

Diplomado en Gestión de la Innovación y la Creatividad para la Región de Coquimbo

Objetivo general

Este diploma tiene por propósito fortalecer las capacidades y competencias de los gestores públicos y privados para gestionar la innovación como una práctica sistemática en sus organizaciones y entre ellas, que permita aportar valor al territorio y mejorar las dinámicas internas de funcionamiento para alcanzar los más altos niveles de calidad e idoneidad en los servicios, productos y políticas, a través de una cultura innovadora y un cuestionamiento permanente y responsable de cómo se hacen las cosas.

Objetivos específicos

Los participantes del diplomado deberían conseguir:

- » Sistematizar la innovación en sus organizaciones.
- » Formular y gestionar un proceso de innovación en su organización.
- » Compartir experiencias y mejores prácticas de innovación (benchmarking) de otras regiones y/o países.
- » Entregar metodologías y herramientas para la gestión de la innovación y la creatividad.
- » Identificar proyectos innovadores en las organizaciones participantes y entre ellas.
- » Crear una *Red de Gestores Innovadores* en la Región de Coquimbo.
- » Fomentar la cultura de la innovación en la región a través de espacios de interacción entre actores diversos del ecosistema de innovación regional.
- » Aproximarse a las metodologías de co-producción, incorporando a los ciudadano/usuario en los procesos de innovación a través de sistematizar dinámicas de co-creación de servicios, productos y políticas.
- » Conocer la experiencia de gestión de la ciencia y tecnología de un centro regional de excelencia.

Se pretende un perfil de gestor/decisor con conocimientos, habilidades y destrezas para incorporar la innovación en su servicio, empresa y/u organización, dirigir proyectos innovadores y

con la capacidad de cuestionamiento permanente de lo que se realiza para introducir mejoras y cambios que generen valor a los ciudadanos y empresas.

Destinatarios

El perfil de los participantes en el diplomado, es de 35-40 profesionales del sector público, privado y de centros de conocimiento que tienen entre sus tareas gestionar procesos de innovación en sus organizaciones, sea en área de I+D, ventas, atención a clientes, diseño de servicios, formulación e implementación de estrategias y políticas de fomento, etc.

Estos profesionales están vinculados en alguna medida con el desarrollo de la Estrategia Regional de Innovación y con la concreción de sus ejes estratégicos.

Los egresados desarrollarán las siguientes competencias:

- » creatividad
- » capacidad para revisar dogmas
- » trabajo colaborativo
- » emprendoriedad
- » transformar ideas en proyectos
- » creadores de valor
- » capacidad de escuchar a los usuarios/clientes
- » liderar procesos de cambio organizacional

Postulaciones y convocatoria para acceder a beneficios

Los interesados podrán optar al financiamiento de la totalidad del arancel del programa presentado su postulación en el formulario dispuesto en www.politicaygobierno.cl los que se deben de enviar por correo electrónico a loreto.sanchez@ucentral.cl

POSTULACIONES HASTA EL 2 DE MAYO

Esta iniciativa se enmarca en la Estrategia Regional de Innovación de la región de Coquimbo

Contenido del Diploma

UNIDAD 1. Innovación abierta: enfoques y tendencias

Profesor(a) que lo impartirá: Xavier Marcet

Objetivo general:

Esta Unidad trata de explicar la relevancia de la innovación hoy en el mundo de la empresa, la Universidad y el sector público, destacando los diferentes enfoques que se están utilizando y las actuales tendencias mundiales que recogen la experiencia de su implementación

Objetivos específicos:

- » Cambio de paradigma respecto al rol de los gestores públicos en los actuales modelos de desempeño de la función pública, transitando desde los conceptos de modernización a los de Innovación en el sector público, logrando que éstos comprendan y valoren la innovación en el sector público como un factor clave para resolver los problemas y desafíos públicos, buscando y creando espacios para lograr nuevas y mejores formas de atenderlos, creando con ello valor público.
- » Conectar el mundo de la Universidad y centros tecnológicos con la empresa, especialmente la PYME, de modo de articular mejor la demanda y oferta de conocimiento para innovar.
- » Identificar y analizar, desde una perspectiva de la experiencia internacional y las consideraciones propias de la región, los aspectos que facilitan los procesos de innovación, así como las barreras que dificultan dichos procesos en el mundo de la empresa, universidad y sector público
- » Dar a conocer la relevancia, dinámicas y experiencias de los procesos de innovación abierta para la generación de instancias de co-creación con los usuarios

Contenidos:

