



PANEL DE INNOVACIÓN

Existen sistemas para establecer la innovación, herramientas para generar y gestionar conocimiento, estilos de gestión y dirección para potenciarla, metodologías para implantarla, incluso diseños que la favorecen, pero al final, ¿podemos establecer que somos realmente innovadores? y lo que es más importante, ¿sirve para algo?

En primer lugar la innovación no es solo creatividad o novedad, en segundo lugar la innovación no funciona per se, necesita una serie de circunstancias que la faciliten, favorezcan y permitan que aflore y se pueda gestionar, en tercer lugar no es un área o sistema aislado a una determinada área o departamento. Necesita estar integrado en la gestión de la organización y finalmente debe de ser útil, en el sentido de aplicable. Por tanto, antes de contratar un sistema, metodología, formación o herramientas para potenciar la innovación debemos disponer de un diagnóstico de posibilidades y carencias. Para estimar este diagnóstico hemos creado nuestro **PANEL DE INNOVACIÓN**.

Partiendo de la base del modelo creado por la **Unión Europea** para determinar el grado de innovación de un territorio, el **EIS** (European Innovation Scoreboard), tomado los tres campos generales que utiliza el EIS para determinar el valor de innovación los hemos adaptado al ecosistema de las organizaciones y los hemos llamado: Habilitadores, Empresa y Resultados.

Para medirlos, se han desarrollado indicadores en los cuales hemos adaptado las visiones y aportaciones de los siguientes autores con el objetivo de establecer aquellas cualidades y características que convierten a una organización en innovadora: John Kotter, JV Manjón, José Cabrera, Joaquim Vila, Guy Kawasaki, Alice Lam, Centro Estudios económicos Tomillo, Michelle James, y Peter Drucker entre otros.

HABILITADORES	GRUPOS DE FACTORES DEL ENTORNO EXTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN O QUE TIENEN SU FOCO EN EL EXTERIOR. LA ORGANIZACIÓN PUEDE INCIDIR SOBRE ELLOS INDIRECTAMENTE O ADAPTAR SU ESTRUCTURA PARA GESTIONARLOS MEJOR
----------------------	---

Son factores eminentemente externos que se desarrollan fuera de la empresa o que determinan la percepción del exterior de la empresa y con los cuales esta interactúa. Está compuesto por las siguientes áreas:

GRADO DE RELACIONES CON PROVEEDORES DE CONOCIMIENTO
ACCESO Y VALOR DE LA INFORMACIÓN EXTERIOR RELEVANTE PARA LA ORGANIZACIÓN
EXIGENCIA DEL ENTORNO
ORIENTACION MODELO NEGOCIO



EMPRESA	GRUPOS DE FACTOR DE LA ESTRUCTURA Y ENTORNO INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN. SOBRE ESTOS FACTORES EL ACCESO ES DIRECTO Y SU INFLUENCIA EN LA INNOVACION TAMBIEN.
----------------	--

Son factores relacionados con el interior de la organización que tienen peso en la forma en cómo esta puede desarrollar o no el escenario adecuado para innovar. Dado el peso clave que para nosotros tiene este grupo a la hora de generar innovación en una organización, este grupo tiene más peso que los anteriores a la hora de determinar la puntuación global.

Está compuesto por las siguientes áreas:

RRHH
ORGANIZACIÓN TRABAJO
RECURSOS
LIDERAZGO
CULTURA

RESULTADOS	TODO AQUELLO QUE ES PRODUCTO DE LA INNOVACION, DE GENERAR PROYECTOS NUEVOS O COCREAR CONOCIMIENTO. SON LOS CONCRETOS
-------------------	---

Son los resultados, es decir que aportaciones pragmáticas tiene la innovación para la organización y como se miden sus resultados.

Está compuesto por las siguientes áreas:

UTILIDAD Y BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN
RESULTADOS
TRANSFERENCIAS CON OTRAS EMPRESAS U ORGANIZACIONES

La herramienta posiciona nuestro nivel de innovación a través de las respuestas de un cuestionario de 70 preguntas situacionales, es decir, se espera la respuesta a través de la identificación de nuestra situación actual comparada con diferentes niveles de situación, señalaremos aquel que es más próximo a nuestra realidad.

