



SPIN OFFS EMPRESARIALES

Parque Científico de la Universidad de Alicante

SALA POLIVALENTE

10:00 h. - 14:00 h.

17/02/2026

DE LA MENTE DEL FUNDADOR AL SISTEMA DE LA EMPRESA: EL RETO CULTURAL DE ESCALAR



Rubén
Martínez

Director de Proyectos y socio de Genion

GROWTH SCALE-UPS ALICANTE

De la Mente del Fundador al Sistema de la Empresa

El Reto Cultural de Escalar: Diseñando organizaciones para la autonomía y la innovación
sistemática.

Sesión para Docentes y Líderes | 4 Horas de Transformación

De la Mente del Fundador al Sistema de la Empresa

- Transicionar de una innovación dependiente de los fundadores (típica en startups) a una cultura sistemática.
 - Se debatirán los pilares de la seguridad psicológica y la autonomía de los equipos
 - Rol del liderazgo como facilitador y no como ideador principal.
-

La Transición Crítica

Fase Startup (Ideación)

- Innovación dependiente del fundador.
- Cultura de "héroes" y apagar fuegos.
- Toma de decisiones centralizada.
- Comunicación implícita y caótica.

La Transición Crítica

Fase Startup (Ideación)

- Innovación dependiente del fundador.
- Cultura de "héroes" y apagar fuegos.
- Toma de decisiones centralizada.
- Comunicación implícita y caótica.

Fase Scale-up (Sistema)

- Innovación como **proceso sistemático**.
- Cultura de procesos y seguridad.
- Autonomía real en equipos (Squads).
- Sistemas de gobernanza explícitos.

GROWTH SCALE-UPS ALICANTE

Presentación ponente y empresas

El Reto Cultural de Escalar: Diseñando organizaciones para la autonomía y la innovación
sistemática.

Sesión para Docentes y Líderes | 4 Horas de Transformación

“Es una organización que ha validado su modelo de negocio y ha entrado en una fase de expansión acelerada y sostenible.” (OCDE)

Solo un pequeño porcentaje de las startups (estimado **entre el 0.5% y el 2%**) logran cruzar la barrera y convertirse realmente en scale-ups de alto impacto.

Embention

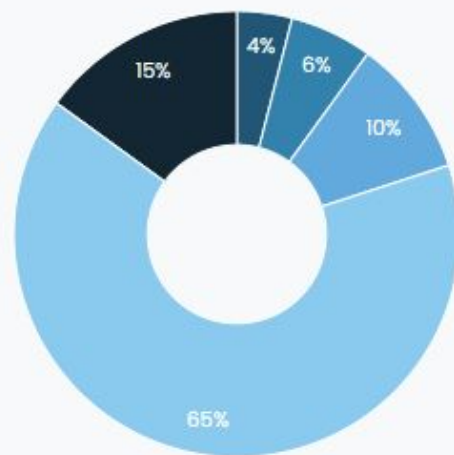
Referente en sistemas de control para **drones y vehículos autónomos**.

- **Escalabilidad:** Sus componentes (autopilotos) se venden en más de 70 países. Han pasado de ser un proyecto de ingeniería a un proveedor global clave en la industria de la movilidad aérea no tripulada.



