

UNIVERSIDAD SIGLO 21



TRABAJO FINAL DE GRADO

PLAN DE INTERVENCIÓN

Carrera: INGENIERÍA EN INNOVACIÓN Y DESARROLLO

“Talento e Innovación: Claves para el desarrollo futuro de la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse en el marco de la gestión estratégica de la innovación.”

Autor: JUSTINA ALASSIA

Legajo: IYD00142

Tutor: CRISTIAN BALMACEDA

Córdoba

Agradecimientos

A mi eterna profesora, mi mamá.

Agradezco profundamente a quienes han sido parte de esta etapa, sus consejos y sus alientos han sido muy importantes para alcanzar este logro.

En principio, agradecer a mi familia por su amor incondicional en estos años, han sido un apoyo enorme para mi educación y guías en mi futuro.

A mis compañeros que se volvieron mis amigos, por estos años compartidos y las risas dentro y fuera de la facultad, que lograron que esta etapa sea de las mejores en mi vida.

Y gracias a mis profesores y profesoras por su entrega y sabiduría, que han sido pilares en mi camino como estudiante.

A cada uno de ustedes, les agradezco profundamente por ser parte de esta etapa que significa tanto para mí.

Índice

Índice de figuras.....	4
Índice de tablas.....	5
Resumen.....	6
Abstract.....	7
1. Introducción.....	8
2. Línea Temática.....	9
3. Síntesis de la Organización.....	13
3.1. Obras y Servicios.....	14
3.2. Unidades de Negocio.....	15
3.3. Marco Estratégico.....	15
3.4. Organigrama.....	17
3.5. Historia.....	17
4. Delimitación de la Necesidad.....	19
4.1. Drivers de gestión clave.....	21
5. Objetivo General.....	23
6. Objetivo Específico.....	23
7. Justificación.....	24
8. Marco Teórico.....	26
8.1. Gestión Estratégica de la Innovación.....	26
8.2. Cultura Organizacional.....	31
8.3. Gestión del Talento Humano.....	34
8.4. Talento y Creatividad.....	37
8.5. Impacto de la gestión del talento desde la gestión estratégica de la innovación.....	38
9. Plan de Trabajo.....	41
9.1. Propuesta de valor.....	41
9.2. Estructura General del Plan.....	42
9.2.1. Proyecto “Talento e Innovación”.....	42
10. Framework del Proyecto: “Talento e Innovación”.....	43
11. Abstract de la Estructura del Proyecto: “Talento e Innovación” - Ejes e iniciativas.....	44
12. Ejes Centrales.....	45
12.1. Eje ADN Organizacional.....	45
12.1.1. Diagnóstico del Talento y Cultura Organizacional.....	45
12.2. Cultura de Innovación.....	46
12.2.1. Laboratorio de Creatividad e Innovación.....	46
12.2.2. Microculturas de Innovación.....	46
12.2.3. Crecimiento y Feedback Dinámico.....	47
12.2.4. Ecosistema de Bienestar Laboral.....	47

12.3. Gestión del Talento.....	48
12.3.1. Programa de Desarrollo de Talentos.....	48
12.3.2. Hackathons Internos.....	48
12.4. Eje Índice de Avances.....	49
12.4.1. Monitoreo y Seguimiento.....	49
13. Abstract de la Estructura del Proyecto: “Talento e Innovación” - Ejes, iniciativas y actividades.....	50
14. Actividades y Recursos.....	51
14.1. Eje ADN Organizacional.....	51
14.1.1. Diagnóstico del Talento y Cultura Organizacional.....	51
14.2. Eje de Cultura de Innovación.....	52
14.2.1. Laboratorio de Creatividad e Innovación.....	52
14.2.2. Microculturas de Innovación.....	52
14.2.3. Crecimiento y Feedback Dinámico.....	53
14.2.4. Ecosistema de Bienestar Laboral.....	54
14.3. Eje de Gestión del Talento.....	55
14.3.1. Programa de Desarrollo de Talentos.....	55
14.3.2. Hackathons Internos.....	56
14.4. Eje Índice de Avances.....	57
14.5. Monitoreo y Seguimiento.....	57
15. KPI’s.....	60
16. Análisis de Riesgos - Matriz AMFE.....	61
17. Cronograma del Proyecto - Diagrama de Gantt.....	62
18. RACI.....	63
19. Presupuesto.....	64
20. OKRs.....	65
21. Evaluación.....	67
22. Resultados esperados.....	69
23. Conclusión.....	71
Referencias.....	74
Anexo.....	77

Índice de figuras

Figura 1. Ocho principios de la gestión del talento. Fuente: Elaboración propia.....	11
Figura 2. Organigrama de la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse. Fuente: Material Institucional de la Cooperativa.....	17
Figura 3. Hitos significativos de la historia de la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse. Fuente: Elaboración propia.....	18
Figura 4: Framework del Proyecto: “Talento e Innovación”. Fuente: Elaboración propia.....	44

Índice de tablas

Tabla 1. Estructura del Proyecto: “Talento e Innovación”. Fuente: Elaboración propia.....	45
Tabla 2. Abstract de las Actividades del Proyecto: “Talento e Innovación”. Fuente: Elaboración propia.....	51
Tabla 3. KPI’s. Fuente: Elaboración propia.....	61
Tabla 4. Matriz AMFE. Fuente: Elaboración propia.....	62
Tabla 5. Cronograma del Proyecto - Diagrama de Gantt. Fuente: Elaboración propia.....	63
Tabla 6. Asignación de Actividades - Matriz RACI. Fuente: Elaboración propia.....	64
Tabla 7. Presupuesto del Proyecto. Fuente: Elaboración propia.....	65

Resumen

El presente plan de intervención tiene como objetivo implementar la gestión estratégica de la innovación para transformar el talento humano en la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse, impulsando su rol como pilar de desarrollo regional.

Desde su fundación, la Cooperativa ha mejorado la calidad de vida en la comunidad a través de servicios esenciales. Su modelo cooperativo, su compromiso con la sostenibilidad y su enfoque en la innovación han sido claves para su crecimiento constante en el mercado local.

Este enfoque, cobra hoy mayor relevancia en el contexto de la gestión estratégica de la innovación y el talento humano.

El plan propone un conjunto de estrategias centradas en la creatividad y el desarrollo del talento, con el objetivo de potenciar las habilidades de los colaboradores y alinear su crecimiento con los objetivos organizacionales.

La implementación de estas estrategias posicionará a la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse como una organización preparada para liderar el cambio, aprovechando el talento y la innovación de su equipo para generar un impacto positivo y sostenible en la comunidad, y consolidarse como un referente en su sector.

Palabras clave: Innovación, Creatividad, Gestión del talento, Cultura organizacional y Cooperativismo.

Abstract

This intervention plan aims to implement strategic innovation management to transform human talent at the Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse, strengthening its role as a pillar of regional development.

Since its founding, the Cooperative has improved the quality of life in the community through essential services. Its cooperative model, commitment to sustainability, and focus on innovation have been key to its consistent growth in the local market.

This approach is now more relevant than ever in the context of strategic management of innovation and human talent.

The plan proposes a set of strategies focused on creativity and talent development, aiming to enhance employees' skills and align their growth with organizational objectives.

The implementation of these strategies will position the Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse as an organization ready to lead change, leveraging the talent and innovation of its team to create a positive and sustainable impact on the community, and establishing itself as a benchmark in its sector.

Keywords: Innovation, Creativity, Talent Management, Organizational Culture, and Cooperativism.

1. Introducción

En un mundo donde la tecnología avanza a pasos agigantados y las estructuras tradicionales se ven desafiadas, es fácil perder de vista lo más importante: las personas.

En este contexto de transformación y adaptación, no son solo los procesos, las herramientas o las estrategias las que marcan la diferencia, sino las personas que, día a día, contribuyen con su esfuerzo, su creatividad y su pasión. Las organizaciones, en su búsqueda de innovación y progreso, deben recordar que lo esencial radica en el corazón de quienes las componen y la hacen.

La innovación no es un simple concepto tecnológico, es, sobre todo, un acto humano. Es la capacidad de las personas para conectar, para crear en conjunto algo más grande que la suma de sus partes. Para lograrlo, las organizaciones deben crear ambientes donde las personas se sientan valoradas, no solo por lo que saben hacer, sino por lo que son: seres humanos con una historia, con necesidades, con anhelos de pertenecer y contribuir.

El talento humano es mucho más que habilidades técnicas, es el motor de la innovación. Cada persona aporta su visión, y cuando las organizaciones se comprometen a apoyar y desarrollar a sus equipos, la creatividad y el progreso surgen de forma natural. La transformación real ocurre cuando las empresas valoran a sus colaboradores, promoviendo su bienestar y su crecimiento para construir un futuro mejor en conjunto.

“Grandes descubrimientos y mejoras implican invariablemente la cooperación de muchas mentes”. - Alexander Graham Bell.

2. Línea Temática

En el presente trabajo final, se explorará como tema central la implementación de los principios de la gestión estratégica de la innovación, poniendo un especial énfasis en el papel crucial que desempeña el talento humano dentro de las organizaciones, en este caso en la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse.

La gestión estratégica de la innovación es un enfoque sistemático y planificado que una organización adopta para fomentar, dirigir e implementar la innovación dentro de su forma de trabajo. Las empresas identifican oportunidades, asignan recursos y ejecutan estrategias que promuevan el cambio y la mejora continua en su propuesta de valor. En esta mirada, la innovación no se limita únicamente a la creación de nuevos productos o tecnologías, sino que también abarca mejoras en procesos operativos, modelos de negocio y estructuras organizacionales.

El objetivo final es establecer una base conceptual y metodológica que permita a la organización no solo responder a las transformaciones del mercado, sino también capitalizar las oportunidades emergentes y asumir un papel de liderazgo en el progreso de su sector. Implica la integración de múltiples disciplinas y la colaboración entre diferentes áreas de la organización. Esto requiere una cultura que apoye la creatividad y la apertura al cambio, y contar con un liderazgo comprometido que impulse la innovación como un pilar central de la estrategia corporativa.

En este contexto, el talento humano toma el lugar de motor que impulsa la capacidad de innovación de la organización y, con el rápido avance tecnológico, las empresas han entendido la importancia de mantener actualizados a sus trabajadores.

La gestión del talento implica identificar, desarrollar y retener a individuos con habilidades y competencias clave que puedan aportar ideas innovadoras y liderar iniciativas de cambio.

Se transforma en un proceso de satisfacer las necesidades de colaboradores en cada etapa de su ciclo de vida con la empresa, no solo en el momento de la contratación sino también a través de la inducción a la empresa, hasta la planificación de la sucesión y procesos de salida.

Se entiende que el proceso exitoso de la gestión del talento comprende 8 principios:



Figura 1. Ocho principios de la gestión del talento. Fuente: Elaboración propia.

El primer principio parte de la justicia y equidad, enfatiza la importancia de la imparcialidad en todos los aspectos de la experiencia laboral. No se limita únicamente a la compensación económica, sino que abarca el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, las promociones y otros aspectos del entorno laboral. Es fundamental que los empleados comprendan su posición dentro del equipo y la organización, así como los criterios y acciones

necesarios para progresar. Aquí la organización debe realizar auditorías regulares para garantizar que esas prácticas sean equitativas, sin sesgos de género, raza u otros factores, y mantener la confianza de los empleados en que están siendo tratados de manera justa.

El segundo principio se centra en el papel crucial que desempeñan los gestores de personas, en la vitalidad y efectividad de una organización. Se los compara con tuberías que distribuyen los recursos (como el agua caliente) generados por los ejecutivos (el calentador de agua). Deben ser sólidos y efectivos en la transmisión de las políticas y el apoyo organizacional.

El tercer principio promueve un entorno de innovación donde todos los empleados tienen la oportunidad de contribuir con nuevas ideas y sentir que tienen un rol activo en el proceso de toma de decisiones. Aquí aparece la escucha activa por parte de los directivos, incluso si esas ideas no se pueden implementar, se espera que se les comunique claramente las razones detrás de estas decisiones. Esto forma parte integral de la gestión del talento, ya que refuerza el compromiso y la creatividad dentro de la organización.

El cuarto principio habla de la cultura organizacional y su propósito, los cuales definen la identidad de la empresa y la diferencian de otras en el mercado. Se centra en la importancia de tener un propósito claro que no sólo atraiga, sino que también retenga a los empleados, y que cree un sentido de pertenencia y alineación con los objetivos organizacionales, lo cual es esencial para la gestión del talento y la sostenibilidad de la organización.

El quinto principio se relaciona con el primero, ya que la apertura y la aceptación son componentes clave para garantizar que todos los empleados sean tratados de manera justa y equitativa. Un entorno laboral inclusivo que acepta a las personas tal como son,

independientemente de sus capacidades, identidad de género, raza, nacionalidad u otros aspectos, asegura que las oportunidades, el reconocimiento y las promociones estén disponibles para todos.

El sexto principio define a la medición para comprender qué funciona y qué no en la gestión del talento de una organización. Subraya la importancia de basar las decisiones en datos y de tener puntos de referencia claros para evaluar el impacto de las iniciativas de la gestión del talento. Sin embargo, la medición no debe centrarse únicamente en corregir lo que está mal, sino también identificar y potenciar lo que se está haciendo bien, creando un enfoque equilibrado y proactivo en la gestión del talento.

El séptimo principio habla de la personalización, ya que reconoce que cada empleado es único y aporta diferentes habilidades y perspectivas a la organización. Los programas de desarrollo y las evaluaciones de rendimiento deben adaptarse a las necesidades individuales para maximizar el potencial de cada persona. Implica evaluar experiencias específicas dentro de la organización, reconociendo que diferentes grupos o departamentos pueden tener vivencias laborales distintas que requieren enfoques personalizados.

El octavo y último principio comprende que la gestión del talento no es una tarea que pueda delegarse a una sola persona o departamento, requiere un enfoque colaborativo y recursos adecuados. Enfatiza las necesidades de equipos dedicados, recursos suficientes y el apoyo de toda la organización, incluyendo la adaptación de la cultura empresarial.

Siguiendo estos principios, enfocándonos en la cultura y sin dejar de visualizar el propósito de la organización, se puede lograr un equipo de colaboradores motivados, eficientes y comprometidos al encontrar un sentido de pertenencia dentro de la organización, a la cual le agregan un valor diferencial indiscutible frente al mercado y los cambios del entorno.

3. Síntesis de la Organización

La Cooperativa Eléctrica y de Obras y Servicios Públicos de Justiniano Posse, ubicada en el sureste de la provincia de Córdoba, Argentina, en la localidad de Justiniano Posse, fue establecida en 1948 con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los habitantes a través de la electrificación rural.

Se ha consolidado como un pilar de desarrollo local, proporcionando electricidad, agua potable, internet y otros servicios esenciales. Como modelo de economía social, la Cooperativa se distingue por su gestión democrática y su compromiso con la equidad y la sostenibilidad, reinvertiendo excedentes en la comunidad. Su liderazgo en la identificación de necesidades y en la innovación la convierte en un motor de progreso y desarrollo inclusivo en la región.

3.1. Obras y Servicios

Establecida bajo un modelo cooperativo, la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse ofrece una amplia gama de servicios a través de diez áreas clave:

1. Energía eléctrica urbana y rural.
2. Agua potable y cloacas.
3. Telecomunicaciones.
4. Servicios sociales: emergencias médicas, sepelios, banco ortopédico y banco de sangre.
5. Alumbrado público.
6. Construcciones.

