



apto

Reporte estratégico

¿Cómo armar un equipo de innovación?

La innovación debe de ser la prioridad
de cualquier organización

Innovación y transformación digital

¿Cómo armar un equipo de innovación?

¿Cómo armar un equipo de innovación?

Según estudios de InVision

72%

de las empresas involucradas en proyectos de innovación han transformado el desarrollo de productos y servicios, a través del diseño estratégico.

La innovación dentro de una estrategia de negocio debe de ser la prioridad de cualquier organización para incrementar la eficiencia en sus procesos, aumentar sus márgenes de utilidad y sobresalir en el mercado. Para que una iniciativa de este tipo sea exitosa, no sólo requiere del liderazgo adecuado y de una cultura organizacional abierta al cambio, también es importante contar con el talento necesario.

Un proceso de innovación y transformación requiere de trabajo en equipo, el cual debe ir más allá de las funciones de un solo departamento. Por eso, lo ideal es formar un equipo interdisciplinario, con conocimiento en metodologías de diseño estratégico y con perfiles calificados.

Una misión por cumplir

Existen diferentes niveles de madurez que definen el proceso de implementación del diseño estratégico dentro de las organizaciones. El nivel en el que una empresa puede estar, recae en sus herramientas, procesos, prácticas y equipos de trabajo, junto con la forma en la que el diseño se integra en la estrategia de negocio.

1%

sólo el 1% de las empresas en América Latina utilizan el diseño estratégico como parte de su estrategia de negocio.

Existen diferentes niveles de madurez que definen el proceso de implementación del diseño estratégico dentro de las organizaciones. El nivel en el que una empresa puede estar, recae en sus herramientas, procesos, prácticas y equipos de trabajo, junto con la forma en la que el diseño se integra en la estrategia de negocio.

Niveles de madurez

Los niveles de madurez por los que una compañía puede pasar (el nivel 1 siendo el menos maduro y el nivel 5 siendo el más maduro) son los siguientes:

01.

Nivel 1: Productores

41% de las compañías se encuentran en este nivel.

- Se enfocan en los aspectos más visibles del diseño: lo que pasa en las pantallas.
- Existe una desconexión entre lo que los diseñadores crean y lo que los desarrolladores construyen.

Actividades principales:

- » Wireframes
- » Mock-ups
- » Prototipos interactivos

02.

Nivel 2: Conectores

21% de las compañías se encuentran en este nivel.

- El diseño es parte de un taller.
- Se desarrollan procesos y equipos más colaborativos.

Actividades principales:

- » Talleres y entrevistas
- » Integración entre herramientas del diseñador y del desarrollador
- » Visión de un stakeholder
- » Bosquejos rápidos

03.

Nivel 3: Arquitectos

21% de las compañías se encuentran en este nivel.

- El diseño es un proceso estandarizado y escalable.
- Existen roles definidos, responsabilidades compartidas y equipos de diseño más grandes.

Actividades principales:

- » Juntas diarias
- » Planeación y priorización
- » Documentación escrita
- » Briefs de diseño

04.

Nivel 4: Arquitectos

12% de las compañías se encuentran en este nivel.

- La hipótesis y la experimentación potencializan el diseño.
- Son expertos en diseño enfocado en datos e investigación para encontrar oportunidades de negocio.

Actividades principales:

- » Evaluación de conceptos
- » Evaluaciones A/B
- » Analítica

05.

Nivel 5: Visionarios

5% de las compañías se encuentran en este nivel.

- El diseño es sinónimo de negocio, redefinen el estándar de la experiencia del cliente.
- Son empresas robustas en cualquier dimensión del diseño, sobresalen por su involucramiento en la estrategia de negocio.

Actividades principales:

- » Identificación de tendencias y visión
- » Pruebas de producto en mercado
- » Estrategias omnicanales

Preparando el camino hacia la transformación

Adaptar una organización para trabajar bajo un enfoque de innovación, formando un equipo de diseño estratégico con el talento indicado, puede ser un desafío. Con esto en mente, enlistamos algunos puntos a tomar en cuenta al momento de construir un equipo de innovación interno:



Definir la estrategia de innovación

Antes de iniciar con la búsqueda de talento, es importante que los directivos alineen la estrategia de innovación con la misión y visión de la empresa para fijar objetivos claros.



Reclutamiento

Encontrar a los integrantes adecuados es fundamental para formar un equipo funcional con el conocimiento y las habilidades necesarias para impulsar la innovación. De esta forma, se pueden emplear nuevas prácticas, metodologías y procesos que pongan el diseño estratégico como prioridad a lo largo de la organización.



Inspirar un ambiente de colaboración

La cultura organizacional es vital para establecer un entorno colaborativo entre distintas áreas, con canales abiertos a la comunicación. Además, es importante definir los roles de cada miembro del equipo, junto con una estructura de liderazgo para que cada integrante se haga responsable de sus respectivas tareas.



Fomentar el aprendizaje

Para innovar se necesita un ambiente de trabajo que convierta los errores en oportunidades, que esté abierto a aprender de otros y de su entorno, además de promover entrenamiento constante para mantenerse actualizados en nuevas tendencias.



Destinar los recursos adecuados

Crear un equipo de innovación, conlleva una inversión en talento, espacio, procesos y herramientas, además de tiempo. Lo cual es conveniente considerar en la planeación de un proyecto de diseño estratégico.



Establecer KPIs

Es importante verificar que cada parte del equipo contribuya al crecimiento de la organización, por eso es necesario establecer métricas de rendimiento para asegurar el cumplimiento de los objetivos de innovación, además de mantener la estrategia en la dirección adecuada.



