



# CRECIENDO JUNTAS EN LAS AMÉRICAS

CHALLENGE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN



# Agenda

---

1. **Anuncios importantes**
2. **Innovación y Agile**
3. **Equipos de innovación**
4. **Adaptarse a las nuevas formas de trabajo**
5. **Retos organizacionales de la innovación**
6. **Q&A**



# Anuncios importantes



El **reto individual** debe presentarse el jueves 26 de mayo



Recuerda que en la **Academia ConnectAmericas** en la sección Tema 4, clase 2 este material está disponible en inglés, español y portugués.



Nuestra próxima **sesión de inspiración** es mañana (25 de mayo), ¡no te la pierdas!



Si tienes algún problema, pónete en contacto con nosotros:  
[creciendojuntas@connectamericas.com](mailto:creciendojuntas@connectamericas.com)



Este es un entorno de aprendizaje, venimos a aprender, a equivocarnos, a reflexionar, a cambiar de opinión, **¡y todo es bueno!**

## Catalina Melo

Máster en Innovación, con especialización en Marketing Estratégico y profesional en Comunicación. Más de 13 años de experiencia en los sectores de retail, tecnología, financiero, salud, gobierno y Oil & Gas en Colombia y España.

Enfocada en el campo de la innovación, desde la definición estratégica, roadmaps de producto y captura de insights, hasta el diseño y lanzamiento de soluciones innovadoras para los stakeholders.

Conocimiento de diferentes marcos estratégicos: metodologías de innovación centradas en el usuario (Design Thinking, Service Design, Lean, Value Proposition, Waterfall, entre otras), y esquemas de trabajo ágiles (Scrum, Agile Model, entre otros). Apasionada por diseñar servicios, productos y experiencias que mejoren la calidad de vida de las personas.