7. Prevención y desarrollo.
8. Administración.
9. Mantenimiento y limpieza.
10. Compras.

Además, cuenta con un área de contención para el personal, enfocada en su bienestar y apoyo.

3.2. Unidades de Negocio

La Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse ha desarrollado dos unidades de negocio que diversifican sus actividades y generan ingresos adicionales:

- Vatiova:

Fundada en 2012, esta unidad se especializa en la producción de artefactos de iluminación con tecnología LED. Su rápido crecimiento la ha convertido en un pilar importante para la Cooperativa. (Vatiova, <https://vatiova.com.ar/>)

- Cofrater:

Establecida en 2009, Cofrater se dedica a la producción y venta de hormigón elaborado, además del bombeo de hormigón para proyectos de infraestructura. Es una sociedad entre tres cooperativas de Justiniano Posse, lo que fortalece la colaboración local y amplía su impacto económico. (Cofater, <http://www.cofrater.com.ar/>)

3.3. Marco Estratégico

La empresa plantea dentro de su *marco estratégico* su misión, visión, valores y principios. (Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse, <https://coopjposse.com.ar/>)

➤ Misión: “Somos una empresa cooperativa proactiva que presta servicios, manufactura productos y desarrolla obras, optimizando los recursos con transparencia y en forma eficiente, siendo fuente de progreso e innovación, cubriendo las necesidades y expectativas de la comunidad.”

➤ Visión: “Aspiramos a una entidad de gran incidencia en el desarrollo de Justiniano Posse, reconocidos a nivel nacional, como una organización de referencia, con tecnologías de última generación y con un capital humano altamente calificado y comprometido, respetando siempre los valores cooperativos.”

➤ Valores: “La cooperación en el respeto, integridad, compromiso, honestidad, equidad, solidaridad, confiabilidad y eficiencia.”

➤ Principios:

➤ Empresa cooperativa proactiva y dinámica.

➤ Optimiza recursos para brindar servicios y desarrollar productos, obras y proyectos.

➤ Satisface las necesidades de la localidad para mejorar la calidad de vida.

➤ Fuente de progreso a través de iniciativas.

3.4. Organigrama

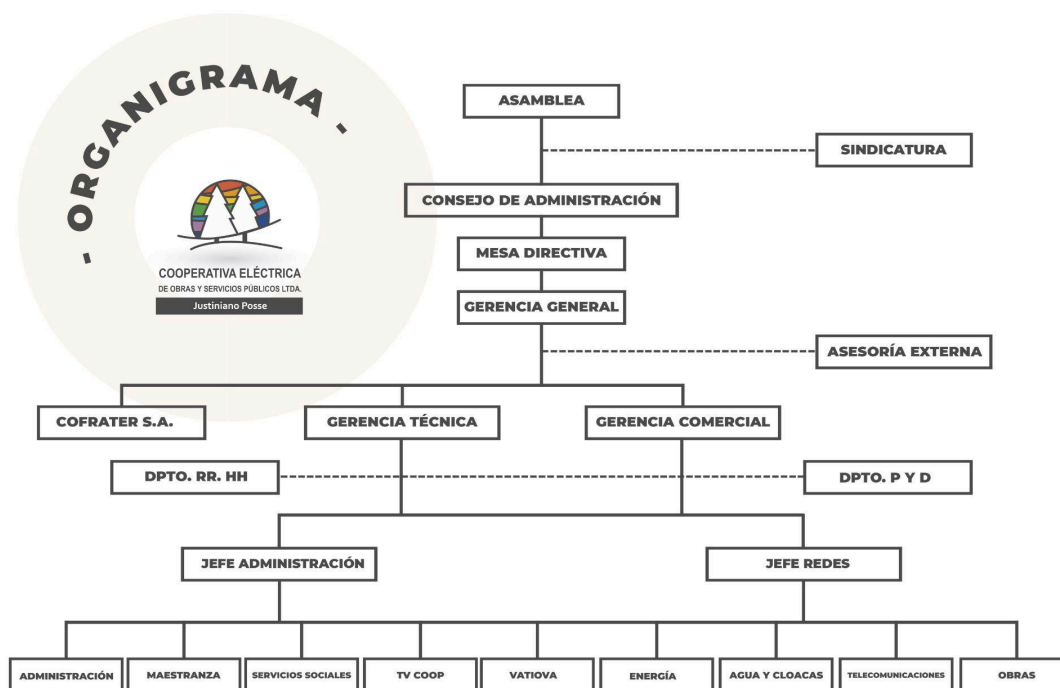


Figura 2. Organigrama de la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse. Fuente: Material Institucional de la Cooperativa.

3.5. Historia

La Cooperativa Eléctrica y de Obras y Servicios Públicos de Justiniano Posse tiene una rica historia que comenzó el 9 de junio de 1948, cuando fue fundada por un grupo de vecinos con el objetivo de proporcionar electricidad a la comunidad. En sus primeros años, la Cooperativa se enfocó en la electrificación rural, un servicio crucial en una época en la que el acceso a la energía era limitado en las áreas rurales de Argentina.

A medida que la demanda de energía creció, la Cooperativa amplió su infraestructura, instalando nuevas líneas y mejorando la red eléctrica. Con el tiempo, también se involucró en otros servicios, convirtiéndose en un pilar para el desarrollo de Justiniano Posse. En la década de 1980, la Cooperativa comenzó a diversificar sus actividades, añadiendo servicios de televisión por cable, telefonía e internet, lo que marcó un importante hito en su evolución.

En los últimos años, la Cooperativa ha adoptado un enfoque en la innovación y la sostenibilidad, implementando proyectos de eficiencia energética, como la instalación de luminarias LED y el desarrollo de sistemas de energía renovable. Además, ha jugado un papel fundamental en la promoción de la educación y el bienestar social en la comunidad, apoyando diversas iniciativas locales.

Hoy en día, la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse no solo es un proveedor de servicios esenciales, sino también un motor de progreso para la región, siempre fiel a sus principios cooperativos de solidaridad y servicio comunitario.

COOPERATIVA ELÉCTRICA Y DE OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS DE JUSTINIANO POSSE



Figura 3. Hitos significativos de la historia de la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse. Fuente: Elaboración propia.

4. Delimitación de la Necesidad

En un contexto donde las organizaciones deben adaptarse constantemente a un entorno cambiante y competitivo, donde la empresa de hoy plantea múltiples desafíos, resulta imperante recurrir a la *gestión estratégica de la innovación* como una ventaja distintiva en el accionar diario de cada una. Por tanto, cada uno de los componentes que forman la organización deben ser susceptibles de moldearse y ajustarse óptimamente a estos cambios y mantenerse relevantes en el entorno.

Las empresas necesitan aprender a trascender el temor a lo desconocido, romper paradigmas, innovar constantemente, comprender la realidad y enfrentar el futuro, y entender el negocio y su identidad corporativa. La tecnología y la información están al alcance de todas las empresas, por ende, una ventaja competitiva que puede diferenciar a una empresa de otra es la capacidad que tienen las organizaciones de aprovechar la sinergia del esfuerzo de varias personas que trabajan en conjunto, donde estas personas que viven en constante interacción, construyen su identidad en un espacio donde contribuye no solo con el desarrollo de su tarea sino también con el despliegue de deseos y esperanzas. Aquí es donde se reconoce a la *gestión del talento* como una forma clave de innovación.

Una gestión del talento efectiva implica procesos sólidos de selección, formación, motivación, retención y evaluación, alineados con la estrategia de la empresa y las necesidades del entorno competitivo, esto implica pasar de una acción reactiva, a una acción preventiva y proactiva.

Desatender la gestión del talento humano en una empresa puede generar una serie de consecuencias negativas que afectan tanto su desempeño como su sostenibilidad. El impacto se puede ver desde la productividad de los empleados, al no estar alineados con sus habilidades, hasta la cultura organizacional de la empresa, donde la ausencia de liderazgo y valores compartidos pueden generar conflictos internos y reducir la colaboración. Esto se traduce en desmotivación y baja moral, lo que eleva la rotación de personal, incrementando los costos de contratación y formación de nuevos empleados, limita la innovación, al no tener colaboradores alentados a desarrollar nuevas ideas o mejorar procesos, se debilita la capacidad de la empresa de adaptarse a un entorno competitivo y, como resultado, la calidad de los productos o servicios disminuye, afectando la satisfacción del cliente y la reputación de la empresa.

En conjunto, todos estos factores desembocan en un impacto financiero negativo y una falta de cohesión entre el personal y los objetivos estratégicos de la organización, comprometiendo su capacidad para prosperar en el largo plazo.

En las empresas modernas e innovadoras, como lo es la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse, se requiere un enfoque que no solo gestione las operaciones diarias, sino que también fomente el desarrollo de habilidades, la creatividad y la satisfacción de los empleados. El enfoque proactivo de la gestión del talento humano no solo posiciona a la organización como un líder altamente competitivo en términos de innovación, relaciones y entorno, sino que también la distingue como un referente en la creación de un ambiente laboral excepcional. Este enfoque impulsa a la empresa a aprovechar el máximo potencial de su equipo, fomentando una cultura de trabajo sólida y dinámica, fundamentada en drivers de gestión clave que no solo mejoran la eficiencia operativa, sino que también impulsan la creatividad, la colaboración y el compromiso.

4.1. Drivers de gestión clave

➤ La resolución de problemas: se busca contar con colaboradores que, conscientes de sus limitaciones, trabajen para superarlas, empleen una metodología común y utilicen diversas técnicas e instrumentos.

➤ Las ideas y soluciones: es crucial proporcionar a los empleados un espacio donde puedan generar múltiples ideas, analizarlas, priorizarlas y elegir aquellas que puedan convertirse en soluciones viables.

➤ La sinéctica: este concepto, definido por William Gordon y George Prince en 1961 como "la unión de elementos dispares y aparentemente irrelevantes", propone fomentar la integración entre las distintas áreas de la organización para asociar ideas y colaborar en nuevos proyectos o soluciones a problemas.

➤ La suspensión del juicio: en este entorno, ninguna idea es rechazada ni criticada, lo que permite eliminar la inhibición creativa de los colaboradores.

➤ La creatividad: la capacidad de crear, la cual puede manifestarse de diversas maneras, como la improvisación, que permite pensar de manera rápida y eficaz; la intuición, que estimula la creatividad al detectar modelos y relaciones nunca vistas, facilita la asunción de riesgos y fomenta el pensamiento constante; o la invención, que implica descubrir o crear algo nuevo.

➤ El talento: cada persona posee un talento único que debe ser valorado y potenciado.

Al integrar estos criterios en la práctica diaria, la organización no solo se adapta y prospera en un entorno de constante cambio, sino que también establece un estándar de excelencia que atrae y retiene a los mejores talentos, refuerza su reputación en el mercado y asegura un crecimiento sostenible y continuo.

El término recurso humano ha evolucionado significativamente desde una visión que percibía a la persona como un instrumento dentro de una organización, dotada de habilidades y características que impulsan su funcionamiento. Sin embargo, en la actualidad, el enfoque se ha evolucionado hacia el concepto de talento humano, que considera a cada individuo como el capital más valioso de la empresa.

Se valora a los colaboradores no solo como agentes de cambio y generadores de valor, sino como el núcleo esencial de la capacidad innovadora y estratégica de la empresa. Su potencial creativo y estratégico es crucial para fomentar una cultura de innovación y lograr un crecimiento sostenido. Cada individuo aporta un conjunto único de habilidades y capacidades, tanto artísticas como intelectuales, que enriquecen la organización de manera distintiva.

Este enfoque no solo celebra la diversidad de talentos, sino que también impulsa la creación de soluciones innovadoras y estratégicas, alineadas con los objetivos de la empresa. Al reconocer y potenciar estos talentos únicos, la organización se posiciona para lograr un impacto significativo en su sector y establecer estándares de excelencia que refuerzan su posicionamiento en el mercado.

5. Objetivo General

Diseñar e implementar estrategias de innovación en el marco de la gestión del talento humano que fortalezca las capacidades creativas y estratégicas de los colaboradores, convirtiendo a la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse en una organización que eleve su competitividad y garantice un crecimiento sólido y sostenible en el panorama competitivo actual.

6. Objetivo Específico

- Realizar un diagnóstico de la gestión del talento humano en la Cooperativa Eléctrica, que permita mapear las etapas del ciclo de vida del colaborador en la organización, desde su reclutamiento hasta su crecimiento profesional, para identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de innovación.
- Evaluar el nivel de apertura y participación en procesos creativos por parte de los colaboradores y directivos, detectando las barreras, competencias hard y soft, y motivaciones que impacten en su desempeño.
- Desarrollar un plan de formación enfocado en creatividad, resolución de problemas e innovación, utilizando metodologías avanzadas para impulsar una cultura de aprendizaje continua.
- Diseñar e implementar un modelo de gestión del talento que fortalezca la marca empleadora, potencie el valor creativo de cada colaborador, creando perfiles de talento y líneas de desarrollo personalizado, con indicadores de retención y satisfacción.
- Establecer indicadores de seguimiento y evaluación que midan el impacto de la creatividad e innovación en áreas clave como la cultura organizacional, la competitividad y el crecimiento sostenible de la Cooperativa Eléctrica.

7. Justificación

En un mundo que avanza hacia la Revolución Industrial 4.0, las tecnologías emergentes y la gestión estratégica de la innovación, ofrecen grandes oportunidades de crecimiento y desarrollo. No obstante, para que las empresas puedan capitalizar estos avances, deben contar con una fuerza laboral preparada, motivada y capaz de impulsar el cambio.

La *gestión del talento humano* es, por tanto, una herramienta esencial para que las organizaciones puedan afrontar los desafíos de esta nueva era, adaptando sus estructuras, procesos y hábitos a las exigencias del entorno actual. El recurso humano, representa el núcleo de la transformación, juega un papel decisivo en la adopción de nuevas ideas y en la implementación de cambios que puedan mejorar la eficiencia operativa.

Sin embargo, no basta con proporcionar a los empleados formación técnica; también es necesario acompañar su desarrollo personal, aplicando un enfoque integral considerando tanto el desarrollo profesional y personal de cada persona. Esto significa acompañar a los colaboradores en su crecimiento dentro de la organización, pero también asegurarse de que se sientan valorados como individuos, que sus necesidades emocionales y psicológicas estén atendidas, y que exista un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y su bienestar personal. De esta manera, los colaboradores no solo serán capaces de adaptarse a las nuevas demandas del mercado, sino que también podrán participar activamente en el proceso de generación de soluciones innovadoras. Además, una buena gestión del talento humano involucra un liderazgo empático que no solo busca maximizar el rendimiento, sino también fomentar un entorno donde los empleados se sientan parte de un proyecto más grande, con objetivos claros y con oportunidades de crecer y contribuir significativamente.

En este contexto, y dentro de la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse, la cual ha demostrado su compromiso con la innovación a través de proyectos disruptivos, es necesario que se entienda a la gestión del talento humano, como una herramienta fundamental para mejorar la capacidad innovadora de la organización, aprovechando el potencial de sus empleados desde un punto de vista interno, sobre su personalidad y características, para convertirlo en un elemento diferenciador clave, garantizando así no solo su competitividad en el mercado, sino también la capacidad de anticiparse a futuras demandas y generar nuevas soluciones que optimicen sus operaciones y servicios.

