



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:

Adaptación de la gestión del talento en entornos cambiantes.

Fecha:

08 de diciembre del 2024

Lugar:

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

ADAPTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO EN ENTORNOS CAMBIANTES

Contexto:

La ficticia GlobalTech, una mediana empresa de tecnología, enfrenta una crisis inesperada: una disrupción global en su cadena de suministro y un cambio repentino en la demanda de sus productos. Esto ha obligado a la empresa a adaptarse rápidamente para sobrevivir. La gerencia reconoce que el éxito dependerá en gran medida de cómo gestionan su talento en este entorno cambiante.

Situación actual.

La empresa ha tenido que implementar trabajo remoto en su totalidad. Se requieren nuevas habilidades, como gestión de proyectos virtuales y análisis de datos. Algunos empleados clave están considerando dejar la empresa debido a la incertidumbre. Hay resistencia al cambio en varios niveles organizativos.

1.0. Diagnóstico inicial.

Principales desafíos:

a) Retención del talento clave:

- Incertidumbre sobre la estabilidad laboral y la dirección de la empresa.
- Falta de comunicación efectiva sobre los planes de la empresa.
- Estrés asociado con la transición al trabajo remoto.

b) Desarrollo de habilidades críticas:

- Habilidades necesarias como gestión de proyectos virtuales, análisis de datos, y habilidades de comunicación digital.
- Falta de programas estructurados de capacitación adaptados al entorno remoto.

c) Resistencia al cambio:

- Temor al cambio en roles y procesos.
- Desconexión entre la dirección y los niveles operativos.
- Cultura organizacional poco adaptada para entornos ágiles y cambiantes.

Habilidades, actitudes y prácticas críticas necesarias:

Habilidades:

- Gestión de proyectos digitales.
- Adaptación al trabajo colaborativo remoto.
- Toma de decisiones basada en datos.

Actitudes:

- Resiliencia y mentalidad de aprendizaje continuo.
- Adaptabilidad y apertura al cambio.
- Proactividad para asumir nuevos roles o funciones.

Prácticas:

- Comunicación clara y frecuente.
- Reconocimiento del esfuerzo en tiempos de crisis.
- Desarrollo de líderes para entornos inciertos.

2. Propuesta de acciones inmediatas**a) Retención y motivación.*****Transparencia y comunicación:***

Realizar reuniones semanales con todos los empleados para actualizarlos sobre el estado de la empresa y los planes futuros.

Reconocimiento y apoyo emocional:

- Establecer un programa de reconocimientos virtuales.
- Brindar acceso a sesiones de coaching o asesoría psicológica.

Incentivos:

Introducir incentivos a corto plazo, como bonificaciones por objetivos, para retener a los empleados clave.

b) Desarrollo de habilidades necesarias.***Crear un programa de capacitación virtual express:***

- Cursos en herramientas de colaboración digital como Teams, Slack, y plataformas de gestión de proyectos como Asana o Trello.
- Talleres sobre gestión del tiempo en entornos remotos.
- Capacitación en análisis de datos aplicados a la estrategia empresarial.

Crear un programa de mentores empleados.**c) Superar la resistencia al cambio.*****Escuchar a los empleados:***

Organizar focus groups virtuales para identificar preocupaciones específicas.

Promotores internos del cambio:

Seleccionar empleados influyentes como “champions” para difundir una visión positiva del cambio.

Capacitación en resiliencia:

Desarrollar talleres que enseñen a los empleados a gestionar el estrés y adaptarse a la incertidumbre.

3. Plan de adaptación a largo plazo**a) Implementación de un sistema ágil de gestión del talento.*****Rotación de roles:***

Crear oportunidades para que los empleados adquieran experiencia en diferentes áreas funcionales.

Proyectos transversales:

- Formar equipos multidisciplinarios para resolver problemas clave de la empresa.
- Promover la colaboración entre departamentos para fomentar la innovación.

Evaluaciones dinámicas de desempeño:

Pasar de evaluaciones anuales a evaluaciones trimestrales con foco en adaptabilidad y aprendizaje continuo.

b) Fomentar una cultura organizacional resiliente e innovadora.**Comunicar la visión:**

Desarrollar una narrativa que destaque cómo GlobalTech está convirtiendo esta crisis en una oportunidad para innovar.

Reconocer el aprendizaje:

Implementar recompensas por soluciones innovadoras o por asumir nuevos desafíos.

Modelos de liderazgo adaptativo:

Formar líderes que inspiren confianza y fomenten la participación activa de sus equipos en la toma de decisiones.

4. Simulación de una reunión**Presentación del plan de gestión del talento para GlobalTech****Personajes:**

1. **Consultores:** Representantes del equipo de gestión del talento.
2. **CEO de GlobalTech:** Líder estratégico preocupado por el impacto en los resultados.
3. **Director de Recursos Humanos:** Responsable de ejecutar las propuestas.

Agenda de la reunión:**1. Introducción**

Gracias por darnos esta oportunidad. Sabemos que GlobalTech enfrenta retos significativos, pero también creemos que esta crisis es una oportunidad para fortalecer su capital humano y posicionarse como un líder innovador en la industria.

2. Diagnóstico:

Breve exposición de los desafíos actuales: retención, desarrollo de habilidades y resistencia al cambio.

3. Propuesta de acciones inmediatas:

Proponemos un programa inmediato de capacitación virtual para cerrar las brechas en habilidades clave en solo cuatro semanas.

4. Plan a largo plazo:

Nuestra visión es un sistema ágil de talento que fomente la colaboración entre departamentos y promueva una cultura resiliente. Esto se logrará mediante proyectos transversales y el desarrollo de líderes adaptativos.

5. Justificación:

Mostrar ejemplos de empresas que implementaron estrategias similares con éxito. Explicar cómo las acciones propuestas incrementarán la productividad y reducirá la rotación.

6. Cierre:

Estamos seguros de que con esta estrategia, GlobalTech no solo superará esta crisis, sino que saldrá fortalecida. Ahora, queremos escuchar sus comentarios y ajustar nuestra propuesta a sus necesidades específicas.