Las ventajas de la I+D+i frente a la crisis económica

La Cámara de Comercio de Valladolid y UEMC organizan una jornada para promover la innovación entre empresas y universitarios

De izquierda a derecha, Juan Vicente García Manjón y Estefanía Jerónimo, vicerrectores de Espacio Europeo y Empleo y de Investigación y Relaciones Internacionales de la UEMC, respectivamente; Ana Espinel, presidenta de la Comisión de Industria e Innovación de la Cámara de Comercio; Pablo Villanueva, autor del libro *Equipos innovadores. Herramientas para gestionar la diversidad creativa*; José Herrador, director del Máster en Dirección de Personas de la Escuela de Negocios; y José Luis Ibáñez, gerente de 1A Consultores.

La Cámara de Comercio de Valladolid y la Universidad Europea Miguel de Cervantes (UEMC) organizaron en el mes de marzo una jornada para difundir la cultura innovadora entre las empresas y los estudiantes universitarios. Esta iniciativa, que se enmarca dentro del programa Feria del Conocimiento que financian el Fondo Social Europeo, el Ministerio de Ciencia e Innovación y el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, sirvió de escenario para que expertos en la materia analizaran la transferencia de conocimiento entre los ámbitos educativo y laboral y pusieran sobre la mesa las principales demandas y necesidades para potenciar procesos de I+D+i.

"En Valladolid tenemos la gran suerte de contar con un Parque Tecnológico que absorbe alrededor de 6.000 trabajadores con formación tecnológica que provienen de nuestras universidades y multitud de actividades innovadoras. Asimismo, contamos con numerosos polígonos industriales que requieren de la innovación generada en los centros académicos para encarar su futuro", explicó Ana Espinel Valdivieso, presidenta de la Comisión de Industria e Innovación de la institución cameral, quien destacó también la relevancia de que la formación universitaria se ajuste a los requerimientos del tejido productivo, entre los que se encuentran el conocimiento de idiomas y una visión más empresarial de la teoría.

Actividades

Además, Espinel Valdivieso recordó que en los últimos meses se ha creado una red de gabinetes de innovación y transferencia en las cámaras de comercio que dinamizan, hacen prospección e identifican a las empresas con voluntad y capacidad para participar en este tipo de circuitos; se han celebrado jornadas de sensibilización, formación e intercambio de opiniones entre proveedores y solicitantes; se ha puesto en marcha un sistema informático que actúa de plataforma tecnológica para casar ofertas y demandas que da un servicio de apoyo y

orientación en este campo; y se han desarrollado otras medidas adicionales para potenciar y difundir la transferencia de conocimiento en la provincia vallisoletana.

En el acto, participaron también José Herrador Alonso, director del Máster en Dirección de Empresas de la Escuela de Negocios de la Cámara de Comercio de Valladolid; Juan Vicente García Manjón y Estefanía Jerónimo, vicerrectores de Espacio Europeo y Empleo y de Investigación y Relaciones Internacionales de la UEMC, respectivamente; y José Luis Ibáñez, gerente de 1A Consultores.

Por su parte, Jerónimo incidió en la oportunidad de esta actuación, **"ya que en un momento de crisis como el actual la innovación cobra sentido en el plan estratégico de las empresas"**. Asimismo, la vicerrectora de la UEMC subrayó que la I+D+i va más allá de la propia generación de ideas hasta afectar a la reestructuración del modelo de negocio de las compañías.

Equipos innovadores

Durante el encuentro, Pablo Villanueva Alonso presentó su libro *Equipos innovadores. Herramientas para gestionar la diversidad creativa*, una publicación en la que propone un modelo precursor dotado con instrumentos específicos y centrado en el potencial de las personas para lograr una adecuada gestión del capital humano en las empresas y de sus intangibles para conseguir una ventaja competitiva. Así, reconoce que los seres humanos son el centro del cambio y que si no se proponen nuevos paradigmas no es posible la transformación ni el aprendizaje de nuevas competencias. **"Desde hace ya cierto tiempo, se debate sobre la importancia de equilibrar aspectos relacionados con la diversidad para fomentar, a través de ella, la cristalización de entornos capaces de albergar un crisol de pensamientos heterogéneos que impulsen la creatividad y la innovación"**, señaló Villanueva Alonso en su intervención.

