



**SPIN OFFS
EMPRESARIALES**

Parque Científico de la Universidad de Alicante

SALA POLIVALENTE

10:00 h. - 14:00 h.

18/02/2026

MÁS ALLÁ DEL PUF Y EL FUTBOLÍN: RITUALS & HÉROES DE LA INNOVACIÓN

**Rubén
Martínez**

Director de Proyectos y socio de Genion



GROWTH SCALE-UPS ALICANTE

Rituals & Héroes: Anclando la Innovación en el Día a Día

Más Allá del Puf y el Fútbolín: Rituals & Héroes de la Innovación

Sesión para Docentes y Líderes | 4 Horas de Transformación

GROWTH SCALE-UPS ALICANTE

Rituals & Héroes: Anclando la Innovación en el Día a Día

Más Allá del Puf y el Fútbolín: Rituals & Héroes de la Innovación

Sesión para Docentes y Líderes | 4 Horas de Transformación

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.



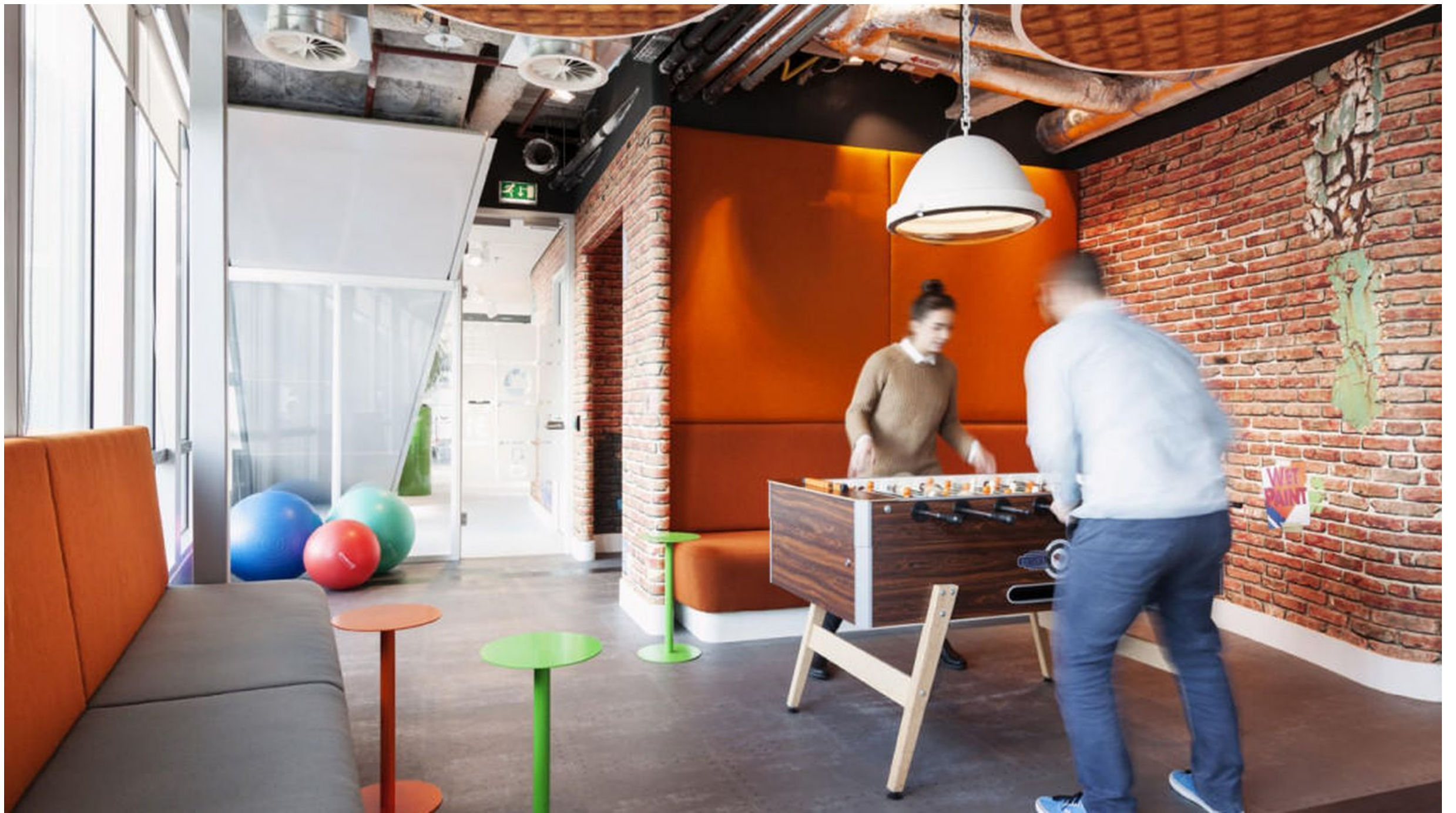
Diseño

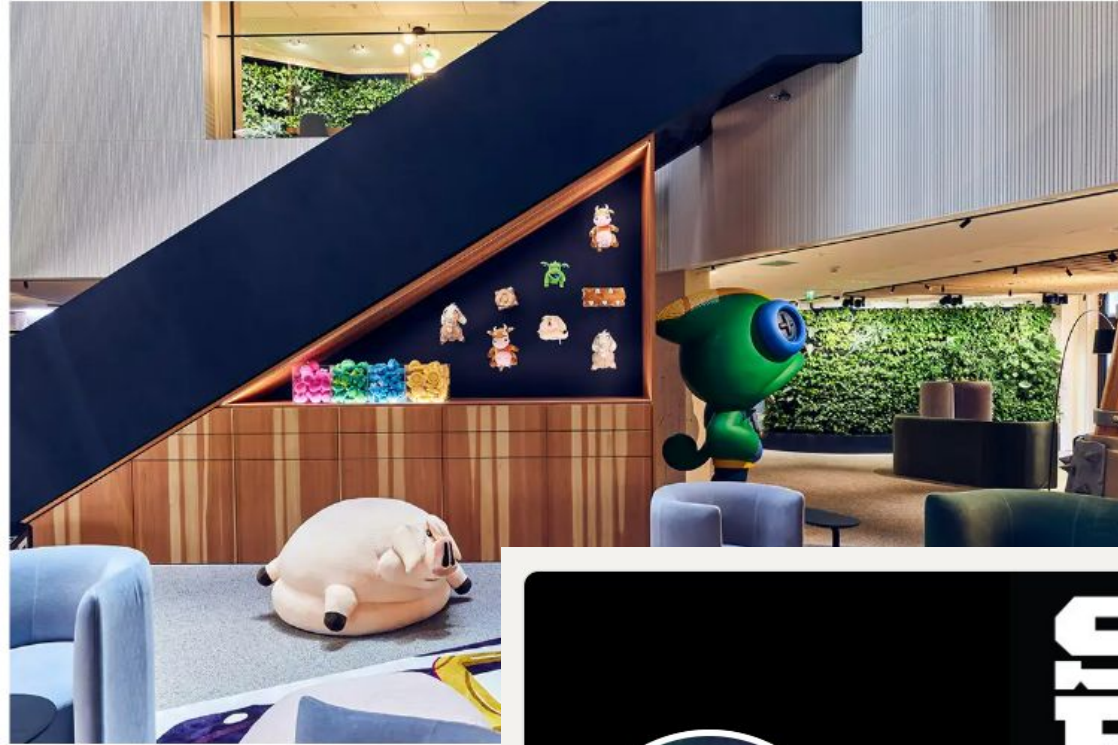
Crear habilitadores (Squads, Post-mortems).




Escalado

Iterar y ajustar el sistema autónomo.