8. Marco Teórico

8.1. Gestión Estratégica de la Innovación

En “El libro de la Innovación” de Alexander Phimister y Albert Torruella (2021), coescrito por más de 30 responsables de la innovación, señala que “por un lado, la innovación se dedica a descubrir un futuro desconocido e incierto y, por otro lado, pretende cambiar el presente para mejorarlo... podríamos decir que trata de sistematizar la generación de lo desconocido orientándose hacia algo más o menos cierto o probable, previsible y/o deseable.”(p.19)

Existen muchas definiciones, más o menos académicas, acerca de lo que es la *innovación*, la mayoría derivan de Schumpeter (1934), el cual afirma que “la innovación comprendería la introducción en el mercado de un nuevo bien, la creación de un nuevo método de producción, la apertura de un nuevo mercado en un país y la inserción de una nueva estructura en el mercado.”

El Departamento de Industria Británico definió la innovación como “la explotación de una idea con éxito. Se trata de aplicar de manera eficaz y creativa conocimientos, métodos o técnicas ya existentes para desarrollar una idea que sea aceptada por el mercado” (DTI, 1994).

El gurú de la administración, conocido a nivel mundial, Peter Drucker, señala que “la innovación es la herramienta clave de los empresarios, el medio por el cual se aprovechan los cambios como una oportunidad” (Drucker, 1985).

En el Manual de Oslo (edición de 2018), “una innovación es un producto o proceso nuevo o mejorado (o una combinación de los mismos) que difiere significativamente de los productos o procesos anteriores de la unidad y que se ha puesto a disposición de los usuarios potenciales (producto) o que la unidad (proceso) ha puesto en uso”.

Al considerar los diversos significados atribuidos a la innovación, se pueden identificar una serie de características:

- La innovación como creación: el foco de atención está en el uso de recursos para inventar o desarrollar un producto o servicio nuevos, o bien, una nueva forma de hacer las cosas, una nueva forma de pensar acerca de ellas.
- La innovación como difusión y aprendizaje : el foco de atención está en la adquisición, el apoyo o el uso de un producto, un servicio o ciertas ideas.
- La innovación como suceso: el foco de atención aquí está en un acontecimiento relevante, como el desarrollo de un sólo producto o servicio, o una sola idea o decisión.
- La innovación como una trayectoria: esto es el reconocimiento de que un solo acto de innovación facilitaría que se derive una familia de innovaciones, a partir de la fuente original.
- La innovación como cambio: la innovación promulga el cambio. Algunas innovaciones son ajustes mínimos, en tanto que otras son de naturaleza radical o discontinua.
- La innovación como un proceso o una estrategia (a nivel de empresa): En esta perspectiva, la innovación no se trata de un solo acto, sino de una serie de actividades que realiza una organización para llegar a la obtención de un resultado (a saber, la innovación).
- La innovación como un proceso a nivel de contexto: este enfoque considera la innovación como un acto que va más allá de los confines de un individuo o una empresa. También capta los marcos de referencia institucionales, las redes sociopolíticas y los atributos de factores internos, como factores importantes en el acto de innovar. El foco de

atención cambia de la empresa a los recursos y las características peculiares de un contexto específico (región, nación, etcétera). (Administración de la Innovación, Ahmed and Sheperd, 2012, p.5)

La cuarta edición del Manual de Oslo, de 2018, distingue cuatro formas diferentes de innovar:

- **Innovación de Producto:** es la introducción de un producto o servicio nuevo o significativamente mejorado respecto a sus características o modos de uso. Esto incluye mejoras significativas en las especificaciones técnicas, los componentes o materiales, el software, la facilidad de uso u otras características funcionales.

- **Innovación de Proceso:** es la implementación de un método de producción o distribución nuevo o significativamente mejorado. Incluye cambios significativos en las técnicas, los equipos y/o el software. Su objetivo principal es mejorar la eficiencia, la calidad o reducir costos.

- **Innovación en el marketing:** es la implementación de un método de marketing, incluyendo cambios significativos en el diseño o el embalaje, la forma de venta del producto (franquiciado, venta directa, etc.), la promoción o el precio. Esta innovación tiene como objetivo satisfacer mejor las necesidades de los clientes o abrir nuevos mercados.

- **Innovación Organizacional:** es la implementación de un nuevo modelo de organizar las prácticas empresariales que hasta entonces no se hubiese contemplado en la empresa, la organización del trabajo (delegación en la toma de decisiones, integración de funciones, etc.) o las relaciones externas (colaboraciones con terceros, outsourcing o externalización, etc.). (Manual de Oslo, OECD, 2018)

En un mundo globalizado, donde los mercados cambian a un ritmo acelerado debido a los avances tecnológicos, las nuevas demandas de los consumidores y la digitalización, las empresas no pueden depender únicamente de estrategias tradicionales. La innovación, por tanto, se transforma en un motor esencial para generar valor y diferenciarse en un entorno saturado de competidores.

En las organizaciones modernas, la capacidad de innovar se ha convertido en un pilar fundamental para alcanzar y mantener una ventaja competitiva, sostenida no solo por la calidad del producto o servicio, sino de la habilidad de una empresa para reinventarse, para explorar nuevos modelos de negocio y para anticipar tendencias futuras. Las organizaciones no solo mejoran la satisfacción de sus clientes, sino también abren nuevas oportunidades de crecimiento, obteniendo así una mayor probabilidad de ser percibidas como líderes del sector, lo que les permite atraer talento de alto nivel y establecer relaciones más sólidas con socios y clientes.

Los entornos económicos, sociales y tecnológicos evolucionan constantemente, y los modelos de negocio que no se ajustan a estas fluctuaciones quedan rápidamente obsoletos. Las organizaciones modernas deben estar preparadas para cambiar de rumbo, para pivotar cuando sea necesario y para desarrollar nuevas soluciones de manera ágil. Esta capacidad de adaptación no sólo permite sobrevivir, sino prosperar frente a crisis y disrupciones del mercado.

Dentro de este contexto, la *gestión estratégica de la innovación* es crucial, ya que ofrece una estructura para que la innovación no sea un acto aislado, sino un proceso continuo y bien dirigido hacia los objetivos de la organización. No se trata simplemente de generar nuevas ideas, sino de identificar cuáles tienen el mayor potencial para crear valor y llevarlas de manera eficiente al mercado.

“La gestión de la innovación consiste en aprender a encontrar la solución más adecuada al problema de gestionar de forma coherente este proceso, y hacerlo de la manera que mejor se adapte a las circunstancias particulares en las que se encuentra la organización. Por lo tanto, las soluciones particulares al problema general de la gestión de este proceso central serán específicas de la empresa”. (Managing Innovation, Tidd, Bessant and Pavitt, 2005, p.42)

A lo largo del libro “Managing Innovation” se tratan temas clave en torno a la gestión de la innovación:

- El aprendizaje y la adaptación son esenciales en un futuro inherentemente incierto, por lo que la innovación es un imperativo.
- La innovación tiene que ver con la interacción de la tecnología, el mercado y la organización.
- La innovación puede vincularse a un proceso genérico por el que todas las empresas tienen que encontrar su camino.
- Diferentes empresas utilizan diferentes rutinas con mayor o menor grado de éxito.
- Las rutinas son patrones de comportamiento aprendidos que se incorporan en estructuras y procedimientos con el tiempo. Como tales, son difíciles de copiar y muy específicos de la empresa.
- La gestión de la innovación es la búsqueda de rutinas efectivas, es decir, se trata de gestionar el proceso de aprendizaje hacia rutinas más efectivas para enfrentar los desafíos del proceso de innovación. (p.559)

Se busca explorar los vínculos entre las estructuras, los procesos y la cultura de una organización, la oportunidad y las características de la innovación tecnológica, y el entorno competitivo y de mercado en el que opera la organización. (Managing Innovation, Tidd, Bessant and Pavitt, 2005, p.42)

8.2. Cultura Organizacional

Hofstede (1997) define la cultura como la programación colectiva de la mente, que distingue a los miembros de una organización de otras organizaciones.

En general, la *cultura organizacional* está conformada por dos elementos, llamados de diferente manera por diversos autores: el primero es la sustancia, la parte profunda o implícita, lo que no se puede ver. Está formada por ideologías, las cuales están conformadas por: creencias, valores y normas. El segundo son las formas, la parte superficial o explícita, lo que se observa. Trice y Beyer (1993) definen las formas como entidades observables que incluyen acciones mediante las cuales los miembros expresan la cultura, la reafirman y la comunican entre sí. Las formas incluyen símbolos (establecimiento, oficinas, uniforme), idioma (gestos, humor, rumores), narrativa (historias, leyendas, mitos) y prácticas (rituales y ceremonias). (Administración de la Innovación, Ahmed and Sheperd, 2012, p.165)

Chandler, Keller y Lyon (2000), encontraron que cuando hay cambios rápidos en el ambiente competitivo que enfrentan las empresas, una cultura organizacional orientada hacia la innovación tiene como resultado un mejor desempeño. El estudio analiza las prácticas administrativas y de recursos humanos que están asociadas con la percepción de una cultura organizacional orientada a la innovación.

Amabile, Conti, Coon, Lazenby y Herron (1996), argumentan que la percepción del ambiente de trabajo influye en los niveles de creatividad de las organizaciones. El modelo propuesto identifica diversos factores y sugiere que éstos tienen influencia sobre la creatividad/innovación de la empresa. Los elementos que tendrían influencia positiva en la creatividad/innovación son: apoyo organizacional, apoyo del supervisor, apoyo de los grupos de trabajo, libertad y recursos suficientes y trabajo desafiante. Por otro lado, los elementos que inhiben a la creatividad/innovación son: presión por la carga de trabajo y las barreras organizacionales. (Administración de la Innovación, Ahmed and Sheperd, 2012, p.170)

Una cultura organizacional orientada a la innovación crea un entorno donde se promueve la creatividad, el cambio y la adaptación constante a nuevos desafíos. Cuando una empresa establece una cultura donde la innovación es parte de su ADN, no solo se beneficia en términos de competitividad, sino que también impacta directamente en cómo es percibida por los empleados y los candidatos potenciales.

De esta manera, la *marca empleadora* se construye sobre los cimientos de esta cultura innovadora. Se utiliza la expresión “employer branding”, para definir las acciones que una empresa lleva a cabo para gestionar su marca como empleador. Una marca corporativa, es aquella que hace referencia a una organización, no a un producto o servicio, tiene varios colectivos objetivo: clientes, inversores, sociedad en general, hay un colectivo cada día más importante: el de los empleados actuales y futuros. (Employer Branding, Jimenez, 2009)

El capital humano cada día es el factor más importante de las corporaciones, es un factor diferencial por encima de otros medios de producción, las empresas que mejor lo gestionan tienen más probabilidades de alcanzar el éxito. Hoy en día, implica no solo gestionar el capital

humano sino atraer y retener a las personas, comprometiéndose con la empresa, proyecto empresarial y su trabajo. Al establecer una cultura que apoye la innovación, las empresas no solo fortalecen su marca empleadora, sino que también mejoran significativamente la experiencia de sus empleados, quienes perciben que sus ideas y contribuciones son escuchadas y apreciadas.

El “Libro Blanco de la Experiencia del Empleado”, propone que la *experiencia del colaborador* es un modelo de gestión que parte del empleado para llegar al empleado, basándose en la creación de un diagnóstico que ayude a entender qué viven y sienten en su relación con la compañía, para así, poder actuar de manera ágil y proactiva, a partir de la información obtenida, la cual nos permitirá desgranar la experiencia que ofrecemos como compañía y visualizar el proceso completo, momento a momento, del “employee journey” (el viaje del empleado). Preguntámonos: ¿cómo queremos ser ante los empleados?.

La EX ya no puede ser una opción, ni una moda, ni una tendencia, sino una verdadera palanca de transformación de las compañías y de las personas que las componen. (Libro Blanco de la Experiencia del Empleado, Asociación Española de Directores de RR.HH, 2021)

La empresa de hoy no es la misma de ayer. Los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el diario accionar de cada empresa. Por tanto, cada uno de los componentes que forman la empresa debe moldearse para ajustarse óptimamente a estos cambios. Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan. (Gestión del Talento Humano, Chávez, 2016)

Debemos encaminar a las personas a que desarrollen su máximo potencial dentro de la empresa, que estén motivados, personas que de verdad sientan el espíritu corporativo, y que los empleados reciban una retribución a sus esfuerzos más que un trabajo.

8.3. Gestión del Talento Humano

Siguiendo a Chávez, en su libro “Gestión del Talento Humano”, encontramos que se han designado diversos términos sobre las personas que trabajan en las organizaciones, tales como: mano de obra, trabajadores, empleados, oficinistas, personal, operadores, recurso humano, colaboradores, asociados. También se las llama talento humano, capital humano o capital intelectual, por su gran valor en las organizaciones. Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan; el tratamiento del talento humano como capital humano, que debe considerarse de real importancia por sus capacidades, sus aptitudes, por valerse por sí mismo y entregarle lo mejor de sí a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza, labor que debe ser reconocida por parte de la organización para que este se encuentre a gusto al trabajar.

La *gestión del talento humano* busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente.

La administración del talento humano analiza varios aspectos como: la cultura que existe en cada organización, la estructura organizativa, características del contexto ambiental, la misión y la visión del negocio en la organización, la tecnología que utiliza, sus procesos internos, el estilo de administración, factores que son analizados en beneficio de la organización. (Gestión del Talento Humano, Chávez, 2016)

Hay varios autores que definen a la administración de recursos humanos como:

- "...un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño" (Chiavenato, 2009).
- "...es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos" (Chambers, 1998).

Por su parte, Chávez también enfatiza que la gestión del talento humano es un proceso estratégico, pero su enfoque se centra más en la creación de una propuesta de valor para el empleado. La define como "un conjunto de políticas y prácticas diseñadas no solo para atraer y retener talento, sino para desarrollar un entorno en el que los empleados puedan crecer profesional y personalmente". (Gestión del talento humano, Chávez, 2016, p.15)

Chiavenato recalca la transición del término "recursos humanos" a "gestión del talento humano", argumentando que las personas deben ser vistas no como simples recursos a disposición de la organización, sino como "asociados" que aportan competencias y capital intelectual. Él describe a las personas como "sujetos activos" que crean, innovan, toman decisiones y agregan valor a la organización. (Gestión del Talento Humano, Chiavenato, 2009, p.8)

Tener personas no significa necesariamente tener talentos. Entonces, ¿cuál es la diferencia entre personas y talentos? Un talento es un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. Para tener talento, la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que la valoren. Existen cuatro aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual:

1. Conocimiento: es el saber, es el resultado de aprender a aprender de forma continua.
2. Habilidad: se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento en resultado.
3. Juicio: se trata de saber analizar la situación y el contexto, es tener el análisis crítico, juzgar los hechos, establecer un equilibrio y definir prioridades.
4. Actitud: se trata de saber hacer que ocurran las cosas. Actitud positiva y emprendedora, permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, dar valor agregado, llegar a la excelencia y enfocarse a los resultados, es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización. (Gestión del talento humano, Chávez, 2016, p.30).

Cada área está interconectada y se refuerza mutuamente, donde el desarrollo de las capacidades de una persona no puede limitarse a un solo aspecto. Para ser realmente competente, se necesita un equilibrio entre el conocimiento teórico, la habilidad práctica, un juicio analítico y una actitud proactiva que impulse la acción.