Este manual se sustenta sobre la integración de un conjunto de principios teóricos y prácticos que ayudan a articular los distintos enfoques. Algunos de ellos derivan del *coaching*, la programación neurolingüística y la inteligencia emocional. Su contenido gira en torno a la metodología experiencial propuesta por David Kolb, así como en las tipologías identificadas para los distintos estilos de aprendizaje, **"que son de aplicación a cualquier colectivo, ya que optimizan el desarrollo de competencias tan importantes como el trabajo conjunto o la proac-**

> Las personas son el centro del cambio y si no se proponen nuevos paradigmas no es posible el aprendizaje de otras competencias

tividad, fomentan la tolerancia y estimulan la generación de ideas", aseguró el autor.

A lo largo de su exposición, Villanueva Alonso ilustró los datos con numerosos ejemplos y anécdotas que se recogen en la publicación, que incluye también un test para que cada lector pueda conocer sus capacidades y preferencias respecto al aprendizaje. **"El texto invita a descubrir este elemento fundamental y enriquecedor, que se centra en maximizar las posibilidades de la innovación, cambio y evolución, disminuyendo los riesgos existentes a través del autoconocimiento y la tolerancia a lo diferente"**, explicó.

Cambio de modelo

Según este libro, el cambio de modelo hacia otro basado en la gestión de la diversidad creativa se produce en cinco pasos, como son cultivar entornos, ordenar y administrar paradigmas, generar autoconocimiento y fomentar aprendizaje transformador y tener un enfoque holístico (es la idea de que todas las propiedades de un sistema dado no pueden ser determinados o explicados por las partes que los componen por sí solas) de las emociones y los distintos estados de ánimo de las personas.

Respecto a la primera de estas etapas, consiste en proponer un clima de tolerancia y confianza en el que se tengan en cuenta todas las opciones sin descartar ningún *input*. **"Debemos contemplar la misma situación desde distintos puntos de vista, probar a hacer cada cosa de otra manera y explorar más allá de las reglas y de lo establecido"**, insistió el autor de *Equipos innovadores. Herramientas para gestionar la diversidad creativa*.

Para modificar el modelo es preciso identificarlo, reconocer la intención positiva que tuvo en un momento dado y proponer nuevas opciones para asentar un paradigma potenciador.

En cuanto a las fases de generar autoconocimiento y fomentar aprendizaje transformador, Villanueva Alonso destacó que la diversidad intangible no es perceptible en algunos ámbitos, por lo que es muy importante conocer qué tipo de personas integran el grupo y saber cómo operan y toman decisiones ante situaciones concretas. De acuerdo con estas máximas, existen cuatro tipos de personas: asimiladores, que definen cada caso y el marco de referencia; divergentes, que generan nuevas ideas; convergentes, que son los encargados de expresar los pros y las contras y tomar las decisiones; y adaptadores, que son quienes las ejecutan.

Aprendizaje

Por último, y según un enfoque holístico, cualquier experiencia de aprendizaje o creatividad se asentará mejor en un ambiente emocionalmente adecuado. Los estados y las emociones se relacionan con las interpretaciones que se realizan sobre lo que está ocurriendo. **"Las personas pueden no ser culpables de asociarse con un determinado estado emocional, pero sí lo son de mantenerse en ese estado"**, afirmó Villanueva Alonso.

Después de la conferencia, tuvo lugar una mesa redonda centrada en equipos innovadores en la que se analizó el escenario actual de esta materia y las variables que lo afectan. En este sentido, el gerente de 1A Consultores explicó la relevancia de implementar procesos de gestión en las empresas, que deben dar oportunidades a sus trabajadores para que innoven. **"Por esta razón, hemos desarrollado herramientas para que los líderes tengan ese espacio para llevar a cabo proyectos de I+D+i"**, apuntó Ibáñez, quien recordó que es preciso que los negocios tengan un plan operativo a principios de cada ejercicio en el que se tenga en cuenta el liderazgo de las personas que componen su capital humano.

Por su parte, el director del Máster en Dirección de Personas de la Escuela de Negocios de la Cámara de Comercio hizo especial hincapié en que nos hallamos en un contexto de cambio acelerado, **"lleno de incertidumbre y sinsabores en el que es muy difícil innovar y crear cuando no te sientes libre. Es importante que pongamos el acento en constituir espacios con las condiciones necesarias para que podamos ser creativos"**, aseguró Herrador.

La jornada se cerró con un debate, en el que pudo participar el público asistente, y un *networking* en el café, durante el que las empresas se entrevistaron con técnicos especialistas en innovación de los centros tecnológicos y las universidades de Castilla y León.