Considerar un sistema de incentivos

Al definir los KPIs sobre los cuales hay que trabajar, los integrantes del equipo pueden ir midiendo su progreso. Una manera de garantizar avances y motivación de los involucrados, es a través de un sistema de incentivos que se alinee a la remuneración y a la evaluación del rendimiento del equipo en conjunto.

Encontrando valor a través de una mentalidad de diseño

Una vez que se forma el equipo ideal para enfocarse en iniciativas de innovación y transformación digital, comienza una búsqueda constante de valor para sobresalir en el mercado, crecer y aumentar ganancias. Es así como surge la pregunta de: ¿Cómo encontrar ese valor a través del diseño estratégico? Algunas prácticas para implementarlo con éxito son las siguientes:

- Transición de departamentos a equipos multifuncionales
- Transformar expertos en una sola área en diseñadores interdisciplinarios
- Convertir el ambiente de oficina en talleres constantes para fomentar la colaboración
- Involucrar el diseño en cada etapa de un proyecto
- Adoptar un enfoque usuario-céntrico
- Complementar la información cualitativa con investigación cuantitativa
- Iteración constante

El balance perfecto

Es importante contar con un equipo de diseño fuerte y bien construido para mejorar la productividad dentro de una organización y asegurar el cumplimiento de los objetivos de innovación, pero ¿qué se necesita para formar un equipo de alto rendimiento exitoso?

Las características clave con las que deben contar los integrantes de un equipo de innovación efectivo se dividen en:

Visión, trabajo colaborativo, aprendizaje y ejecución.

Características de un equipo efectivo

01

Visión

Para identificar oportunidades e inspirar a otros.

- » Descubriendo nuevas oportunidades en diferentes contextos, junto con insights valiosos.
- » Generando propuestas de valor que resuelvan problemas significativos de los clientes.
- » Convenciendo a stakeholders sobre nuevas propuestas, adaptándolas al público objetivo y consiguiendo los recursos para comercializarlas.

02

Trabajo colaborativo

Trabajo colaborativo armonioso.

- » Motivando a la acción, a través de un ambiente que acepte el fracaso como un paso necesario para innovar.
- » Conectando con los stakeholders del proyecto y buscando retroalimentación fuera de la organización con universidades, start-ups o incubadoras.
- » Organizando las actividades del equipo, distribuyendo las cargas adecuadamente y anticipando obstáculos.

03

Aprendizaje

Y seguimiento de nuevas ideas.

- » Absorbiendo conocimientos que ayuden al éxito del proyecto y la disposición de explorar nuevos caminos conforme van surgiendo.

04

Ejecución

Decisiones importantes en medio de la incertidumbre.

- » Innovando y convirtiendo ideas en acciones, con la habilidad de adaptarse a nuevas condiciones.
- » Pensando críticamente, descubriendo patrones y sacando conclusiones.
- » Analizando cuantitativamente posibles riesgos y recompensas conforme se planean nuevas iniciativas.

Estas cualidades son complementarias, ya que es poco probable que una sola persona las posea todas. Por eso, es fundamental asegurarse de que un grupo represente todas las características en conjunto para poder trabajar adecuadamente.

Un equipo ideal

Las piezas que conforman un equipo ideal: ¡Un equipo de innovación no sólo debe cumplir con ciertas cualidades y habilidades para desempeñarse correctamente, también debe contar con integrantes especializados, que cumplan con los roles necesarios para elevar la estrategia de negocio.

Los miembros clave y responsabilidades que conforman a un equipo de diseño estratégico completo se dividen en:

Diseñadores UI

- Definición del estilo gráfico de las interfaces
- Diseño de wireframes y mock-ups

Service Designers

- Talleres y entrevistas con usuarios
- Identificación de tendencias y referencias
- Identificación de necesidades del usuario
- Diseño de experiencia del usuario
- Ejecución de pruebas A/B - Documentación de la justificación

Design Lead

- Identificación de expectativas con stakeholders
- Definición de alcances del producto
- Validación de conceptos con stakeholders
- Diseño del producto digital
- Asegurar la visión y calidad del proyecto
- Asignación de responsables y tareas

Product Owner

- Validación de alcances del producto
- Diseño de pruebas piloto
- Definición de reglas de operación y de negocio

Developer

- Validación y depuración de las funcionalidades del producto digital
- Definición de viabilidad tecnológica

Project Manager

- Centralización de la comunicación externa
- Gestión de reuniones y llamadas
- Resolución de obstáculos operativos
- Seguimiento de tiempos del proyecto
- Medición de efectividad en los proyectos

Solutions Lead

- Toma de decisiones estratégicas (junto con el Product Owner)
- Resolución de obstáculos estratégicos
- Negociaciones con terceros
- Definición de pruebas A/B
- Recaudación de métricas y análisis de los datos de la implementación del producto

Sponsor

- Identificación de nuevas rutas de negocio
- Asignación de un equipo de trabajo
- Impulso del cambio en la organización

Conclusión

En conclusión, tomando todo lo anterior en cuenta, al involucrarse en un proyecto de innovación es importante identificar primero en dónde se encuentra la empresa y definir su visión a futuro, identificando el nivel en el que está y lo que necesita para seguir avanzando.

A partir de esto, se debe establecer la ruta de innovación y transformación digital con las medidas y equipo requerido para lograr los objetivos establecidos. Por último, se debe construir un equipo de innovación con el talento para llenar los roles que un proyecto así necesita, de la mano de talleres y capacitaciones que impulsen las destrezas del equipo.