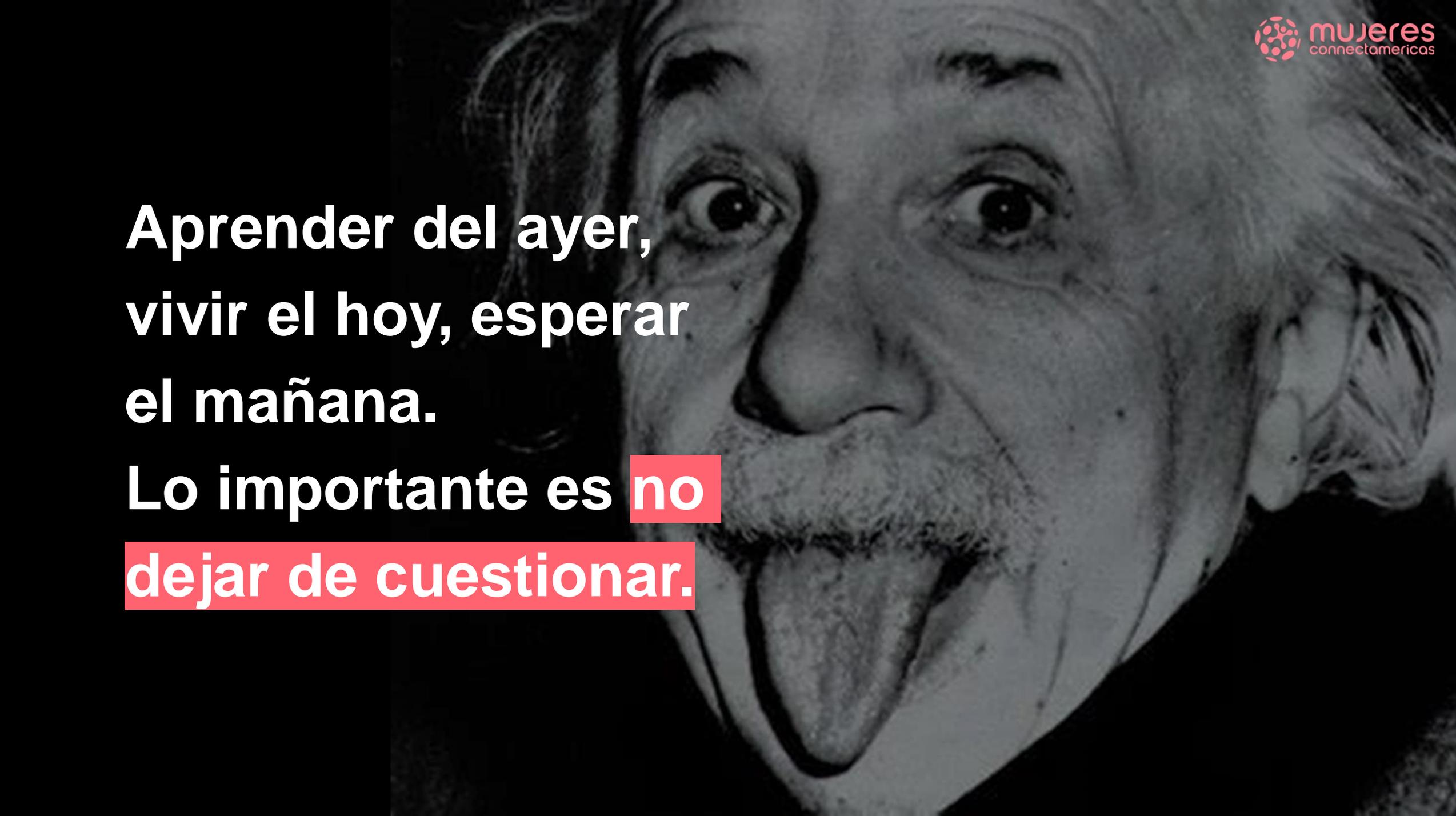


# Agenda

---

1. Anuncios importantes
2. Innovación y Agile
3. Equipos de innovación
4. Adaptarse a las nuevas formas de trabajo
5. Retos organizacionales de la innovación
6. Q&A





**Aprender del ayer,  
vivir el hoy, esperar  
el mañana.**

**Lo importante es **no**  
**dejar de cuestionar.****

## Agile

Agile es una metodología que utiliza un enfoque iterativo para desarrollar y mejorar continuamente soluciones que satisfagan una necesidad específica.

## Innovación

La innovación abarca el enfoque de colaboración para formar nuevas ideas, productos o servicios.



## Innovación y Agile

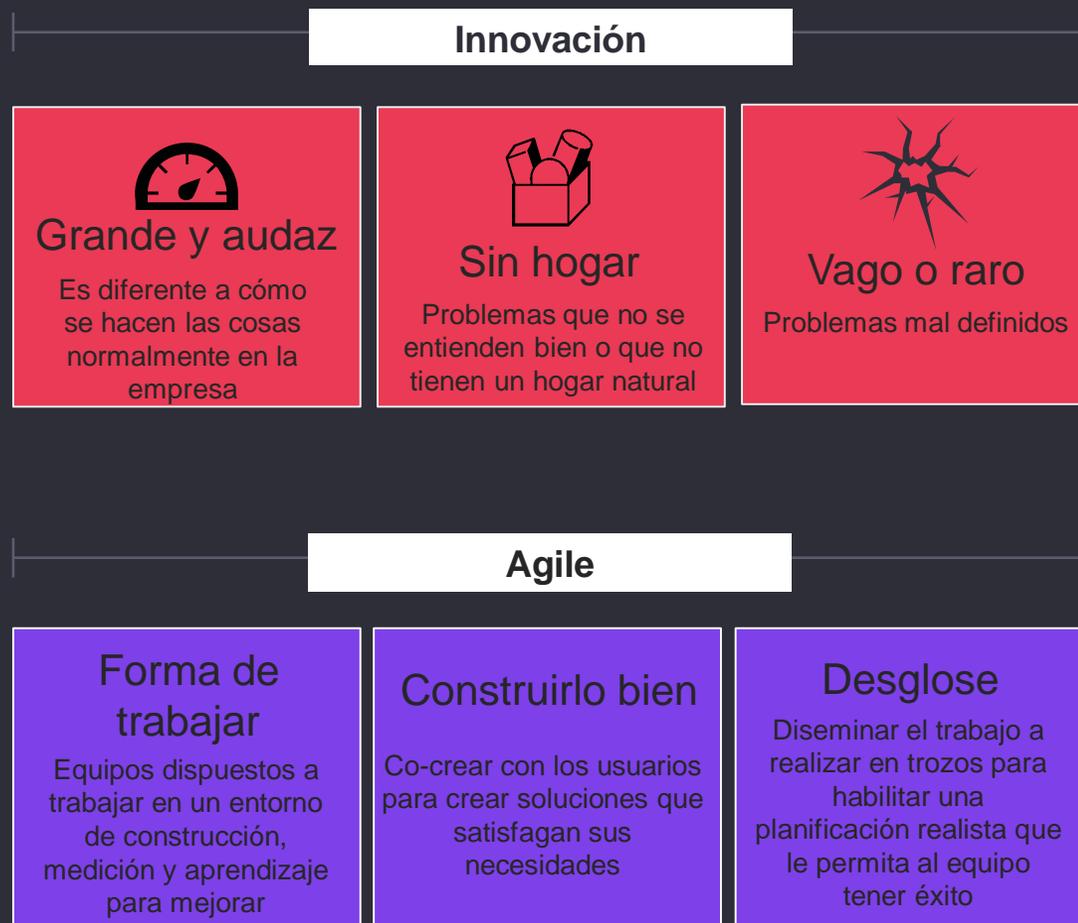
*La innovación y la agilidad son una nueva forma de trabajar. La innovación y la agilidad definirán el problema adecuado centrado en una necesidad y el desarrollo iterativo de la solución adecuada para abordar esta necesidad.*

