



INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS FISCALES

Licenciatura:

Negocios con enfoque en emprendimiento

Equipo:

Tania Lizbeth Guillen Aguilar

Catedrático:

Diego Espinosa Pinto

Materia:

Desarrollo y evaluación del talento

Actividad:

Tendencias actuales y futuras en la gestión del talento.

Fecha:

13 de diciembre del 2024

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.

A resolver:

1. Identifiquen tres tendencias actuales y tres futuras en la gestión del talento.

Pueden incluir:

Tendencias actuales:

1. Trabajo remoto e híbrido:

- Cada vez más empresas ofrecen flexibilidad, permitiendo a los empleados elegir entre trabajar desde casa o la oficina.

2. Uso de Inteligencia Artificial (IA):

- Se utiliza para seleccionar candidatos, identificar brechas de habilidades y personalizar programas de formación.

3. Bienestar emocional y mental:

- Más compañías están priorizando el cuidado emocional con programas de salud mental y días de descanso.

Tendencias futuras:

1. Capacitación constante (upskilling y reskilling):

- La tecnología cambia rápido, y las empresas deberán invertir en formación continua para mantener a sus equipos actualizados.

2. Personalización de la experiencia del empleado:

- Desde beneficios hasta trayectorias profesionales diseñadas a medida para cada persona.

3. Entornos inclusivos y diversos:

- Hay que asegurar que todos tengan espacio y oportunidades para crecer, sin importar género, origen o habilidades.

¿Qué impacto tienen estas tendencias en el diseño organizacional?

- Estructuras más flexibles: Equipos que se adaptan fácilmente al cambio.
- Foco en las personas: Los empleados se sentirán valorados, lo que mejorará su compromiso.
- Decisiones basadas en datos: Analíticas para tomar decisiones informadas sobre talento y habilidades.

2. La empresa enfrenta los siguientes retos:

- Alta rotación de empleados jóvenes.
- Falta de diversidad en los equipos de liderazgo.
- Escasez de habilidades digitales avanzadas en el equipo actual.
- Bajo nivel de compromiso de los empleados en encuestas internas.

3. Propuesta de solución:

Diseñen un plan estratégico que contemple: Estrategias para retener talento joven.

Cómo retener al talento joven:

- **Flexibilidad laboral:** Permitir trabajo híbrido o remoto.
- **Reconocimiento constante:** Celebrar logros con incentivos personalizados (días libres, bonos, menciones).
- **Planes claros de crecimiento:** Mostrarles cómo pueden desarrollarse dentro de la empresa.

Cerrar brechas de habilidades con tecnología:

- **IA para análisis de habilidades:** Detectar áreas de mejora y proponer cursos específicos.
- **Capacitación gamificada:** Usar dinámicas de juego para hacer el aprendizaje más atractivo.
- **Aprendizaje continuo:** Talleres prácticos en habilidades como inteligencia artificial, análisis de datos y automatización.

Desarrollo profesional inclusivo:

- **Mentorías diversas:** Vincular a empleados con líderes de distintos orígenes para enriquecer perspectivas.
- **Formación personalizada:** Diseñar trayectorias de desarrollo según las fortalezas e intereses de cada empleado.

Mejorar el compromiso y bienestar:

- **Encuestas regulares:** Escuchar lo que el equipo necesita y actuar en consecuencia.
- **Programas de bienestar:** Incluir acceso a terapias, clases de mindfulness y tiempo para desconectarse.
- **Hackathons internos:** Espacios donde los empleados puedan proponer ideas y colaborar en proyectos.

4. Pitch de la estrategia:

Cada equipo presentará un pitch de 5 minutos explicando cómo su plan responde a los retos de TalentNext y cómo prepara a la empresa para los cambios futuros.

En TalentNext enfrentamos retos comunes, pero importantes: la rotación de empleados jóvenes, la falta de diversidad en liderazgo y habilidades digitales insuficientes. La buena noticia es que estos desafíos no solo tienen solución, sino que también representan una oportunidad para transformar nuestra forma de gestionar el talento y construir un equipo preparado para el futuro.

Estrategia propuesta:

1. Retención de jóvenes talentos:

Sabemos que la Generación Z busca flexibilidad y propósito. Proponemos trabajo híbrido, incentivos personalizados y planes claros de crecimiento profesional. Queremos que cada empleado sienta que su carrera puede florecer aquí.

2. Fortalecimiento de habilidades digitales:

La tecnología es el presente y el futuro. Utilizaremos herramientas de IA para detectar brechas de habilidades y diseñar capacitaciones a medida. Incorporaremos dinámicas de aprendizaje gamificadas que sean atractivas y efectivas.

3. Diversidad e inclusión:

Un liderazgo diverso es clave para la innovación. Implementaremos mentorías inclusivas y procesos de selección que reduzcan sesgos, asegurando que diferentes perspectivas estén representadas en todas las áreas.

4. Compromiso y bienestar laboral:

Proveeremos acceso a programas de salud mental, actividades colaborativas como hackathons y espacios de escucha activa. Cuando las personas se sienten valoradas, trabajan con más compromiso y pasión.

Impacto esperado:

- **Disminuir la rotación:** Con beneficios flexibles y una cultura que priorice a las personas.
- **Equipos tecnológicamente fuertes:** Con capacitación continua en áreas avanzadas como IA y automatización.
- **Un entorno diverso e inclusivo:** Que refleje las necesidades del mundo actual y fomente la innovación.
- **Empleados más comprometidos:** Que quieran crecer dentro de TalentNext.