

Hamilton Entendiendo Innovación»

Martínez: «Cultura de

Para remitirnos al concepto de “cultura de innovación” debemos referirnos a un elemento más amplio del mismo concepto y es la “cultura organizacional”. Esta contempla, según lo que se puede deducir de algunos autores, como el conjunto de rituales y formas que adopta una organización y que marcan el desarrollo de su ambiente (Robbins, Judge, Millett, & Boyle, 2013).

Si consideramos lo anterior y lo que ilustra Peter Drucker cuando expresa “la cultura como estrategia para el desayuno, tecnología para el almuerzo y todo lo demás para la cena” entonces, la cultura es un elemento vital que debemos estructurar y manejar si queremos una innovación que realmente impacte y cause los cambios en productividad y competitividad que estamos buscando.

Para comenzar a estructurar acciones hacia una **cultura de innovación** es importante iniciar por preguntarnos ¿Qué elementos de cultura organizacional promueven la innovación?, pregunta que los investigadores Jay Rao y Joseph Weintraub del MIT lograron acotar en seis (6) bloques, tres de los cuales en un marco emocional cómo son valores, comportamientos y clima; y los restantes tres en un marco racional: recursos, procesos y éxito.

Esto autores llevan a definir que los seis bloques contienen

cada uno de ellos factores (18 en total, por ejemplo, definen el factor IDEACIÓN dentro del bloque de PROCESOS) y que los factores contemplan 54 elementos (por ejemplo, dentro del factor IDEACIÓN se tiene un elemento que es GENERACIÓN).

Esto nos lleva a la reflexión que establecer una cultura de innovación no debe tomarse como algo trivial y desconectado del devenir normal de la empresa, la cultura por ser de naturaleza transversal en la organización requiere un fortalecimiento a la luz de los lineamientos estratégicos de la empresa con el protagonismo estelar de los líderes de la misma.

Acciones

La alta dirección debe promover una cultura que respalde la innovación y por tanto establecer acciones para favorecerla, dentro de estas tenemos (Tomado del curso: Auditor Interno en Sistemas de Gestión de I+D+I UNE 166002 de BUREAU VERITAS Business School):

1. La creatividad (Incentivando el desarrollo de nuevas ideas, concediendo tiempo para el desarrollo de la creatividad, creando un entorno de trabajo constructivo y positivo, desarrollando un sistema de reconocimiento y de incentivo, mostrar como compartir y promover las ideas)
2. La comunicación (apoyando el intercambio abierto de ideas)
3. La colaboración (incentivando una mentalidad abierta, respaldando las innovaciones)
4. El conflicto (hacer entender que el conflicto hace parte

del crecimiento)

5. Tolerancia al fracaso (sensibilizar a los colaboradores en que la innovación implica cierto grado de incertidumbre)

Establecer una **cultura de innovación** requiere que las empresas sean asistidas metodológicamente, de tal manera que tanto el proceso como el resultado sean satisfactorios según la estrategia de innovación definida.

Para mayor información y asesoría, no dude en contactarse con el Centro de Innovación de la CCL al correo: innovacion@camaralima.org.pe.