- » Por qué innovar
- » Como surge la innovación y la innovación abierta
- » Conceptos generales de innovación y experiencias en el sector privado: diferencias entre la innovación pública y privada
- » Desde la competitividad a los modelos de aportación de valor
- » Tipologías y dinámicas de innovación
- » Facilitadores y barreras de la innovación
- » Innovación regional y los desafíos de articulación entre el sector público y privado
- » Quienes y como están innovando (análisis experiencias internacionales)

- » Quienes y como están innovando (análisis experiencias chilenas)
- » Cómo se generan los ecosistemas de innovación abierta: articulando redes de actores estratégicos
- » Tendencias mundiales de la innovación

Metodología:

- » Exposición del equipo docente
- » Paneles de trabajo grupal

Evaluación:

- » Ensayo individual

UNIDAD 2. Modelos y Gestión de la Innovación Abierta

Profesor(a) que lo impartirá: Carmina Sánchez

Objetivo general:

Esta unidad tratará de la innovación como práctica sistemática en el sector público y privado a través de la formulación de modelos de gestión. Se analizarán diversos modelos, su implantación, requerimientos humanos, tecnológicos, financieros y organizacionales para conseguirlo

Objetivos específicos:

- » Generar las capacidades para gestionar un proceso de gestión de la innovación
- » Analizar los diferentes pilares fundamentales a tener en cuenta a la hora de diseñar un modelo de gestión de la innovación
- » Analizar diferentes casos
- » Conocer y trabajar con diferentes metodologías de gestión de la innovación orientadas a la estrategia regional de innovación.

Contenidos:

Sesión 1

Objetivo: introducir el concepto de modelo de innovación y analizar los diferentes pilares fundamentales para diseñar un modelo de gestión de la innovación.

Contenidos:

- » Modelo de innovación

- » Planificación estratégica / innovación
- » Los pilares fundamentales para la gestión de la innovación en una organización pública y empresa: estrategia, cultura, gobernanza y procesos
- » Análisis de casos internacionales

Sesión 2

Objetivo: consolidar el concepto de modelo de innovación. Metodologías de innovación

Contenidos:

- » Análisis del caso chileno
- » Metodologías para encajar estrategia e innovación
- » Metodologías para reforzar la cultura de innovación (comunicación, incentivos...)
- » Cómo organizar la gobernanza de la innovación

SESIÓN 3

Objetivo: introducir las metodologías de innovación relacionadas con el proceso

Contenidos:

- » El funnel de innovación abierta
- » Stage and Gate
- » Ideación
- » Co-creación
- » Oportunidades

SESIÓN 4

Objetivo: introducir metodologías de innovación relacionadas con el proceso. Aproximación a las métricas de innovación.

Contenidos:

- » Modelo de aportación de valor/Business Model
- » Prototipo / Validación
- » Métricas para la innovación

Metodología:

- » Exposición del equipo docente
- » Paneles de trabajo grupal

Evaluación:

- » Ensayo individual

UNIDAD 3. Gestión del Conocimiento para Innovar

Profesor(a) que lo impartirá: Marcelo Lasagna

Objetivo general:

El conocimiento organizacional es una de las claves para generar innovación. Esta Unidad se centrará en las estrategias y metodologías para gestionar el conocimiento de las personas de manera de transformarlo en un capital organizacional que permita innovar. Asimismo, se analizará como captar el conocimiento del entorno para generar servicios y productos.

Objetivos específicos:

- » Aprender a gestionar el conocimiento
- » Reconocer el valor del capital intelectual de la organización
- » Usar metodologías y herramientas para gestionar el conocimiento

Contenidos:

1: CONOCIMIENTO, APRENDIZAJE E INNOVACIÓN

Objetivo: Entender la relación existente entre los 3 conceptos y su relevancia para las organizaciones públicas y empresas

Contenidos:

- » Triángulo mágico: Conocimiento, aprendizaje e innovación
- » No innovan las organizaciones, innovan las personas

2: INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Objetivo: Reconocer e Identificar los conceptos relevantes sobre el conocimiento en la organización.

Contenidos:

- » Conceptos y definiciones: Conocimiento, Gestión del conocimiento, Aprendizaje

3: CÓMO IDENTIFICAR EL CONOCIMIENTO CRÍTICO EN MI ORGANIZACIÓN

Objetivo: Preparar mapa de conocimientos de la organización

Contenidos:

- » La cadena de valor, la planificación estratégica y los conocimientos que hay que gestionar
- » El estado del conocimiento y los riesgos
- » Expertos, agentes y clientes del conocimiento

4: ¿CÓMO GESTIONAR EL CONOCIMIENTO?