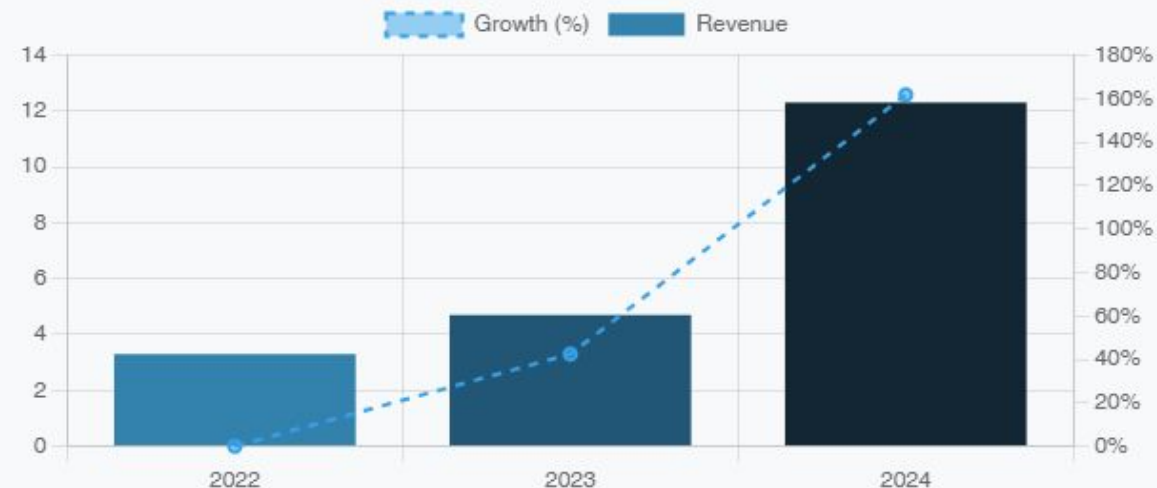
+213% DE CRECIMIENTO EN MENOS DE 4 AÑOS

+180 Empleados 2026



- Quality
- Business Development
- Manufacturing
- Engineers
- Others

Revenue and Growth over Years



GENION

GENION LAB
(2017)

GENION

Crecimiento 10-20%
anual desde 2017

PARC TECNOLÓGIC
DE RODES
(2026)

WAO COWORKING
(2025)

GENION LAB
(2017)

TERRET - UP
(2022)

HUBITAT
(2019)

Contexto: El Abismo del Escalado

Por qué lo que te trajo hasta aquí no te llevará al siguiente nivel.

< INSIGHTS

The Culture Map: a systematic & intentional tool for designing great company culture

INNOVATION

<https://www.strategyzer.com/library/the-culture-map-a-systematic-intentional-tool-for-designing-great-company-culture>

¿Qué harías diferente mañana para que tu organización sea un mejor lugar de trabajo **para innovar**? ¿Por dónde empezarías?

¿Cómo diseñarías, comunicarías e implementarías una cultura organizacional que los empleados realmente adopten **en pro de la innovación**?

La Herramienta: The Culture Map

El **Culture Map** (Dave Gray / Strategyzer) es un lienzo diseñado para diagnosticar, visualizar y rediseñar la cultura organizacional.

Nos permite pasar de conceptos abstractos ("somos innovadores") a realidades tangibles y gestionables.

"No puedes gestionar lo que no puedes ver. El mapa hace visible lo invisible."

| INNOVACIÓN

innovación = revolución



NFT

BLOCKCHAIN

METAVERSOS

**REDES
NEURONALES**



INDUSTRIA 4.0

ferchupro

Ciudad de Ventormenta

07:50

Objetivos (3)

El camino a la Ciudadela
- 6 / 15 Alliance Slaves freed

Mantén al enemigo a raya
- 0 / 1 Sin'loren sails burned
- 0 / 1 Bloodhoof sails burned
- 0 / 1 Dawnchaser sails burned
- 0 / 6 Dawnblade Reserves

El Oráculo de Adivinación del Aruspice
- 0 / 1 Searing Orb Activated

Human Commoner dice: ¿De dónde vienen todos esos magníficos sombreros de invierno?
Human Commoner dice: ¿De dónde vienen todos esos magníficos sombreros de invierno?
Human Commoner dice: Debería coger el tren a Forjaz y hacerle una visita al Gran Padre Invierno.
Human Commoner dice: El Gran Padre Invierno dejará regalos para todos, bajo el árbol, en Forjaz. ¡Me muero por ver el mío!

INNOVACIÓN

- Innovación **técnica**
- Innovación **de los productos/servicios**
- Innovación **de los modelos de negocio**
- Innovación en **procesos de gestión y organización**
- Innovación del **diseño**
- Innovación **social**
- Innovación **tecnológica**
- Innovación **basada en conocimiento**

INNOVACIÓN

- Innovación **técnica**
- Innovación **de los productos/servicios**
- Innovación **de los modelos de negocio**
- Innovación en **procesos de gestión y organización**
- Innovación del **diseño**
- Innovación **social**
- Innovación **tecnológica**
- Innovación **basada en conocimiento**

transformar información especializada, descubrimientos científicos o capacidades técnicas avanzadas en productos, servicios o procesos que generan valor real





José Almansa

Co-Founder Impact HUB Madrid
Co-Founder LOOM







Hoy más que nunca sabemos que **la solución está en las Personas**. Ni los gobiernos, ni las leyes funcionan si detrás no hay **personas creativas, responsables e innovadoras**. Hoy todos hablan de innovación. Es la palabra *que lo resolverá todo*. Pero la innovación **NO EXISTE** sin personas innovadoras.

