados Generales

Los innovadores corporativos latinoamericanos en general **destacan** por sus destrezas de:



Cuestionar
Todo

Personas que hacen preguntas que invitan a la reflexión, desafían el status quo y consideran siempre nuevas posibilidades.



Experimentar y
Tomar Riesgos

Individuos que prueban nuevas experiencias y exploran el mundo. Cruzan fronteras. Desarrollan nuevas habilidades y tendencias.

A su vez tienen **poco desarrolladas** las destrezas de:



Observar
y Aprender

Falta que los profesionales observen atentamente el mundo que nos rodea, ver lo que funciona y lo que no, teniendo siempre el cliente al centro.



Asociar Ideas
con Problemas

Esta característica conjuga o conecta las destrezas de cuestionar, observar, conectar y experimentar.

Variables Mejor y Peor Evaluadas



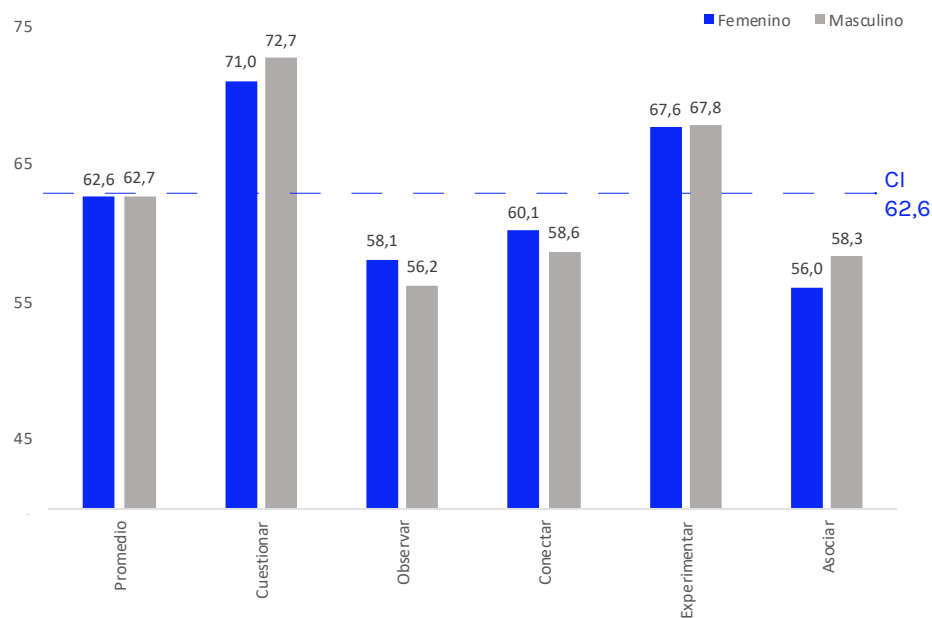
Talento Innovador en Latinoamérica

Estos resultados reflejan a profesionales entusiastas, curiosos, abiertos a nuevas experiencias, con personalidad y multitasking, lo que es auspicioso para abordar la complejidad de los procesos de innovación que tienen mucho de cambio cultural y gestión del cambio, sumado a transformación de procesos y estructuras. El alto grado de meticulosidad detectado no hace sino fortalecer este tipo de estrategias de apalancamiento y gestión. A su vez se sugiere la necesidad de mejorar las habilidades cuantitativas y analíticas de los equipos de innovación corporativa, fundamentales para lograr la credibilidad y apoyo directivo a los proyectos innovadores, así como la empatía y amabilidad, clave para superar obstáculos internos provenientes de la propia cultura empresarial y la trayectoria en “zona de confort” que muchas empresas han experimentado por años e incluso décadas.

Radiografía general

A primera vista, el grupo de talentos innovadores de la muestra de este Estudio es altamente diverso, confirmando la tesis de que el talento innovador va asociado a un alto grado de diversidad y heterogeneidad.

Resultados por Segmento Género



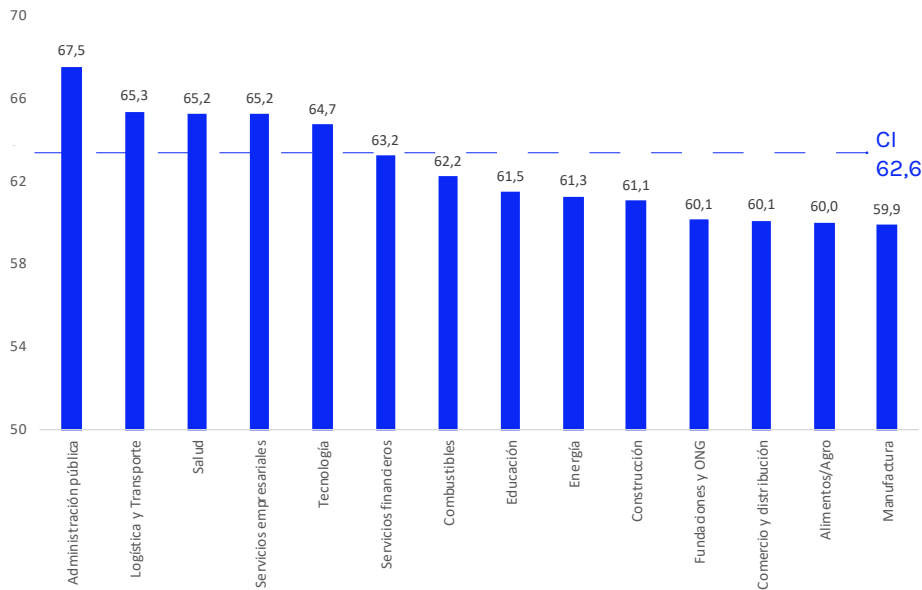
Hombres y mujeres del estudio poseen un CI casi idéntico (una décima de diferencia), pero podemos encontrar algunas leves diferencias en capacidades específicas. Los hombres son más cuestionadores, pero las mujeres los superan en las dimensiones “Observar” y “Conectar”.