Objetivo: Identificar herramientas y metodologías para la gestión del conocimiento

Contenidos:

- » Comunidades de práctica
- » Páginas amarillas
- » Formación/capacitación
- » Storytelling y casos
- » Retención y transferencia de conocimiento
- » Lecciones aprendidas y buenas prácticas

5: CASOS Y EJEMPLOS DE PROYECTOS DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Metodología:

- » Exposición del equipo docente
- » Paneles de trabajo grupal

Evaluación:

- » Ensayo individual

UNIDAD 4. Cómo generar creatividad en las organizaciones

Profesor(a) que lo impartirá: Omar Cid

Objetivo general:

Esta unidad se centrará en las herramientas y metodologías para generar creatividad en las organizaciones. Si bien la innovación no es sólo creatividad, aquella sólo puede existir mientras hayan ideas, por lo que una de sus claves consiste en cómo producir en forma sistemática ideas que puedan culminar en proyectos innovadores.

Objetivos específicos:

Los participantes al final del curso podrán:

- » Reconocer la capacidad de creativa personal y su capacidad de dar valor a sus organizaciones
- » Identificar de obstaculizadores y facilitadores de la creatividad personal y organizacional.

- » Identificar el proceso creativo y los diferentes tipos de pensamientos asociados.
- » Ejercitar la creatividad individual y grupal, para facilitar la internalización de mecanismos creativos y la identificación de promotores de contextos en organizaciones.

Contenidos:

1: CONCEPTUALIZACIÓN DE LA CREATIVIDAD COMO UNA CAPACIDAD HUMANA INHERENTE.

Objetivo: Creatividad como capacidad de generar ideas nuevas vinculadas a la imaginación y el pensamiento lateral

Contenidos

- » Identificar la creatividad personal en su contexto cotidiano.
- » Conceptualización y medidas de la creatividad.
- » Perfil de la persona y organizaciones creativas.
- » Despertar la creatividad personal.

2: IDENTIFICACIÓN DE FACILITADORES Y OBSTACULIZADORES DE LA CREATIVIDAD

Objetivo: Identificar los obstaculizadores y facilitadores personales y organizacionales de la creatividad.

Contenidos

- » Identificar obstaculizadores y facilitadores de la creatividad.
- » Identificación de obstaculizadores asociados a la línea Observador –Acción – resultados.
- » Identificación del tipo de conversaciones que despiertan la creatividad.

3: IDENTIFICAR LOS DIFERENTES TIPOS DE PENSAMIENTO CREATIVO Y SU VINCULACIÓN CON LA INNOVACIÓN

Objetivo: Identificar el pensamiento divergente y convergente, su deriva histórica y su relación complementaria dentro de la innovación de organizaciones.

Contenidos:

- » Identificación del pensamiento divergente y convergente.
- » Identificación de los distintos tipos de pensamiento y el desarrollo de las inteligencias.
- » Caracterización del proceso creativo asociado al modelo “Y”.

4: PRÁCTICA CREATIVA PARA ORGANIZACIONES INNOVADORAS

Objetivo: Ejercitar la creatividad individual y grupal para desarrollar organizaciones innovadoras

Contenidos:

- » Ejercicio de modelo Y, para organizaciones. Mapeo de ideas emergentes.
- » Evaluación de proceso y autoevaluación.

Metodología:

- » Exposición del equipo docente
- » Aprender haciendo: dinámicas experienciales

Evaluación:

- » Ensayo individual

UNIDAD 5. Habilidades innovadoras: Liderazgo y trabajo colaborativo

Profesor(a) que lo impartirá: Álvaro Morales

Objetivo general:

En esta unidad se desarrollarán las habilidades personales que los participantes requieren para provocar la innovación. Se les empoderará en destrezas de comunicación, liderazgo y trabajo colaborativo. La innovación no sólo requiere de un proceso, sino de las personas con capacidades para desencadenarla.