### Este método incluye

- Metodología de pensamiento de diseño para explorar el problema y definir una solución centrada en el ser humano.
- Metodología ágil para diseñar, desarrollar y entregar soluciones de forma iterativa.

# Cuándo usar Agile y cuándo usar Innovación

Varios tipos de proyectos pueden pasar por Innovación y Agile.



*Estos son algunos elementos a tener en cuenta...*



# La innovación y la agilidad requieren una mentalidad abierta

Mostrar, no contar



- Dibujar, construir ejemplos en 3D, mostrar fotos o vídeos
- Llevar la innovación a la gente

Intentar comprender



- Preguntar "¿por qué?" para comprender realmente la perspectiva del usuario
- Identificar los puntos débiles del usuario y garantizar que las soluciones resuelvan sus necesidades

Fallar rápido, aprender rápido



- Aceptar la posibilidad de que haya varias respuestas correctas
- Fallar rápido, fallar barato, aprender y seguir adelante

Adoptar la diversidad



- Establecer equipos multifuncionales - buscar el pensamiento fuera de la caja
- La confianza y empatía son fundamentales, hay que tener la mente abierta

La colaboración es clave



- Entiende cómo trabajas y cómo trabajan los demás, y se versátil en tu enfoque
- Permitir que los demás reflexionen y procesen antes de comprometerse

“Hacer”



- Cuando te enfrentes a situaciones o preguntas desconocidas, ten el valor de ACTUAR y buscar las respuestas de cualquier manera que te acerque a la solución

**La innovación y la agilidad son una nueva forma de trabajar para impulsar los resultados.**

Estas mentalidades ayudarán a centrar a la gente y permitirán a los colaboradores de la empresa aportar el máximo valor a través de este proceso.

**Esta mentalidad...**

se convertirá en parte de la cultura de la empresa con el tiempo, pero requieren objetivos alineados, colaboración, práctica y compromiso.

# Agenda

---

1. Anuncios importantes
2. Innovación y Agile
3. Equipos de innovación
4. Adaptarse a las nuevas formas de trabajo
5. Retos organizacionales de la innovación
6. Q&A



# Roles en los equipos de innovación

La **diversidad** de ideas, orígenes, carreras, y valores es fundamental a la hora de **formar un equipo**.



**Clarificador**



**Ideador**



**Desarrollador**



**Implementador**



**Integrador**



**Gestor de  
cultura**

## ¿Qué es un clarificador?

- Define el problema
- No es rápido para pasar a la solución
- Quiere abordar bien el problema
- Recoge información
- Analiza los detalles
- Mucho análisis y no avanza



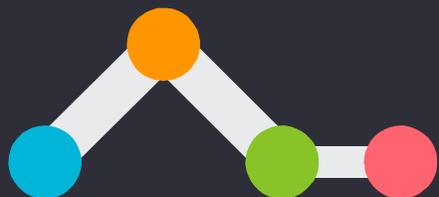
**Son:** Enfocados, metódicos, ordenados, reflexivos, serios, organizados; puede que tengan parálisis por análisis.

**Necesitan:** Orden, hechos, entender el contexto, acceder a la información, permiso para hacer preguntas.

**Otros se molestan con ellos por:** Hacer demasiadas preguntas, señalar los obstáculos, identificar áreas que no han sido bien planeadas, dar mucha información, ser muy realistas.

