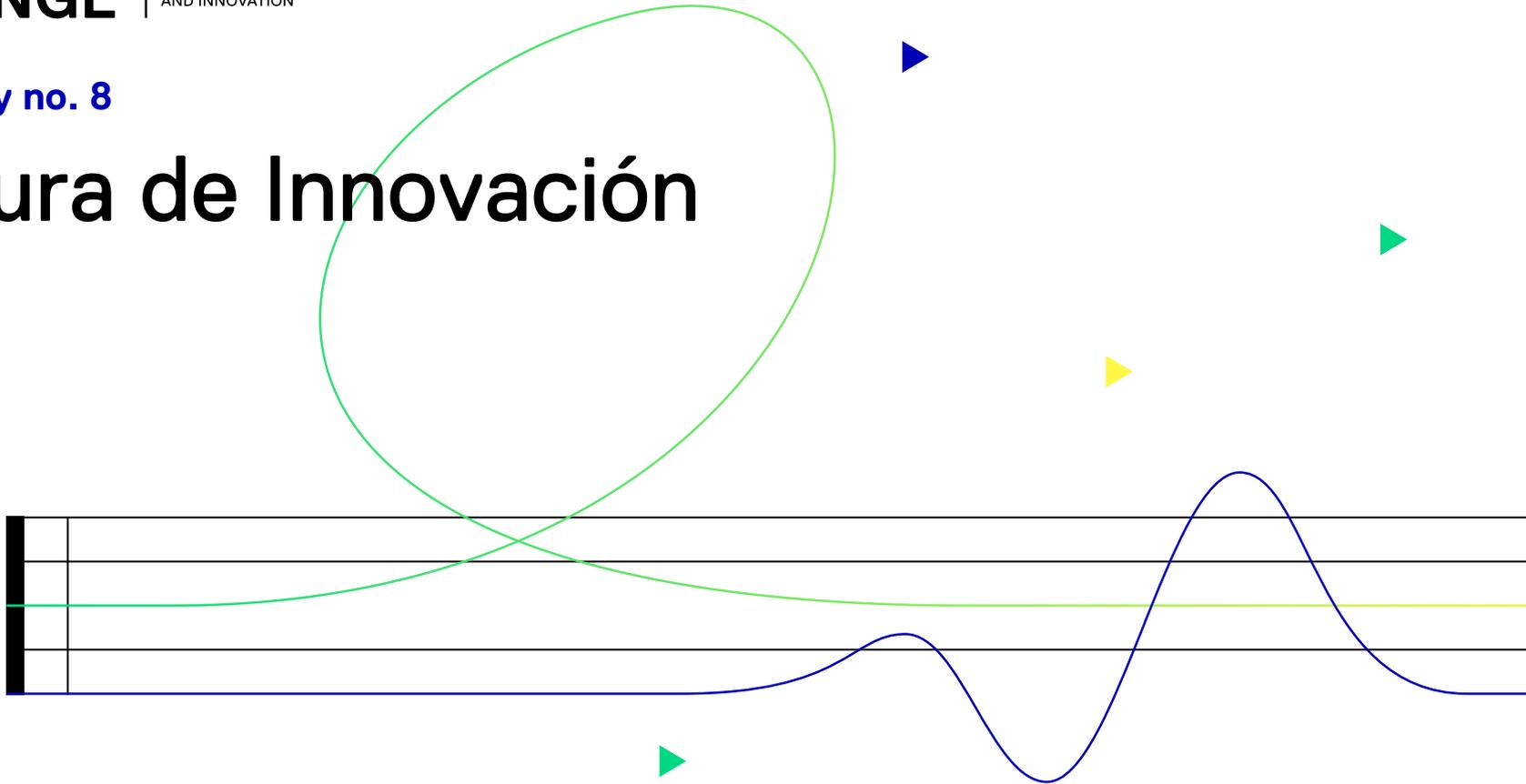


XCHANGE

SOUND FOR CHANGE
AND INNOVATION

Symphony no. 8

Cultura de Innovación

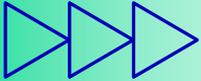


RETOS OPORTUNIDADES

- ▶ La cultura
- ▶ La innovación
- ▶ Procesos de Innovación
- ▶ La compañía/ Organización
- ▶ La tecnología
- ▶ Ecosistema

SOLUCIONES

- ▶ Innovación + sostenibilidad
- ▶ La influencia como motor de la innovación
- ▶ Organización empresarial e innovación
- ▶ Roles de los equipos que innovan



Transformación digital

1. Se plantea un cambio, migrar del papel a lo digital.

Este cambio impacta a:

- ▶ La gestión de la logística, no es lo mismo la logística de recursos digitales, que de recursos físicos
- ▶ Los procesos de la organización
- ▶ La cultura y las personas, tanto cliente interno como externo.

