# CASO DE INNOVA FUTURE

CONTEXTO DEL CASO: La empresa InnovaFuture busca identificar y promover talento innovador entre sus empleados para liderar nuevos proyectos. La empresa tiene 10 empleados de diferentes departamentos interesados en postular sus ideas, pero solo cuenta con recursos para desarrollar dos proyectos. Tu equipo ha sido contratado para diseñar un proceso que identifique a los empleados con mayor potencial innovador y desarrollar estrategias para fomentar sus capacidades.

**Introducción**

La identificación y promoción del talento innovador es clave para que InnovaFuture impulse proyectos que generen valor. Este documento presenta un plan para identificar empleados con alto potencial innovador, evaluar propuestas de proyectos, y diseñar estrategias para promover y maximizar su talento.

**Identificar el talento innovador**

Para identificar a los empleados con mayor potencial innovador, es fundamental definir las características esenciales de una persona innovadora. Estas incluyen habilidades como pensamiento crítico, creatividad, comunicación efectiva, colaboración y resiliencia. Un empleado innovador debe ser capaz de analizar problemas desde diferentes perspectivas, proponer soluciones únicas y trabajar de manera efectiva con equipos diversos, incluso en condiciones desafiantes. Para ellos la estrategia que Innova Future será Implementar dinámicas de evaluación, que constara de:

1. Reto de innovación:
* Plantear un problema real que InnovaFuture enfrenta y pedir soluciones creativas en un lapso de tiempo limitado (por ejemplo, diseño de una campaña de sostenibilidad).
* Evaluar criterios como creatividad, viabilidad, y alineación estratégica.
1. Entrevistas estructuradas:
* Explorar motivaciones, habilidades, y capacidad de aplicar la innovación en proyectos prácticos.
1. Autoevaluación:
* Pedir a los empleados reflexionar sobre sus fortalezas y áreas de mejora relacionadas con la innovación.

Ventaja esperada: Identificar a los empleados que combinan habilidades técnicas con una visión estratégica y creativa.

**Evaluación de las propuestas de proyectos**

Proyectos presentados:

1. Aplicación que optimiza rutas para ciclistas urbanos.
2. Campaña interna de reciclaje con sensores inteligentes.
3. Dispositivo portátil que mide niveles de estrés en tiempo real.

Criterios de evaluación:

1. Impacto: Potencial para resolver problemas clave.
2. Viabilidad: Uso eficiente de los recursos disponibles.
3. Innovación: Diferenciación respecto a soluciones existentes.
4. Sostenibilidad: Capacidad de adaptarse y crecer con el tiempo

Las propuestas presentadas por los empleados deben ser evaluadas con base en criterios previamente definidos que garanticen que las ideas seleccionadas sean tanto viables como alineadas con los objetivos estratégicos de InnovaFuture. Entre los proyectos propuestos destacan una aplicación que optimiza rutas para ciclistas urbanos, una campaña de reciclaje con sensores inteligentes y un dispositivo portátil para medir niveles de estrés en tiempo real.

La evaluación debe centrarse en aspectos clave como el impacto potencial de cada proyecto, su viabilidad técnica y financiera, el grado de innovación que representa y su sostenibilidad a largo plazo. Tras analizar cada propuesta, se seleccionaron dos proyectos: la aplicación para ciclistas urbanos y el dispositivo portátil de medición de estrés. Ambos destacan por su capacidad para abordar problemas actuales con soluciones prácticas y escalables. La aplicación para ciclistas urbanos fomenta la movilidad sostenible en las ciudades, mientras que el dispositivo de medición de estrés responde a una creciente necesidad de bienestar personal en un entorno laboral y social cada vez más exigente.

**Estrategias para promover el talento identificado**

Para maximizar el potencial del talento seleccionado, es esencial proporcionar recursos y formación adecuada. Las mentorías personalizadas son clave para fortalecer habilidades técnicas y estratégicas, acelerando el desarrollo de los proyectos. También es crucial ofrecer capacitación específica, como talleres en diseño de experiencia de usuario para la aplicación de ciclistas o en prototipado para el dispositivo biomédico, y garantizar tiempo dentro de las jornadas laborales para dedicarlo exclusivamente a estas iniciativas.

Para consolidar una cultura de innovación a largo plazo, es importante implementar actividades como hackatones trimestrales que incentiven la colaboración creativa entre equipos multidisciplinarios. Reconocer públicamente los logros mediante premios y eventos internos refuerza el valor de la innovación. Además, espacios dedicados como laboratorios de innovación fomentan la experimentación y motivan a más empleados a desarrollar y compartir ideas, fortaleciendo la participación activa en los procesos creativos.

Estrategia 1: Mentorías personalizadas

* Asignar mentores expertos en áreas relevantes (tecnología, sostenibilidad, diseño) para guiar el desarrollo de los proyectos seleccionados.
	+ - Ventaja esperada: Incrementa la confianza y habilidades de los empleados seleccionados, asegurando un desarrollo óptimo de los proyectos.

Estrategia 2: Capacitación técnica y recursos

* Ofrecer acceso a cursos de UX/UI, análisis de datos, o desarrollo de hardware según el proyecto.
* Proveer herramientas y software necesarios (simuladores, prototipos digitales, etc.).
	+ - Ventaja esperada: Acelera la implementación de las ideas y eleva la calidad técnica de los resultados.

**Conclusión**

Con estas estrategias, InnovaFuture puede anticipar resultados significativos tanto en el corto como en el largo plazo. Los proyectos seleccionados, al estar alineados con las tendencias actuales, tienen un alto potencial de éxito, fortaleciendo la posición de la empresa en el mercado. Además, los empleados involucrados en estos proyectos adquirirán nuevas competencias que les permitirán asumir roles de liderazgo en futuras iniciativas.

A nivel organizacional, estas acciones contribuirán a la creación de una cultura de innovación sostenible. Los empleados sentirán mayor motivación y apoyo para desarrollar sus ideas, lo que fomentará un entorno dinámico y colaborativo. Este enfoque no solo garantiza el éxito de los proyectos actuales, sino que también posiciona a InnovaFuture como un líder en innovación dentro de su industria.

REFERENCIAS:

Ciavaldini, M. F. (2024, 20 noviembre). Cómo fomentar la innovación en empresas: 4 estrategias para líderes de RRHH » ifeel. ifeel. <https://ifeelonline.com/salud-laboral/innovacion-en-empresas/>

Ikusi. (2023, 23 agosto). 7 increíbles estrategias de innovación empresarial - Ikusi ES. Ikusi ES. <https://www.ikusi.com/es/blog/7-increibles-estrategias-de-innovacion-empresarial/>

Innovación Talento: definición & Estrategias | StudySmarter. (s. f.). StudySmarter ES. <https://www.studysmarter.es/resumenes/ciencias-empresariales/talento-humano/innovacion-talento/>