Además de estos tres grandes campos, exploramos 3 características de tipo transversal de las organizaciones que consideramos determinantes para explicar el por qué de sus puntuaciones.

FLEXIBILIDAD	CAPACIDAD DE LAS ESTRUCTURAS, CULTURA Y PROCEDIMIENTOS PARA ADAPTARSE Y CAMBIAR FRENTE A LOS CAMBIOS EXTERNOS O DIFERENCIA INTERNA Y QUE SON LA BASE PARA NACIMIENTO DE INNOVACION
FOMENTO	CAPACIDAD DE SER PROMOTORA DE INNOVACION Y LLEVARLA A LA PRACTICA, UNA VEZ ESTA SE PRODUCE
FACILITADOR	ACCIONES NO DIRECTAMENTE ORIENTADAS HACIA LA INNOVACION PERO QUE PERMITEN QUE LA INNOVACION SE DESARROLLE O APROVECHE EL CONOCIMIENTO GENERADO



¿QUÉ OBTIENES?

- Una posición de tu organización respecto a la Innovación
- Cuál es tu potencial estas en las 3 grandes áreas, debilidades y fortalezas concretas.
- Que influencia tiene en tu puntuación el peso real de cada una de las áreas.
- Unas tendencias que deberías seguir para conseguir mejores resultados en la creación, gestión y aplicación de la innovación en tu organización.
- Un análisis que te puede permitir configurar el plan de mejora del modo más interesante para tu organización, es decir teniendo en cuenta que el impacto sobre la capacidad para innovar es más fuerte modificando determinados procesos, podemos conocer que aspectos en nuestra organización pueden conseguir más impacto.

IMÁGENES HERRAMIENTA

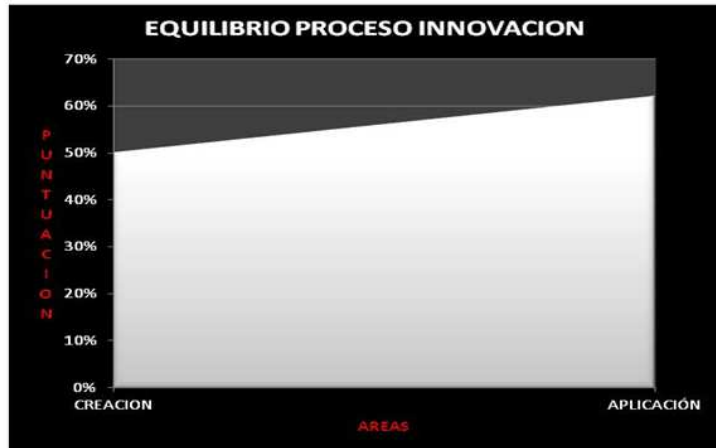
Ofrecemos una visión general de la organización respecto de las 3 grandes áreas en que se sustenta la innovación, de las tres cualidades organizativas que hemos considerado claves en el desarrollo de la misma y una posición visual que nos muestra la referencia y el camino que podemos recorrer.

PANEL					
INNOVACION	63%	HABILITADORES	80%	GRADO DE RELACIONES CON PROVEEDORES DE CONOCIMIENTO	83%
				ACCESO Y VALOR DE LA INFORMACIÓN EXTERIOR RELEVANTE PARA LA ORGANIZACIÓN	73%
				EXIGENCIA DEL ENTORNO	73%
				ORIENTACION MODELO NEGOCIO	89%
	EMPRESA	53%	53%	RRHH	57%
				ORGANIZACIÓN TRABAJO	40%
				RECURSOS	57%
				LIDERAZGO	70%
				CULTURA	75%
	RESULTADOS	53%	53%	UTILIDAD Y BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN	40%
				RESULTADOS	57%
				TRANSFERENCIAS CON OTRAS EMPRESAS U ORGANIZACIONES	67%
				PROMEDIO	62%