## ¿Qué es un ideador?

- Mira el cuadro general
- Juega con ideas y posibilidades
- Desarrolla su imaginación
- Tiene un enfoque intuitivo
- Piensa en términos globales
- Pasa por alto los detalles



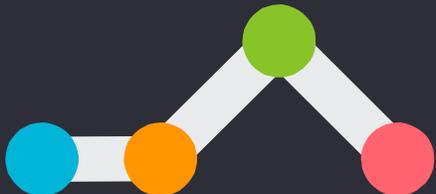
**Son:** Alegres, visuales, sociales, adaptables, flexibles, aventureros, independientes, pasan por alto los detalles.

**Necesitan:** Espacio para poder experimentar, que los alienten, variedad y cambio, el cuadro general.

**Otros se molestan con ellos por:** Concentrar toda la atención en ellos, desesperarse cuando otros no entienden sus ideas, dar ideas poco convencionales, ser muy abstractos, no enfocarse en una sola idea.

## ¿Qué es un desarrollador?

- Desarrollar soluciones que funcionan
- Planea los pasos para implementar una idea
- Analiza y compara soluciones posibles
- Examina las ventajas y desventajas de una idea
- Se puede atascar en encontrar la solución perfecta



**Son:** Reflexivos, cuidadosos, pragmáticos, planeadores, pacientes, dedicados, perspicaz; pueden atascarse en lograr la solución perfecta.

**Necesitan:** Un espacio para considerar y evaluar las opciones, tiempo para maquetar y convertir ideas en soluciones útiles.

**Otros se molestan con ellos por:** Ser muy detallistas, encontrar falencias en las ideas ajenas, asumir un solo enfoque.

## ¿Qué es un implementador?

- Le da estructura a las ideas
- Conduce las ideas a un plano real
- Se concentra en soluciones prácticas
- Toma el enfoque de Nike (“Just do it”)
- Puede saltar a la acción demasiado rápido



**Son:** Persistentes, decididos, determinados, asertivos, enfocados en resultados; pueden pasar a la acción demasiado rápido

**Necesitan:** Que los otros se muevan tan rápido como ellos, respuestas rápidas a sus ideas, control

**Otros se molestan con ellos por:** Ser muy afanados, expresar su frustración cuando los demás no les llevan el ritmo, darle mucha importancia a sus ideas.

## ¿Qué es un integrador?

- Se relaciona fácilmente con los diferentes perfiles de pensamiento.
- Dedicar su energía a los cuatro perfiles de pensamiento.
- Se preocupa por la armonía del grupo
- Conecta las diferencias en estilo y llena vacíos
- Puede perder su propia opinión por complacer a otros.



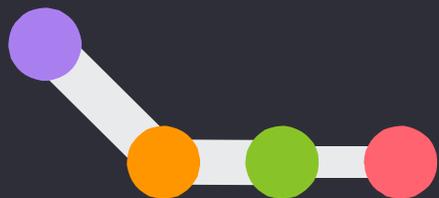
**Son:** Estables, flexibles, inclusivos, buenos trabajando en equipo, estabilizan las influencias; pueden perder su propia opinión por acomodarse al grupo.

**Necesitan:** Cooperación colaboración, empoderarse estando con otros, energy from others, sentir que su equipo está comprometido con el reto

**Otros se molestan con ellos por:** Señalar lo que no se ha hecho, no permitir que su voz se escuche, ser demasiado flexibles, convertirse en mediadores

## ¿Qué es un gestor de cultura?

- Aliado fundamental para movilizar la innovación
- Enfocado en las personas y ambiente del equipo
- Persuade positivamente para el cumplimiento de los objetivos de INN
- Entiende el valor de la innovación
- Permea la cultura de la innovación a lo largo de la organización



**Son:** Empáticos, sociables y expresivos. Buenas relaciones interpersonales, muy comprometido con lo que les apasiona, se automotiva con facilidad, es adaptable, comunicativo, empático, con una sensibilidad interpersonal avanzada, sociable, proactivo, le gusta delegar, es positivo y disciplinado.

**Necesitan:** Motivar a los demás a “unirse”, compartiendo su emoción, entusiasmo y apoyo.

**Otros se molestan con ellos por:** Demasiado entusiasmo

# Competencias clave de los equipos de innovación



**Pensamiento creativo y crítico:** El pensamiento creativo permite la **libre circulación de nuevas ideas**, mientras que el pensamiento crítico permite a los equipos **acotar las ideas** que creen que pueden funcionar y que deberían investigarse más.