Objetivos específicos:

- » Aprender que es el ejercicio del liderazgo en organizaciones innovadoras
- » Identificar el trabajo adaptativo
- » Aprender las herramientas del liderazgo
- » Fomentar el trabajo colaborativo
- » Mejorar las habilidades de coordinación y comunicación en equipos

Contenidos:

- » Qué es liderar en las organizaciones innovadoras?
- » El enfoque del liderazgo como una actividad
- » El trabajo adaptativo como práctica del liderazgo
- » Autoridad formal e informal
- » Las estrategias del liderazgo efectivo
- » Creación de equipos
- » Pilares del trabajo colaborativo
- » Redes y comunicación efectiva

- » Ejercicios de liderazgo y trabajo colaborativo

Metodología:

- » Exposición del equipo docente
- » Ejercicios experienciales

Evaluación:

- » Ensayo

UNIDAD 6. Co-creación con los usuarios/clientes

Profesor(a) que lo impartirá: Ramón Sangueza

Objetivo general:

Esta Unidad hace hincapié en el aprendizaje y uso de metodologías participativas para producir innovación. Se analizará cómo crear entornos de co-creación con usuarios y el diseño de laboratorios (espacios de interacción) que permitan la prototipización para asegurar el éxito de la innovación y reducir los riesgos que ella entraña.

Objetivos específicos:

- » Diseñar espacios de interacción entre diversos agentes de la innovación regional para prototipar proyectos y emprendimientos
- » Incorporar el design thinking como práctica de trabajo en las organizaciones
- » Fomentar la creatividad y en trabajo en red entre los participantes, orientándolos hacia el diseño de prototipos visuales de la innovación.
- » Aprender técnicas para observar al usuario, involucrándolo en el proceso de innovación
- » Experimentar con casos

Contenidos:

- » La co-creación y el diseño como metodología de innovación
- » La nueva frontera de la innovación: los usuarios co-protagonistas del proceso
- » El papel del diseño en la definición e implementación de servicios. Introducción al design thinking.
- » La co-creación de servicios; requerimientos, habilidades y competencias

- » El prototipado en el diseño de servicios
- » Herramientas y metodologías de co-creación
- » Impactos y ventajas de la co-creación
- » Casos de éxito

Metodología:

- » Exposición del equipo docente
- » Ejercicio prácticos de co-creación a través del prototipado

Evaluación:

- » Ensayo individual

UNIDAD 7. Cultura Innovadora: gestión del talento innovador

Profesor(a) que lo impartirá: Pablo Reyes

Objetivo general:

El gran desafío para las organizaciones es inocular el virus de la innovación en las personas y permear en el ADN de la organización las capacidades necesarias para que los colaboradores sean susceptibles de convertirse en emprendedores e innovadores en contextos tradicionalmente reacios al cambio. En esta unidad se abordará la necesidad y se darán herramientas para generar capacidades organizativas y competencias personales para generar contextos innovadores que promuevan la creación de una cultura orientada a la innovación sistemática.

Objetivos específicos:

- » Conocer las distintas dinámicas de cambio cultural en pos de una cultura innovadora.
- » Identificar las barreras y resistencias al cambio organizacional
- » Identificar y valorar las competencias centrales de los emprendedores internos como gatilladores de cambio
- » Conocer las competencias necesarias para generar los contextos de cambio.
- » Aprender dinámicas que permiten el arraigo de nuevas prácticas de trabajo, sorteando aquellas que obstaculizan la innovación

Contenidos:

1.- APRENDIZAJE E INNOVACIÓN

Objetivo: Que los participantes comprendan las dinámicas de aprendizaje y transformación en los equipos.

Contenidos:

- » Aprendizaje en adultos
- » Aprendizaje de primer y segundo orden
- » Aprendizaje e innovación

2.- EL INTRAEMPRENDEDOR COMO AGENTE DE CAMBIO

Objetivo: Que los participantes identifiquen el comportamiento intraemprendedor como un motor de cambio organizacional.

Contenidos:

- » Competencias del intraemprendedor
- » Integralidad en el cambio
- » Cultura de innovación

3.- LA CULTURA INNOVADORA COMO INTERACCIÓN DEL ENTORNO Y LAS LÓGICAS DE ABORDAJE

Objetivo: Que los participantes identifiquen las distintas interacciones que se dan entre el entorno y las lógicas particulares de cada participante de la organización.

Contenidos:

- » Tipos de lógicas de abordaje
- » Movilizadores valóricos
- » Niveles de la Innovación

Metodología:

- » Exposición del equipo docente
- » Paneles de trabajo grupal

Evaluación:

- » Ensayo individual

UNIDAD 8. TICS para Innovar

Profesor(a) que lo impartirá: Álvaro Ramírez

Objetivo general:

En esta Unidad se analizarán el portafolio de tecnologías que permiten apoyar y catalizar la innovación en la región. Se abordarán casos en los que las TICs han sido palanca de la innovación tanto en el sector privado como público.