**SUP
ERC
ELL**

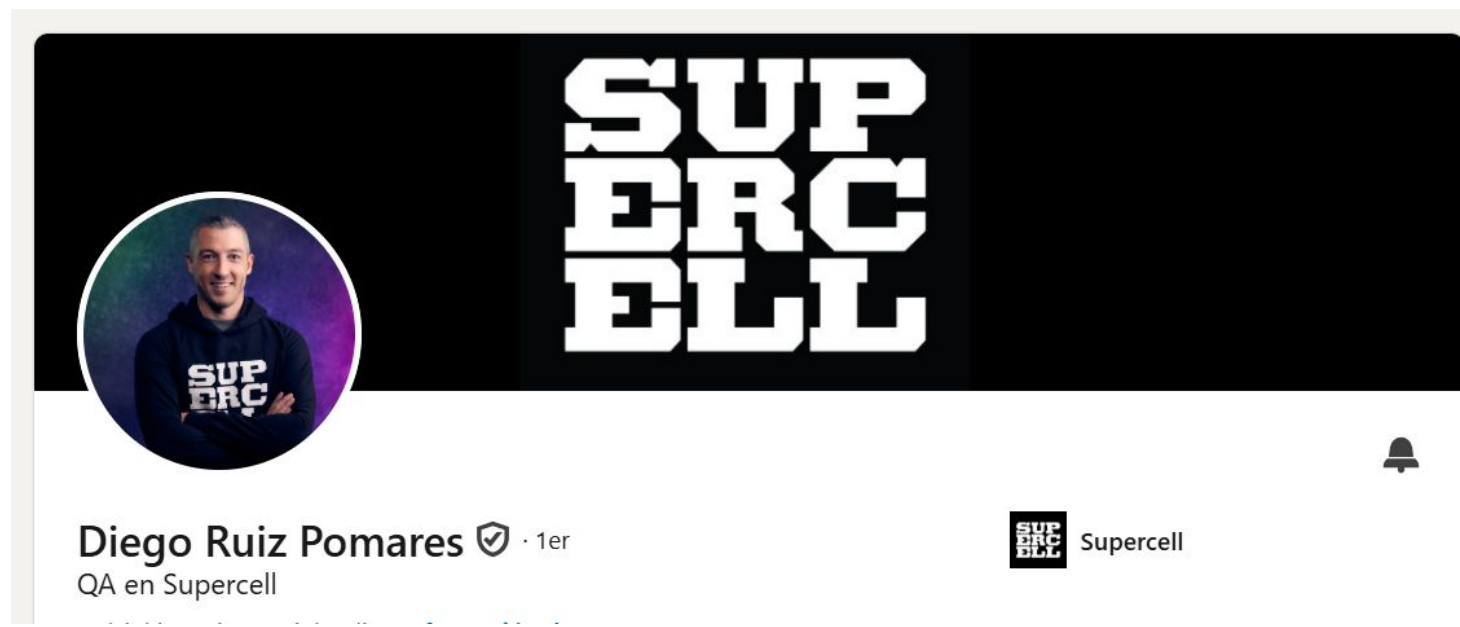
Diego Ruiz Pomares  · 1er
QA en Supercell

 Supercell



Ingresos totales (No-GAAP): 2.650 millones de euros
(aprox. 3.000 millones de dólares)

Número de empleados: Finalizaron 2025 con 890
empleados a nivel global.

