

Por Bruna Chieco



Mudar a cultura organizacional de uma empresa para torná-la mais inovadora é um desafio. Para isso, os líderes precisam estar dispostos a compreender o valor da inovação. A discussão ocorreu no último dia do 3º Encontro Nacional de Inovação e Criação de Valor, evento realizado pela Abrapp, com a Talk “Liderança Versátil, Transformadora e Evolucionários: O Que Se Espera dos Líderes Inovadores”.

Roberto Jorge Pereira da Silva, Coordenador da Comissão Técnica Regional Centro-Norte de Inovação e Tecnologia da Informação da Abrapp, ressaltou que “nesse novo mundo, as transformações são aceleradas, as informações são muitas. As organizações precisam quebrar as barreiras culturais, ser ágeis e se adaptar o tempo todo aos novos cenários”.

A atuação do líder é de extrema importância nesse processo de transformação, e para mostrar como moldar esses líderes inovadores, Eduardo Carmello, Diretor da ENTHEUSIASMOS Consultoria em Talentos Humanos, fez uma apresentação durante o evento.

“Quando a inovação começa a chegar na agenda semanal das equipes, temos uma série de obstáculos para fazer com ela seja parte integrante e natural da nossa rotina”, disse.

Assim, os líderes acabam sabendo muito sobre inovação, mas, segundo o especialista, ainda são conhecimentos de frases feitas, e há uma dificuldade grande de fazer uma real implementação que impacte nos resultados da organização e que seja um modelo natural.

“A inovação é uma excelente estratégia de crescimento e diferenciação. Se fizer uma boa implementação, a inovação gera dinheiro novo para a organização”, reiterou. “Mas cada empresa está em um nível de maturidade em relação a isso”, alertou.

Ele destacou, então, quais são os níveis de maturidade em relação a inovação e agilidade que as organizações podem estar:

- 1º estágio: não considera
- 2º estágio: conhece, mas não aplica
- 3º estágio: começando com uma área
- 4º estágio: integração de áreas ou labs
- 5º estágio: criando cultura de aprendizagem, inovação e agilidade
- 6º estágio: integração completa do negócio, cultura e capacidades

Carmello disse que a maioria das empresas ainda está na passagem do segundo para o terceiro estágio, mas é emergente ter a inovação como uma prática diária. “Há obstáculos, e para superá-los, a chamada liderança ambidestra pode ajudar”, disse.

“A ambidestralidade pode ser feita de maneira estrutural, com lab, e todo mundo deve poder inovar”. Assim, a liderança deve criar esse mindset dentro da organização, reiterou. “Quando o líder abre espaço para as pessoas inovarem, sobe o engajamento”, reforçou Carmello.

A inovação precisa, portanto, ser contextual. “Inovação não é um banco de ideias. É um processo no qual toda a organização está preparada para gerar e testar ideias”. Mas antes de pensar na inovação, é preciso pensar nos problemas, necessidades e desejos dos clientes, ressaltou Carmello.

Para isso, definindo os objetivos estratégicos, a empresa deve definir os tipos de inovação que podem ser usados, sempre pensando em qual KPI (indicador-chave de desempenho) pode ser impactado, seja financeiro, de clientes, de produtos, sistemas, pessoas/cultura ou de inovação.

“É o papel da liderança traçar estratégias que dão foco e comprometimento”, disse Carmello. A metodologia ágil é utilizada como exemplo pelo especialista para auxiliar na implantação da inovação nas organizações.

“É uma mudança de mindset. A grande maioria das empresas ainda pensa na produtividade industrial. Na produtividade inovativa, devemos pensar com que rapidez a gente proporciona inovação e entrega de valor para os nossos clientes?”, ressaltou o especialista.

Ele citou ainda o design thinking e criação de valor como ferramentas que podem ser utilizadas no desenvolvimento de produtos com entregas cada vez mais ágeis, melhorar o engajamento, aumentar fidelização, automatizar processos, etc. “Tudo tem a ver com o design feito”, disse Carmello.

O líder deve, então, utilizar essas ferramentas e apoiar o processo de inovação, tendo força para incorporar valores e experiências de coerência em inovação na organização. “A grande responsabilidade para fazer a inovação acontecer é do líder, que não pode deixar ela se perder”, concluiu Carmello.

O 3º Encontro Nacional de Inovação e Criação de Valor é uma realização da Abrapp com apoio da UniAbrapp, Sindapp, ICSS e Conecta. Patrocínio Ouro: Sinqia.

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 01.09.2023.