2. Del Digital First al Digital Righth

- ▶ **Cultura y operaciones**
- ▶ **Identificar los objetivos.**

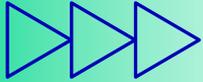
A partir de ahí que herramientas nos pueden dar las funcionalidades que necesitamos.

Esto implica el análisis y la adaptación de los procesos y las personas involucradas.

3. Humanización de los datos y la tecnología

- ▶ **Pensar en las personas primero**
Como la tecnología y los datos puede ayudarles en su día a día.

Retos Y Oportunidades



La cultura

1. La Innovación y la transformación es un ámbito de las personas:

- ▶ No puedes transformar una compañía si no transformas primero a las personas.
- ▶ La cultura de la empresa no se hace, se tiene.
- ▶ Como empresa, puedes querer transformarte, pero no siempre puedes.
 - Muchas veces, la empresa como organización, quiere transformarse, pero no sabe ni en qué.
 - Identificar el objetivo, a donde quieres llegar, y ver los pasos necesarios para llegar a ese fin.
 1. ¿Quién eres?
 2. ¿En que te quieres convertir?
 3. Plan de acción para lograrlo

2. Hay que alinear los incentivos empresariales con los objetivos de la empresa

- ▶ Conoce donde quieres llegar e incentiva las iniciativas y procesos que te ayuden a llegar a esos objetivos



La cultura

3. Predicar con el ejemplo

- ▶ Las iniciativas tienen que estar presentes en todos los ámbitos de la empresa
- ▶ Desde el comité de dirección y la presidencia, se deben fomentar las formas de trabajo que quieras implantar
- ▶ Si los líderes son innovadores y hacen las cosas distintas, esto permeará a toda la compañía
- ▶ Dar alas a la innovación, apoyarla con recursos económicos y con impulso
- ▶ Generar un ambiente, donde fallar esté permitido y la gente no tenga miedo a expresarse y tomar acciones.

4. Posicionar a los perfiles innovadores en puestos de dirección y liderazgo, donde puedan predicar con el ejemplo

- ▶ Identificar los perfiles que realmente son innovadores, y posicionarles en puestos de relevancia, donde su innovación pueda ser un incentivo y ejemplo para al resto de la compañía
 - Cuidado con no matar innovación de personas que tienen ganas y son innovadores en otros ámbitos de la compañía
 - No solo los extrovertidos innovan.
 - No toda la innovación son grandes ideas, una mejora continua, de pequeños procesos, es innovación y tan importante como las grandes ideas



La cultura

4. Posicionar a los perfiles innovadores en puestos de dirección y liderazgo, donde puedan predicar con el ejemplo

- ▶ Fortalezas de las personas
 - Hay que identificarlas, fomentarlas y optimizarlas.
Todo el mundo es bueno en algo
- ▶ Ser el motor de la innovación, liderazgo + innovación

5. Como se mide la cultura de innovación

- ▶ ¿Que predisposición hay a innovar?
- ▶ ¿Como mido los esfuerzos?
- ▶ Una posible forma de medir el impacto, puede ser, en ultima instancia, identificar y valorar el sentido de pertenencia



La innovación

3. El esfuerzo que haces para fomentar la innovación, ¿qué retorno tiene? ¿Cómo lo mides?

- ▶ ¿Cuántas iniciativas te generan rendimientos financieros en un futuro?
 - ▶ Esto puede ser una forma de medir la innovación, pero no la única
- ▶ Mide, contrasta y si hay que cambiar, cambia.
 1. No frenar la innovación, experimentación continua
 2. Fallar rápido y aprender en el proceso
 3. La innovación, funcione o no, se debe ver como una inversión, no como un gasto.
 - Tanto si sale bien y genera beneficios empresariales directos, como si va mal, puesto que en el propio proceso de identificar iniciativas, como de ponerlas en marcha, se genera un conocimiento valioso para la compañía y los equipos y personas que la componen.
 - Tan importante es aprender a hacer las cosas bien, como identificar lo que no funciona para futuros proyectos.



