

La Ciénaga nos muestra cuales son los obstáculos para innovar

Angel L. Arbonies nos desvela expone los terribles obstáculos que las empresas suelen tener a la hora de innovar, ante la falta de tiempo.

Cuando preguntamos a las empresas, especialmente PYMEs, cuales son los obstáculos para innovar nunca aparecen como razones primeras la falta de ideas o la falta de financiación. Lo más sorprendente es que el principal obstáculo para innovar es el día a día y la falta de tiempo - espacio para innovar.

Se parece al comic La Frontera del Infierno de Bernard Prince donde los personajes tienen que atravesar una ciénaga llena de peligros de todo tipo,..... es como si las organizaciones ejercieran una succión desde el interior de la ciénaga que nos impide avanzar a pesar de que sepamos a dónde queremos ir.

Puede parecer evidente pero las respuestas que encontramos son cuando menos ilusas, inadecuadas, sugieren en muchos casos poca experiencia en la aventura. Los inexpertos lo fían todo al método y descansan en procedimientos que repiten como una cantinela que pasa por un proceso para la innovación en forma de embudo, en el que se buscan ideas - cuantas más mejor pensando que la calidad nace de la cantidad, una selección para quedarse con las mejores ideas (como si eso fuera posible) para después gestionar, sin darle la importancia que merecen, los proyectos de diseño y el desarrollo para llegar al mercado.

Pero los impecables modelos representados en cuadros y flechas de procedimiento son solo un pálido reflejo de la actividad innovadora y poco útiles cuando te enfrentas a tu ciénaga. El modelo no es más que la línea de puntos dibujada sobre un plano. Una cosa es la intención y otra es sentir la impotencia y el cansancio que produce la viscosidad..... que acompaña a los viajeros que se han atrevido a cruzar la ciénaga.



Manual de supervivencia

Para el viaje de la innovación conviene manejar unas pocas - reglas - claras:

CREAR UN SISTEMA - No procedimientos (aunque haya procedimientos dentro del sistema)

- Establecer un sistema no un procedimiento, lo que significa pensar en forma sistémica en un conjunto de aspectos tales como la estrategia de innovación, la organización y equipos, la cultura de la innovación, las métricas, los proyectos etc. como un todo coherente.
- El sistema tiene que emerger y manifestarse - hacerlo de la fibra y código genético de la organización, no puede ser importado.

INNOVAR ES 95% ORGANIZACION: En la mayoría de los casos el éxito no depende de una idea genial sino nace de la habilidad de organizarse para innovar (el problema nunca es la falta de ideas lo que hay que hacer es proteger las que circulan por la empresa).

- El principal problema de la innovación es que parece que hay que hacer algo muy original y nos autocensuramos.

- El segundo gran problema es que la organización somos nosotros mismos y que sin mala intención matamos la innovación. Es un virus que llevamos dentro nosotros mismos.

CONSTRUIR UN PUENTE

- Hay que construir un puente sobre el día a día (para pasar la ciénaga unas organizaciones utilizan una liana, una tirolina, otras construyen grandes puentes, pero en todo caso intentar cruzar por la misma ciénaga es imposible)

- Hay que construir sobre tres pilares básicos de apoyo que son la base de la inteligencia creativa:

- 1) Observación para darse cuenta (observar y dar significado),
- 2) creación (ejecución de proyectos de aprendizaje) para responder,
- 3) gestión de conocimiento para generar valor económico y social.

¿COMO CONSTRUIR EL PUENTE?

- Crear los pilares (grupos - personas) y luego unirlos - normalmente hacemos al revés

- Pilares - ver el terreno donde asentarlos, ver puntos de apoyo. Para ello es necesario partir de lo que ya se hace y de los grupos o personas que ya están realizando alguna actividad innovadora (ninguna organización parte de cero)

- La unión de los pilares no es siempre lineal sino que emerge de la conexión entre comunidades.

DISEÑO FINAL

- NO existe un modelo único, el modelo inicial puede ir mejorándose poco a poco.

- Se parte de un diseño inicial evolutivo que se permite que pueda crecer, escalar, modificarse según impongan los retos y la propia organización

- La evolución surge de las conexiones entre comunidades internas y externas hacia la búsqueda del valor en todos los sentidos.

Angel L. Arbonies

Mphil en Gestión de la Innovación