

La consultoría CEDEC destaca el factor diferencial del liderazgo en empresas innovadoras

La innovación se ha convertido en un factor diferencial para que empresas de todos los sectores y tamaños sigan siendo competitivas, más aún en entornos cada vez más digitalizados y cambiantes como el actual. Conseguir que la innovación se implemente en la organización no es sencillo. Se necesitan líderes audaces y comprometidos para ayudar a las compañías en ese cambio de rumbo hacia un nuevo modelo de negocio

CEDEC, empresa de consultoría líder en Europa en gestión, dirección y organización para empresas familiares, ayuda a las empresas a alcanzar la Excelencia Empresarial en su gestión. Conscientes de que no existe una receta exacta de las cualidades que debe tener un líder que conduce un equipo hacia la innovación, el liderazgo transformacional es uno de los más complicados que existe, ya que debe saber buscar las complicidades necesarias y poseer la capacidad para alinear a toda la organización hacia un objetivo único y compartido.

Así, los líderes actuales han de ser conscientes de que, lo que era válido en el pasado, deja de serlo en el futuro por qué, al igual que en la naturaleza, en la sociedad todo evoluciona y, en este sentido, las organizaciones no son una excepción.

Desde la revolución agraria, iniciada hace 12.000 años, hasta la revolución industrial del siglo XVIII, el sistema de producción era artesanal. La materia prima se transformaba siguiendo una serie de instrucciones. En este modelo de gestión empresarial, el estilo de liderazgo se basaba en una dirección por instrucciones (DPI) centrado en la habilidad de los artesanos para la creación de valor.

Con esta primera revolución tecnológica se inicia la era industrial basada en la producción en serie, que permitía abastecer a grandes mercados. Frederick Taylor, economista estadounidense, definió la estandarización y el control de tiempos en los puestos de trabajo. Y Henry Ford, supo implantar con éxito esta nueva práctica en las cadenas de montaje en serie de sus factorías de automóviles.

Este sistema de producción, todavía reconocible en la sociedad, hace énfasis en la calidad del producto y en la rentabilidad económica como objetivos de la gestión empresarial. En este modelo de gestión empresarial el estilo de liderazgo está basado en la dirección por objetivos (DPO) y centra la capacidad de generar valor en las máquinas, sustituyendo el músculo de los trabajadores por la potencia mecánica.

En la década de los 70 se inició la segunda revolución tecnológica que inicia la era de la computación y la información, donde las nuevas máquinas de cálculo y procesos de datos empiezan a reemplazar la mano de obra no productiva. La creación de valor se centra en la propia organización y el estilo de liderazgo se traslada hacia una dirección por valores (DPV). La clave en este modelo ya no es la calidad ni la productividad, sino la recomendación de los clientes. Las empresas toman consciencia de que la satisfacción del cliente es lo más importante. Sam Walton, fundador de la cadena de tiendas

Walmart, revolucionó el sector de la distribución poniendo al cliente en el foco de su gestión: “sólo existe un jefe: el cliente; y él puede despedir a cualquiera, desde el presidente hacia abajo, simplemente gastando su dinero en cualquier otro sitio”.

Con la llegada del siglo XXI se inicia la tercera revolución tecnológica que, con la puesta en marcha de sistemas de Inteligencia Artificial (IA), permite a las empresas eliminar tareas rutinarias y centrar la organización en aquello que realmente aporta valor al cliente: la innovación. Las empresas se centran en su capacidad de innovar, un modelo de gestión en el que cuenta el conocimiento que se tiene del cliente y su reconocimiento.

Este es el punto de la historia en el que se encuentra la sociedad actual. Y para conducir las empresas hacia el éxito en este escenario, hacen falta líderes con una serie de características capaces de dirigir a las empresas innovadoras en esta era de la computación y de la información. No es suficiente el modelo de liderazgo clásico basado en la gestión sobre resultados a corto plazo, la capacidad de reacción y el control de la eficiencia.

El líder innovador, además de las características típicas del líder clásico del siglo XX, debe incorporar una capacidad creadora y exploradora. El líder innovador debe definir el propósito, la visión y el objetivo a largo plazo, y conducir la organización con pasión, asumiendo riesgos y facilitando flexibilidad y rapidez de cambio. Debe inocular el cambio a toda la organización, en todos los niveles, y dirigirla hacia el modelo de empresa innovadora. No debe navegar en contra de la cultura existente en la empresa, sino que debe ser capaz de transformarla, para que el camino hacia el nuevo paradigma del siglo XXI sea creíble y aceptado por parte de la organización.

Así pues, las 10 características que definen el perfil del líder innovador son:

Se apasiona por lo que hace, sabe lo que quiere ser como persona y se ha comprometido con el cambio: tiene claro el propósito del cambio y el camino a seguir para conseguirlo.

Tiene un pensamiento crítico y ágil en la definición del problema, e innovador para la búsqueda de soluciones que crean valor para el cliente.

Es capaz de compartir, de influir y de comunicar para generar cambio.

Genera confianza en toda la organización, todos los miembros de la organización deben visualizar la necesidad del cambio y su urgencia.

Sabe vencer las resistencias al cambio motivando a todos los implicados

Predica con el ejemplo: dice lo que hace y hace lo que dice. Inspira cuando hace cosas no cuando dice cosas.

Cuida las relaciones interpersonales, pone a las personas por delante de todo y fomenta con ello la lealtad del equipo.

Tiene olfato e instinto para detectar todo aquello que puede aportar valor en el futuro, lo cuida y protege.

Tiene inteligencia emocional: mantiene un equilibrio emocional, físico, mental y espiritual.

Promueve el equilibrio emocional entre toda la organización y lo hace con el ejemplo, no vive para trabajar, toma sus descansos y favorece la conciliación familiar.

CEDEC, Consultoría de Organización Estratégica de Empresas, colabora con sus clientes diseñando y aplicando los procesos necesarios que permitan adaptarse al nuevo liderazgo innovador y transformador, desarrollando proyectos de relevo generacional y aportando a empresas familiares y pymes su experiencia, conocimiento y metodología de mejora continua con el objetivo de alcanzar la Excelencia Empresarial.

Datos de contacto:

BENDITA SERVICIOS PUBLICITARIOS, SL
Gabinete de Comunicación
930330101

Nota de prensa publicada en: [Barcelona](#)

Categorías: [Nacional](#) [Finanzas](#) [Emprendedores](#) [Recursos humanos](#) [Otros](#) [Servicios](#) [Consultoría](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>