



INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS FISCALES

Licenciatura:

Negocios con enfoque en emprendimiento

Equipo:

Fernando Daniel Aquino Hernández

Catedrático:

Diego Espinosa Pinto

Materia:

Desarrollo y evaluación del talento

Actividad:

Tendencias actuales y futuras en la gestión del talento

Fecha:

08 de diciembre del 2024

Lugar:

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

TENDENCIAS ACTUALES Y FUTURAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO

Contexto:

La empresa TalentNext quiere rediseñar sus prácticas de gestión del talento para alinearse con las tendencias actuales y futuras. La empresa opera en un sector altamente competitivo y tecnológico, y busca adaptarse a las necesidades de la Generación Z y la Inteligencia Artificial (IA) como factores clave en su estrategia.

1.0. Identificación de tres tendencias actuales y tres futuras en la gestión del talento.

Tendencias Actuales

1. **Trabajo remoto e híbrido:** La flexibilidad laboral se ha convertido en un estándar, especialmente para atraer y retener talento joven. Permite mayor autonomía y equilibrio entre la vida laboral y personal.
2. **Uso de IA en reclutamiento y desarrollo:** Las herramientas de inteligencia artificial están optimizando procesos de selección, identificación de habilidades y capacitación personalizada.
3. **Énfasis en bienestar emocional y mental:** La salud mental es una prioridad, especialmente para la Generación Z, lo que implica crear programas de apoyo emocional y espacios psicológicamente seguros.

Tendencias Futuras

1. **Personalización total de la experiencia del empleado:** Usar datos y tecnologías avanzadas para diseñar trayectorias profesionales y beneficios ajustados a cada individuo.
2. **Upskilling y reskilling continuos impulsados por IA:** La necesidad de adaptarse a tecnologías emergentes requerirá aprendizaje constante con programas dinámicos.
3. **Creación de entornos radicalmente inclusivos:** Fomentar diversidad no solo en equipos, sino también en liderazgo, con estructuras que eliminen sesgos y promuevan la equidad.

Impacto en el diseño organizacional

Estas tendencias demandan un rediseño hacia una estructura más ágil, enfocada en la flexibilidad, la inclusión y la tecnología. Esto incluye:

- Implementar equipos interdisciplinarios y auto-gestionados.
- Integrar plataformas tecnológicas para la gestión del talento.
- Crear políticas flexibles y personalizadas para cada empleado.

2.0. Los retos de la empresa

1. **Alta rotación de empleados jóvenes:** Los empleados buscan propósito, desarrollo rápido y un entorno laboral alineado con sus valores.
2. **Falta de diversidad en los equipos de liderazgo:** Los sesgos estructurales y culturales limitan el acceso de minorías y mujeres a posiciones de liderazgo.
3. **Escasez de habilidades digitales avanzadas:** La adopción de tecnologías de punta requiere competencias específicas que actualmente faltan.

4. **Bajo nivel de compromiso:** La desconexión puede deberse a una cultura empresarial poco inspiradora y falta de reconocimiento.

3.0. Propuesta de solución

Estrategias para retener talento joven

- Diseñar trayectorias profesionales claras y rápidas.
- Ofrecer programas de mentoría inversa donde los jóvenes puedan aprender y también aportar.
- Promover proyectos con impacto social que conecten con sus valores.

Uso de herramientas tecnológicas

- Implementar plataformas de IA para identificar brechas de habilidades y recomendar cursos personalizados.
- Crear dashboards para medir el progreso en tiempo real y ajustar estrategias.

Programas de desarrollo inclusivos

- Establecer academias de liderazgo con enfoque en diversidad.
- Promover capacitaciones inclusivas para eliminar sesgos inconscientes.
- Crear programas de patrocinio para minorías dentro de la empresa.

Actividades para mejorar compromiso y bienestar

- Introducir programas de bienestar mental, como terapia gratuita o mindfulness.
- Organizar reuniones regulares de retroalimentación y reconocimiento.
- Desarrollar actividades de team building que refuercen el sentido de pertenencia.

4.0. Pitch de la estrategia.

Hoy más que nunca, TalentNext enfrenta una oportunidad crítica para convertirse en líder en la gestión del talento. Nuestra estrategia se centra en transformar la experiencia del empleado para alinear a TalentNext con las tendencias actuales y futuras, mejorando la retención, la diversidad y el compromiso, mientras preparamos a la organización para los retos tecnológicos del futuro. Por ello, proponemos algunos puntos importantes para llevar a cabo este crecimiento y mejora objetiva de la organización, los cuales son:

- Flexibilidad y personalización para retener talento joven.
- Uso de IA para cerrar brechas de habilidades y mejorar la experiencia laboral.
- Programas de desarrollo inclusivos que impulsen diversidad en liderazgo.
- Énfasis en bienestar y actividades de compromiso para elevar la satisfacción laboral.

Con esto se espera lograr una reducción de la rotación en un 30%, aumento del compromiso en un 40% y posicionamiento de TalentNext como un referente en gestión del talento. Juntos, construiremos una organización donde el talento quiera quedarse, crecer y liderar el futuro.