INSIGHT

Así como ningún estudio científico riguroso ha podido demostrar que los hombres sean más inteligentes que las mujeres o que éstas sean más inteligentes que los hombres, lo mismo ocurre con su perfil innovador. Por supuesto, hay mujeres más innovadoras que hombres y hombres más innovadores que mujeres, pero esto se debe a las capacidades específicas de cada sexo, determinadas muchas veces por el ambiente y educación.

Resultados por Segmento

Industria o Sector



Si analizamos los datos por Industria, el mejor promedio lo obtiene Administración pública. Otro sector destacado es Logística y Transporte, con CI casi idéntico a Salud. Entre las industrias con menos perfiles innovadores se encuentra Alimentos/Agro y Manufactura.

INSIGHT

El Estado se ha visto exigido por responder a las demandas sociales de la ciudadanía, que requieren cada vez más y mejores políticas públicas con foco en el usuario. La industria de Logística y Transporte, gracias a la globalización y comercio electrónico ha tenido un crecimiento exponencial innovado fuertemente en todos los aspectos del negocio. El Sector de Salud, debido a los efectos del Covid 19, tiene como desafío controlar la pandemia y otorgar la mayor cobertura hospitalaria posible.

Resultados por Segmento

Área



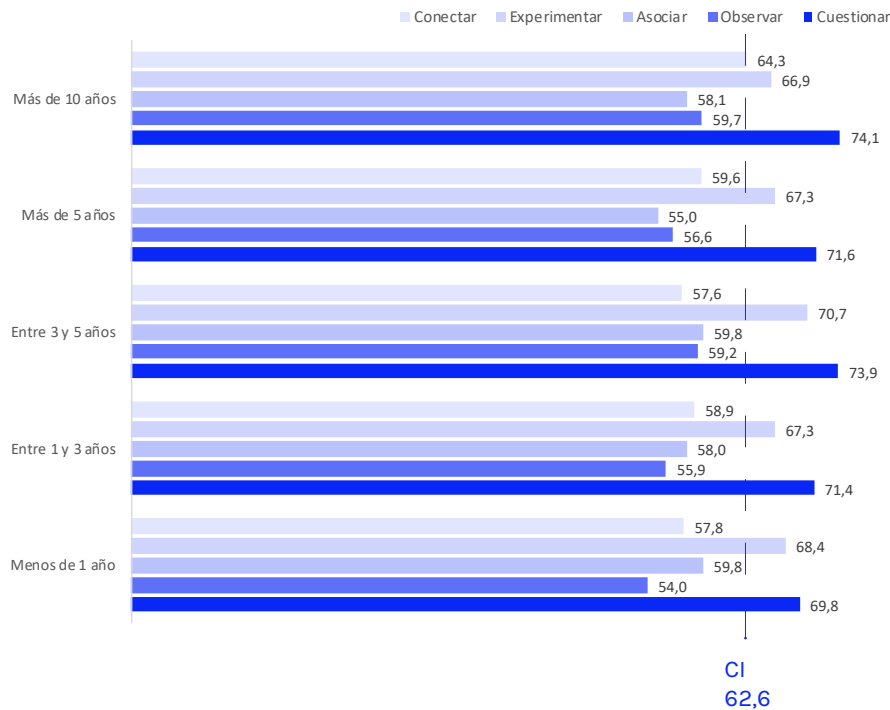
Personas de las áreas Analítica de Datos y Legal poseen el perfil más innovador, mientras que quienes se desempeñan en Marketing & Comunicaciones y Operaciones obtienen los indicadores más bajos.

INSIGHT

Los individuos que trabajan formalmente en áreas de Estrategia y Innovación Corporativa tienen un perfil solo levemente superior a la media de toda la muestra, mientras que áreas de apoyo, tales como Legal o Tecnología, los superan en puntaje.

Resultados por Segmento

Antigüedad en la empresa



En promedio las personas con antigüedad de más 10 años en sus empresas poseen el perfil más innovador. Son más cuestionadores que el resto de la muestra, pero experimentan menos. Los perfiles menos innovadores son los que tienen una antigüedad de menos de 1 año.

