



Implantar una cultura innovadora: Liderar la innovación

Director general también pone en su agenda el proceso de innovación

Muchas empresas, cuando innovan lo hacen de forma obligada, como respuesta a un problema organizativo, un cambio tecnológico que les exige adaptar alguna parte de sus procesos, resultado de la amenaza de un competidor, etc.

En todos estos casos, podemos decir que la respuesta de la empresa es reactiva, y por tanto, **sólo innovan de manera ocasional o casual**. Normalmente, este tipo de empresas acostumbran a ser empresas que van a remolque y que los cambios sólo los realizan si se ven obligadas.

Este planteamiento de innovación, quizá hasta la fecha les ha funcionado a muchas empresas... “porque siempre hemos sido capaces de reaccionar” / “saldremos de esta como siempre lo hemos hecho”.

Sin embargo **en la actualidad**, a la velocidad a la que nuevos competidores van apareciendo, las tecnologías van cambiando y las demandas de los clientes van transformándose..., **este enfoque de innovación es muy arriesgado**. Porque continuando de esta manera, cada vez estamos más expuestos a que en **la próxima ocasión quizá no podamos responder a tiempo** y aunque podamos sobreponernos de una, seguramente de la siguiente ya no.

Por el contrario, **existen empresas** donde la innovación es algo propio, no esperan a que haya una demanda externa, sino **que de forma sistemática y proactiva innovan**.

Y la **diferencia** entre unas y otras **está en la dirección**. En las primeras la dirección como máximo está alerta, y frente a una necesidad reacciona (en el mejor de los casos de forma rápida, en muchos otros, esperan a ver si el problema es pasajero y/o se resuelve solo), por el contrario, en las segundas, **las proactivas**, el director-gerente es consciente de la necesidad de innovar y está implicado en impulsar y dar continuidad al proceso de innovación. En definitiva, **la dirección “empuja” constantemente para que la innovación pase en su empresa**.

PROPUESTA PARA LA INNOVACIÓN



Incorporar al rol directivo la responsabilidad de liderar, dirigir y “empujar” la innovación

Haga que en su empresa la innovación sea algo buscado y gestionado de forma sistemática, para ello, proponemos tres ejes donde deberá centrar la actuación el director-gerente :

- Hacer que toda la organización se interese por la innovación. Para ello, **constantemente deberá sensibilizar** sobre la importancia de ésta,
- **Participar en las diferentes etapas del proceso de innovación** que en la empresa se realicen – interviniendo en mayor o menor intensidad según circunstancias y necesidades organizativas, pero siempre estando ahí, nunca ausente -
- **Dar enfoque a la organización**, para que la generación de ideas y ejecución de proyectos de innovación no sea algo anárquico sin un rumbo claro.
- **Dar continuidad al proceso**, que se mantenga la ejecución del proceso de innovación año a año

En definitiva, lo que proponemos es que el director general, además de ser responsable de actividades como las finanzas, las operaciones, las compras, las ventas, etc. incorpore a su agenda de responsabilidades, liderar, dirigir y liderar la innovación de la empresa. Porque de lo contrario, por ella sola la innovación no sucederá.

Y de la misma manera que lo hace con las otras áreas de su responsabilidad, también podrá apoyarse en alguien interno o externo que se preocupe de dar continuidad y manteniendo la ejecución.