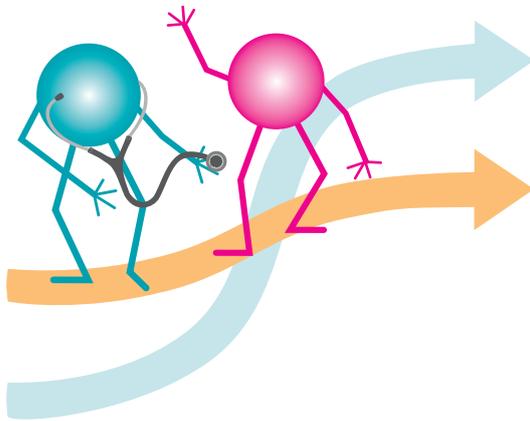


## Cuestionario online para diagnosticar el grado de Cultura de Innovación de la organización.

Sirve como diagnóstico del clima innovador de la organización, centrándonos en los seis bloques fundamentales en que los profesores Rao & Weintraub (Babson College, Boston) estructuran la Cultura de la Innovación:

- Recursos
- Procesos
- Resultados
- Valores
- Conducta
- Clima

El análisis de los resultados obtenidos nos permiten planificar una estrategia de actuación focalizada y eficiente frente a la Innovación, y con ello alcanzar resultados medibles y a corto plazo.



### Método

- Cuestionario online creado por J. Rao y J. Weintraub.
- Tiempo de realización: 20 minutos/participante.
- Número ilimitado de participantes por organización o departamento.

## Resultados

### ANÁLISIS

Conocer el punto de partida en el que se encuentra una organización al inicio del proceso de mejora de su Cultura de Innovación.

El cuestionario genera un informe de resultados.

### INTROSPECCIÓN

Conocer de manera anónima las percepciones de los participantes acerca del potencial innovador de la organización a la que pertenecen.

### FRAGMENTACIÓN

Comparar los resultados obtenidos según departamentos, funciones y rangos jerárquicos.

### CAPACIDADES

Identificar las fortalezas y áreas de mejora de la Cultura de Innovación de una organización.

*“Sabíamos que debíamos innovar, pero no sabíamos dónde dedicar nuestros esfuerzos y escasos recursos. Con el diagnóstico supimos donde dedicarlos y el cómo fue razonablemente fácil”.*

*Director General de una compañía de seguros Online*



*Taller experimental para vivir y aprender el proceso de construcción de un equipo de innovación y obtener los resultados de negocio deseados.*

**El programa Facilitadores** ha sido diseñado para aquellas organizaciones convencidas de que sus empleados son una fuente fundamental de crecimiento y decididas a crear un ambiente excitante en el que crecer con ella.

**El programa Facilitadores** descubre a los individuos su potencial y libertad de decisión para crecer como empleado y como persona, contribuyendo a los resultados de la organización.

*“Toda organización está perfectamente diseñada para obtener los resultados que obtiene” (D.Hanna. Organizational Performance Model)*



## Método

- Taller de 8 jornadas.
- Experiencia vivencial sobre el funcionamiento de la empresa.
- Aprendizaje práctico de modelos sencillos sobre el rendimiento de las organizaciones.
- Los participantes son los actores principales.
- Se genera un plan de acción individual para poner en práctica de vuelta al puesto de trabajo.

## Resultados

### AUTOCONOCIMIENTO

Descubrir actitudes y comportamientos que cada empleado puede elegir y su efecto en los resultados de la empresa.

### DESCUBRIMIENTO

Experimentar el efecto de la actitud y comportamiento en la eficacia de los resultados obtenidos.

### CONCIENCIACIÓN

Reflexionar sobre la responsabilidad del individuo en sus decisiones profesionales.

### APRENDIZAJE

Definir de una manera sistemática los procesos esenciales de trabajo y los elementos de diseño de una organización.

*“Teníamos empleados productivos y estábamos satisfechos de ellos y de los resultados. Hoy tenemos emprendedores internos y estamos orgullosos”*

*Director General de la delegación de una multinacional de Productos de Gran Consumo*

## Taller para experimentar cómo vamos de la idea a la acción innovadora por el camino de la Emprendeduría.

La puesta en marcha de la Innovación es una disciplina, y como tal ha de seguir unas pautas y unas técnicas que nos permitan avanzar de forma organizada y previsible.