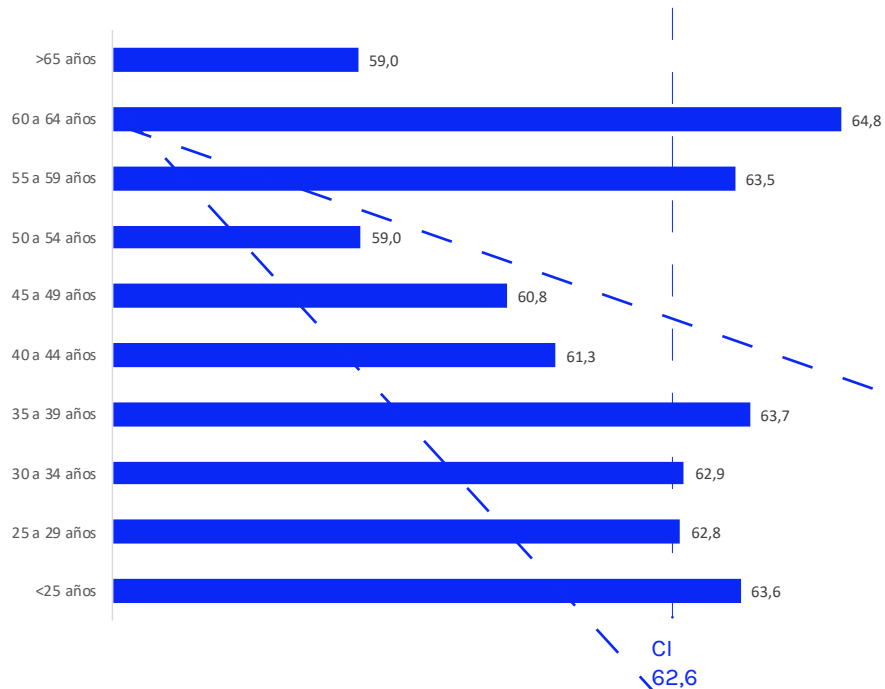
INSIGHT

Es natural pensar que incorporar nuevo talento a la organización traerá ideas frescas y novedosas; este estudio nos devela, por el contrario, que el talento innovador puede encontrarse en los colaboradores que llevan más tiempo, y será tarea de las áreas que gestionan innovación potenciar y apalancar dicho talento.

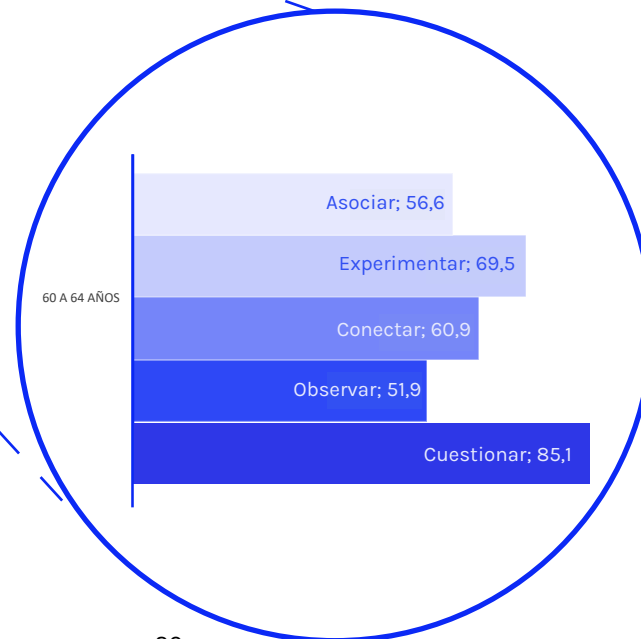
Que un colaborador con menos de 1 año de antigüedad tenga un perfil en promedio menos innovador se podría deber a que aún no conoce bien la institución donde trabaja, sigue en el período de entrenamiento y todavía no ha podido desplegar todas sus capacidades por la que fue contratado.

Resultados por Segmento

Rango de edad



Grupo con edades entre 60 y 64 años tiene el perfil más innovador (CI 64,8), destacando la dimensión cuestionar. Lo sigue en promedio el grupo entre 35 y 39 años, con un CI 63,7.



INSIGHT

Este resultado está en línea con el análisis anterior; considerar que sólo los equipos jóvenes o nuevos pueden traer ideas de innovación es un error conceptual; la innovación y la predisposición a ella puede ser incluso más fuerte en edades mayores, con mejores niveles de experimentación y conexión que muchos de los equipos jóvenes que conforman una organización.

Resultados por Segmento

País



Si analizamos la muestra por país, no hay diferencias en cuanto al promedio de los profesionales medidos, pero si en relación a características en específico: los chilenos son más cuestionadores y experimentadores que el resto de personas de los países analizados, pero los profesionales de Ecuador los superan en cuanto a observación y conexión se refiere.

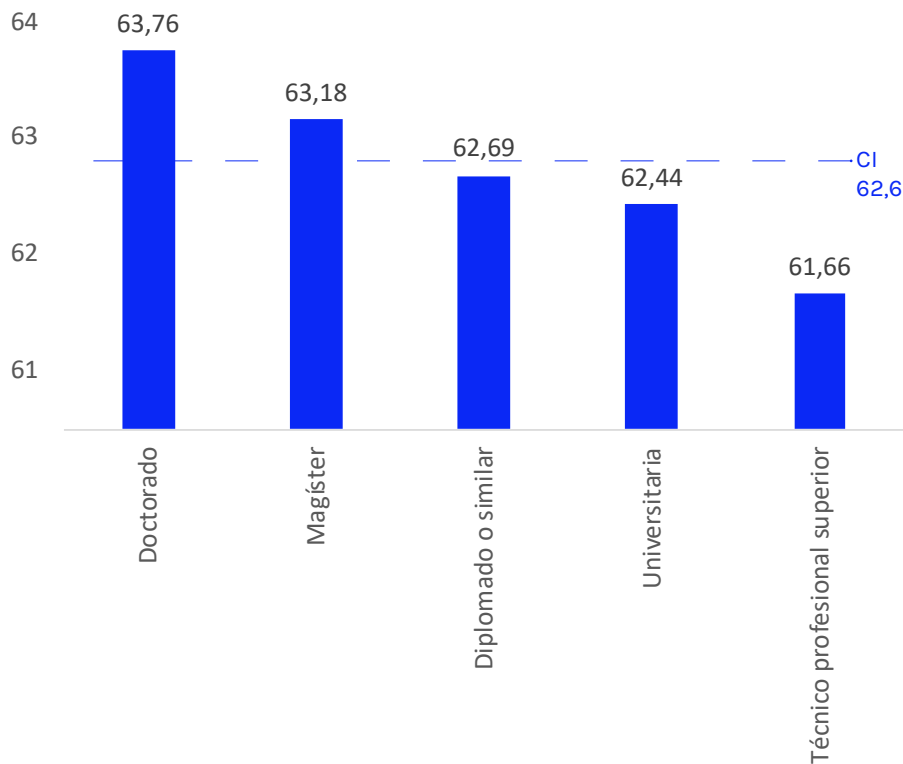
(*) Otros países incluye muestras menores de Bolivia, Colombia, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Perú, y Venezuela

INSIGHT

Que la dimensión “Cuestionar” sea la más alta a nivel Latinoamericano se podría explicar debido a la serie de sucesos sociales y políticos por los que hemos atravesado desde el año 2019. La sociedad está cada vez más llana a polemizar y debatir cada decisión, en especial en el ámbito público. Falta que esa observación y comprensión de necesidades sea acabada, debido a la poca uniformidad de puntajes entre las variables “Cuestionar” y “Observar”. La cualidad de “asociación”, que conecta todas las habilidades, y se traduce en que las ideas sean pertinentes en cuanto a las necesidades detectadas, en promedio también es baja.

