



Guzmán
López

CÓMO FABRICAR UNA CULTURA DE INNOVACION EN LA EMPRESA

Facilitador de creatividad e innovación
empresarial

Programa

1. QUEREMOS INNOVAR
2. ¿CÓMO LO HACEN?
3. CULTURA INNOVADORA

QUEREMOS INNOVAR



RAZONES

¿POR QUÉ?

- ¿Tiene sentido para nosotros?
- ¿Estamos preparados? ¿Tenemos el ADN?
- ¿Qué queremos conseguir con esto?

¿QUÉ ES?

- ¿A qué nos referimos con innovar?
- ¿Qué es para nosotros la innovación?

¿EN QUÉ?

- ¿Dónde puedo innovar?
- ¿Hay algo más allá del producto/servicio?
- ¿Tiene que ver con lo que hace la competencia?

¿CUÁNDO SÉ QUE LO HE LOGRADO?

- No tengo indicadores claros
- No suelo confiar en el proceso (a veces ni hay) y no se llega hasta el final

CÓMO LO HACEN



MÉTODOS MÁS COMUNES

1) BUZÓN DE SUGERENCIAS

- No alineado con la estrategia
- No democrático
- No profesional
- No hay foco
- Sólo importan las “buenas ideas”

3) LANZAR PROYECTOS AD HOC

- Fuera del horario laboral
- Falta de costumbre
- No hay metodología ni preparación
- Alto conformismo y miedo al riesgo

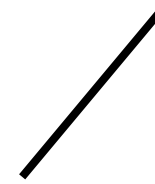
2) I+D+i

- No centrado en innovación
- Delegar sólo en un departamento
- Asociado a calidad y mejora continua
- Cuellos de botella

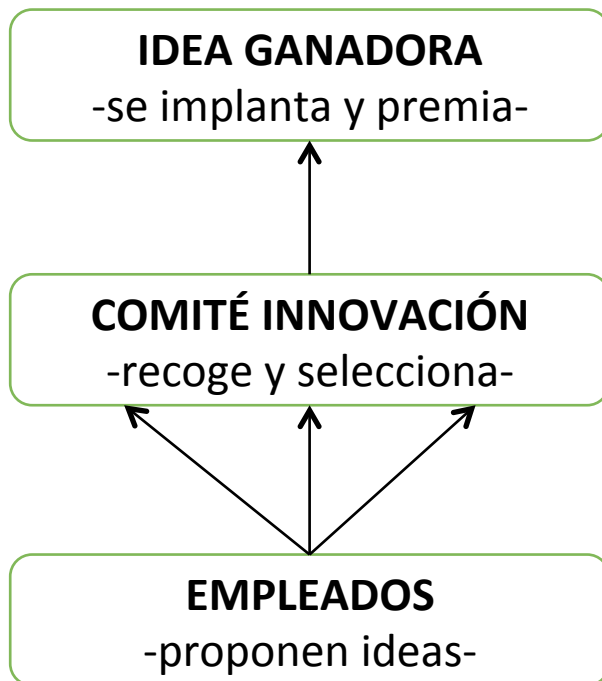
4) EXTERNALIZAR LA INNOVACIÓN

- Alta dependencia del talento externo
- Descenso de la motivación interna
- Demasiados recursos para fomentar talento y motivación

