



Implantar cultura innovadora (1): Sensibilizar

Entender, demostrar, comprender ... la necesidad de innovar

La innovación en la empresa, basada en el impulso puntual del fundador, del gerente o como respuesta a una u otra problemática, es una innovación con fecha de caducidad. En cuanto dichos impulsores desaparezcan, la empresa dejará de innovar.

La realidad demuestra que para la mayoría de las empresas, (pequeñas, medianas o grandes), la innovación continua sin ser algo disciplinado, metódico y normalizado, continua siendo una respuesta reactiva a un problema crítico, y que en muchos casos, suponiendo que se identifica una innovación con potencial, ya no se está a tiempo de implementarla con éxito, y la empresa empieza su declive o muere de forma rápida.

En la actualidad y en el futuro, las empresas que sobrevivirán y crecerán de forma sostenible, serán aquellas que sapan innovar de forma sistematizada. En definitiva, innovar para adaptar y renovar la empresa a las vertiginosas transformaciones en las necesidades de los clientes, de los mercados y tecnologías.

Por tanto, la innovación dentro de una empresa deberá:

- Ser un lenguaje común entre las personas y en toda la organización,
- Existir una estrategia clara de hacia donde innovar,
- Disponer de unas cuantas metodologías de innovación que se utilizarán de forma habitual (con unas pocas es suficiente),
- Utilizarse unos indicadores de seguimiento de resultados
- Aceptarse el riesgo –prudente- como algo más de la empresa.

Y ¿Cuál es el primer paso para hacer que la innovación sea una disciplina dentro de la empresa?

PROPUESTA PARA LA INNOVACIÓN



De el primer paso: ¡ Sensibilización ! Entender, demostrar, comprender y saber

Para lograr la innovación sistemática se han de ejecutar una serie etapas, y la primera de ellas es la sensibilización de toda la organización:

- 1) Se ha de hacer **entender** a todos que la innovación es el camino más seguro y menos arriesgado hacia el crecimiento sostenible de la empresa.
- 2) Se ha de **demostrar**, con ejemplos cercanos, que la innovación da resultados.
- 3) Se ha de **comprender** que con trabajando en equipo, todos podemos innovar
- 4) Se ha de **saber** que existen metodologías, al alcance de todos, que nos ayudan a identificar oportunidades, a analizarlas, a priorizarlas y a ejecutarlas.

... Pero si realmente una empresa quiere implantar la disciplina de la innovación y que ésta no se quede en simples palabras y buenas intenciones...

Quien primero ha de entender y aceptar la innovación como algo clave e ineludible, es la dirección.

Si ésta no la asume como suyo y no actúa dando ejemplo, el resto de la organización no le seguirá y la innovación volverá, en el mejor de los casos, al reino de la improvisación.

Para profundizar, ver curso: **Proceso sistemático de innovación, reglas para su estructuración en la empresa** →
www.invintia.com/elearning