



Gestión del cambio hacia la innovación

Manejar las dificultades que la innovación provoca

Los cambios, desde los más simples, como el cambio de la mesa de trabajo, de ubicación en la oficina, o más complejos como la implantación de una nueva metodología, la llegada de un nuevo jefe, etc., frecuentemente no son entendidos por las organizaciones como algo necesario, y son asumidos con reticencias.

La innovación, es no conformarse con el estatus quo, es buscar formas nuevas y diferentes de ofrecer valores a los clientes, ya sea a través de productos o servicios nuevos, o haciendo llegar dichos productos/servicios de formas más rápidas o por canales diferentes, etc.

La empresa que establezca como uno de sus retos la innovación, deberá prepararse para gestionar el cambio de mentalidades y actitudes:

De los miembros de la empresa, que serán los que deberán comprender su necesidad, creer en ella e implementarla, convirtiéndose en agentes del cambio.

De los proveedores, que nos deberán ayudar a diseñar, implementar y hacer llegar las innovaciones a los clientes.

Y de los clientes (especialmente los más conservadores) para que entiendan las ventajas de las innovaciones, e incluso participen en su formulación...

En definitiva, para triunfar en el empeño de la innovación, las empresas deberán aprender a identificar y gestionar las dificultades que la innovación genera en las organizaciones.

PROPUESTA DE INNOVACIÓN

Identificar y gestionar las dificultades que la innovación genera



Cambiar/innovar, no es otra cosa que pasar de un *estado presente (menos competitivo)* a un *estado futuro (más competitivo)*, y entre medio de estos dos estados hay una transición, que bien gestionada permitirá que la innovación sea un éxito.

En cada organización, los aspectos a considerar para pasar del *estado presente* al *estado futuro* dependerán de sus particularidades organizativas y de su entorno, pero en todos los procesos de cambio organizativo hacia la innovación, existen tres elementos comunes, que bien identificados y gestionados nos permitirán controlar un alto porcentaje de proceso de innovación:

La comunicación

Preocupándonos de informar claramente a toda la organización sobre el porque de la necesidad del cambio – *de la innovación-*, y los objetivos a conseguir.

Las personas

Buscar, dentro de la organización, aliados al cambio – *a la innovación-*, que nos ayuden a ejecutarlo. Los agentes del cambio.

Detectar aquellas personas que más pueden frenarlo – *la innovación-*, identificando el porqué de sus posibles resistencias y crear puentes para incorporarlos al proceso.

Los proyectos

Especialmente al principio, lanzar proyectos que nos permitan conseguir pequeños-rápidos éxitos que neutralicen a los detractores, ya que en entornos reacios al cambio – *a la innovación-* los errores son rápidamente utilizados como argumentos para frenar cualquier iniciativa.

... porque innovar es cambio en estado puro, las organizaciones que quieran competir con éxito en la actualidad, deberán asumir el cambio como algo sano con lo que convivir

Para más detalle sobre como dirigir el cambio hacia la innovación, ver curso elearning: *Barreras empresariales a la innovación, la nueva cultura para liderar con éxito la innovación* → www.invintia.com/elearning.com