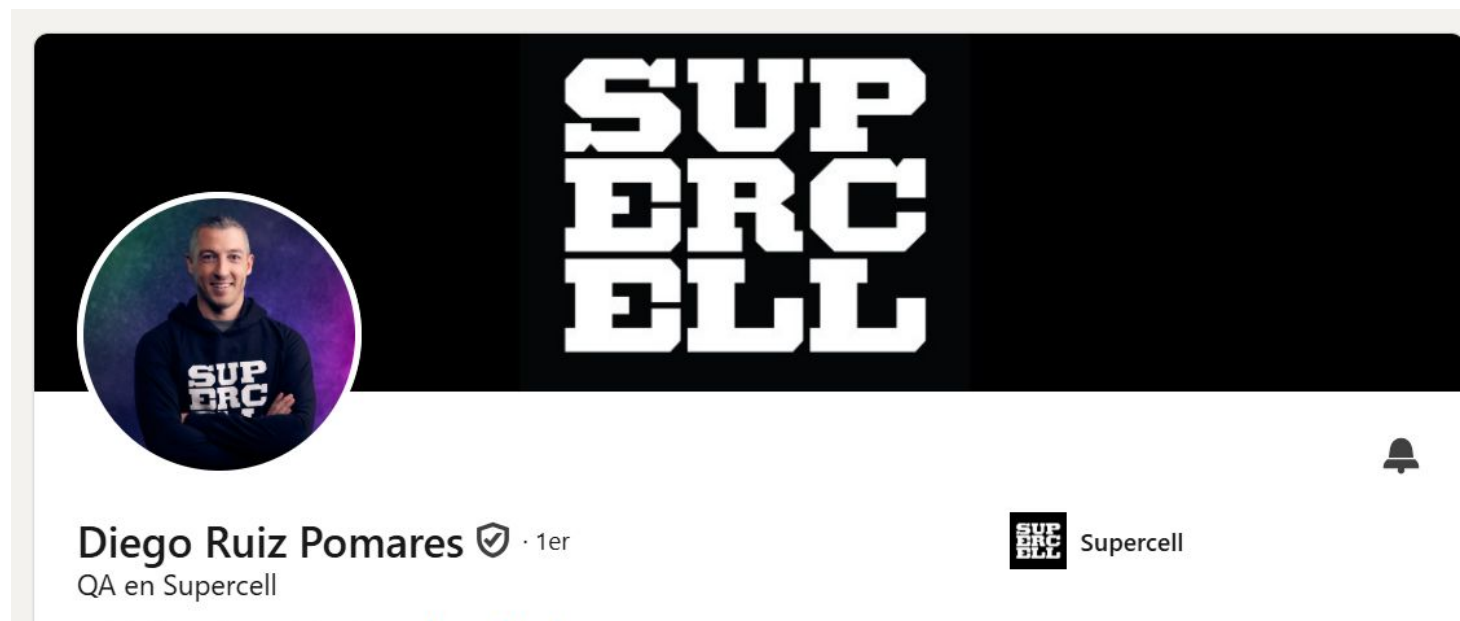


The image shows a LinkedIn profile header for Diego Ruiz Pomares. On the left is a circular profile picture of a man in a dark hoodie with 'SUPERC' on it. To the right is a large black banner with the word 'SUPERC' stacked vertically in white, bold, block letters. Below the banner, the name 'Diego Ruiz Pomares' is displayed with a shield icon and '1er' next to it. Underneath the name is the text 'QA en Supercell'. On the far right of the banner area is a small bell icon. At the bottom right, there is a small 'SUPERC' logo followed by the word 'Supercell'.

Ingresos totales (No-GAAP): 2.650 millones de euros
(aprox. 3.000 millones de dólares)

Número de empleados: Finalizaron 2025 con 890
empleados a nivel global.

Ingreso por empleado:
2,9 millones anuales



The image shows a LinkedIn profile card for Diego Ruiz Pomares. The header features a circular profile picture of a man in a Supercell hoodie on the left and the large, stylized 'SUPERCCELL' logo on a black background on the right. Below the profile picture, the name 'Diego Ruiz Pomares' is displayed with a verified badge and '1er' next to it, followed by 'QA en Supercell'. To the right of the name is the Supercell logo and the company name 'Supercell'. A notification bell icon is visible in the top right corner of the card.

El Cementerio de Ideas

Cada participante escribe en una nota adhesiva una idea que murió

El Cementerio de Ideas

¿CAUSA DEL FALLECIMIENTO?

Bloque 1: El Poder de los Rituales

FALTA DE RITUALES

Teoría Ágil:

Diferencia entre **hábitos** (automáticos) y **rituales** (con propósito).

Ejemplos reales: Post-mortems de Pixar

«Las empresas, al igual que las personas, no se vuelven excepcionales creyéndolo, sino comprendiendo las razones por las que no lo son. Los análisis retrospectivos son una vía para comprenderlo».

Anotar las cinco cosas principales que volvería a hacer y las cinco cosas principales que no volvería a hacer.



<https://thenextweb.com/news/learned-creativity-pixars-ed-catmull>

Bloque 2: Taller de Diseño de Rituales

Taller de Diseño de Rituales

Bloque 3: Los Héroes de la innovación

José Almansa

Co-Founder Impact HUB Madrid
Co-Founder LOOM



- **Curiosidad y resiliencia**

Conector, Constructor, Protector



Conoce a gente en todos los departamentos.
Sabe quién tiene la pieza de información que te falta y te abre puertas sin pedir nada a cambio.

- **Curiosidad y resiliencia**

Conector, **Constructor**, Protector



Es el que ensucia las manos. Si alguien tiene una idea, él ya está pensando en cómo hacer un prototipo con Excel, cartón o código. Tiene una mentalidad de "hacer" antes que de "reunirse".

- **Curiosidad y resiliencia**

Conector, Constructor, Protector



Actuar como "escudos" ante la burocracia para que los héroes no se quemen

Bloque 2: Taller de Diseño de Rituales

- **Ritual de celebración**
- **Ritual de visibilidad**
- **Ritual de Desbloqueo**