**Empatía:** ser capaz de conectar y comprender a los demás. Este rasgo es importante porque puede ayudar a los equipos a **entender mejor a sus usuarios finales y stakeholders** y a diseñar teniendo en cuenta a estos últimos.



**Mentalidad curiosa:** Los equipos que son curiosos se empeñan en **probar diferentes soluciones** y se esfuerzan por **aprender más.**

**Resolución de problemas y colaboración:** Ser capaz de identificar y definir los retos y trabajar bien con compañeros de equipo, colegas y clientes o usuarios para **co-crear soluciones.**



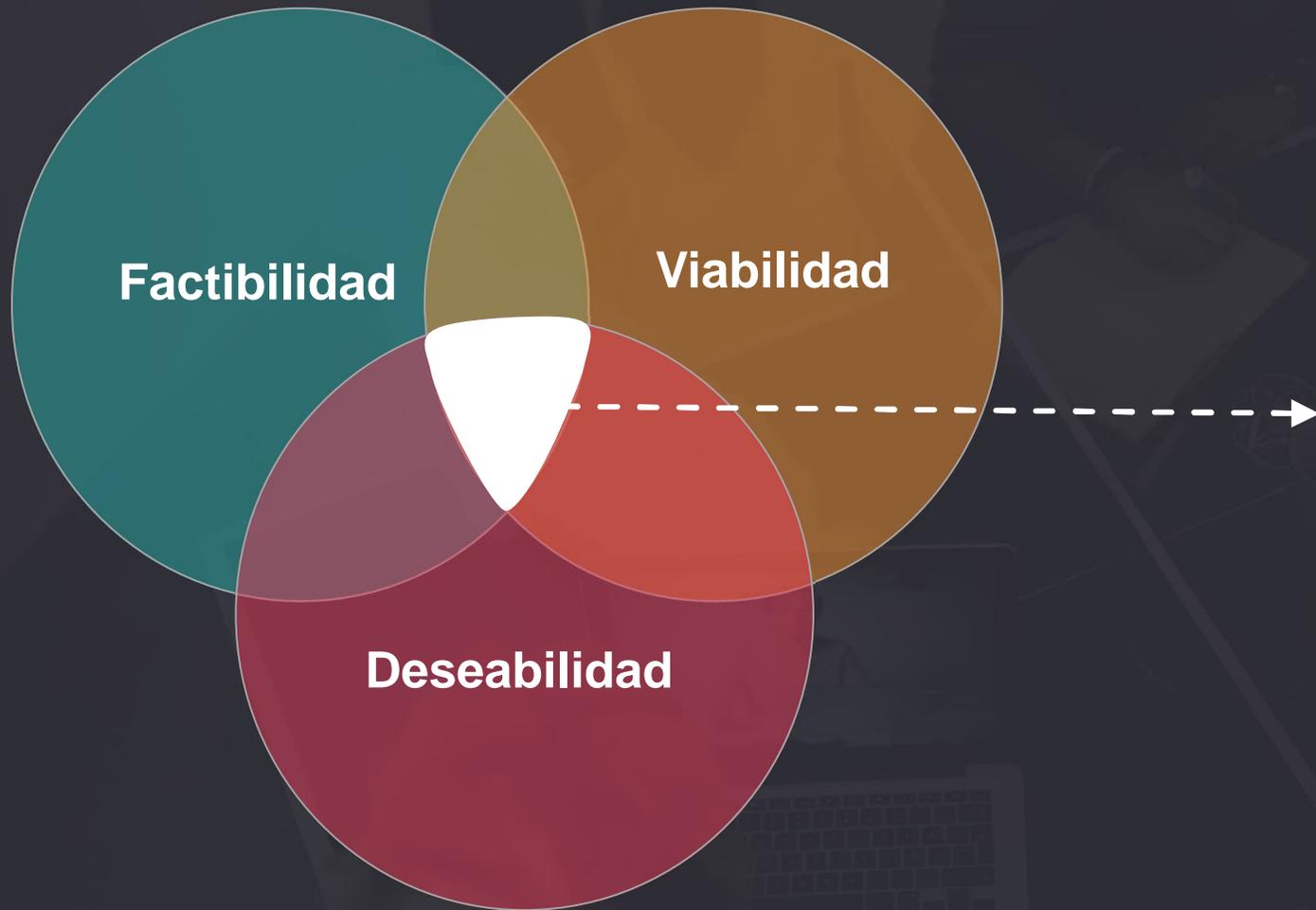
# Agenda

---

1. Anuncios importantes
2. Innovación y Agile
3. Equipos de innovación
4. Adaptarse a las nuevas formas de trabajo
5. Retos organizacionales de la innovación
6. Q&A