8.4. Talento y Creatividad

El libro “Creatividad e Innovación”, de Andrés Fernández Romero, define a la creatividad como, simplemente, la capacidad de crear. Al nivel más simple, es hacer surgir algo que no existía antes. No debe ser algo obvio ni fácil, sino exclusivo y raro, algo nuevo, que añade valor, que es sorprendente e inesperado.

Dentro de cada individuo, la creatividad es una función de tres componentes: pericia, capacidad de pensamiento creativo y motivación. ¿Pueden influir los directores en estos componentes? La respuesta es un sí enfático —para bien o para mal— a través de las prácticas y condiciones vigentes en los centros de trabajo. (Creatividad e Innovación, Fernandez Romero, 2005, p.5)

- *Pericia* es, en una palabra, el conocimiento técnico de procedimiento e intelectual.
- La capacidad de *pensamiento creativo* determina el grado de flexibilidad e imaginación con que afrontan las personas sus problemas.
- No toda la *motivación* se crea por igual. Una pasión interna por solucionar el problema que se tiene entre manos lleva a soluciones más creativas que las recompensas externas, tales como el dinero. Este componente, denominado motivación intrínseca, es el que puede estar más influenciado por el entorno del centro de trabajo. (Creatividad e Innovación, Fernandez Romero, 2005, p.11)

Toda empresa debe aumentar la aceptación de la innovación. Para ello hay que eliminar la resistencia de la organización al cambio. En las empresas hay siempre una organización formal y una informal, entre las que existen tensiones.

Es necesario también que la organización premie a los individuos creativos, incluso si fracasan. Los empleados son a veces creativos, pero hay que estimular a todos a que lo sean, alentando los estilos creativos en la organización. (Creatividad e Innovación, Fernandez Romero, 2005, p.12)

8.5. Impacto de la gestión del talento desde la gestión estratégica de la innovación

Una investigación realizada por Deloitte Argentina, sobre las “Tendencias Globales de Capital Humano del 2024”, destaca las acciones tangibles en las que las organizaciones pueden implementar la gestión del talento humano:

- “Pensar como un investigador al aprovechar nuevas fuentes de datos y tecnologías para crear una mayor transparencia en situaciones que fomenten la confianza en la fuerza laboral, y que se utilicen en colaboración como la resolución de problemas, el pensamiento creativo y la innovación para explorar, jugar y experimentar con ideas que favorezcan una mayor obtención de valor;
 - Cocrear la relación trabajando en conjunto con los colaboradores para diseñar prácticas, microculturas y espacios digitales para que sean relevantes para ellos y que fomenten los resultados humanos;
 - Priorizar los resultados humanos al superar la mentalidad de la era industrial que llevó a una deshumanización, tanto del trabajo como del colaborador para crear valor compartido para los colaboradores, las organizaciones y las comunidades en las que operan”.
- (Tendencias Globales del Capital Humano, Deloitte, 2024, p.4)

Deloitte sugiere varias tendencias clave para impulsar el rendimiento humano en las organizaciones, destacando las siguientes estrategias principales:

- Abrazar la sostenibilidad humana: las organizaciones deben enfocarse en crear valor para las personas, no solo para los colaboradores internos, sino también para los clientes y las comunidades. Este enfoque incluye mejorar la salud, el bienestar, las habilidades y la empleabilidad, generando un ciclo beneficioso tanto para los humanos como para el negocio.
- Más allá de la productividad tradicional: los líderes deben reconocer que las métricas de productividad tradicionales son insuficientes en el entorno laboral actual. Es necesario equilibrar los resultados organizacionales y humanos, midiendo cómo los colaboradores contribuyen de manera integral.
- Equilibrar privacidad y transparencia para construir confianza: con los avances tecnológicos, es fundamental encontrar un balance entre la transparencia y la privacidad. Un mal manejo puede socavar la confianza, por lo que es clave gestionar correctamente la información y la vigilancia digital.
- Superar el déficit de imaginación: la disrupción tecnológica está superando la capacidad de muchas organizaciones para imaginar nuevas formas de trabajo. Desarrollar habilidades humanas como la creatividad y la curiosidad es crucial para permitir a los colaboradores moldear su propio futuro.
- Crear ecosistemas digitales para la experimentación y el juego: estos entornos seguros permiten a las organizaciones y personas explorar y cocrear futuros posibles, fomentando la innovación y la colaboración.

- Cultivar microculturas en el lugar de trabajo: adoptar microculturas diversas permite a las organizaciones ser más ágiles y responder mejor a las necesidades de sus colaboradores, promoviendo autonomía y flexibilidad en las diferentes áreas.

- RR.HH. sin fronteras: Transformar la función de RR.HH. en una disciplina sin límites, que sea cocreada e integrada con las personas, el negocio y la comunidad, es esencial para enfrentar los desafíos de un entorno laboral cada vez más complejo y ágil. (Tendencias Globales del Capital Humano, Deloitte, 2024, p.6)

En conclusión, la gestión del talento humano no es solo una función operativa dentro de las organizaciones, sino un pilar estratégico que define su capacidad para prosperar en un entorno cada vez más dinámico y competitivo. Invertir en las personas no es opcional, es el camino hacia una ventaja sostenible. Aquellas organizaciones que entienden que el verdadero valor se genera a través del bienestar, el desarrollo y la inclusión de sus colaboradores no solo mejoran su rendimiento económico, sino que crean una cultura de innovación y resiliencia.

El talento humano es el activo más poderoso en una economía global impulsada por la creatividad y la tecnología. Cuando se nutre y gestiona adecuadamente, este talento no solo responde a las demandas inmediatas del negocio, sino que anticipa futuros desafíos, se adapta rápidamente y genera nuevas oportunidades. En un mundo donde los límites tradicionales del trabajo se desdibujan, la capacidad de atraer, desarrollar y retener talento se convierte en la clave para sobrevivir y liderar. Las organizaciones del mañana serán aquellas que hoy vean el talento no como un costo, sino como la fuente de su ventaja competitiva más valiosa.

9. Plan de Trabajo

El siguiente plan de trabajo tiene como finalidad revolucionar el talento humano de la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse, sustentado en los principios de la gestión estratégica de la innovación y el potencial de las personas como motor del progreso organizacional.

9.1. Propuesta de valor

En este nuevo paradigma, cada individuo tiene el poder de liderar con sus ideas, innovar con su talento y crecer de manera integral, contribuyendo no solo al éxito de la empresa, sino también al progreso de toda la comunidad. Este enfoque no solo busca mejorar los resultados actuales, sino también inspirar una visión compartida del futuro, donde cada acción tenga un impacto profundo y sostenible tanto para la organización como para las personas que la conforman.

La propuesta de valor de este plan se centra en reestructurar el papel del talento dentro de la Cooperativa, posicionando a los colaboradores en el corazón de la estrategia organizacional. Reconoce que el verdadero valor de la empresa reside en las capacidades, la creatividad y el compromiso de sus personas.

Para materializar esta propuesta, el plan implementará una serie de iniciativas diseñadas para que cada colaborador alcance su máximo potencial en productividad, creatividad e innovación. *Estas promoverán la autonomía, el desarrollo continuo y la colaboración*, fomentando así una cultura organizacional en la que cada empleado se convierta en un agente clave de cambio, el cual alineará el crecimiento personal y profesional con el impacto positivo en la comunidad y la sostenibilidad de la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse.

9.2. Estructura General del Plan

En este apartado, se detalla la estructura general del plan estratégico de innovación diseñado para transformar la gestión del talento humano y fomentar una cultura de innovación. Se detallan los ejes y sus respectivas iniciativas.

9.2.1. Proyecto “Talento e Innovación”

1. EJE: ADN Organizacional
 - a. Diagnóstico del Talento y Cultura Organizacional

2. EJE: Cultura de Innovación
 - a. Laboratorio de creatividad e innovación.

 - b. Creación de microculturas de innovación.

 - c. Sistema de reconocimiento y recompensas.

 - d. Bienestar y creatividad en el trabajo.

3. EJE: Gestión del Talento
 - a. Programa de desarrollo de talentos.

 - b. Hackathons internos.

4. EJE: Índice de Avances
 - a. Monitoreo y Seguimiento

10. Framework del Proyecto: “Talento e Innovación”.

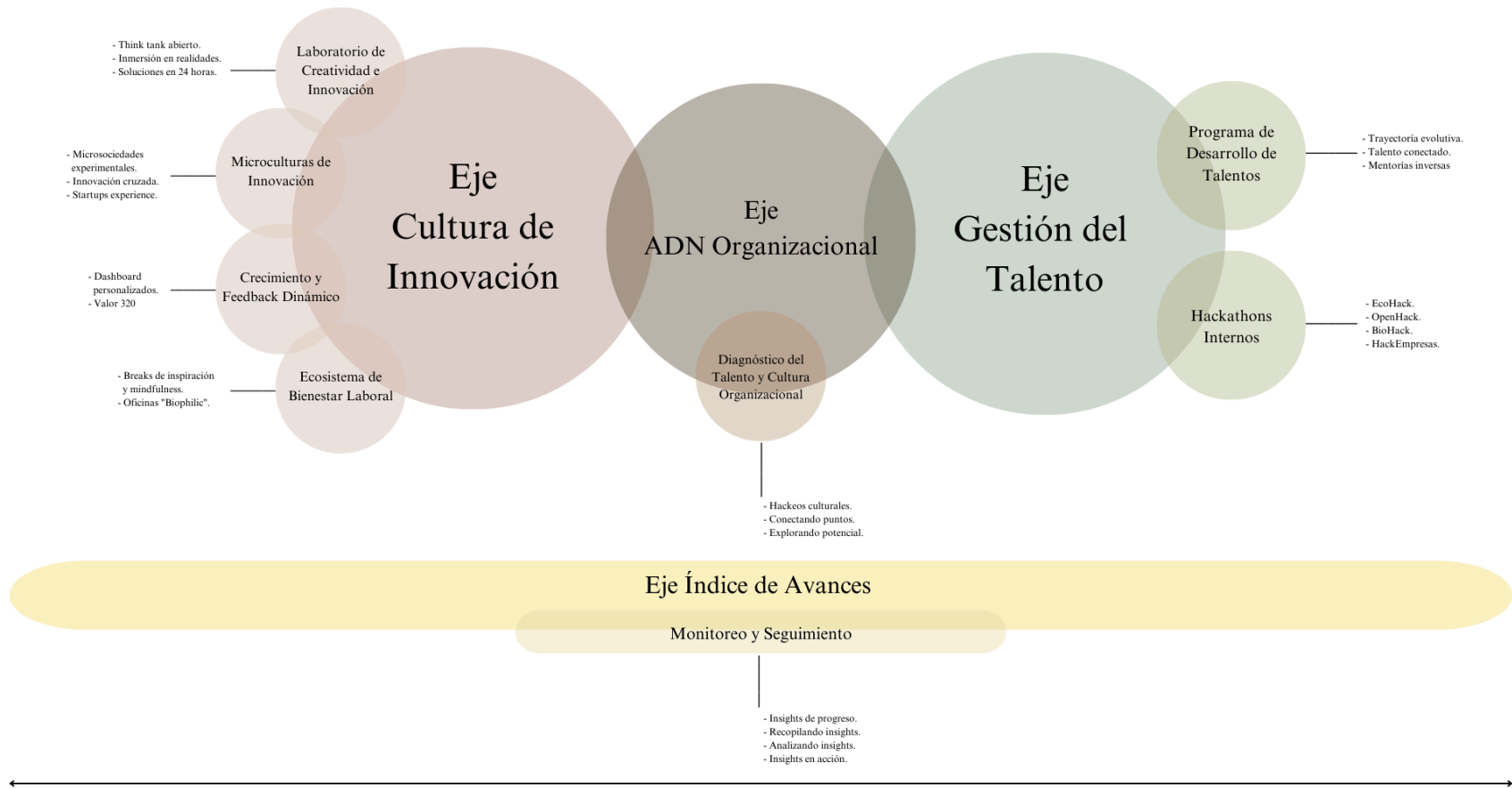


Figura 4: Framework del Proyecto: “Talento e Innovación”. Fuente: Elaboración propia.

11. Abstract de la Estructura del Proyecto: “Talento e Innovación” - EJES e INICIATIVAS

Estructura del proyecto: "Talento e Innovación".				
EJES	Iniciativa	Descripción	Duración	Impacto esperado
1. ADN Organizacional	Diagnóstico del Talento y Cultura Organizacional	Esta etapa busca identificar y comprender el talento presente y la cultura organizacional a través de diversas actividades. - Hackeos culturales. - Análisis de redes sociales internas. - Mapeo de talentos invisibles.	2 meses	Mejora en la identificación de talentos, fortalecimiento de la colaboración y un entorno laboral más adaptado a las necesidades de los empleados.
2. Cultura de Innovación	Laboratorio de Creatividad e Innovación	Talleres y programas para estimular el pensamiento creativo y la colaboración interdisciplinaria.	22 meses	Aumento de la creatividad, mejora en la satisfacción laboral y generación de soluciones innovadoras que benefician a la cooperativa.
	Microculturas de Innovación	Formación de grupos pequeños que experimenten y desarrollen soluciones innovadoras en sus áreas.		
	Crecimiento y Feedback Dinámico	Incentivos para motivar y premiar las contribuciones creativas y las ideas innovadoras.		
	Ecosistema de Bienestar Laboral	Iniciativas que promueven el bienestar integral, como sesiones de mindfulness y espacios de trabajo inspiradores.		
3. Gestión del Talento	Programa de Desarrollo de Talentos	Mentorías y planes de carrera personalizados para impulsar el crecimiento profesional de los empleados.	12 meses	Mejora en las habilidades de los colaboradores, mayor innovación y un sentido de pertenencia y compromiso en la cooperativa.
	Hackathons Internos	Competencias que fomentan la creatividad y la colaboración para resolver desafíos específicos de la cooperativa.		
4. Índice de Avances	Monitoreo y Seguimiento	Esta etapa garantiza la efectividad del plan a través de un proceso sistemático de evaluación y ajuste. - Definición de indicadores (KPI's)- - Recolección de datos. - Análisis de resultados. - Ajustes y adaptaciones.	Permanente durante todo el plan	Mejora continua del plan, alineación con objetivos estratégicos y aumento de la eficacia organizacional.

Tabla 1. Estructura del Proyecto: “Talento e Innovación”. Fuente: Elaboración propia.

12. Ejes Centrales

Se detallarán a continuación los ejes centrales del plan de trabajo y sus iniciativas correspondientes.

12.1. Eje ADN Organizacional

12.1.1. Diagnóstico del Talento y Cultura Organizacional

En el inicio del plan de trabajo, nos centraremos en realizar un análisis integral del estado actual del talento y cultura organizacional de la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse. A través de diversas herramientas innovadoras, se buscará identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que permiten entender mejor cómo los empleados interactúan, colaboran y se desarrollan dentro de la organización.

El diagnóstico incluirá la experimentación con hackeos culturales, que consistirán en modificar temporalmente aspectos del entorno laboral, para evaluar cómo estos cambios influyen en la dinámica de trabajo y la innovación. Adicionalmente, implementaremos sistemas de redes sociales internas gamificadas, donde los empleados podrán compartir sus experiencias y opiniones, brindando así una visión más profunda de los flujos de comunicación y la cohesión social. Finalmente, mediante el uso de tecnología de inteligencia artificial, llevaremos a cabo un mapeo de talentos “invisibles”, para identificar habilidades y competencias que aún no se han aprovechado, para transformarlos en impulsos clave de innovación dentro de la Cooperativa.