Objetivos específicos:

- » Conocer las herramientas tecnológicas que facilitan la innovación
- » Aprender la relación entre TICS e innovación pública
- » Superar las barreras para incorporar las Tics en la gestión pública

Contenidos:

- » Tics e innovación: la herramienta al servicio de la mejora organizacional
- » Redes sociales e innovación
- » Tecnologías para gestionar el conocimiento y el talento innovador
- » Experiencias y casos de éxito

Metodología:

- » Exposición del equipo docente
- » Análisis de casos; Paneles sobre experiencias

Evaluación:

- » Ensayo

UNIDAD 9. *Gestión de la Ciencia y Tecnología: el caso del centro regional CEAZA*

Profesores que lo impartirá: Claudio Vásquez Pinto

Objetivo general:

Mostrar el caso de Innovación exitosa, en el modelo de negocios del centro regional, Centro de Estudios Avanzados en Zonas Aridas, CEAZA, como una solución sustentable y sostenible a la descentralización del conocimiento y el desarrollo de la ciencia, a través de la creación de un centro regional, de alto nivel, colaborando en la formación de capital humano en ciencia y tecnología, la productividad regional, la protección del medio ambiente y la educación.

Objetivos específicos:

- » Conocer el Modelo de Gestión del conocimiento y la Cadena de Valor del Centro de Estudios Avanzados en Zonas Aridas, en cuanto a el proceso de generación, gestión y transferencia del conocimiento y sus componentes específicos relevantes.
- » Analizar el cambio cultural producido en la región de Coquimbo, después de 10 años de existencia del Centro Regional.
- » Estudiar las fortalezas y debilidades del Modelo de Gestión Actual, a través del análisis de la oferta y demanda del conocimiento. Mapa de Oportunidades.
- » Conocer casos de éxito del centro y su vinculación territorial.

Contenidos:

- » Modelo de negocio. Oferta de Valor, tanto a nivel de capital humano avanzado, como de las líneas de investigación definidas, como marco de referencia. Estructura y articulación Interna del Centro.
- » Demandas de Conocimiento Científico y Tecnológico que sustentan y avalan la existencia de CEAZA en la Región de Coquimbo, asociada a la problemática agrícola y acuícola de la Región de Coquimbo. Mapa de Oportunidades.
- » Modelo de Gestión del Conocimiento y cadena de Valor asociada al Centro Regional. Transferencia, vinculación, redes territoriales, actores públicos y privados dentro del modelo.

Metodología:

- » Exposición del equipo docente
- » Análisis de casos; Paneles sobre experiencias

Evaluación:

- » Ensayo

UNIDAD 10. Gestión de Redes y Comunidades de Prácticas

Profesor(a) que lo impartirá: María Jesús Salido

Las Comunidades de Práctica es un modelo metodológico que favorece las dinámicas de trabajo en red. Las estructuras que habitualmente encontramos en las organizaciones responden bien a los procesos productivos pero no están bien adaptados a los de gestión de conocimiento, innovación y creatividad.

Objetivo general:

El propósito de esta unidad es que los participantes aprendan las dinámica de trabajo en red y gestionar comunidades de trabajo transversales para generar creatividad e innovación.

Objetivos específicos:

Conocer el proceso de activación de Comunidades, que se compone de 1. diseño de la red, y 2. activación y desarrollo de grupos de trabajo, así como conocer las técnicas de mantenimiento y dinamización de los grupos de trabajo virtuales.

Contenidos:

- » Teorías sobre las que se asienta el modelo
- » Qué es una CoP
- » Premisas de Éxito de una CoP
- » Beneficios y Objetivos organizacionales
- » Cómo activar una Comunidad de práctica
 - Diseño de la red

- Diseño de los grupos (documento de constitución)
- Cómo celebrar el kickoff
- Dinamización y gestión de la actividad de los grupos
- » Procesos clave para el buen funcionamiento de una Comunidad: competencias para la gestión de redes.
 - Adhesión y crecimiento
 - Incentivos y retribución
 - Moderación
 - Seguimiento y métricas
 - Comunicación
 - Producción y gestión de contenidos
 - Protocolos de comunicación
- » Casos prácticos
 - Grupo AGBAR/Aguas Andinas
 - El Programa Compartim de la Generalitat de Catalunya
 - Gobierno Vasco (Plan de innovación pública)
 - Indra Chile

Metodología:

- » Exposición del equipo docente
- » Análisis de casos; Paneles sobre experiencias

Evaluación:

- » Ensayo