José Almansa



'El FIN de la innovación. La ERA del innovador' de José Almansa





Piensa que ya lo sabes todo.

Aplica tus sesgos y di aquello de:
“yo que llevo más de 10 años dedicado a esto...”





No busques a personas innovadoras, solo tecnología innovadora

Vuélvete loco aplicando automatizaciones, comprando software y leyendo sobre Inteligencia Artificial y redes neuronales



**Reúne a un montón de
expertos en el tema**



Edificio Flatiron

Nueva York

1903

Las Tres Capas de la Cultura



Resultados

Los efectos tangibles: crecimiento, rentabilidad, velocidad de mercado, rotación de talento.



Comportamientos

Lo que la gente hace cada día.
¿Cómo se comunican? ¿Cómo fallan? ¿Cómo deciden?




Habilitadores

Las causas raíz: reglas, incentivos, jerarquías, rituales y hábitos no escritos.

< INSIGHTS

The Culture Map: a systematic & intentional tool for designing great company culture





Don't Let Your Company Culture Just Happens

<https://www.strategyzer.com/library/dont-let-your-company-culture-just-happen>



- **The outcomes** in your culture are the fruits. These are the things you want your culture to achieve, or what you want to “harvest” from your garden.
- **The behaviors** are the heart of your culture. They’re the positive or negative actions people perform everyday that will result in a good or bad harvest.
- **The enablers and blockers** are the elements that allow your garden to flourish or fail. For example, weeds, pests, bad weather, or lack of knowledge might be hindering your garden. Where as fertilizer, expertise in gardening specific crops, or good land might be helping your garden to grow.

Bloque 1: Diagnóstico

Identificando los comportamientos reales

Bloque 2: Resultados (Outcomes)

Haciendo tangible el impacto de la cultura en el escalado.

Bloque 3: Facilitadores y Bloqueadores

El Motor: Seguridad Psicológica

The Five Keys to Successful Teams

Google - Aristotle
Project



75%
del éxito del equipo

La base de la autonomía

Según el Proyecto Aristóteles de Google, la seguridad psicológica es el factor determinante en equipos de alto rendimiento.

Sin ella, el "sistema" falla porque nadie se atreve a ejecutar sin el permiso del fundador. Escalar requiere seguridad para fallar.

Sin ella, el "sistema" falla porque nadie se atreve a ejecutar sin el permiso del fundador.

Escalar requiere seguridad para fallar.

El Motor: Seguridad Psicológica

1. Seguridad psicológica





2. Confiabilidad

3. Estructura y claridad

4. Significado del trabajo

5. Impacto del trabajo

Liderazgo Facilitador

-  **De Ideador a Arquitecto:** El líder ya no da las soluciones, diseña el contexto para que otros las encuentren.
-  **Protector del Proceso:** Su rol es eliminar bloqueadores externos para que los squads fluyan.
-  **Fomentador de la Experimentación:** Valida el aprendizaje sobre el éxito inmediato de un KPI.
-  **Delegación de Autoridad:** Transfiere la toma de decisiones al nivel más bajo posible donde reside la información.

Habilitadores vs. Bloqueadores

Factor Cultural	Habilitador (Enabler)	Bloqueador (Blocker)
Toma de Decisiones	Marco de trabajo explícito (DACCI)	"Pregúntale al Fundador"
Gestión del Error	Post-mortems sin culpa	Búsqueda de culpables
Flujo de Información	Transparencia radical (Radical Candor)	Silos de información
Incentivos	Bonos por hitos de equipo	Bonos individuales competitivos

Hoja de Ruta hacia el Sistema



Diagnóstico

Mapeo del estado actual de comportamientos.



Identificación

Detectar bloqueadores invisibles.



Diseño

Crear habilitadores (Squads, Post-mortems).



Escalado

Iterar y ajustar el sistema autónomo.



Dinámica: Mapeo de Outcomes

Identifica **3 resultados positivos** y **3 negativos** que tu organización está obteniendo hoy mismo.

¿Qué dice nuestro balance sobre nuestra cultura?

¿Preguntas?

De la Mente del Fundador al Sistema de la Empresa

Sesión Finalizada

Gracias por vuestro compromiso con la innovación en
Alicante.