Con este taller práctico desvelamos a los participantes cómo partimos de las ideas para identificar cuáles de ellas son oportunidades y, una vez seleccionadas estas, cómo las convertimos en experimentos innovadores.

La capacidad emprendedora de los participantes es clave en este proceso, de ahí que el taller esté enfocado para estimular y potenciar el carácter emprendedor de los participantes para crear experimentos innovadores.



## Método

- Taller de 2 días.
- Experimentación a través de un proceso práctico de consecución de experimentos.
- Uso y aprendizaje de las herramientas necesarias para mejorar su eficacia como innovadores.
- Aprendizaje práctico (Active Learning).
- Los participantes son los actores principales.
- Se genera un plan de acción individual y grupal para que pueda ser llevado a la práctica.

## Resultados

### NUEVAS HABILIDADES

Conocer el proceso de ideación, reformulación, aterrizaje de las ideas y su conversión en oportunidades.

### CONCRECIÓN

Precisar las ideas y las oportunidades para poder innovar “eficientemente”.

### IDENTIFICACIÓN

Identificar las oportunidades más prometedoras.

### SISTEMATIZACIÓN

Sistematizar las técnicas de creatividad más adecuadas para cada circunstancia y la adecuada priorización de las oportunidades.

*“Nos sorprendió ver lo sencillo que es transformar ideas en experimentos innovadores que nos abrieron nuevos mercados”.*

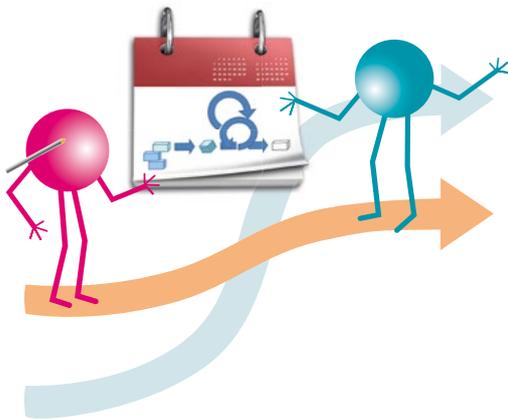
*Director de Innovación de  
Compañía Global de Seguros*

## Taller para aprender a aplicar la metodología AGILE en la gestión de experimentos de innovación.

La gestión tradicional de proyectos no sirve para gestionar las iniciativas innovadoras. Un experimento de Innovación implica manejar mucha ambigüedad; desconocemos los hitos, los tiempos y los recursos que vamos a precisar para llegar al objetivo definido.

El taller de **Gestión AGILE de Experimentos** adapta las metodologías ágiles a las necesidades prácticas de un experimento de Innovación. Su conocimiento nos aporta las herramientas que nos permiten definir y gestionar hitos a muy corto plazo.

Esta metodología nos brinda la agilidad de cambio de rumbo constante a que un experimento de Innovación nos obliga, sistema que nos permite determinar la viabilidad -o no- del experimento mucho antes de llegar a su término.



### Método

- Taller de 1,5 días.
- Aprendizaje práctico (Active Learning).
- Apuesta por el “aprender más de menos y no menos de más”.
- Los participantes son los actores principales.
- Mediante el ciclo: concepto - actividad práctica - debrief, los participantes hacen suyo el nuevo método de trabajo.

## Resultados

### REAPRENDIZAJE

Desaprender prácticas ineficientes y tradicionales en la gestión de proyectos y aprender prácticas más eficaces para experimentos de Innovación.

### BAGAJE LEAN

Hacerse con un bagaje de herramientas y técnicas orientadas a gestionar de forma AGILE situaciones de incertidumbre y ambigüedad.

### PRÁCTICA REAL

Realizar prácticas con experimentos sobre nuevas herramientas, habilidades e ideas a desarrollar.

### ALINEAMIENTO

Construir un lenguaje común entre los participantes.