# Las tres variables que guían la innovación



**Oportunidad de  
innovación**



# Las nuevas formas de trabajar implican nuevas formas de pensar

DE	HACIA
Decisiones centralizadas	Empoderamiento
Prohibido pensar, solo ejecutar	Toma de decisiones
Miedo a fracasar	Experimentar y tomar riesgos
Enfoque en el procedimiento	Enfoque en el cliente y consumidor
Rígido	Flexible
Lentitud	Agilidad
Mantener Status quo	Cuestionar el status quo
Cumplimiento de procesos	Orientación a resultados
Innovación en productos	Innovación transversal

# Cómo habilitar las nuevas formas de trabajo

DON'T ASSUME,  
ALWAYS QUESTION

DONE ES DONE

VIVIR EN LA  
INCERTIDUMBRE

NO GENERAR SW  
ZOMBIE... SIN  
CALIDAD

INSPECCIÓN Y  
ADOPCIÓN

NO APLICAR  
AGILIDAD FLACIDA

LA ARITMETICA DE  
PERSONAS NO  
FUNCIONA

METRICAS DE  
RESULTADOS NO  
ESFUERZOS

MENOS REUNIONES  
MÁS SESIONES DE  
TRABAJO

EQUIPOS ESTABLES  
QUE SE MANTENGAN  
EN EL TIEMPO

TRANSPARENCIA

# Beneficios

Fácil adaptación  
frente a los  
cambios del  
negocio

1

Aumenta la  
visibilidad y  
transparencia

2

Entrega  
temprana y  
continua de  
valor

3

Mejora la  
motivación del  
equipo

4

Mejor alineación  
entre el área y  
los objetivos de  
negocio

5

Reducción de  
riesgos

6

Simplifica el  
proceso de  
desarrollo

7

Compartir  
conocimiento  
(no se generan  
dependencias)

8

# Agenda

---

1. Anuncios importantes
2. Innovación y Agile
3. Equipos de innovación
4. Adaptarse a las nuevas formas de trabajo
5. Retos organizacionales de la innovación
6. Q&A



## Construir una cultura de prueba y aprendizaje



**2/3** de las nuevas ideas probadas por Microsoft no aportan ninguno de los beneficios esperados.



Sólo el **10%** de los experimentos de Google tuvieron el suficiente éxito como para provocar cambios en el negocio.



Netflix ha calculado que el **90%** de lo que prueba resulta ser erróneo.

## Liderar sin decidir



Cambio de rol, de "Jefe de la toma de decisiones" a "**Jefe de la experimentación**".



El papel de un líder, ya sea director general o jefe de un pequeño equipo, consiste en pasar de dar las respuestas correctas a **plantear las preguntas correctas.**

**Planificar el fracaso, ajustarlo y celebrarlo**



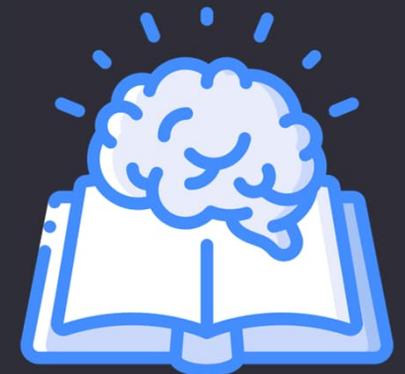
Planificar el fracaso significa desarrollar un proceso de **evaluación de cada iniciativa de innovación.**



Saber cuándo es el momento de parar y avanzar

***Fracasar significa nuevas oportunidades de innovación***

1. Cometer errores (de forma barata y temprana)
2. Aprender de ellos
3. Compartir con otros



Q & A

# Gracias!

## Nos vemos el próximo martes



Por favor, accede al siguiente enlace y danos tu opinión sobre la clase de hoy:

<https://forms.office.com/r/zRZXPxBBUw>

Su opinión es muy importante para nosotros.