



**INSTITUTO NACIONAL  
DE ESTUDIOS FISCALES**

**Licenciatura En Negocios Con Enfoque En Emprendimiento**

***Materia: Desarrollo Y Evaluación Del Talento***

***Docente: Diego Espinosa Pinto***

***Alumno: Natanael Emiliano Muñoz Ochoa***

***Actividad: Tarea***

***“Estrategias para identificar y promover el talento humano.”***

***Tuxtla Gutiérrez Chiapas***

***13/Diciembre/2024***

## ESTRATEGIAS PARA IDENTIFICAR Y PROMOVER EL TALENTO HUMANO

### **Contexto:**

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.

### **1.0. Diseño del proceso de identificación del talento innovador.**

#### *1.1. Habilidades o características de una persona innovadora:*

- **Curiosidad:** Que tenga interés constante en aprender, explorar nuevas ideas y en hacer las cosas de diferentes formas a lo establecido.
- **Creatividad:** Contar con la habilidad para generar ideas originales y diferentes.
- **Pensamiento crítico:** Contar con la capacidad para analizar problemas desde diferentes perspectivas y generar soluciones diferentes.
- **Resiliencia:** Tener la capacidad de aceptar los fracasos y superarlos para adaptarse a los cambios.

#### *1.2. Herramientas o dinámicas para evaluar a las personas innovadoras:*

**Cuestionario inicial:** Construir un cuestionario que evalúe las características clave mencionadas, con preguntas o situaciones como, por ejemplo:

- ¿Cómo abordarías un problema urgente con recursos limitados?

- Describe una situación donde hayas aplicado una solución creativa

- **Reto práctico:** Diseñar un reto relacionado con la innovación, como el hecho de plantear un problema ficticio en la empresa, como "cómo optimizar los tiempos de entrega en un servicio interno", dándoles a los participantes un tiempo para presentar sus propuestas o ideas.
- **Entrevista estructurada:** Realizar entrevistas con preguntas orientadas a evaluar la resiliencia, comunicación y motivación del empleado.

### **2.0. Evaluación de propuestas.**

#### *2.1. Propuesta 1: Aplicación que optimiza rutas para ciclistas urbanos:*

- **Viabilidad:** Tiene una viabilidad alta, considerando la disponibilidad de datos GPS y herramientas tecnológicas.
- **Impacto:** Es importante para promover la movilidad sostenible.
- **Innovación:** La innovación se basa en el uso de tecnología adaptada a un problema urbano de gran impacto ambiental.
- **Escalabilidad:** Tiene el potencial para expandirse a otras ciudades al ser un negocio digital.

## *2.2. Propuesta 2: Dispositivo portátil que mide niveles de estrés en tiempo real:*

- **Viabilidad:** Tiene una viabilidad moderada porque depende de muchos recursos para investigación y desarrollo.
- **Impacto:** Considero que tiene un alto impacto debido a que aborda un problema personal y laboral crítico.
- **Innovación:** Es una innovación moderada pero que puede aplicarse para el bienestar laboral.
- **Escalabilidad:** Puede ser alta con potencial de llegar a mercados grandes en empresas de buen tamaño.

## **3.0. Estrategias para promover el talento identificado.**

### *3.1. Recursos, formación o mentorías para los empleados seleccionados para maximizar su potencial:*

- **Mentorías:** Asignar a cada equipo un mentor experto en innovación y gestión de proyectos.
- **Capacitaciones (Talleres):**

- Design Thinking.

- Gestión ágil de proyectos.

- Habilidades tecnológicas con IA.

- **Acceso a recursos:**

- Software necesario para el desarrollo de sus ideas.

- Espacios de trabajo colaborativo.

### *3.2. Creación de una cultura de innovación para empleados motivados con ideas innovadoras a largo plazo:*

- **Reconocimiento:**

- Establecer un programa de premios para las ideas destacadas.

- Publicar los logros de los equipos en boletines internos.

- **Espacios de creatividad:**

- Crear grupos o áreas de innovación donde los empleados puedan desarrollar ideas libremente.

- **Comunicación abierta:**

- Establecer canales de retroalimentación continua para compartir ideas con la gerencia.

- **Programas de intrapreneurship:**

- Promover iniciativas que permitan a los empleados trabajar en ideas propias dentro de horarios establecidos.