A partir de este diagnóstico que posibilita una visión clara del panorama organizacional, se sentarán los parámetros para diseñar las estrategias de mejora en torno a las actividades restantes del plan.

12.2. Cultura de Innovación

12.2.1. Laboratorio de Creatividad e Innovación

Esta etapa se desarrollará a medida que se formen los talentos a través del programa mencionado anteriormente. Se creará un espacio que impulse la participación activa de todos los empleados para generar ideas y resolver problemas, promoviendo la colaboración a través de plataformas de inteligencia colectiva y entornos flexibles que se adapten a las necesidades de cada proyecto.

Al conectar a los empleados con desafíos reales, tanto dentro como fuera de la organización, se fomentará la creación de soluciones innovadoras que beneficien a la empresa y también a la comunidad, acelerando el proceso de innovación, convirtiendo la colaboración rápida y eficiente en una competencia central de la Cooperativa.

12.2.2. Microculturas de Innovación

A partir de la implementación del programa de talentos y de los primeros resultados obtenidos, y teniendo activado el laboratorio de creatividad e innovación, comenzará esta etapa que propone fomentar la experimentación y la diversidad, estableciendo equipos autónomos con dinámicas y enfoques únicos para abordar el trabajo.

Se crearán microculturas que permitirán a los empleados explorar nuevos modelos operativos, métodos de colaboración y estructuras organizacionales sin las limitaciones de los sistemas tradicionales. Al crear espacios donde las jerarquías desaparecen, los roles rotan y se prioriza la innovación colectiva, se promueve una cultura de adaptabilidad y agilidad organizacional.

12.2.3. Crecimiento y Feedback Dinámico

En esta iniciativa se implementarán dashboards personalizados que ofrecerán a cada empleado una herramienta visual y dinámica para monitorear su progreso en innovación y creatividad. Estos paneles no solo reflejarán las contribuciones individuales y su impacto en la organización, sino que también identificarán áreas específicas para mejorar, facilitando así el desarrollo de nuevas habilidades y enfoques.

Se incorporarán tokens de reconocimiento, que servirán como una forma tangible de validar las ideas y propuestas innovadoras de los compañeros, fomentando así la colaboración y el apoyo mutuo. Además, se establecerá un sistema de reconocimiento equitativo que asegurará que todas las contribuciones sean valoradas. Esto no solo fortalecerá el sentido de pertenencia entre los empleados, sino que también impulsará una cultura de innovación continua, donde cada esfuerzo sea apreciado y donde cada voz cuenta.

12.2.4. Ecosistema de Bienestar Laboral

Para potenciar el bienestar y la creatividad en el entorno laboral, se implementará un enfoque integral que combine prácticas de relajación con un diseño de espacios inspiradores. Se fomentará la apertura mental y la mejora en la resolución de problemas a través de actividades diarias que promuevan la calma y el equilibrio emocional.

Asimismo, el entorno de trabajo se rediseñará para incorporar elementos naturales que favorezcan tanto el bienestar como la creatividad de los empleados. Se establecerán momentos programados en el día que permitirán a los colaboradores desconectarse de sus tareas habituales, dedicándose a proyectos personales o disfrutando de actividades lúdicas.

12.3. Gestión del Talento

12.3.1. Programa de Desarrollo de Talentos

Tras el diagnóstico del talento y la cultura organizacional, se implementará un programa de desarrollo de talentos que logrará potenciar las capacidades únicas de cada empleado y adaptarlas a las necesidades estratégicas de la Cooperativa. Este programa tiene como objetivo personalizar el crecimiento profesional de los colaboradores, fomentando una trayectoria que combine su potencial, sus intereses y las oportunidades de innovación dentro de la organización.

De esta manera, no solo se desarrollarán las habilidades técnicas (hard skills) de cada área, sino que también se buscará que los empleados descubran nuevas competencias y roles no explorados, aumentando así sus capacidades de administrar las habilidades interpersonales (soft skills). Promoviendo una cultura colaborativa donde las relaciones interpersonales y la mentoría mutua enriquecerán la experiencia laboral.

12.3.2. Hackathons Internos

A través de hackathons temáticos, abiertos a la participación de la comunidad y realizados en entornos naturales, los colaboradores tendrán la oportunidad de explorar ideas innovadoras desde diferentes perspectivas. Además, la colaboración interempresarial con otras organizaciones locales permitirá crear sinergias y fortalecer el vínculo entre la Cooperativa y su entorno.

Se planificará estratégicamente la realización de los distintos hackathons pensados para gestionar el talento humano. Estos eventos reunirán a los empleados en entornos dinámicos, desafiándolos a desarrollar soluciones creativas y sostenibles fuera del ámbito empresarial

convencional, para que vivencien entornos interactivos y estimulantes, exploren nuevas perspectivas y enfoques, enriqueciendo así su experiencia y promoviendo un sentido de comunidad y responsabilidad hacia un futuro más sostenible.

12.4. Eje Índice de Avances

12.4.1. Monitoreo y Seguimiento

Con el fin de asegurar la efectividad de las iniciativas implementadas y su alineación con los objetivos estratégicos de la Cooperativa, se establecerá un sistema de monitoreo y seguimiento continuo que no solo recolectarán datos sobre el desempeño de las actividades, la satisfacción de los empleados y el impacto en la cultura organizacional, sino que también fomentará hábitos de retroalimentación constante y adaptativa. Este sistema incluirá la definición de indicadores clave de rendimiento (KPIs) específicos y medibles, que permitirán evaluar el progreso de cada iniciativa en tiempo real, facilitando la toma de decisiones informadas y oportunas.

Además, se llevarán a cabo reuniones periódicas que involucrarán a todos los niveles de la organización para analizar en profundidad los resultados obtenidos, compartiendo aprendizajes y mejores prácticas. Este enfoque colaborativo asegurará que las estrategias se ajusten de manera dinámica a las necesidades emergentes y a las oportunidades de mejora identificadas, promoviendo así la agilidad organizacional. Al integrar el monitoreo y la evaluación en el ciclo de vida de las iniciativas, se garantizará no solo su relevancia y efectividad, sino también la creación de un entorno de trabajo donde la mejora continua en la gestión del talento humano y la innovación se convierta en un estándar, alineándose de manera efectiva con la visión y misión de la Cooperativa.

13. Abstract de la Estructura del Proyecto: “Talento e Innovación” - EJES, INICIATIVAS y ACTIVIDADES

Estructura del proyecto: "Talento e Innovación".				
EJES	Iniciativa	Actividades	Descripción	Duración
1. ADN Organizacional	Diagnóstico del Talento y Cultura Organizacional	Hackeos culturales	Equipos pequeños modifican el entorno de trabajo durante una semana y evalúan los resultados.	1 semana, con evaluación inmediata
		Conectando puntos	Crear una red interna gamificada para compartir experiencias.	2 meses para su implementación inicial y pruebas
		Explorando potencial	Usar inteligencia artificial para descubrir talentos ocultos.	1 mes para el análisis de datos y descubrimiento
2. Cultura de Innovación	Laboratorio de Creatividad e Innovación	Think thank abierto	Sesiones colaborativas donde los empleados aportan ideas para resolver desafíos comunes.	1 a 2 meses
		Inmersión en realidades	Equipos interdisciplinarios trabajan en la resolución de problemas actuales de la cooperativa.	2 a 3 meses
		Soluciones en 24 horas	Retos de innovación rápidos donde los empleados deben proponer soluciones en un día.	1 día, con eventos recurrentes cada 2 meses
	Microculturas de Innovación	Microsociedades experimentales	Grupos de trabajo temporales con autonomía para experimentar nuevas formas de organización y colaboración.	4 a 6 meses
		Innovación cruzada	Iniciativas que cruzan distintas áreas para fomentar soluciones interdisciplinarias.	3 a 4 meses
		Startups experience	Grupos internos funcionan como pequeñas startups, desarrollando proyectos innovadores con agilidad.	6 a 8 meses
	Crecimiento y Feedback Dinámico	Dashboards personalizados	Plataformas interactivas que ofrecen a cada empleado feedback en tiempo real sobre su desempeño y contribuciones.	3 a 4 meses
		Valor 360	Sistema de reconocimiento inclusivo que celebra tanto el esfuerzo individual como el grupal.	Permanente, con ajustes en 6 a 12 meses
	Ecosistema de Bienestar Laboral	Breaks de inspiración y mindfulness	Pausas durante la jornada laboral para fomentar el bienestar mental y la creatividad.	Implementación en 1 a 2 meses, con actividad recurrente
		Oficinas "Biophilic"	Creación de espacios de trabajo inspirados en la naturaleza para mejorar el bienestar y la productividad.	6 a 8 meses para su implementación completa
3. Gestión del Talento	Programa de Desarrollo de Talentos	Trayectoria evolutiva	Diseños personalizados de carrera que se adaptan continuamente a las habilidades y objetivos de cada empleado.	4 a 6 meses (fase de implementación)
		Talento conectado	Espacios que fomentan la interacción y el trabajo colaborativo entre empleados para compartir conocimientos y habilidades.	2 a 3 meses para lanzar la red, con evolución continua
		Mentorías inversas	Jóvenes talentos mentorean a colaboradores con más experiencia, compartiendo nuevas perspectivas y conocimientos tecnológicos.	4 a 5 meses de implementación y desarrollo
	Hackathons Internos	EcoHack: Hackathon de sostenibilidad	Competencia interna enfocada en soluciones innovadoras para mejorar las prácticas sustentables de la cooperativa.	1 a 2 días, con organización en 1 mes
		OpenHack: Hackathon abierto a la comunidad	Iniciativa que invita a la comunidad a participar y colaborar con los empleados en la creación de soluciones para desafíos locales.	1 a 2 días, con preparación en 1 a 2 meses
		BioHack: Hackathon en la naturaleza	Evento al aire libre que combina trabajo creativo con el entorno natural para generar soluciones innovadoras.	1 a 2 días, con planificación en 1 mes
		HackEmpresas: Hackathon interempresarial	Competencia conjunta con otras empresas para crear soluciones innovadoras en equipo.	2 días, con planificación de 2 a 3 meses
4. Índice de Avances	Monitoreo y Seguimiento	Insights de progreso	Establecimiento de métricas para medir el éxito de las iniciativas implementadas.	1 a 2 meses (al inicio del plan)
		Recopilando insights	Recopilación de información a través de encuestas y entrevistas para evaluar el progreso.	Recurrente, con ciclos trimestrales durante todo el plan
		Analizando insights	Evaluación de los datos recopilados para identificar tendencias y áreas de mejora.	1 a 2 semanas después de cada ciclo de recolección de datos
		Insights en acción	Modificaciones al plan basadas en el análisis de resultados para asegurar su relevancia y efectividad.	1 a 2 meses para implementar cambios, según los resultados del análisis

Tabla 2. Abstract de las Actividades del Proyecto: “Talento e Innovación”. Fuente: Elaboración propia.

14. Actividades y Recursos

En este apartado se detallan las actividades y recursos necesarios.

14.1. Eje ADN Organizacional

14.1.1. Diagnóstico del Talento y Cultura Organizacional

Actividades:

- Hackeos Culturales: se formarán pequeños equipos interdisciplinarios que durante una semana modificarán el entorno de trabajo, proponiendo cambios en la dinámica laboral y evaluando el impacto en la productividad y bienestar de los empleados. Esta actividad fomentará la experimentación y permitirá descubrir prácticas laborales más eficientes y creativas.
- Análisis de redes sociales internas: se implementará una red social interna gamificada que permita a los colaboradores compartir experiencias y resultados. Esta herramienta promoverá la colaboración y fortalecerá las conexiones entre áreas, facilitando la innovación.
- Mapeo de talentos invisible: a partir de una tecnología de inteligencia artificial, se buscarán habilidades no identificadas formalmente entre los empleados, revelando talentos ocultos que pueden ser aprovechados estratégicamente.

Recursos:

- Humanos: equipos de Adm, RRHH y Tics.
- Materiales: plataformas tecnológicas para redes sociales internas y software especializado en mapeo de habilidades.

14.2. Eje de Cultura de Innovación

14.2.1. Laboratorio de Creatividad e Innovación

Actividades:

- Talleres de crowdsourcing: se organizarán talleres donde los empleados podrán aportar ideas y soluciones a desafíos específicos a través de metodologías de crowdsourcing.
- Programas de inmersión en problemas reales: los empleados serán inmersos en situaciones o problemas reales de la cooperativa, desarrollando soluciones aplicables en un ambiente controlado que simule condiciones del mundo real.
- “Soluciones en 24 horas”: se introducirán desafíos creativos a corto plazo, donde los equipos deberán resolver problemas específicos en tiempo record, fomentando la rapidez y la eficiencia en la innovación.

Recursos:

- Humanos: equipos de RRHH y I+D.
- Materiales: espacios creativos, plataformas colaborativas y software de diseño y gestión de proyectos.

14.2.2. Microculturas de Innovación

Actividades:

- Microsociedades experimentales: se formarán grupos pequeños que operarán como microsociedades, con autonomía para explorar nuevas formas de trabajo, metodologías y procesos.

- Proyectos de innovación entre áreas: se implementarán “retos cruzados”, donde se unirán personas de distintos departamentos para abordar problemas desde perspectivas plurales.
- Emulación de Startups: se organizarán equipos que simulen el funcionamiento de una startup dentro de la cooperativa, promoviendo un enfoque ágil y orientado al crecimiento rápido, generando un ambiente de constante innovación y prueba de conceptos.

Recursos:

- Humanos: equipos de innovación, IT y RRHH.
- Materiales: espacios de trabajo colaborativos, software para la gestión de proyectos y recursos digitales de comunicación.

14.2.3. Crecimiento y Feedback Dinámico

Actividades:

- Dashboards personalizados: se implementará un sistema de paneles de control y personalización para cada empleado, diseñado para brindar una visión clara y actualizada de su progreso general, incluirán:
 - Progreso en innovación y creatividad: cada empleado podrá ver sus avances, midiendo su contribución individual con el impacto generado.
 - Áreas a mejorar: se mostrarán indicadores de desempeño en áreas donde el empleado podría mejorar, proporcionando una guía clara para el desarrollo de nuevas habilidades o enfoques.

- Tokens de reconocimiento: el sistema incorporará “tokens”, que representarán votos de otros empleados sobre las ideas o propuestas innovadoras de un compañero.
- Reconocimiento por igual: se implementará un sistema de reconocimiento que valore las contribuciones de todos los empleados por igual, asegurando que cada idea y esfuerzo innovador sea apreciado independientemente del nivel jerárquico.

Recursos:

- Humanos: equipos de RRHH y desarrollo.
- Materiales: plataformas tecnológicas para la creación de dashboards y herramientas de reconocimiento.

14.2.4. Ecosistema de Bienestar Laboral

Actividades:

- Breaks de inspiración y mindfulness: se fomentarán pausas diarias diferentes en cada sector, donde los empleados puedan participar en sesiones de mindfulness, meditación o solo actividades de ocio.
- Oficinas “Biophilic”: a partir de la finalización de las etapas anteriores, se empezará a crear un proyecto para rediseñar las oficinas, incluyendo elementos de la naturaleza que promoverán la creatividad y el bienestar.

Recursos:

- Humanos: equipos de RRHH y diseñadores de espacios.
- Materiales: plataformas para gestionar los breaks y materiales de oficina que integren conceptos ecológicos.