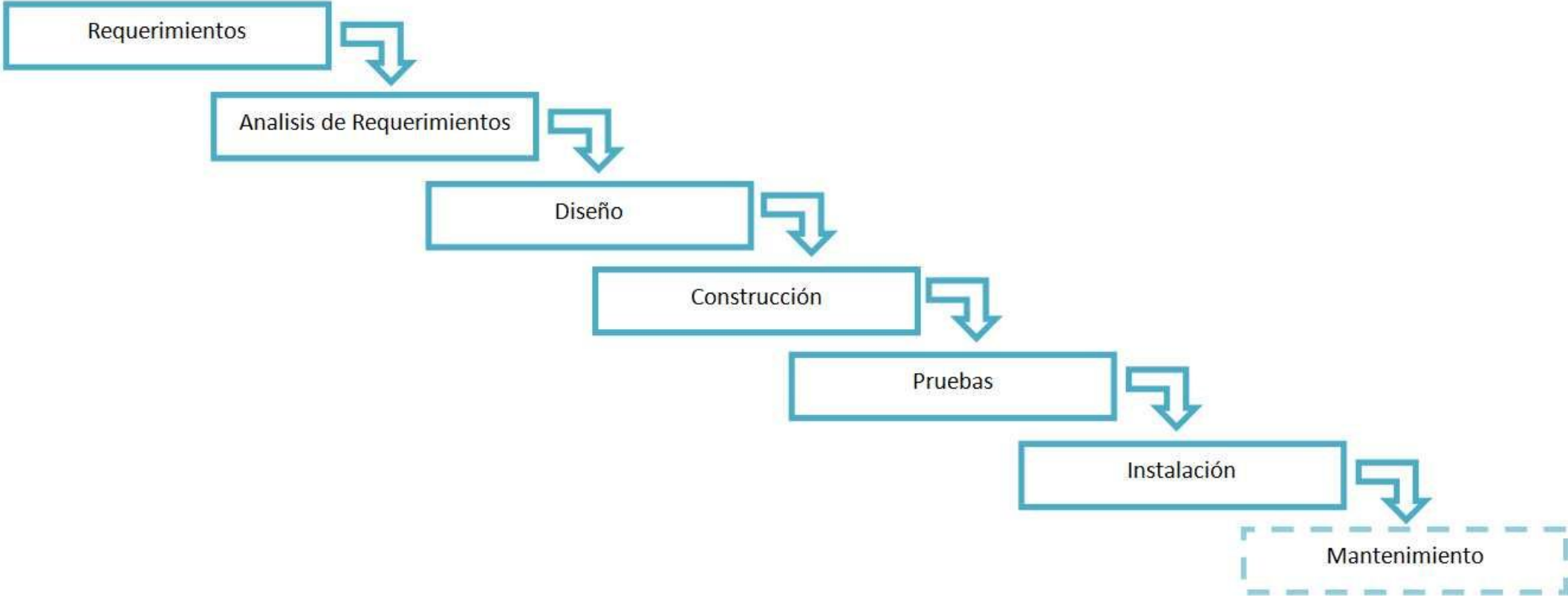
Contexto: El Abismo del Escalado

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

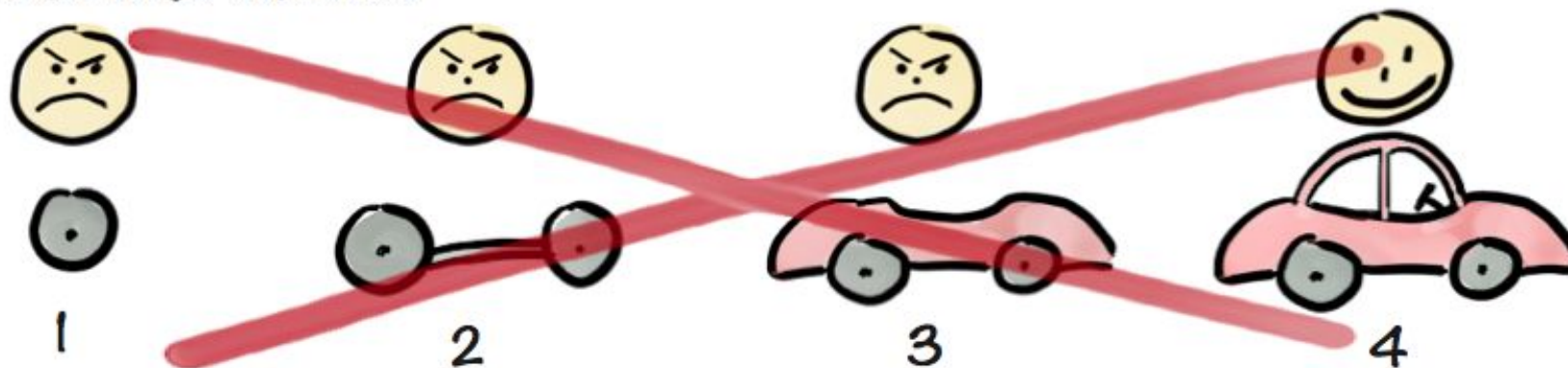


ÁGIL

Piensa en grande,
actúa en pequeño,
falla rápido,
aprender rápido.



Not like this....



Like this!

