



Impulsores de la innovación

Trabajo en equipo y redes de conocimiento

Son diversas las causas con las que suele topar una organización que decide innovar, desde las típicas reticencias al cambio, que se dan en la mayoría de las organizaciones, pasando por malas experiencias de iniciativas pasadas, hasta mentalidades de: ¿nosotros innovadores?, que innoven otros y nosotros ya copiaremos.

En la actualidad el mercado nos exige progreso, nos exige, constantemente, nuevos valores en productos y servicios. Por tanto, estas actitudes y mentalidades ya no son válidas en las empresas u organizaciones que quieran afianzar una posición competitiva en el mercado.

Las empresas por tanto, que deseen iniciar y posteriormente sostener una cultura de innovación en sus organizaciones, deberán:

En primer lugar, identificar cuáles son los focos/áreas/justificaciones que puntualmente y/o repetidamente presentan mayores reticencias a la innovación, es decir identificar, las barreras a la innovación.

Para profundizar, ver curso: *Barreras empresariales a la innovación, nueva cultura directiva para innovar* → www.invintia/elearning.com

Y en segundo lugar, desplegar acciones concretas de neutralización de dichas barreras, para ello utilizaremos los **Impulsores de la Innovación** que todo equipo de dirección tiene a su alcance para consolidar la cultura de la innovación sistemática en su organización.

PROPUESTA DE INNOVACIÓN



UTILIZAR LOS IMPULSORES DE LA INNOVACIÓN

Independientemente de las causas particulares que impiden la innovación en una organización, y que deberán ser identificadas específicamente, de forma genérica, existen impulsores de la innovación universales, los cuales bien aplicados y potenciados, aumentan significativamente las posibilidades de éxito de la innovación en la empresa.

Algunos de estos impulsores:

El **trabajo en equipo en proyectos de innovación**, desde la generación de ideas hasta la ejecución de proyectos. Porque la innovación no puede ser cosa de unos pocos trabajando aisladamente. En el proceso de innovación ha de participar toda la organización, desde el primero al último en la cadena jerárquica, eso sí, cada uno en su justa medida, pero pensemos que todos, independientemente de la relevancia en la organización, somos clientes, todos de forma más directa o indirecta oímos a los clientes, por tanto, todos podemos tener opinión a la hora de proponer ideas sobre innovación de productos/servicios/procesos y participar en su ejecución. Porque participando en la ejecución, con retos comunes, se crea cultura de innovación.

Las **redes de conocimiento**, porque en la actualidad cada vez son más los conocimientos que una organización necesita para ser competitiva, y como tener todos los conocimientos reunidos en una única organización, cada vez es más imposible, hemos de trabajar en redes de conocimiento y experiencia, accediendo en cada momento al elemento de la red que necesitamos para innovar. Hemos de identificar cuales son nuestras redes de conocimiento, cultivarlas y hacerlas crecer constantemente.

... pero hay otros impulsores de innovación, como la comunicación, los proyectos, el liderazgo, el clima...

Para profundizar, ver cursos elearning

→ www.invintia.com/elearning

Actitudes para innovar, los cuatro rasgos de personalidad de las personas innovadoras y

Habilidades para innovar, las cuatro competencias que el profesional innovador debe dominar.

Cursos elearning que nos ayudan a definir las claves que debemos desarrollar para ser una persona innovadora