Resultados por Segmento

Nivel de Educación



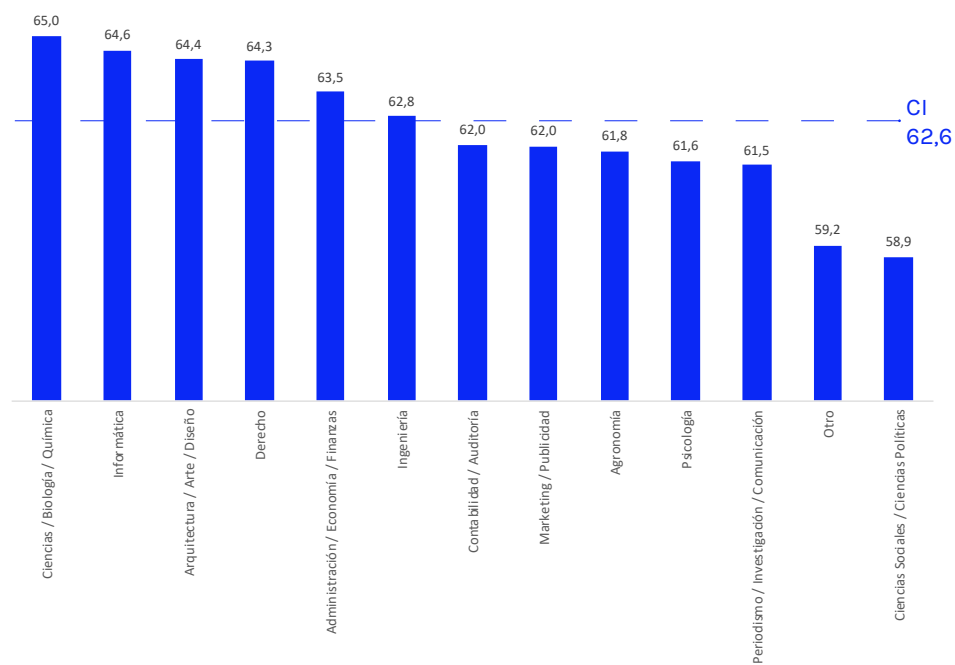
Profesionales con grado de Doctorado poseen el perfil de innovación más alto, mientras que los que solo cuentan con un título Técnico profesional superior obtuvieron puntajes más bajos.

INSIGHT

La tendencia sugiere que a más estudios y más complejos, mayor es el perfil innovador. Lo anterior se condice con que los mejores perfiles son de personas más adultas en edad (seniors), que poseen un camino recorrido en materia profesional.

Resultados por Segmento

Estudios de Pregrado



Profesionales de carreras de pregrado en Ciencias/Biología/Química tienen el perfil innovador más alto. Les siguen los titulados de Informática. En tercer lugar con mejor CI tenemos a titulados de Arquitectura/Arte/Diseño. Los perfiles con menos puntajes corresponden a carreras de Ciencias Sociales o Políticas.

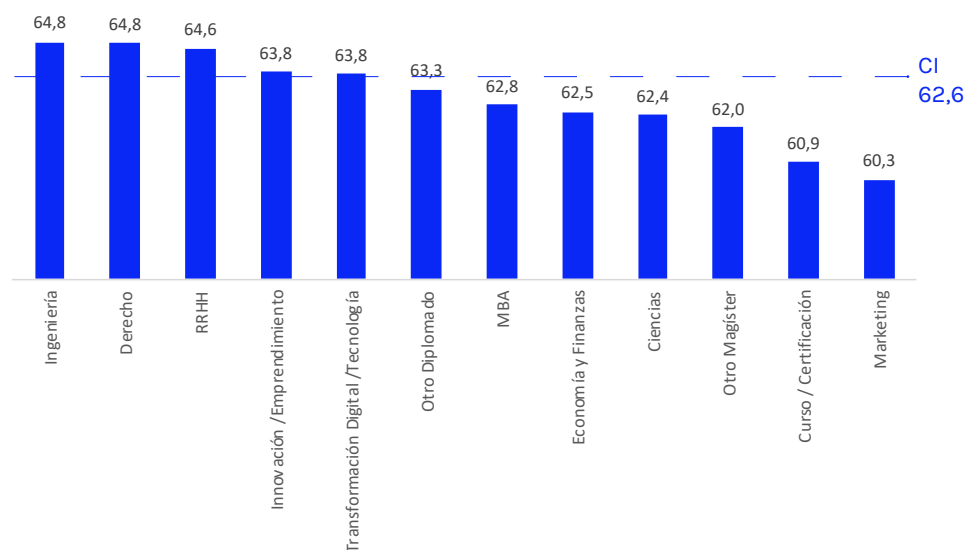
(*) Otros considera muestras menores de las carreras de Turismo, Alimentos, Educación, Inglés, Cocina, Secretariado.

