



## DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE TALENTO.

Catedrático: Diego Espinosa Pinto.

Tema: Futuro De La Gestión De Talento Y Tendencias Emergentes.

Subtema 1: Estrategias para identificar y promover el talento innovador.

Cuarto semestre.

Grupo A

Estudiante: David Manuel Hernández Juárez.

Licenciatura en Negocios con Enfoque en Emprendimiento.

## DESCRIPCIÓN Y 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.

## DISEÑO DEL PROCESO DE IDENTIFICACIÓN DEL TALENTO INNOVADOR

Habilidades o características que definen a una persona innovadora:

- ✓ **Pensamiento crítico:** Capacidad para analizar problemas y encontrar soluciones tanto creativas como sostenibles.
- ✓ **Curiosidad:** Deseo e interés por aprender, explorar y buscar nuevas ideas o enfoques.
- ✓ **Habilidades técnicas:** Competencias específicas para ejecutar y materializar las ideas.
- ✓ **Comunicación efectiva:** Poder transmitir ideas de manera clara y persuasiva.
- ✓ **Resiliencia:** Capacidad de adaptarse a desafíos y superar obstáculos.
- ✓ **Colaboración:** Disposición para trabajar en equipo y combinar esfuerzos con otros.

Herramienta o dinámica para evaluarlas: Reto práctico grupal con una presentación final.

Los 10 empleados reciben un problema relacionado con la empresa junto con la información necesaria para dar distintas soluciones, algunas más sostenibles que otras; con la posibilidad de colaborar en parejas para desarrollar una solución en conjunto. Una nueva fuente de ingreso para la empresa, puede ser la creación de un nuevo producto.

Durante la dinámica, se evalúan competencias como ya las antes mencionadas

Cada equipo presenta su solución en un pitch de 5 minutos, seguido de preguntas del jurado evaluador.

Criterios de evaluación: Originalidad, viabilidad, impacto potencial y claridad de la presentación.

## EVALUACIÓN DE LAS PROPUESTAS

Criterios definidos:

- ✓ **Impacto:** Potencial para resolver un problema significativo o mejorar procesos.
- ✓ **Viabilidad:** Capacidad técnica y financiera de desarrollar el proyecto con recursos disponibles.
- ✓ **Originalidad:** Nivel de innovación y diferenciación frente a otras soluciones existentes.

De las 10 propuestas se tomaron en cuenta 3 para la selección de las 2 ganadoras:

### **Aplicación para optimizar rutas para ciclistas urbanos:**

- Impacto: Medio (beneficia a un nicho específico de usuarios).
- Viabilidad: Alta (uso de tecnología existente como GPS y algoritmos).
- Originalidad: Medio (varias aplicaciones similares ya existen, pero se pueden añadir funcionalidades únicas).
- Seleccionada: Sí, por su alta viabilidad y escalabilidad.

### **Campaña interna de reciclaje con sensores inteligentes:**

- Impacto: Alto (promueve sostenibilidad dentro de la empresa y genera un cambio cultural).
- Viabilidad: Medio (requiere inversión en tecnología y dispositivos).
- Originalidad: Medio (uso de sensores es innovador en comparación con campañas tradicionales).
- Seleccionada: Sí, por su impacto ambiental y cultural dentro de la empresa.

### **Dispositivo portátil que mide niveles de estrés en tiempo real:**

- Impacto: Alto (contribuye al bienestar de los empleados).
- Viabilidad: Baja (tecnología costosa y más compleja de desarrollar).
- Originalidad: Alta (poco común en comparación con otros productos internos).
- Seleccionada: No, debido a su baja viabilidad con los recursos actuales.

## **Selección final:**

Aplicación para ciclistas urbanos (impacto medio-alto, alta viabilidad).

Campaña de reciclaje con sensores inteligentes (impacto alto, viabilidad media).

## **DISEÑO DE ESTRATEGIAS PARA PROMOVER EL TALENTO IDENTIFICADO**

Recursos, formación o mentorías para maximizar el potencial:

- ✓ **Capacitación técnica:** Talleres en diseño de productos, manejo de datos o sostenibilidad, según el proyecto.
- ✓ **Mentorías personalizadas:** Asignar mentores con experiencia en innovación y gestión de proyectos.
- ✓ **Recursos económicos:** Financiar una parte del proyecto y proporcionar acceso a herramientas o software necesarios.
- ✓ **Espacios de colaboración:** Crear un "laboratorio de innovación" donde los empleados puedan trabajar y experimentar libremente.

Crear una cultura de innovación:

- ✓ **Reconocimiento y recompensas:** Implementar premios anuales para las ideas más innovadoras (económicos, días libres o menciones destacadas).
- ✓ **Espacios para compartir ideas:** Reuniones periódicas para fomentar la creatividad entre los empleados.
- ✓ **Comunicación abierta:** Promover una cultura donde todos los empleados puedan compartir ideas sin miedo al rechazo o crítica.

- ✓ **Inversión en innovación:** Establecer un fondo anual destinado a financiar ideas prometedoras.