



MASTER WEBINAR SERIES 7

GPTW® 4ALL®:

Innovación por todos

24 de septiembre 2020

vimeo  **LIVE**  YouTube

 zoom 

**Great
Place
To
Work®**

Great
Place
To
Work®

Master Webinar Series 7 GPTW® For All®: Innovación por todos

Como parte del modelo **Great Place to Work® For All® la Innovación Por Todos** es un gran componente que se convierte en un gran reto para las organizaciones.

La innovación es un tema que se ha posicionado en las organizaciones como un elemento estratégico sin el cual resulta complejo subsistir, y es un reto hacia la gente porque demanda de nuevas habilidades.

Esta serie de segmentos está enfocada para que todos ustedes puedan sacar el mayor provecho de los contenidos que el selecto grupo de expertos compartió durante sus presentaciones del Master Webinar Series 7.

Master Webinar Series 7

Entrevista: Accenture



CYNTHIA SALICRUP

Directora en Innovation and Open Innovation

YAMILE NACIF

Human Resources Talent Leader



El ADN necesario para innovar es:

- Tomar riesgos inteligentes y decisiones ágiles
- Estar constantemente informados
- Contar con grupos diversos de personas

Con esto se les pide a los colaboradores que tengan ciertos comportamientos que puedan aplicar en su día a día para lograr la innovación.



Cómo reflejar la innovación en el estado de resultados:

- Tener conocimiento y entendimiento de la industria en la que se encuentra
- Comprender el momento de vida de la organización, el modelo económico de cómo hace y pierde dinero, la cultura organizacional y hacia dónde se dirige
- Facilitar el contar y compartir las ideas en la innovación con el resto de la organización

La innovación que escala es aquella que está muy cerca de la estrategia de la organización.



Los líderes son los habilitadores de la innovación. Sus funciones son:

- Abrir espacios seguros donde los ecosistemas puedan experimentar y tomar riesgos inteligentes
- Poner al alcance de las personas herramientas de aprendizaje para tomar las decisiones ágiles

La retroalimentación permite que la gente se sienta segura y escuchada, y da continuidad a las prácticas.



La innovación se visualiza en el ecosistema cuando:

- Se involucra a diferentes áreas
- Se incluye a personas que piensan diferente
- Se permite el conflicto positivo para que, si una idea no "suena", se obligue a tener otra idea diferente y ver cómo integrarla a esa iniciativa
- Se va por afuera de la organización a investigar, reunir ideas del exterior y después traerlas para discutir las



Cómo transmitir efectivamente la innovación al cliente:

- Estando siempre más adelante de donde tiene que estar el cliente
- Viviendo hacia adentro la innovación; eso demuestra integridad y congruencia
- Entendiendo lo que vive la organización y cómo afecta a cada una de las industrias
- Acompañando al cliente a imaginarse qué pasaría si se moviera en alguna dirección



Factores para crear innovación con impacto social:

- La persona debe estar en el centro de la innovación
- Identificar el impacto que tiene la organización en su entorno
- Apoyar los elementos que pudieran estar atados a esa idea y el efecto positivo que pudiera tener en la comunidad

Elementos para iniciar un área de innovación

- Entender el momento, dónde está y a dónde desea moverse
- Tener un equipo que ayude a la organización a moverse día a día hacia donde quiere llegar
- Buscar las personas con competencias de innovación y formar un grupo que en conjunto sume esas competencias
 - Los socios deben apoyar al grupo a sostener esa resiliencia necesaria para la innovación
 - Hacer que la organización se sume a la transformación



"La innovación no se hace relevante hasta que se refleja en un estado de resultados"
Cynthia Salicrup

Master Webinar Series 7

Panel: Grupo Ruba y Kronos Latinoamérica

A pesar de los retos del momento, las organizaciones responden con resiliencia e innovación para romper paradigmas, mantener sana la operación y prepararse para el futuro inmediato. Dos líderes de distintas industrias, Vivienda y Tecnologías de la Información, con una perspectiva en la gestión de capital humano, te comparten sus experiencias para que desde ya, las pongas en práctica en tu organización.