INSIGHT

Carreras científicas podrían obtener puntajes más altos debido a la recurrente tarea de experimentación que desempeñan. Profesiones ligadas a Arquitectura/Arte/Diseño corresponden a perfiles creativos, destacados por el pensamiento lógico y la valoración estética, habilidades medidas y que componen el ADN innovador.

Resultados por Segmento

Postgrados



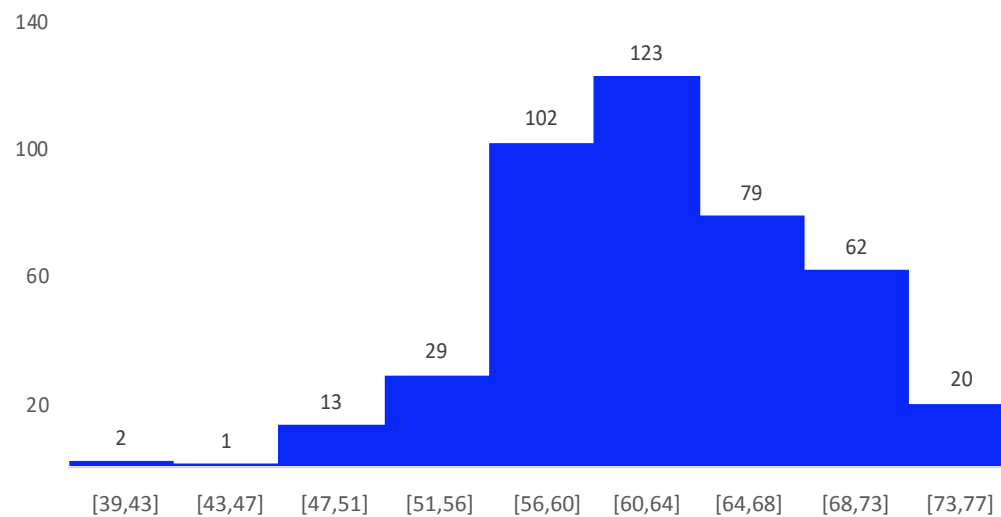
Personas con postgrados en Ingeniería y Derecho obtienen el perfil innovador más alto, con solo dos centésimas de diferencia de quienes han cursado un postgrado en Recursos Humanos (RRHH). El CI más bajo corresponde a profesionales con postgrado en Marketing.

(*) Otros considera muestras menores de los postgrados de Relaciones Públicas, Gestión de Calidad, Medio Ambiente, Psicología.

INSIGHT

Es interesante que quienes cursaron estudios en Derecho y RRHH, obtengan puntaje destacado, ya que existe un prejuicio que ese tipo de carreras son más bien conservadoras. A su vez los perfiles de Marketing son bajos, a pesar de que por definición están orientados al cliente.

Distribución de los Resultados



La distribución de los resultados se cargan hacia el lado positivo de la escala, lo que se traduce en un mayor número de personas que presentan perfiles innovadores. Muy pocas personas se encuentran cercanos al extremo izquierdo de la escala.

(Muestra: 431 personas)

Roles en Innovación

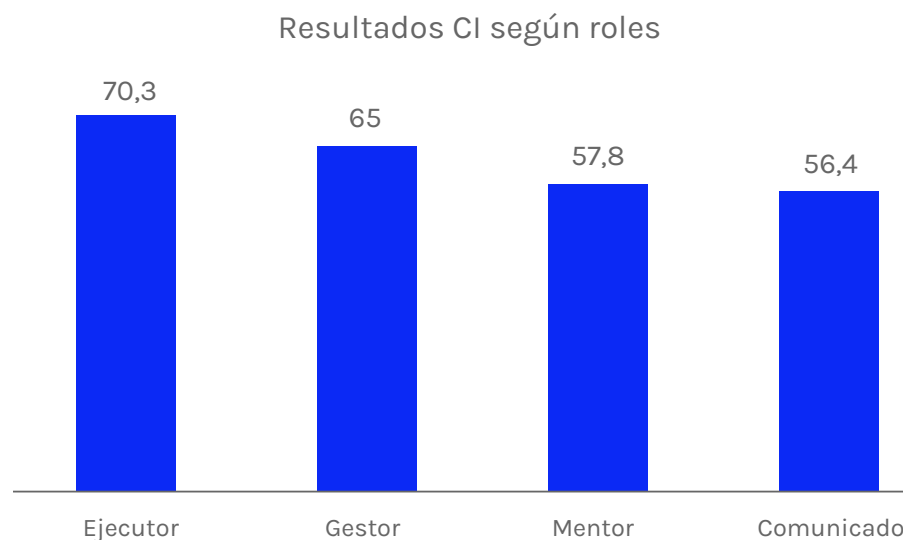
General

A través de la figura de líderes internos de innovación, también llamados *embajadores*, se busca fortalecer el equipo de innovación al interior de la empresa y descentralizar sus capacidades, para arraigar la cultura de innovación y potenciar el desarrollo de valor.

En base a la experiencia de Transforme, los líderes de innovación desempeñan, principalmente, cuatro roles: comunicador, ejecutor, gestor y mentor.

En términos generales, el rol ejecutor posee la mejor puntuación en la muestra latinoamericana, mientras que el rol de comunicador posee la puntuación más baja.

Resultados generales de la muestra según Roles del Innovador



Roles en Innovación

Específicamente:



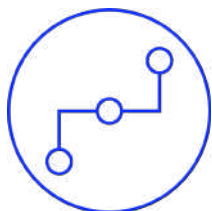
Rol de Gestor:

Destacan positivamente las habilidades de Creatividad (CI 75,8) y Resolución de Problemas (67,8).



Rol de Comunicador:

Destacan positivamente las habilidades de Audacia Social (CI 66,9) y Habilidad para reconocer emociones (CI 64).