Comparación modelos



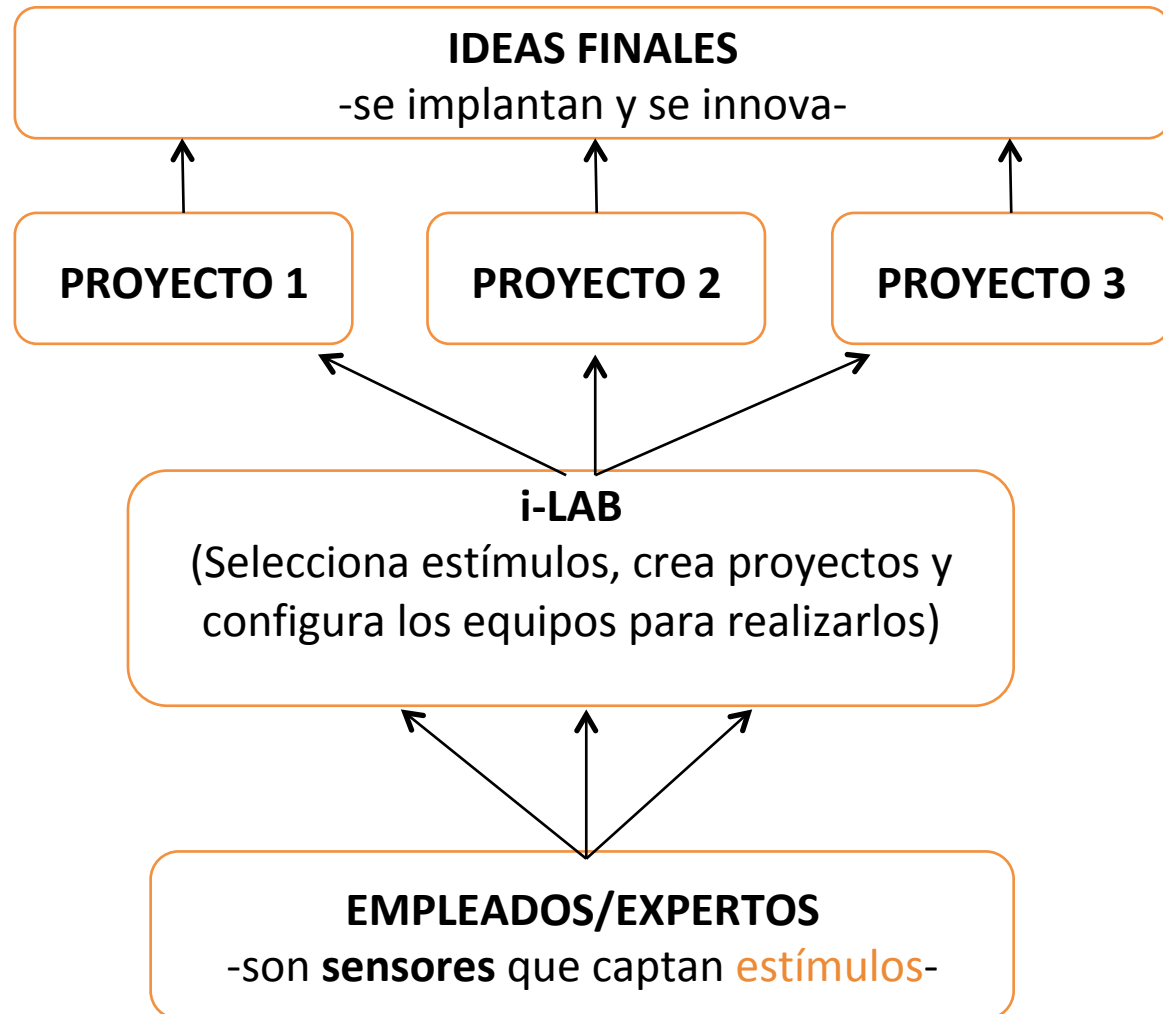
MODELO TRADICIONAL DE INNOVACIÓN



ERRORES MÁS COMUNES EN LAS ORGANIZACIONES

1. Creer que la innovación va de tener buenas ideas.
2. Creer que tener ideas requiere de suerte o de talento.
3. Creer que los empleados pueden tener ideas sólo por pedírselas.
4. Creer que los empleados saben sobre qué tienen que pensar.
5. Utilizar los criterios de evaluación racionales para evaluar ideas (aún) irracionales.
6. Creer que se puede innovar con un buzón de sugerencias – y mantenerse- sin una cultura de innovación consolidada.

Comparación modelos



MODELO iLAB

1. El objetivo es hacer **partícipe a todo el mundo** (democratización de la innovación), creando así una cultura innovadora.
2. Propone una estructura y un proceso que pasaría a **formar parte del trabajo**, porque pensamos que innovar debe ser parte del mismo y no un pasatiempo (profesionalización de la innovación).
3. Optamos por la captación de estímulos y no de ideas porque pensamos que **las buenas ideas se construyen**.
4. Para seleccionar ideas creativas debemos mirarlas con **criterios creativos**, no racionales.
5. Para tener una cultura común necesitamos método, lenguaje y procesos comunes.