POSICIÓN	
	10
	20
	30
	40
	50
	60
VALOR INNOVACION	70
	80
	90
	100

ÁREAS INNOVACIÓN	
CREACION	50%
APLICACIÓN	62%



EMPRESA

GRUPOS RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN SON FACTORES RELACIONADOS CON LA ESTRUCTURA Y ENTORNO INTERNO, DE COMO SE ORGANIZA Y GESTIONA Y COMO ESTAS DECISIONES AFECTAN A LAS POSIBILIDADES DE INNOVAR DE UN MODO ÚTIL. SOBRE ESTOS FACTORES EXISTE UN ACCESO DIRECTO, SE PUEDEN MODIFICAR PARA GENERAR CAMBIOS Y SU INFLUENCIA EN LA INNOVACION TAMBIEN ES DIRECTA.

TENDENCIA

Los esfuerzos o proyectos de innovación sufren frenos internos. Innovar es difícil, organizar equipos, conseguir recursos o simplemente trabajar internamente nuevos proyectos resulta complejo. No se aprecia internamente el esfuerzo realizado en esa dirección. Es posible que existan planes o herramientas para poder innovar, pero los proyectos se estancan o fracasan. El mejor modo de conseguir incrementar nuestra capacidad para innovar es detectar que está dificultando el proceso y ver como podemos de satascar los frenos.

TENDENCIA

RRHH	↓	La capacidad de RRHH para definir estructuras de gestión que faciliten y promuevan la innovación es baja o nula. Pueden existir bolsas puntuales de conocimiento o innovación, pero ni tiene peso en la carrera profesional ni existe la voluntad o capacidad para gestionar el conocimiento o hacerlo fluir. Los procedimientos de rrhh están diseñados para gestionar el presente
ORGANIZACIÓN TRABAJO	↓	Los sistemas de organización del trabajo están muy pautados y la organización interna en cuanto a responsabilidades y funciones determinada. No es fácil acceder conocimiento o experiencias ni a recursos internos de otras áreas para nuevos proyectos
RECURSOS	↓	Los recursos económicos y personas están asignados a sus departamentos o áreas, no participan en , los miembros de los equipos dependen de sus departamentos origen. Es difícil conseguir recursos internos para invertir en nuevos proyectos o desarrollo de ideas, cada departamento está centrado en sus objetivos.
LIDERAZGO	↘	Además del enfoque para conseguir los resultados previstos, una función primaria para el líder de la organización es la de conseguir el crecimiento de sus equipos y estimularlos con nuevos retos asignando espacio y tiempo para que puedan analizar ideas viables
CULTURA	↑	La organización estimula la creatividad y la aportación de ideas, se permite la experimentación y pensar diferente no es un problema.



CUALIDADES ORGANIZACIÓN

	MAX	REAL	
FLEXIBILIDAD	26	14	54%
FOMENTO	28	13	46%
FACILITADOR	26	16	62%

<i>FLEXIBILIDAD</i>	Las estructuras y organización interna están claramente definidas y difícilmente es posible organizar equipos, proyectos y recursos más allá del o establecido y acordado. Existen manuales de operaciones que determinan como se hacen las cosas y que dejan poco espacio a la creatividad	
<i>FOMENTO</i>	La organización no acostumbra a promover activamente la innovación, aunque puede colaborar en alguna acción específica que aliente la creatividad para colectivos muy determinados	
<i>FACILITADOR</i>	Los sistemas y recursos de apoyo a la actividad están orientados hacia los objetivos marcados. Las acciones de innovación deben estar incorporadas a esos objetivos y serán gestionadas del mismo modo.	



PANEL INNOVACIÓN DE DEPARTAMENTO O UNIDADES DE NEGOCIO

Siguiendo el mismo espíritu, clasificación y metodología, hemos creado una versión de valoración rápida de 25 preguntas situacionales para departamentos o unidades de negocio, también aplicable a organizaciones de pequeño tamaño, que quieran conocer su potencial de innovación y entender que aspectos pueden modificarse para hacer que este se incremente y por tanto pueda ser útil.