Rol de Ejecutor:

Destacan positivamente las habilidades Meticulosidad (CI 76,8) y Capacidad de realizar varias tareas a vez (CI 75,5).



Rol de Mentor:

Destacan positivamente las habilidades de Paciencia (CI 67) y Habilidad para reconocer emociones (CI 64).

Todos los perfiles en cuanto a su rol tienen falencias, acentuándose en los rasgos:

Duración de la atención (CI 43)

Amabilidad (CI 46,5)

Razonamiento verbal (CI 48,1)

Roles en Innovación

Perfiles destacados de la muestra por cada rol

Tomando el perfil mejor evaluado de cada uno de los roles mencionados, podemos observar similitudes y brechas relevantes entre ellos, información que permite perfilar de forma más acabada las características propias de cada rol.

En cuanto a las habilidades similares entre los cuatro roles, y que destacan con altas puntuaciones, se encuentran:

1. La capacidad de planificación:

Independientemente del rol, la capacidad de planificación es una habilidad requerida transversalmente; instalar un proceso de innovación, en todas sus etapas, requiere de una sistemática ordenada y bien direccionada para la consecución de resultados positivos para la organización.

2. El no convencionalismo: Sin duda, el innovador acepta y busca proactivamente lo inusual. Innovar no es hacer lo mismo cada vez mejor, sino, hacer las cosas de manera diferente.

3. La resolución de problemas: Todo innovador

enfrentará obstáculos, en cada una de las partes del proceso creativo.

Así, el innovador desarrollará la resiliencia, y estará permanentemente solucionando dificultades.

En cuanto a las habilidades que presentan brechas significativas entre los cuatro roles, destacan:

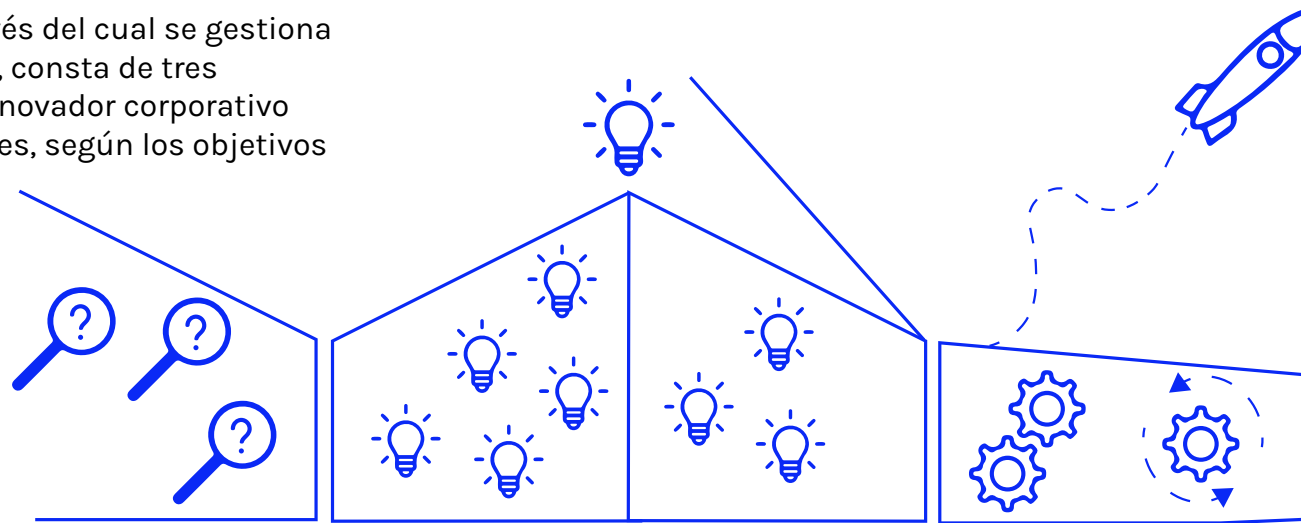
1. Curiosidad: donde el único rol que muestra bajos niveles de curiosidad es el ejecutor.

2. Sentimentalismo: donde el rol de ejecutor presenta bajos niveles de sentimentalismo, en contraposición al rol de comunicador que presenta altos niveles.

3. Entusiasmo: donde el rol de gestor presenta bajos niveles, en contraposición al ejecutor que alcanza el puntaje máximo en esa variable.

Roles Destacados por cada fase del Proceso Innovador

El proceso innovador, a través del cual se gestiona el ciclo de vida de las ideas, consta de tres fases, donde se exige del innovador corporativo habilidades y roles diferentes, según los objetivos de cada fase.



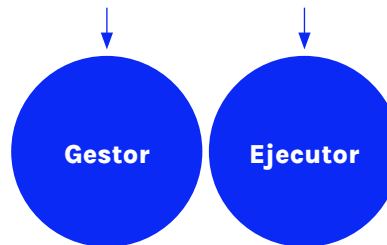
Need Finding

En la fase de Need Finding en base a la observación y el conocimiento en profundidad de los stakeholders, se identifican oportunidades y/o problemas.



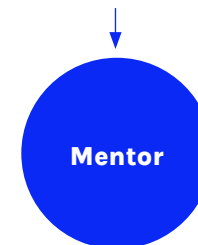
Ideación

En la fase de ideación se pretende generar ideas, evaluarlas, fortalecerlas e identificar las de más alto potencial.