14.3. Eje de Gestión del Talento

14.3.1. Programa de Desarrollo de Talentos

Actividades:

- Plan de carrera dinámico: se establecerá un plan de carrera flexible donde los empleados puedan probar roles en diferentes áreas de la cooperativa por un día, para descubrir nuevos intereses y habilidades. Luego, se dará la posibilidad de adaptar su trayectoria profesional según lo que mejor se ajuste a sus talentos y aspiraciones.
- Redes de talento colaborativo: se desarrollará una red de colaboración donde los empleados puedan encontrar compañeros con habilidades complementarias para proyectos internos y/o externos.
- Mentorías inversas: por períodos cortos, se invertirán los roles tradicionales de mentorías, los empleados jóvenes o recién llegados serán mentores de los más experimentados, promoviendo el intercambio de ideas y perspectivas.

Recursos:

- Humanos: equipos de RRHH, líderes de área y empleados jóvenes.
- Materiales: plataformas para gestión de talento, herramientas de comunicación y software para seguimiento del desarrollo profesional.

14.3.2. Hackathons Internos

Actividades:

- Hackathon de sostenibilidad: los empleados trabajarán en la creación de soluciones sostenibles y eco-innovadoras que la cooperativa podrá implementar en sus servicios.
- Hackathon abierto a la comunidad: este evento invitará a miembros de la comunidad local a participar, fomentando la colaboración externa y la generación de ideas innovadoras que beneficien a todos.
- Hackathons en la naturaleza: se llevarán a cabo en un entorno natural para estimular la creatividad y el bienestar de los participantes, enfocándose en soluciones relacionadas con el medio ambiente y la naturaleza.
- Hackathons interempresarial: se invitará a otras empresas a colaborar en este evento, creando un espacio de competencia saludable y co-creación de soluciones innovadoras.

Recursos:

- Humanos: equipos de innovación, RRHH y colaboradores de otras empresas y la comunidad.
- Materiales: espacios para la realización de hackathons, materiales de marketing y difusión, y plataformas digitales para la gestión de ideas y votaciones.

14.4. Eje Índice de Avances

14.5. Monitoreo y Seguimiento

Actividades:

- Definición de indicadores clave de rendimiento (KPI's): se establecerán indicadores que permitirán medir el éxito de las iniciativas implementadas en el marco del plan, y se diseñarán para evaluar aspectos cualitativos y cuantitativos, e incluirán:
 - Tasa de participación: porcentaje de empleados involucrados en las actividades de innovación, hackathons y programas de desarrollo de talentos.
 - Número de ideas generadas: cantidad de propuestas innovadoras surgidas de los hackathons y otras iniciativas creativas.
 - Satisfacción del empleado: resultados de encuestas que midan el nivel de satisfacción y bienestar de los empleados tras la implementación de nuevas prácticas.
 - Progreso en el desarrollo de talento: evaluación del avance en las habilidades de los empleados, medido a través de autoevaluaciones y feedback de mentores.
- Recolección de datos: se llevarán a cabo herramientas de recopilación de información, como:
 - Encuestas periódicas: se diseñarán encuestas que se enviarán a los empleados para evaluar su experiencia en las diversas actividades creativas y su percepción sobre el ambiente de trabajo.

- Entrevistas cualitativas: se realizarán entrevistas a los empleados y líderes de áreas para obtener una comprensión sobre la efectividad de las iniciativas y el impacto en la cultura organizacional.
- Evaluación de resultados de actividades: se recopilarán datos específicos relacionados con las actividades creativas.
- Análisis de resultados: se llevarán a cabo evaluaciones de los datos recopilados para identificar tendencias, patrones y áreas de mejora.

Incluirá:

- Identificación de tendencias: se revisarán los KPI's y los resultados de las encuestas para detectar patrones en la participación y satisfacción de los empleados.
- Comparación con objetivos: los resultados se compararán con los objetivos planteados inicialmente para cada iniciativa, permitiendo determinar el grado de éxito y efectividad de las acciones implementadas.
- Detección de áreas de mejora: se identificarán las áreas donde las iniciativas no alcanzaron los resultados esperados, lo que facilitará la formulación de estrategias específicas para abordarlas.
- Ajustes y adaptaciones: con base en el análisis de resultados, este proceso incluirá la revisión de estrategias actuales que se ajustarán según los hallazgos del análisis de resultados, priorizando las áreas que necesitan más atención; se introducirán nuevas iniciativas o modificaciones a las actividades existentes para abordar las áreas de mejora identificadas y, se

mantendrá un canal de comunicación abierto con los empleados para recibir retroalimentación sobre los cambios implementados, asegurando que el ajuste sea colaborativo y centrado en las necesidades del equipo.

Recursos:

- Humanos:
 - Equipo de RRHH: encargados de coordinar las encuestas, entrevistas y el análisis de datos.
 - Equipo de innovación: responsables de proporcionar insights sobre el progreso de las iniciativas y colaborar en el análisis de resultados.
 - Líderes de área: involucrados en el feedback y la revisión de resultados en sus respectivas áreas.
- Materiales:
 - Software de análisis de datos: herramientas para compilar, analizar y visualizar la información recolectada, como programas de gestión de encuestas y análisis estadístico.
 - Plataformas de colaboración: herramientas digitales que faciliten la comunicación entre los equipos y la recolección de feedback, permitiendo un flujo constante de información.
 - Materiales de evaluación: cuestionarios, guías de entrevista y formatos para la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos.

15. KPI's

Nombre del Indicador	Descripción	Objetivo	Fórmula	Unidad de Medida	Período de Medición
Tasa de participación en actividades de innovación	Mide el nivel de participación de los empleados en actividades de innovación como hackathons y talleres de creatividad.	Evaluar el compromiso de los empleados con la cultura de innovación.	$(\text{Número de empleados que participaron} / \text{Total de empleados}) \times 100$	Porcentaje (%)	Trimestral
Número de ideas generadas	Mide la cantidad de ideas innovadoras generadas en actividades de innovación.	Evaluar la efectividad de los espacios de creatividad y colaboración.	Total de ideas generadas en todas las actividades de innovación.	Cantidad (número)	Trimestral
Satisfacción del empleado	Evalúa el nivel de satisfacción general de los empleados con el ambiente de trabajo innovador y el sistema de reconocimiento.	Monitorear el clima organizacional y ajustar iniciativas para mejorar la satisfacción.	Promedio de puntuaciones en encuestas de satisfacción.	Puntuación promedio (escala de 1 a 5)	Semestral
Progreso en el desarrollo de talento	Mide el avance en las competencias clave de los empleados a través de autoevaluaciones y feedback de mentores.	Identificar áreas de crecimiento y ajustar el programa de desarrollo de talento.	$(\text{Número de metas alcanzadas} / \text{Total de metas definidas}) \times 100$	Porcentaje (%)	Semestral
Retención de talento	Evalúa la efectividad de las estrategias de retención en la cooperativa, midiendo el porcentaje de empleados que permanecen.	Reducir la rotación de personal y retener conocimiento y talento en la organización.	$(\text{Número de empleados retenidos} / \text{Total de empleados}) \times 100$	Porcentaje (%)	Anual

Tabla 3. KPI's. Fuente: Elaboración propia.

16. Análisis de Riesgos - Matriz AMFE

Actividades		MATRIZ AMFE									
		Proyecto: Gestión del Talento Humano							Fecha: 1/1/2025		
Afectados: Colaboradores de la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse.											
N°	Operaciones	Modo de falla potencial	Efecto potencial de la falla	Gravedad	Causa potencial de la falla	Ocurrencia	Controles existentes	Detección	IPR	Acciones recomendadas	Responsables
1	Laboratorio de creatividad e innovación	Baja participación de empleados en la generación de ideas	Falta de soluciones creativas y bajo nivel de innovación en la cooperativa	9	Barreras limitantes, miedo o inseguridad al pensar ideas	5	Sesiones de brainstorming y espacios diseñados para creatividad	6	270	Implementar incentivos a la generación de ideas sin importar el nivel de innovación	Dirección general / Innovación
2	Microculturas de innovación	Fracaso en la creación de equipos autónomos o microculturas.	Falta de resultados innovadores debido a estructuras jerárquicas que inhiben la creatividad	8	Resistencia al cambio en la estructura organizacional tradicional	5	Monitoreo constante y feedback de empleados sobre las dinámicas de trabajo	6	240	Implementar cambios graduales en la estructura y ofrecer formación sobre trabajo en equipos autónomos	Dirección general / Innovación
3	Hackathons internos	Problemas logísticos o técnicos que retrasan o interfieren con la realización de hackathons	Cancelación de eventos o baja participación debido a la falta de recursos adecuados	7	Falta de planificación logística, limitaciones técnicas (fallos de conexión, herramientas inadecuadas)	4	Planificación de contingencia y pruebas técnicas previas	6	168	Reforzar los recursos tecnológicos y crear un equipo específico de soporte para eventos	IT / Logística
4	Programa de desarrollo de talentos	Resistencia de empleados experimentados a ser guiados por empleados más jóvenes	Falta de buena comunicación de conocimientos y habilidades nuevas	7	Falta de aceptación cultural hacia el cambio de roles tradicionales	4	Sesiones de orientación previas	6	168	Realizar campañas de sensibilización sobre el valor de las mentorías	RRHH / Innovación
5	Programa de desarrollo de talentos	Empleados no logran mejorar sus habilidades o no muestran interés por la formación	Bajo impacto en la productividad y falta de innovación en la organización	8	Sobrecarga de trabajo que limita el tiempo para capacitación, desinterés por parte de los empleados	4	Plan de acompañamiento y evaluación regular del progreso	5	160	Ajustar la carga de trabajo durante la implementación y promover incentivos por el aprendizaje continuo	RRHH / Área de capacitación / Innovación

Tabla 4. Matriz AMFE. Fuente: Elaboración propia.

17. Cronograma del Proyecto - Diagrama de Gantt

ACTIVIDADES	CRONOGRAMA																							
	Trimestre 1			Trimestre 2			Trimestre 3			Trimestre 4			Trimestre 1			Trimestre 2			Trimestre 3			Trimestre 4		
TIEMPO ESTIMADO	01/25	02/25	03/05	04/25	05/25	06/25	07/25	08/25	09/25	10/25	11/25	12/25	01/26	02/26	03/26	04/26	05/26	06/26	07/26	08/26	09/26	10/26	11/26	12/26
Hackeos culturales	█																							
Conectando puntos	█	█																						
Explorando potencial		█	█																					
Think thank abierto					█	█																		
Inmersión en realidades					█	█	█	█																
Soluciones en 24 horas			█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
Microsociedades experimentales					█	█	█	█	█	█	█	█												
Innovación cruzada										█	█	█	█	█										
Startups experience															█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
Dashboards personalizados															█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
Valor 360				█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
Breaks de inspiración y mindfulness					█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
Oficinas "Biophilic"																					█	█	█	█
Trayectoria evolutiva				█	█	█	█	█	█	█	█	█												
Talento conectado										█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
Mentorías inversas													█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
EcoHack: Hackathon de sostenibilidad			█	█																				
OpenHack: Hackathon abierto a la comunidad					█	█																		
BioHack: Hackathon en la naturaleza									█	█														
HackEmpresas: Hackathon interempresarial												█	█											
Insights de progreso			█	█																				
Recopilando insights					█	█						█	█				█	█				█	█	█
Analizando insights								█	█			█	█				█	█				█	█	█
Insights en acción								█	█				█	█				█	█				█	█

Tabla 5. Cronograma del Proyecto - Diagrama de Gantt. Fuente: Elaboración propia.

18. RACI

Responsable Actividad	Gerencia General	Área Innovación Externa	Gerencia Técnica	Gerencia Comercial	Dpto. RR. HH	Jefe Administración	Jefe Redes	Empleados
Hackeos culturales	A	R	C	C	I	C	C	I
Conectando puntos	I	A	I	C	R	I	I	I
Explorando potencial	R	A	I	C	R	C	I	I
Think thank abierto	A	R	C	C	I	C	C	I
Inmersión en realidades	A	R	C	I	I	C	I	I
Soluciones en 24 horas	A	R	C	I	I	C	C	I
Microsociedades experimentales	A	R	C	C	C	C	C	I
Innovación cruzada	A	R	I	I	C	C	C	I
Startups experience	A	R	I	C	C	C	C	I
Dashboards personalizados	A	R	I	C	C	C	C	I
Valor 360	A	I	C	I	R	C	C	I
Breaks de inspiración y mindfulness	A	R	I	I	C	C	C	I
Oficinas "Biophilic"	A	R	C	C	C	C	C	I
Trayectoria evolutiva	A	I	C	C	R	C	I	I
Talento conectado	A	R	I	I	R	C	C	I
Mentorías inversas	A	I	C	I	R	C	C	I
EcoHack: Hackathon de sostenibilidad	A	R	I	I	I	C	C	I
OpenHack: Hackathon abierto a la comunidad	A	R	C	C	I	C	C	I
BioHack: Hackathon en la naturaleza	A	R	C	I	I	C	C	I
HackEmpresas: Hackathon interempresarial	A	R	C	C	I	C	C	I
Insights de progreso	A	R	C	C	I	I	I	I
Recopilando insights	A	R	C	C	R	I	I	I
Analizando insights	A	R	C	C	R	I	I	I
Insights en acción	A	R	C	C	R	I	I	I

Tabla 6. Asignación de Actividades - Matriz RACI. Fuente: Elaboración propia.

19. Presupuesto

Eje / Actividad	Recursos Humanos	Recursos Materiales	Costo Estimado (USD)
Eje 1: Diagnóstico del Talento y Cultura Organizacional			\$7,500
a. Hackeos culturales	Equipo de RRHH, TICs, facilitadores	Materiales de oficina, espacio para talleres	\$2,000
b. Conectando puntos	TICs, equipo de innovación	Plataforma de red social interna y gamificación	\$2,500
c. Explorando potencial	TICs, consultores en IA	Software de IA para mapeo de habilidades ocultas	\$3,000
Eje 2: Cultura de Innovación			\$19,500
1. Laboratorio de Creatividad e Innovación			\$7,000
a. Think tank abierto	Facilitadores externos, equipo de Innovación	Materiales de capacitación, software de crowdsourcing	\$2,000
b. Inmersión en realidades	Facilitadores, equipo de Innovación	Simuladores, materiales temáticos	\$2,500
c. "Soluciones en 24 horas"	Coordinadores, equipo de Innovación	Premios, espacio de trabajo, alimentos	\$2,500
2. Microculturas de Innovación			\$5,800
a. Microsociedades experimentales	Líderes de área, facilitadores	Materiales de integración y dinámicas de equipo	\$2,000
b. Innovación cruzada	RRHH, TICs	Software de colaboración y gestión de proyectos	\$2,300
c. Startups experience	Innovación, soporte técnico	Espacio de trabajo, mobiliario, herramientas colaborativas	\$1,500
3. Crecimiento y Feedback Dinámico			\$3,800
a. Dashboards personalizados	RRHH, desarrollo	Software para dashboards, tokens de reconocimiento	\$2,300
b. Valor 360	RRHH	Plataforma para reconocimiento	\$1,500
4. Ecosistema de Bienestar Laboral			\$2,900
a. Breaks de inspiración y mindfulness	Facilitadores de mindfulness, equipo de RRHH	Espacios de descanso, materiales de mindfulness	\$1,200
b. Oficinas "Biophilic"	RRHH, diseñadores de espacios	Materiales para rediseño de oficinas, elementos naturales	\$1,700
Eje 3: Gestión del Talento			\$8,700
1. Programa de Desarrollo de Talentos			\$5,200
a. Trayectoria evolutiva	Líderes de área, RRHH	Software de gestión de carrera	\$2,000
b. Talento conectado	TICs, RRHH	Plataforma de colaboración	\$1,700
c. Mentorías inversas	Jóvenes empleados, mentores	Herramientas de videollamada y coordinación	\$1,500
2. Hackathons Internos			\$3,500
a. EcoHack: Hackathon de sostenibilidad	RRHH, facilitadores, equipo de Innovación	Materiales de trabajo, premios, espacio	\$1,200
b. OpenHack: Hackathon abierto a la comunidad	Marketing, facilitadores	Publicidad, premios, espacio	\$1,500
c. BioHack: Hackathon en la naturaleza	Organizadores, soporte logístico	Transporte, alimentos	\$800
Eje 4: Monitoreo y Seguimiento			\$6,500
a. Insights de progreso	Consultores de evaluación, equipo de Innovación	Software de análisis de datos	\$1,000
b. Recopilando insights	RRHH, TICs	Plataformas para encuestas y entrevistas	\$2,000
c. Analizando insights	Equipo de Innovación, TICs	Software de visualización de datos	\$2,500
d. Insights en acción	Consultores, equipo de Innovación, líderes de área	Materiales para comunicación interna	\$1,000
Total General del Proyecto			\$35,500

Tabla 7. Presupuesto del Proyecto. Fuente: Elaboración propia.