JAIME RANGEL SALGUERO

Director de Recursos Humanos, Procesos y TI de Grupo Ruba



GABRIEL ALVARADO FAJARDO

VP y Director General de Kronos Latinoamérica

¿Cuál es el rol actual de la innovación en su organización?

- La innovación viene aunada a la cultura organizacional donde se tiene como centro a la persona

- La innovación está en todo aquello que podemos cambiar para mejorar la organización
- Surge de cualquier trabajador que se desempeñe en un ambiente propicio

¿Cómo han cambiado sus prácticas culturales desde la actual contingencia?

- Reforzamos el liderazgo para que inyectara confianza
- Seguimos culturizando y escuchamos más a nuestra gente
- Juntos nos adaptamos con agilidad a la nueva normalidad

- Evolucionamos hacia el trabajo a distancia manteniendo el cuidado de la gente
- Ampliamos la comunicación a todos los niveles y con todos los colaboradores
- Empezamos a ser más empáticos con las necesidades personales a través de chats

¿Cómo han cuidado el estado emocional de sus colaboradores para que sigan innovando?

- Empezamos con un monitoreo diario de ellos y sus familias
- Dimos seguimiento a quien manifestara algún síntoma a través de nuestra plataforma de Gestión de Talento. Esta fue una innovación anticipada
- Contratamos a un asesor médico 24/7 para que realizara diagnósticos y tratamiento
- Lanzamos una encuesta semanal de salud emocional para detectar casos de depresión o ansiedad

- Partimos de que la gente no estaría bien y que todos tendríamos un límite de tolerancia. Cada colaborador tiene dinámicas distintas en familia, pareja o solo
- Atendimos casos de ansiedad y manejo de estrés con un servicio de atención psicológica
- Implementamos el programa "Creciendo en tiempos de reto" para mantener una comunicación efectiva y también salud financiera



"Innovar o morir. Hacerlo con velocidad y agilidad organizada. La agilidad no llega sola, la hace la gente"

Jaime Rangel Salguero

¿Cómo describen el estado actual de la innovación en su organización?

- La potenciamos con una serie de actividades para que no tuviera una caída
- Ser resilientes y ágiles nos ha permitido seguir innovando
- Constantemente hacemos programas piloto para evitar sorpresas

- La innovación viene de los colaboradores, los seguimos empoderando
- Invitamos a todos a identificar áreas de oportunidad, en tiempo y forma
- Al cierre del año estaremos creciendo un 2%, significa que nuestra innovación se está dando

¿Qué prácticas consideran llegaron para quedarse y seguir innovando a pesar de la contingencia?

- La asignación de proyectos especiales a distancia, pero de manera colaborativa
- El trabajo acelerado, pero con resultados efectivos
- El énfasis en la comercialización y el marketing digital. La comunicación abierta y empática

- La comunicación efectiva como la herramienta más poderosa
- Mantener la integración virtual de los equipos
- Los colaboradores deben sentir que sus líderes confían en ellos
- Un colaborador sin estrés y motivado es proclive a innovar

Compartan una recomendación para que las organizaciones no se detengan en su innovación

- La fórmula es una cultura sólida con un enfoque genuino a la persona. Considerar su opinión y abrir canales donde se pueda expresar de manera abierta

- La innovación se da en el seno de cualquier colaborador, y los líderes son quienes crean ese ambiente que estimula y compensa la innovación

Compartan una recomendación para que la resistencia deje de ser un obstáculo para la innovación

- Involucren. Que la gente participe en los proyectos nuevos para que los hagan suyos. Vende las ventajas y los beneficios de lo nuevo para que poco a poco todos se adapten

- Hagan conscientes a sus equipos que para innovar se debe destruir a la propia compañía, para desde una visión externa, reconstruirla antes de que otros lo hagan



"Innovar es una actividad de riesgo cuyo principal riesgo es no practicarla"

Gabriel Alvarado Fajardo

Master Webinar Series 7

Panel: Enel Green y Great Place to Work®

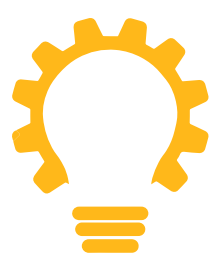
Enel Green, una empresa especializada en energías renovables, y Great Place to Work®, la autoridad mundial en culturas de alta confianza, compartieron su experiencia y sus prácticas en torno al proceso innovativo.