Incubación

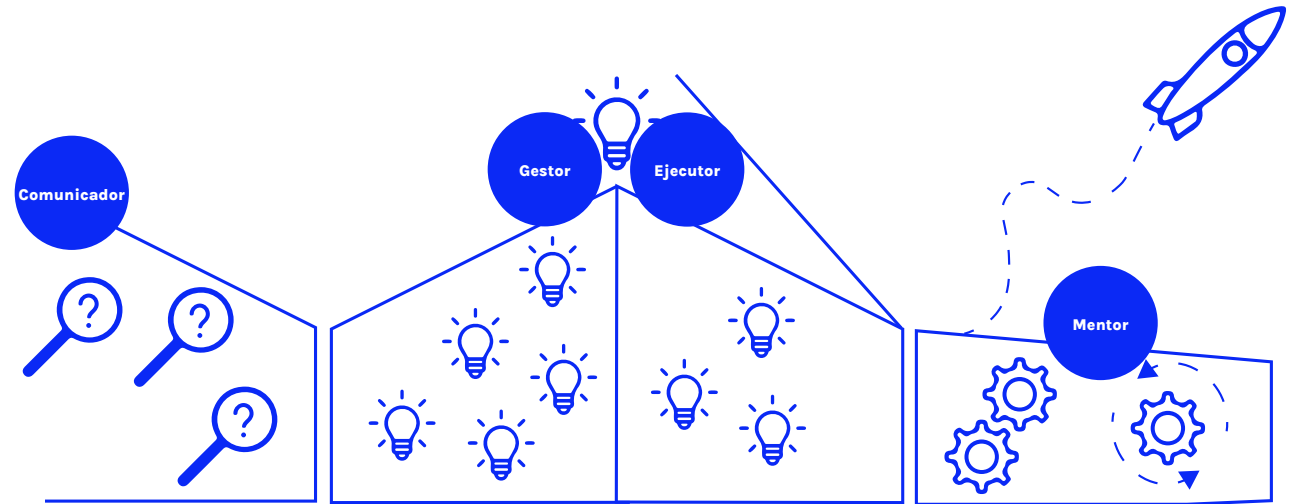
En la fase de incubación se busca desarrollar la solución, a través de su validación, en términos de viabilidad financiera, deseabilidad y factibilidad técnica.



**ROLES
PREPONDERANTES**

Roles Destacados por cada fase del Proceso Innovador

En base a la experiencia de Transforme y los resultados de la muestra, se pudo identificar la habilidad más valorada en cada rol, y a su vez, debilidades permitidas que tienen una alta probabilidad de ocurrencia, pero que bien controladas no afectan el buen desempeño del rol.



Need Finding

Característica deseada:
Habilidad para reconocer emociones

- **Justificación:** Saber conectarse emocionalmente con el usuario y empatizar es parte fundamental del proceso de identificación de un problema o detectar oportunidades.
- **Debilidad permitida:** Puede preocuparse en exceso por el usuario, y resistirse a delegar tareas.

Ideación

Característica deseada:
Creatividad

- **Justificación:** Generar ideas creativas y resolver problemas difíciles es el principal objetivo de esta fase.
- **Debilidad permitida:** Puede ser excesivamente optimista y perder el interés una vez que el entusiasmo inicial ha desaparecido.

Incubación

Característica deseada: Paciencia

- **Justificación:** Incubar un proyecto exige tener una visión clara, y sortear una serie de barreras de recursos y tiempo, que se producen por las iteraciones sucesivas de las soluciones.
- **Debilidad permitida:** Puede ser excesivamente meticuloso y exigente, lo que pudiera ralentizar o trabar el proceso.

06

Conclusiones



Conclusiones

Este Estudio sobre el Perfil Innovador Latinoamericano es un primer esfuerzo para entender cómo son los profesionales que actualmente se desempeñan en áreas de innovación corporativa, analizando principalmente sus fortalezas y debilidades y cómo éstas aportan al proceso de innovación.

A nivel general los perfiles de la muestra promedian un Coeficiente innovador (CI) 62,6, en una escala de 0 a 100. Los resultados por variables son:



Se destaca positivamente la capacidad de cuestionamiento, determinada por las variables meticulosidad, curiosidad, no convencionalismo, paciencia y capacidad de planificación. En esta dimensión, **curiosidad** recibe el **puntaje más alto**.

A nivel general **la capacidad de observar, es la que obtiene el menor puntaje**, determinada por las variables de valoración estética, sentimentalismo, habilidad para reconocer

emociones, duración de la atención, memoria de corto plazo. En esta dimensión, la variable **duración de la atención** recibe el **puntaje más bajo**.

Si analizamos **todos los rasgos** de forma individual, **apertura a la experiencia es el mejor evaluado y la habilidad de razonamiento numérico el peor**.

Queda de manifiesto en el grupo medido que existen falencias en la capacidad de asociar ideas con problemas y también en la capacidad de observar y aprender. Se podría fomentar los distintos tipos de razonamiento, sumado a la duración de la atención. Esto podría tener una incidencia en el quehacer laboral en las fases de detección de necesidades e ideación de soluciones innovadoras. Por su parte, se observan perfiles cuestionadores, lo que es positivo en etapas tempranas de un proceso de gestión de la innovación corporativa, ya que desafían el status quo y siempre están en búsqueda de nuevas posibilidades.

Si analizamos los resultados **por segmentos** se observan los siguientes resultados:

- **No hay diferencia entre hombres y mujeres al momento de innovar.** El género es indiferente a la hora de innovar, pero si hay características de hombres y mujeres en los que sobresalen. Es más importante el ambiente donde se desempeñan y su grado de educación.
- **Quienes trabajan en el sector Administración Pública destacan por su Coeficiente Innovador.** Entre las industrias con menos perfiles innovadores se encuentra Alimentos/Agro y Manufactura.
- **Personas de las áreas Analítica de Datos y Legal poseen el perfil más innovador.**
- **Colaboradores con antigüedad de más de 10 años destacan con puntajes más altos.**
- **Perfiles más innovadores se encuentran entre los rangos de edad de 60 a 64 años,** seguidos por el grupo etario de 35 a 39 años y no en la generación millennials como se podría pensar.
- **No hay diferencias a nivel país en cuanto al promedio de los profesionales medidos, pero si en relación a características en específico,** por ejemplo los chilenos son más cuestionadores

y experimentadores que el resto de personas de los países analizados.