*“Durante tiempo estuvimos fallando en la ejecución de experimentos de innovación. Con el taller descubrimos lo importante de desaprender y de aprender para gestionar la ambigüedad que conllevan las iniciativas de innovación. Es genial y muy práctico”.*

*Director de innovación de multinacional de seguros*

# Coaching de Experimentos de Innovación

## *Sesiones de coaching para acompañar a los Equipos de Experimentos de Innovación en la consecución eficiente de sus retos.*

El mejor aprendizaje es el que se consolida con las prácticas con experimentos reales, al ritmo de nuestro frenético día a día, y compartiendo espacio con el resto de nuestras funciones.

El acompañamiento puntual de expertos en Innovación aporta a los equipos de experimentos la seguridad y la coherencia necesarias para avanzar con solidez en esta puesta en práctica de la Innovación. Así mismo, los equipos y los experimentos se enriquecen con las sinergias que sólo se obtienen cuando confrontamos las necesidades reales de cada experimento con las teorías y metodologías y con la experiencia de los consultores.



### Método

- Sesiones de Coaching de Experimentos de Innovación, hasta 4 equipos - máximo 40 min/equipo.
- Aprendizaje práctico (Active learning).
- Apuesta por el “aprender más de menos y no menos de más”.
- Los equipos de experimentos de innovación son los actores principales.
- La agilidad del método conlleva un uso más eficiente del tiempo, aprendiendo más en menos.

## Resultados

### DESARROLLO DE HABILIDADES

Consolidar nuestras habilidades con metodologías de gestión de iniciativas de Innovación.

### PRÁCTICA

Llevar a la práctica experimentos reales de Innovación con la tranquilidad de contar con el apoyo de un experto.

### CONVERSIÓN REAL

Convertir los experimentos en iniciativas de mercado aprobadas y apoyadas.

### SOSTENIBILIDAD

Hacer nuestra una manera diferente y exitosa de gestionar los experimentos de las iniciativas de Innovación.

*“Si no hubiéramos realizado las sesiones de mentorización, el día a día nos habría dejado en la casilla de salida. Hoy ya no tenemos ni que pensarlo, actuamos aplicando la metodología con resultados más que valiosos”.*

*Director de Recursos Humanos de multinacional de equipamiento industrial*

*Catalyst Innovation Table, órgano de aceleración, imprescindible para reducir la frustración y aumentar las ratios de éxito.*

En química, los catalizadores son aceleradores o ralentizadores de reacciones.

La mesa de catalización tiene diversas funciones. Con la mesa de catalizadores ayudamos a los equipos de experimentación de la innovación a:

- Acelerar la toma de decisiones sobre si un experimento de innovación debe:
  - Pararse y qué hacer con los resultados obtenidos
  - Pivotarse o
  - Avanzar
- Establecer los mecanismos de aprendizajes y compartir dichos aprendizajes.
- Detectar y definir tendencias aplicables al mercado y/o a la empresa.
- Acompañar en el establecimiento de los rituales de la innovación.



## Características de la mesa

- Compuesta por entre 4 y 5 miembros: 2 fijos y 2/3 rotativos.
- Agenda de las reuniones mensuales:
  - 30' reunión previa de alineamiento de los miembros.
  - 90' con los equipos, presentaciones y feedback.
  - 30' con los equipos, mejoras del proceso.
  - 30' reunión de los miembros para intercambiar feedback y siguientes pasos.

## Outputs

### PRIORIZACIÓN

En toda organización se detectan multitud de oportunidades de mejora que deben reformularse para convertirlas en retos y susceptibles de innovación. Y la cantidad de oportunidades generada debe ser priorizada.

### TÉCNICAS DE ACELERACIÓN

Los miembros aprenden y practican las técnicas de aceleración para la obtención de resultados.

### RITUALIZAR

Los ritos nos ayudan a incrementar la eficiencia, generan previsibilidad y, por tanto, consolidan la confianza.

### MOTIVAR

Los miembros de la mesa tienen una función subyacente, la de prestigiar el proceso. Por ello es tan importante la composición de esta mesa.

### CONCEPTOS – MÉTODOS – HERRAMIENTAS (CMH)

Uno de los dos focos fundamentales de la mesa es la atención a que los equipos apliquen los nuevos CMH que han aprendido, y no tiendan a utilizar los CMH de otras disciplinas.

### RESULTADOS

El otro foco se centra en la obtención de resultados y aprendizajes, que van modificando la Cultura de la organización.