20. OKRs

20.1. Outputs (Resultados tangibles)

- 20.1.1. Informe de diagnóstico de talento y cultura organizacional: documento que detalla los hallazgos del análisis de la cultura organizacional, el mapeo de talentos y las fortalezas y áreas de mejora del personal.
- 20.1.2. Implementación de microculturas de innovación: creación de equipos autónomos que experimentan con metodologías y estructuras innovadoras para abordar tareas desde enfoques únicos.
- 20.1.3. Laboratorio de creatividad e innovación activo: espacio físico y digital donde se realizan sesiones de brainstorming, talleres de crowdsourcing y actividades colaborativas para impulsar la creatividad.
- 20.1.4. Dashboards personalizados para empleados: creación de paneles de control personalizados que permitan a cada empleado visualizar su progreso en términos de innovación y creatividad, así como áreas de mejora.
- 20.1.5. Sistema de reconocimiento por tokens en funcionamiento: sistema de votación en el cual los empleados pueden reconocer y validar las ideas innovadoras de sus compañeros mediante tokens.
- 20.1.6. Reportes de evaluación de actividades y KPIs: informes periódicos que detallan el desempeño de las iniciativas en innovación, desarrollo de talento y satisfacción de los empleados.

20.2. Outcomes (Impactos o efectos a largo plazo)

- 20.2.1.** Incremento en la cultura de innovación y creatividad: generación de una cultura organizacional donde la innovación y la creatividad se integren en la rutina diaria, promoviendo un ambiente de colaboración y aprendizaje constante.
- 20.2.2.** Aumento en la satisfacción y retención del talento: mayor satisfacción y lealtad de los empleados debido a la cultura de reconocimiento y oportunidades de crecimiento, reflejado en una menor rotación de personal.
- 20.2.3.** Mayor compromiso y participación de los empleados: incremento en la participación activa de los empleados en actividades de innovación y desarrollo personal, contribuyendo a una cultura organizacional motivadora y productiva.
- 20.2.4.** Desarrollo de nuevas habilidades en los empleados: los empleados adquieren habilidades en creatividad, resolución de problemas y trabajo colaborativo, fortaleciendo su desempeño y adaptabilidad al cambio.
- 20.2.5.** Fortalecimiento de la competitividad de la cooperativa: posicionamiento de la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse como una organización innovadora y adaptativa, que atrae y retiene talento y optimiza sus recursos para satisfacer mejor las necesidades de la comunidad.
- 20.2.6.** Contribución a la sostenibilidad y responsabilidad social: la cooperativa implementa soluciones innovadoras y sostenibles que benefician a la comunidad, mejorando su impacto ambiental y social.

21. Evaluación

Con el fin de garantizar la efectividad e impacto de las estrategias de innovación y gestión del talento humano implementadas en la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse, se utilizarán diversos instrumentos de medición alineados con los objetivos planteados, enfocándose en el desarrollo de las capacidades creativas y estratégicas, así como el impacto en la competitividad y sostenibilidad de la cooperativa.

1. Desarrollo y Gestión del Talento

- 1.1. Medir el progreso en competencias clave como la creatividad, resolución de problemas y colaboración, a través de autoevaluaciones y feedback de mentores.
- 1.2. Evaluar la participación en los programas de desarrollo de talentos personalizados y su impacto en el desempeño individual y colectivo.

2. Cultura de Innovación

- 2.1. Evaluar el nivel de compromiso de los colaboradores en actividades innovadoras (hackathons, talleres de crowdsourcing, microsociedades experimentales), midiendo la tasa de participación y el número de ideas propuestas.
- 2.2. Medir la percepción general de los empleados y directivos sobre el entorno de trabajo innovador, a través de encuestas de satisfacción y entrevistas cualitativas.

3. Sistemas de Reconocimiento y Feedback

- 3.1. Medir la satisfacción de los empleados con el sistema de reconocimiento implementado y su impacto en la motivación.
- 3.2. Medir la cantidad de ideas destacadas por el sistema de recompensas, analizando su implementación y efectividad en las áreas estratégicas de la cooperativa.

4. Eficiencia Operativa

- 4.1. Medir el impacto de las nuevas prácticas implementadas en la productividad general, prestando especial atención a la reducción de tiempos de inactividad y la mejora en la eficiencia de los procesos.
- 4.2. Evaluar el uso de los recursos destinados a las actividades de innovación y gestión del talento, midiendo el grado de optimización en la distribución de tiempo y esfuerzo.

5. Adopción de Soluciones Innovadoras

- 5.1. Medir la adopción y uso efectivo de herramientas, como los dashboards personalizados entre los colaboradores, evaluando su impacto en la toma de decisiones y el seguimiento del progreso individual en innovación.
- 5.2. Recopilar feedback sobre la satisfacción de los usuarios con las nuevas herramientas implementadas, evaluando su contribución a la mejora del desempeño laboral.

6. Evaluación General del Proyecto

- 6.1. Retorno de la Inversión (ROI): calcular el retorno de la inversión del proyecto en términos de competitividad, crecimiento sostenible y satisfacción de los colaboradores, comparando los costos de implementación con los beneficios obtenidos.
- 6.2. Impacto Estratégico: evaluar la contribución del proyecto a los objetivos generales de la cooperativa, midiendo el grado en que las estrategias de innovación y gestión del talento han fortalecido su competitividad en el mercado y su capacidad de adaptación a entornos cambiantes.

22. Resultados esperados

La gestión del talento en la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse busca transformar el desarrollo de las capacidades creativas y estratégicas de los colaboradores, mediante una cultura de innovación y un entorno de trabajo que posicione a la empresa como una entidad adaptable y competitiva.

Esta propuesta llegaría a generar una serie de beneficios a considerar:

1. Fortalecimiento de la competitividad organizacional: la implementación de estrategias innovadoras en la gestión del talento permitirá a la Cooperativa consolidar su posición en el sector, adaptándose ágilmente a los cambios y mejorando su competitividad..
2. Desarrollo del capital humano y cultura de innovación: a través de programas de desarrollo de talentos y del laboratorio de creatividad e innovación, se espera que los empleados fortalezcan sus competencias y su potencial creativo, promoviendo una cultura de innovación y aprendizaje continuo.
3. Aumento de la satisfacción y el compromiso de los colaboradores: integrando programas de bienestar y un sistema de reconocimiento equitativo, se prevé que los empleados experimenten un entorno laboral motivador, que fomente su sentido de pertenencia y el compromiso con los objetivos organizacionales.
4. Mejora en la resolución de problemas y en la capacidad de innovación: metodologías como los hackathons y las microculturas de innovación, dotarán a los colaboradores de herramientas para enfrentar desafíos y problemas de manera creativa, fortaleciendo la capacidad de la cooperativa para generar soluciones innovadoras.

5. Eficiencia y productividad en la gestión del talento: el seguimiento dinámico e interactivo del progreso individual y grupal en innovación y creatividad, permitirá proporcionar a la organización una herramienta eficaz para evaluar, optimizar y fomentar la mejora continua en la gestión del talento.
6. Consolidación de la marca empleadora: al enfocarse en el desarrollo y el bienestar de sus empleados, la Cooperativa fortalecerá su imagen como una organización modelo para el talento, contribuyendo a la atracción y retención de personas altamente calificadas y comprometidas.
7. Impacto sostenible en la comunidad: a través de actividades de colaboración abierta, se espera que la Cooperativa impulse su impacto positivo en Justiniano Posse, generando soluciones innovadoras y sostenibles que beneficien tanto a la organización como a la comunidad en general.

23. Conclusión

La implementación de este plan de intervención en la Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse resalta una verdad fundamental: la innovación y la gestión del talento no son solo prácticas de moda, son el inicio de un crecimiento genuino y sostenible.

Cada fase del plan, desde la identificación de las necesidades hasta el diseño de estrategias centradas en las personas, ha demostrado que, para que una organización sea verdaderamente competitiva, debe nutrir el talento de quienes la conforman. La creatividad, el compromiso y el aprendizaje continuo no solo enriquecen el entorno laboral, sino que además fortalecen las capacidades de la organización para adaptarse y prosperar, generando un impacto positivo tanto en sus empleados como en la comunidad.

Este plan tiene grandes fortalezas, destaca una estructura clara, un enfoque en la formación constante y el bienestar de los empleados, y por la promoción de una innovación colaborativa que mantiene a todos alineados con los objetivos organizacionales. Además, mantiene presente una propuesta de seguimiento y reconocimiento que permite que cada avance y logro de los empleados se convierta en una pieza fundamental para el crecimiento colectivo.

Sin embargo, también existen desafíos, como la dependencia de ciertos recursos específicos y el reto de mantener la motivación a largo plazo. La resistencia al cambio es natural, pero abordarla desde la empatía y la escucha activa puede ser una oportunidad para fortalecer aún más la cohesión y el compromiso del equipo.

Este plan intenta recordar que gestionar el talento va más allá de optimizar procesos, se trata de reconocer y potenciar el valor único de cada persona. Con esta perspectiva, surge una pregunta fundamental para la reflexión:

¿Cómo podemos seguir innovando de manera que cada colaborador se sienta verdaderamente parte esencial del futuro de la empresa donde esté inmerso?

Pensando en el futuro de la gestión del talento, imaginamos un sistema revolucionario: “*El Ecosistema de Talento Evolutivo*”. Este enfoque trasciende las estructuras organizativas tradicionales, promoviendo un espacio donde cada empleado, además de ser un agente de cambio, se convierte en un facilitador de innovación con acceso constante a herramientas, ideas, tecnologías y redes globales que empoderan no solo su vida laboral, sino su vida diaria.

Imaginemos espacios de trabajo en los que los empleados exploren sus habilidades bajo presión mediante simulaciones de realidad virtual, reciban coaching de expertos internacionales a través de hologramas y colaboren en hackathons con tecnología inmersiva para dar vida a sus ideas de manera ágil y colaborativa.

La transformación digital también jugará un papel esencial: desde gemelos digitales que permiten simular y optimizar operaciones hasta plataformas de aprendizaje continuo impulsadas por inteligencia artificial que sugieren experiencias de desarrollo personalizadas. La inteligencia artificial se convertirá en un socio estratégico, un “coach” virtual que asesore a cada empleado en su trayectoria, identificando sus fortalezas y sugiriendo habilidades y proyectos que amplíen su potencial.

Este ecosistema de talento del futuro promete ser un entorno donde cada persona se sienta valorada, inspirada y preparada para contribuir significativamente al crecimiento de las empresas y de la comunidad. Y aunque los avances tecnológicos que se avecinan son realmente transformadores, nada puede sustituir el talento humano.

Las máquinas y algoritmos pueden automatizar procesos y optimizar recursos, pero, por más sofisticadas que sean las herramientas digitales o los ecosistemas de aprendizaje, siempre será la capacidad humana de conectar, inspirar y adaptarse, en conjunto con la creatividad, la empatía, la intuición y el compromiso, lo que marcará la verdadera diferencia.

Invertir en el desarrollo y bienestar de cada colaborador asegura que las organizaciones avancen hacia un futuro donde lo humano y lo tecnológico trabajen en armonía, impulsando un crecimiento genuinamente sostenible y compartido. Este tipo de enfoque reconoce esa esencia: cuidar y valorar el talento humano es esencial, son las personas quienes realmente convierten la tecnología en innovación y le otorgan el plus humano que hace a una organización vibrante y relevante.

Referencias

Tidd, Joe; Bessant, John; Pavitt, Keith. (2005) Managing Innovation. Integrating Technological, Market and Organizational Change. Recuperado de: file:///C:/Users/Justina/Documents/TESIS/[Joe_Tidd,_John_Bessant,_Keith_Pavitt]_Managing_In(BookZZ.org)%20(2).pdf

Instituto Andaluz de Tecnología (2012) La respuesta está en la innovación. Recuperado de: file:///C:/Users/Justina/Documents/TESIS/La%20respuesta%20est%C3%A1%20en%20la%20innovaci%C3%B3n.pdf

Ahmed, P.K; Shepherd, Charles.D; Ramos Garza, L; Ramos Garza, C. (2012) Administración de la innovación. Recuperado de: file:///C:/Users/Justina/Documents/TESIS/Administracion%20de%20la%20Innovacion%20K.%20Ahmed.pdf

Hastwell, C. (2023). *¿Qué es la gestión del talento? Definición, Estrategia, Procesos y Modelos.* Great Place To Work. Obtenido el 30 de agosto de 2024 en <https://blog.greatplacetowork.com.ar/blog/que-es-la-gesti%C3%B3n-del-talento>

Vallejo Chávez, L.M. (2015) Gestión del talento humano. Recuperado de: file:///C:/Users/Justina/Documents/TESIS/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20Human%20-%20Chavez.pdf

Casalis, Alejandro. (2013). Economía Social y Solidaria. FLACSO. Recuperado de: file:///C:/Users/Justina/Documents/TESIS/Cooperativismo%20y%20fortalecimiento.docx.pdf

Fernandez Romero, Andrés. (2005). Creatividad e Innovación en empresas organizacionales.

Técnicas para la resolución de problemas. Recuperado de:
file:///C:/Users/Justina/Documents/TESIS/LIBRO_CRATIVIDAD_E_INNOVACION.pdf

Chiavenato, Idalberto. (2009). Gestión del talento humano. Recuperado de:

file:///C:/Users/Justina/Documents/TESIS/Gestion%20del%20talento%20humano%20-%
20Chiavenato.pdf

Asociación Española de Directores de RR.HH. *Libro blanco de la experiencia de empleado.*

Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (Aedipe), 2021. Recuperado de:

file:///C:/Users/Justina/Documents/TESIS/Libro%20blanco%20de%20la%20EX_web.pdf

Deloitte Argentina. “Tendencias Globales de Capital Humano.” 2024. Recuperado de:

file:///C:/Users/Justina/Documents/TESIS/human-capital-trends-2024.pdf.

Jimenez, Alfonso. *Employer Branding: La gestión de la marca hacia los empleados.* Recuperado

de: file:///C:/Users/Justina/Documents/TESIS/Employer%20Branding.pdf.