CULTURA INNOVADORA:
PREPARAR LA TIERRA PARA QUE AGARRE





Proceso iLAB



Analizamos estímulos, y con ello conocemos las tendencias, lo que inquieta y motiva a las personas, y esto nos ayuda a crear oportunidades que nunca habíamos detectado.

Trabajamos con el proceso creativo en cada oportunidad transformando el reto obtenido en múltiples ideas que añaden valor y transforman (innovan) en entorno.

Aplicamos las ideas obtenidas del proceso y las desarrollamos para conseguir los objetivos propuestos. Con ello crecemos, nos motivamos y todo se retroalimenta. Creamos cultura innovadora.

Capas del iLAB

1. Equipo iLAB

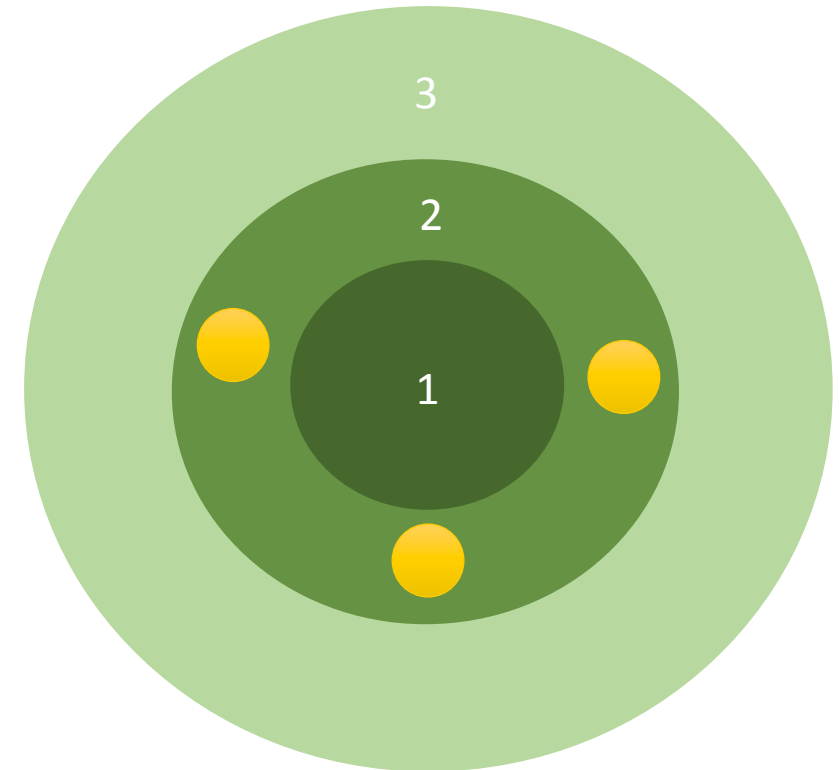
Se trata del núcleo del sistema. Lo integra un equipo de unas 7 personas formadas en pensamiento creativo y dedicadas a traducir estímulos en proyectos de innovación.

2. Proyectos innovación

Proyectos creados a partir de estímulos que tratan de innovar dentro y fuera de la compañía. Para ello se forman equipos ad hoc y serán los encargados de trabajar en ellos (P1, P2, P3, etc...)

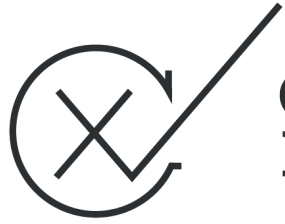
3. Cultura

Irremediablemente, al estar trabajando sobre innovación de un modo claro, ordenado y sobre todo, transparente y democrático, la organización acaba transformándose ya que todo esto impacta en ella.



“La lógica tiene límites, la **creatividad no”**





Guzmán
López

© 2019, Guzmán López | Todos los derechos reservados.

MIRA / www.guzmanlopez.com

HABLA / +34 600321983

ESCRIBE / guzexplorer@gmail.com