Procesos de Innovación

1. Hay que innovar sabiendo innovar

- ▶ Usar herramientas y procesos de innovación
- ▶ Aprender como innovar

2. Innovación no es ideación

- ▶ Tiene que tener un propósito, y una ejecución
- ▶ Impacto en negocio
- ▶ **Estrategia de innovación a donde quiero llegar**
 1. Definirla
 2. Ejecutarla
 3. Testearla
 4. Pivotar

3. Hay muchos tipos de innovación, no todas las empresas tiene que innovar de la misma manera

- ▶ Dentro de las 10 áreas de innovación, en que eres bueno y puedes aprovechar al máximo
- ▶ Darte cuenta que desapareces del mercado, te fuerza a innovar de otras formas

4. Identificar las fortalezas

- ▶ Conocer el marco de actuación
- ▶ Los objetivos
- ▶ Y ver como esas fortalezas pueden sumar al global
- ▶ Actitud más que conocimientos

5. Empoderar y generar un entorno de confianza



La compañía/ Organización

1. Cada uno es bueno en lo que es
2. No necesitas gente innovadora en todos los ámbitos de la compañía
3. Hay que identificar donde aporta la innovación y donde necesitas otros tipos de perfiles



La tecnología

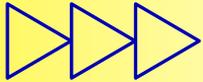
1. En un medio no un fin. Verla como una herramienta que me ayuda a innovar y a transformar
 - La innovación no solo es tecnología digital, se puede innovar sin herramientas digitales
2. Identificar que quieres conseguir y que herramientas puedes usar para ello, sean digitales o no



Ecosistema

1. Colaborar no solo con el ecosistema externo
2. Colaborar con el ecosistema interno
 - ▶ Identificar personas y equipos en la organización que te pueden ayudar a innovar
3. Crear un ecosistema 360 para avanzar
 - ▶ Externo
 - Otras organizaciones
 - Startups
 - Proveedores y socios
 - ▶ Interno
 - Personas y equipos

Soluciones Y Buenas Prácticas



Innovación + sostenibilidad

1. Sostenibilidad, no solo de la organización, sino empezando por las personas
2. Empoderar a las personas para que cambien y ayuden a transformar la organización
 - ▶ Esto hace cambiar a la empresa de forma exponencial
 - ▶ Diversidad en la innovación para contar con diversos puntos de vista y así innovar desde todas las posibles vertientes
 - ▶ Comunicación de la innovación
 - ▶ Para poner en valor la innovación hace falta comunicarla tanto interna como externamente



La influencia como motor de la innovación

1. Ser capaz de involucrar a la gente
2. Identificar las personas dentro de la organización que pueden involucrar al resto y que contagian innovación
3. Darles un entorno seguro de prueba y fallo



Organización empresarial e innovación

1. Cada organización innova de una forma distinta
 - ▶ No solo en la forma, con procesos diferentes
 - ▶ Sino en cuanto al fondo, puesto que no todas necesitan el mismo tipo de innovación.
2. La agilidad impacta en la innovación, pero no necesariamente revierte en tomar mejores decisiones
3. El compromiso de la innovación
 - ▶ Acompañar desde el principio hasta el escalado al negocio con los proyectos
4. Dar los recursos necesarios a los proyectos de innovación
 - ▶ Para innovar hay que involucrar recursos de diferentes áreas
 - Por lo que se debe compensar a los dptos. que pierden a gente/recursos en favor de la innovación
 - ▶ No solo humanos, sino apoyo de todas las áreas de la compañía, e inversión para sacarlo adelante



Roles de los equipos que innovan

1. El que tiene la idea
2. El que la defiende
3. El que consigue \$\$
4. El que vende a dirección
5. El que involucra a otros departamentos
6. El que define los procesos
7. El que pule los detalles

XCHANGE

SOUND FOR CHANGE
AND INNOVATION

DESCUBRE MÁS SOBRE EL EVENTO

Escríbenos: institutodeinnovacion@esic.edu



Entra:

icemd.esic.edu/eventos/x-change-8/