OECD. *Manual de Oslo.* OECD, 2018. Recuperado de:

file:///C:/Users/Justina/Documents/TESIS/Manual%20de%20Oslo.pdf.

Phimister, Alexander, and Albert Torruella. *El libro de la Innovación.* 1° ed., Gen Innovación,

2021, file:///C:/Users/Justina/Documents/TESIS/libro-de-la-innovacion.pdf.

Posse, Justiniano. “Marco estratégico.” *Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse.* Recuperado

de: <https://coopjposse.com.ar/landing/>. Accessed 30 August 2024.

Datos de LinkedIn (2024). *LinkedIn Talent Solutions*. Recuperado de:
<https://business.linkedin.com/es-mx/talent-solutions>

Hanni, Marie Rosalie (2023). *6 Key Questions To Think About Before Planning a Company Hackathon*. Eventornado. Recuperado de:
<https://eventornado.com/blog/key-questions-to-think-about-before-planning-a-company-hackathon>

Justyna Amelia Kotlow (2024). *Generative AI Hackathon with IBM watsonx*. Lab Lab AI. Recuperado de: <https://lablab.ai/blog/ibm-watsonx-hack-summary>

AngelHack (2024). *UBS Drove Innovation and Employee Engagement Through an Internal Hackathon*. AngelHack. Recuperado de:
<https://angelhack.com/case-study/ubs-innovation-and-employee-engagement/>

Santander (2024). *Work Café, cambia la forma de relacionarte con tu oficina*. Santander. Recuperado de: <https://www.bancosantander.es/particulares/banca-online/work-cafe>

Santander (2024). *Work Café, el innovador concepto de oficina bancaria de Santander*. Santander. Recuperado de:
<https://www.santander.com/es/stories/work-cafe-el-innovador-concepto-de-oficina-bancaria-del-santander>

Hugh Langley (2023). *Google va a pedir a sus empleados que den su opinión de forma semanal: la compañía reformula sus encuestas internas*. Business Insider. Recuperado de:
<https://www.businessinsider.es/google-va-pedir-empleados-den-opinion-forma-semanal-1282192>

Erick Alejandro García (2020). *Zappos: El Arte de una Gran Cultura Organizacional*. Employee experience. Recuperado de:

<https://erickalejandrogarcia.com/2020/09/24/zappos-el-arte-de-una-gran-cultura-organizational/>

Mondragon Corporation's annual report (2023). *Mondragon Innovation: Ecosistema de innovación Corporativo*. Mondragon Corporation. Recuperado de:

<https://www.mondragon-corporation.com/innovation/>

Equipo de edición de Psico-smart (2024). *La importancia del Feedback 360 grados en la evaluación de competencias gerenciales*. Vorecol. Recuperado de:

<https://psico-smart.com/articulos/articulo-la-importancia-del-feedback-360-grados-en-la-evaluacion-de-competencias-gerenciales-171674>

TalentPitch (2023). *Inspiración Empresarial: Cinco Casos de Éxito en Recursos Humanos y Bienestar Laboral*. Medium. Recuperado de:

<https://talentpitch.medium.com/inspiraci%C3%B3n-empresarial-cinco-casos-de-%C3%A9xito-en-recursos-humanos-y-bienestar-laboral-e923563f18a1>

ICUBO Solutions (2024). *Dashboard Power BI: maximizando la visualización y análisis de datos*. ICUBO Solutions. Recuperado de:

<https://www.icubosolutions.com/blog/dashboard-power-bi-maximizando-la-visualizacion-y-analisis-de-datos>

Anexo

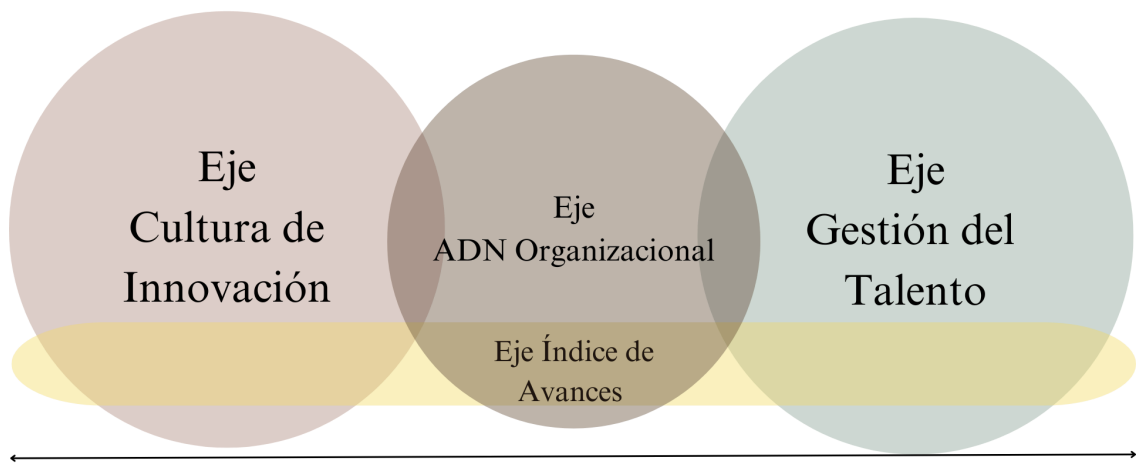


Figura 1. Framework del Proyecto: “Talento e Innovación” - Ejes. Fuente: Elaboración propia.



Figura 2. Framework del Proyecto: “Talento e Innovación”.. Fuente: Elaboración propia.



Figura 3 Framework del Proyecto: “Talento e Innovación” - Ejes ADN Organizacional.
Fuente: Elaboración propia.

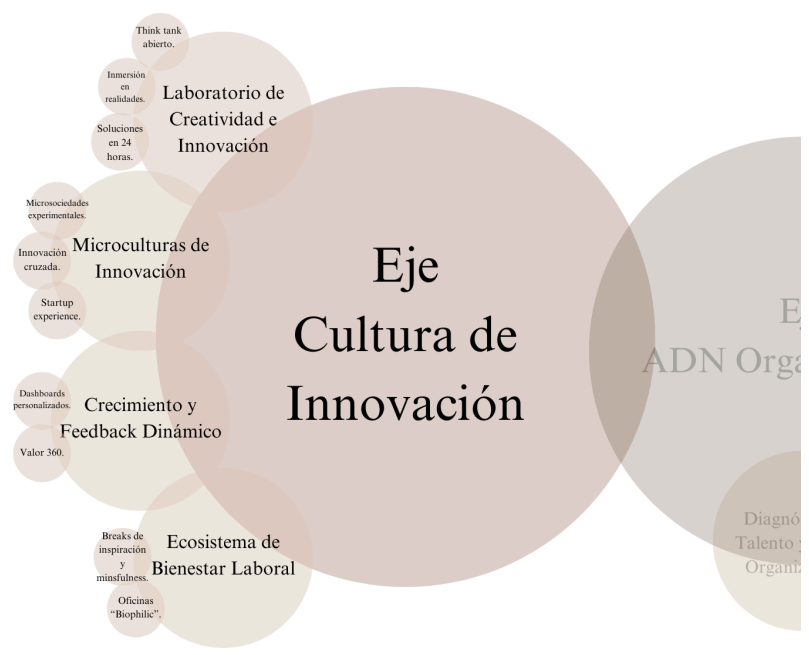


Figura 4. Framework del Proyecto: “Talento e Innovación” - Eje Cultura de Innovación.
Fuente: Elaboración propia.



Figura 5. Framework del Proyecto: “Talento e Innovación” - Eje Gestión del Talento. Fuente: Elaboración propia.

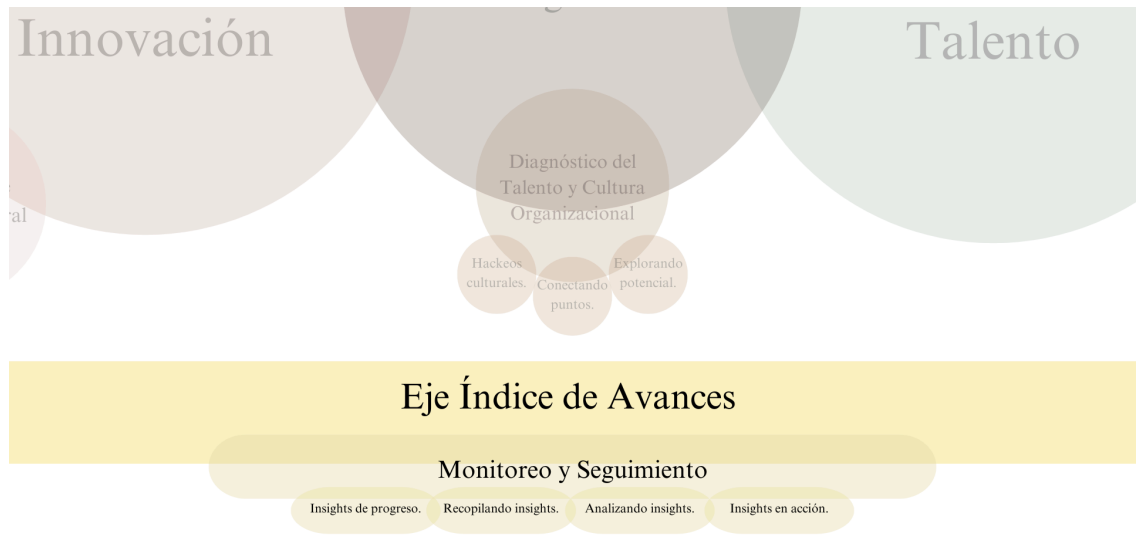


Figura 5. Framework del Proyecto: “Talento e Innovación” - Eje Índice de Avances. Fuente: Elaboración propia.



Imagen 1. Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse. Fuente: Material institucional.

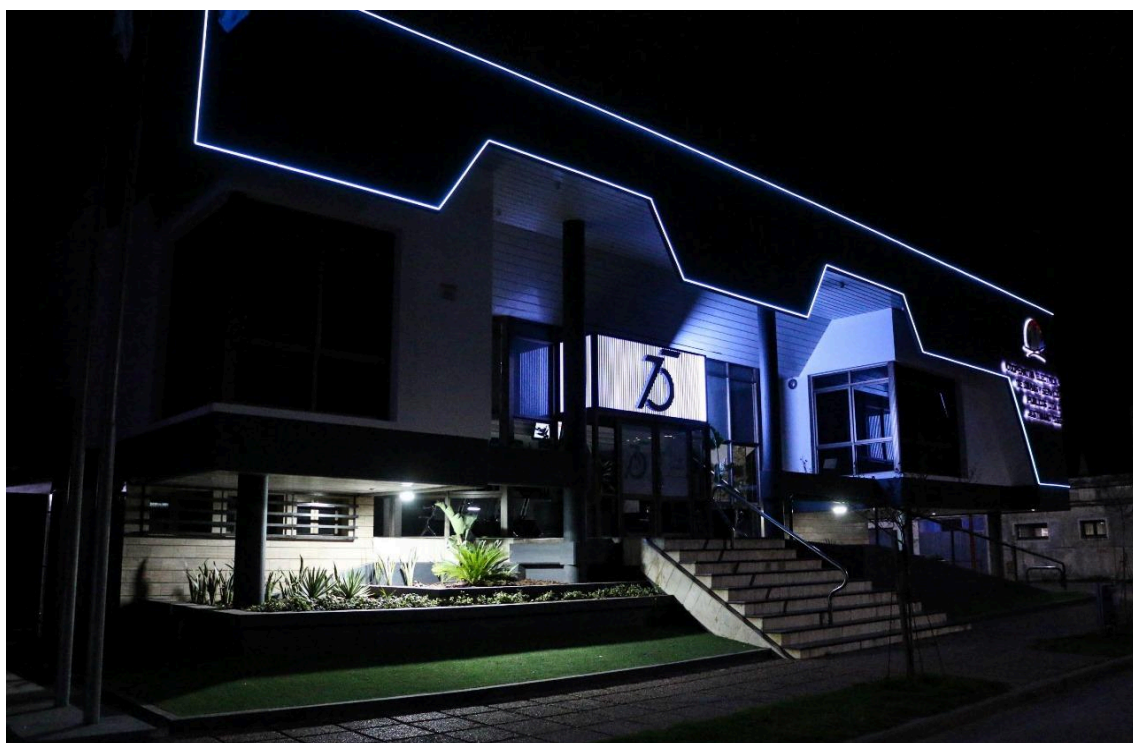


Imagen 2. Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse. Fuente: Material institucional.



Imagen 3. Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse. Fuente: Material institucional.



Imagen 4. Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse. Fuente: Material institucional.



Imagen 5. Cooperativa Eléctrica de Justiniano Posse. Fuente: Material institucional.



Imagen 6. Empresa Vatiova. Fuente: Material institucional.



Imagen 7. Empresa Vatiova. Fuente: Material institucional.



Imagen 8. Empresa Vatiova. Fuente: Material institucional.

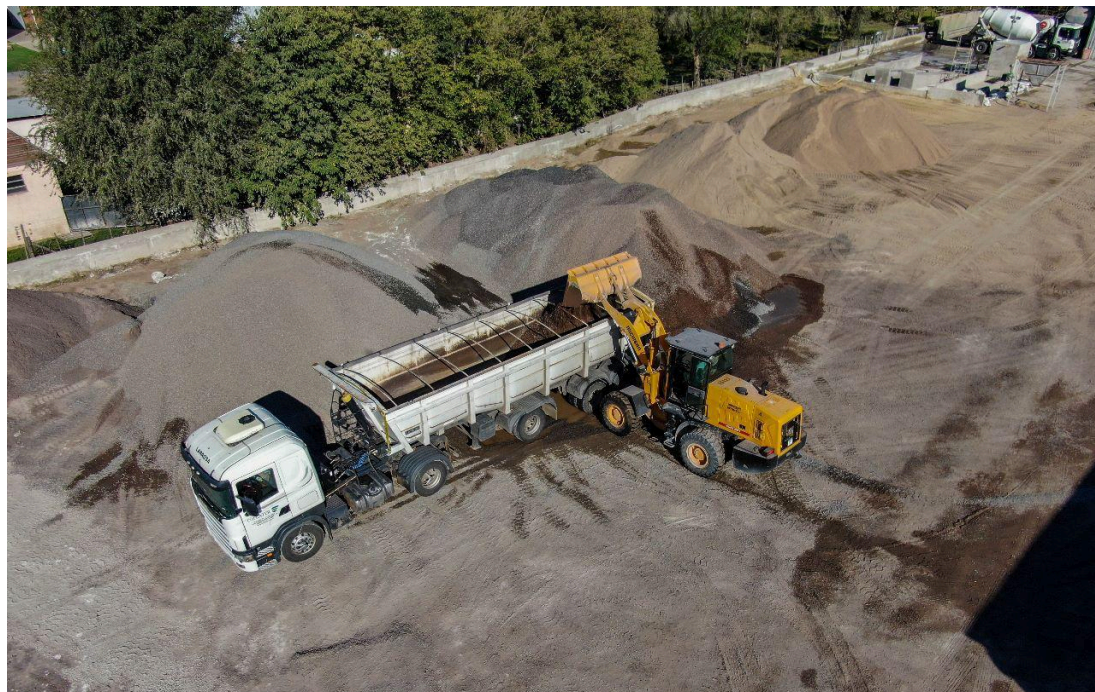


Imagen 9. Empresa Cofrater. Fuente: Material institucional.



Imagen 10. Empresa Cofrater. Fuente: Material institucional.