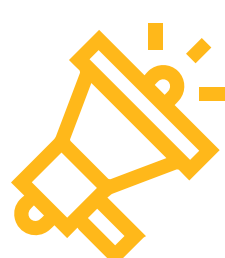
“ Justo cuando tenemos más miedo es cuando podemos tener las ideas más brillantes”
Montserrat Palomar, Enel Green

“ Debemos abrirnos a la posibilidad de creer que el talento de innovación está en todos”
Vianney Dávalos, Great Place to Work® México

Ideas clave



El entorno de crisis es el momento ideal para innovar



La capacidad de innovar está en todos pero debemos promoverla



Las mentes brillantes pueden estar en cualquier parte de la organización

Bases de la innovación en Enel Green

- Fomentamos y respondemos genuinamente a sugerencias e ideas
- Reconocemos a las personas que intentan nuevas y mejores formas de hacer las cosas independientemente del resultado
- Nos adaptamos rápidamente a los cambios necesarios para el éxito de la empresa

El rol de la innovación en la cultura Enel Green

- Marca el ritmo de la transformación
- Es un tema de todos y no sólo de un grupo especializado
- Cualquiera puede generar ideas creativas
- Puede relacionarse con aspectos técnicos, el impacto ambiental o la calidad de vida de los colaboradores
- La clave es comenzar y no soltar el intento
- Lo incorporamos como algo natural de la cultura y no como algo extraordinario
- Cuanto más se ejercita, más capacidad tenemos para desarrollarla, adoptarla y dar resultados

Y así la mide Great Place to Work®

- Creamos un índice específico que se llama Innovation experience
- Medimos qué tanto los líderes están viviendo, motivando e inspirando la innovación
- La innovación es una capacidad, un talento, del que toda la gente puede participar

Siete claves para la innovación y el éxito del negocio

- 1 El índice de crecimiento de las empresas con un mayor índice de innovación es tres veces mayor con respecto a las que no lo tienen
- 2 Permite dar pasos gigantes frente a los competidores
- 3 Conviene ejecutar las innovaciones de forma cada vez más rentable y sustentable
- 4 Se requiere que las respuestas sean mejores y que el trabajo se haga con mayor seguridad
- 5 Que los impactos negativos se reconozcan, se reduzcan y se eliminen al tiempo que los impactos positivos se potencian
- 6 No sólo se trata de tener una buena idea sino de que se refleje en la rentabilidad
- 7 La medición de Great Place to Work® registra de manera tangible el resultado

Para que los líderes motiven y difundan la innovación:

- Deben saber que no tienen la obligación de conocerlo todo, sino que su función es motivar la innovación
- Enterarse de qué han hecho otros sirve a su organización
- Animarse a comenzar a probar dentro de la organización
- Generar un sistema para comunicar lo que están haciendo todos los equipos
- Hacer que parte del premio al equipo innovador sea potenciar su idea para implementarla en toda la organización

Para promoverla entre los colaboradores deben saber que:

- Lo único que está pidiendo la organización y el líder es que lo intenten
- En la innovación no hay jerarquías sino ideas: la idea de cualquiera tiene el mismo peso
- Existe una cultura de escucha para sentir la confianza de hablar y proponer
- No están obligados a probar una idea que resulte perfecta; deben estar conscientes de que pueden fallar
- Cualquiera puede proponer una idea o postular a otro que tuvo la idea original