- **Profesionales con mayor nivel de estudios en promedio tienen un mejor coeficiente innovador.** Los datos arrojan que a más estudios y más complejos, mayor es el perfil innovador.
- **Personas con pregrado de Ciencias/Biología/Química obtienen el perfil innovador más alto,** seguidos por Informática.
- **Grupo analizado con postgrados en Ingeniería y Derecho con el perfil innovador más alto.**

Los 431 innovadores corporativos de la muestra son altamente diversos, confirmando la tesis de que el talento innovador va asociado a un alto grado de diversidad y heterogeneidad, pero las características antes expuestas nos dan algunas luces de cómo son quienes actualmente están gestionando la innovación en la región y cual es la dinámica en cuanto a su formación y desarrollo.

En base a la experiencia de Transforme, los líderes de innovación desempeñan, principalmente, **cuatro roles: comunicador, ejecutor, gestor y mentor.**

Si observamos la muestra en cuanto a estos conceptos y los asimilamos a su participación en el proceso innovador, a través del cual se gestiona el ciclo de vida de las ideas, podemos **identificar tres fases, donde se exige del innovador corporativo habilidades y roles diferentes:**

Need Finding: el rol preponderante es el Comunicador y la característica más valorada es la habilidad para reconocer emociones, pues implica una conexión con el usuario que permite la correcta identificación del problema u oportunidad de innovación.

Ideación: los roles preponderantes son Gestor y Ejecutor y la característica más valorada es la creatividad, pues permitirá al innovador pensar soluciones disruptivas.

Incubación: el rol preponderante es el Mentor y la característica más valorada es la paciencia, pues se requiere una visión clara, e ir sorteando una serie de barreras de recursos y tiempo.

Seguir haciendo las cosas como siempre las hemos hecho ya no es suficiente, necesitamos de personas innovadoras que desafíen los mercados actuales y desarrollen las nuevas ideas que tienen en mente. Innovador puede ser cualquier persona que tenga las competencias para ello o las desarrolle.
El perfil del ADN del Innovador en un contexto empresarial se compone de una serie de rasgos y habilidades que pueden, y deben trabajarse para conseguir talento humano que propicie la innovación al interior de las empresas.

En esta línea, si lo que buscamos es fortalecer la cultura innovadora, será crucial la identificación y mapeo del talento innovador, para que de esta forma se logren identificar brechas y oportunidades que fortalezcan las capacidades internas para innovar. Será tarea de cada persona que compone una organización fortalecer su ADN Innovador, y a su vez de la empresa, propiciar y conducir dicho cambio, en el que ambos se verán beneficiados.

07

Anexos



Descripción habilidades y rasgos InnoProfile



Aprendizaje del Feedback

Aprender de la retroalimentación y utilizar ese conocimiento para mejorar las decisiones subsiguientes.



Capacidad de Planificación

Tendencia a buscar el orden y elaborar un plan para realizar una actividad.



Habilidad para Reconocer Emociones

Identificar e interpretar correctamente la emoción que está sintiendo una persona a partir de su expresión facial.



Capacidad para Realizar Varias Tareas a la Vez

Lidiar de manera efectiva con múltiples demandas de tareas.



Resolución de Problemas

Habilidad para abordar dificultades u obstáculos para lograr un objetivo.



Habilidad para Reconocer Emociones

Identificar e interpretar correctamente la emoción que está sintiendo una persona a partir de su expresión facial.



Motivación por las Recompensas

Preferencia por las recompensas, aún cuando se tenga que realizar un gran esfuerzo.



Disposición al Riesgo

Tendencia a elegir o evitar opciones que conllevan un riesgo de perder algo.



Duración de la Atención

Capacidad para mantener la atención en una tarea durante un tiempo específico.



Razonamiento Numérico

Habilidad para comprender y aplicar información de tablas, gráficos, cuadros y números.



Meticulosidad

Tendencia a ser meticuloso y preocupado por los detalles.



Memoria a Corto Plazo

Capacidad para retener una cantidad limitada de información durante un breve período de tiempo.

Descripción habilidades y rasgos InnoProfile



Razonamiento Lógico

Lógica mediante el cual, partiendo de uno o más juicios, se deriva la validez, la posibilidad o la falsedad de otro juicio distinto.



Curiosidad

Tendencia a buscar información y experiencias con el mundo natural y humano.



Sentimentalismo

Tendencia a sentir fuertes lazos emocionales con los demás.



Audacia Social

Comodidad o confianza dentro de una variedad de situaciones sociales.



Razonamiento Verbal

Analizar y evaluar material escrito y razonar con la información obtenida.



No Convencionalismo

Tendencia a aceptar lo inusual.



Entusiasmo

Evalúa el ánimo y la energía.



Paciencia

Tendencia a mantener la calma en lugar de enojarse.



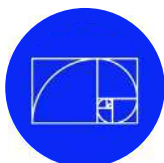
Flexibilidad

Voluntad de comprometerse y cooperar con los demás.



Extraversión

Tendencia a relacionarse con los demás y mostrar abiertamente los sentimientos.



Valoración Estética

Disfrute de la belleza en el arte y la naturaleza.



Creatividad

Preferencia por la innovación y el experimento.



Apertura a la Experiencia

Toma de decisiones fuera de la zona de confort.

transforme

Con la colaboración de



Estudio InnoProfile
**Perfil de los Innovadores
Corporativos
Latinoamericanos**
Junio 2021