



# 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:**

Adaptación de la gestión del talento en entornos cambiantes.

**Fecha:**

13 de diciembre del 2024

## **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 gestionen 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.

### **A resolver:**

#### **1. Diagnóstico inicial:**

Identifiquen los principales desafíos de GlobalTech en la gestión del talento.

¿Qué habilidades, actitudes y prácticas son críticas para enfrentar este entorno cambiante?

#### **2. Propuesta de acciones inmediatas:**

Diseñen un plan para:

Retener empleados clave y motivar al equipo.

Identificar y desarrollar habilidades necesarias para adaptarse al nuevo contexto.

Crear estrategias para superar la resistencia al cambio.

#### **3. Plan de adaptación a largo plazo:**

Considerando que la incertidumbre podría durar varios meses, definan cómo podría implementarse un sistema ágil de gestión del talento (ejemplo: rotación de roles, proyectos transversales). Fomentarse una cultura organizacional que valore la resiliencia y la innovación.

#### **4. Simulación de una reunión:**

Los equipos presentarán su plan como si fueran consultores contratados por GlobalTech. Simulen una reunión con el CEO y el equipo de recursos humanos para justificar sus propuestas.

## 1. Diagnóstico inicial

### Principales desafíos que identificamos:

#### 1. Trabajo remoto total:

- ✚ Esto puede ser complicado si el equipo no está preparado para gestionar proyectos virtuales ni colaborar a distancia.

#### 2. Brechas de habilidades:

- ✚ Las competencias como la gestión de proyectos virtuales, el análisis de datos y el uso de herramientas digitales se han vuelto indispensables.

#### 3. Fuga de empleados clave:

- ✚ La incertidumbre está afectando la motivación y la confianza, y eso podría traducirse en rotación.

#### 4. Resistencia al cambio:

- ✚ Es natural, pero puede detener el avance si no se aborda de manera adecuada.

### Habilidades y actitudes críticas para este entorno:

- **Habilidades técnicas:** Como el manejo de herramientas digitales y colaboración remota.
- **Resiliencia y adaptabilidad:** Aprender a prosperar en momentos de incertidumbre.
- **Trabajo en equipo:** Es esencial mantener una comunicación efectiva, aunque estén a distancia.

## 2. Propuesta de acciones inmediatas

Sabemos que necesitan actuar rápido, así que aquí está nuestro plan de emergencia:

### Para retener empleados clave y motivar al equipo:

- **Reconocimiento continuo:** No necesitan grandes presupuestos; a veces un correo agradeciendo el esfuerzo, un pequeño bono o un día libre extra pueden marcar la diferencia.
- **Comunicación clara:** La incertidumbre genera estrés, así que es clave ser transparentes con los planes de la empresa y cómo cada empleado aporta al éxito.

### Para desarrollar habilidades necesarias:

- **Capacitación exprés:** Proponer cursos en herramientas digitales, como Trello para gestión de proyectos o Tableau para análisis de datos.
- **Mentoría interna:** Aprovechar a los empleados más experimentados para que guíen a sus compañeros.

### Para superar la resistencia al cambio:

- **Escuchar al equipo:** Pueden hacer encuestas rápidas o grupos de discusión para saber sus preocupaciones y tomar decisiones basadas en sus ideas.

- **Capacitación en manejo del cambio:** Ayudar a los líderes y al equipo a entender que el cambio es una oportunidad, no una amenaza.

### 3. Plan de adaptación a largo plazo

Sabemos que esta crisis puede extenderse, así que aquí tienen estrategias para que la empresa no solo sobreviva, sino que salga fortalecida.

#### Un sistema ágil de gestión del talento:

- **Rotación de roles:** Probar nuevos retos para los empleados puede ser muy útil, especialmente en momentos de incertidumbre. Esto les ayudará a descubrir talentos que quizá no estaban utilizando.
- **Proyectos transversales:** Crear equipos que incluyan personas de diferentes áreas para trabajar juntos en problemas estratégicos.

#### Fomentar una cultura de resiliencia e innovación:

- **Celebrar las pequeñas victorias:** Reconocer los esfuerzos en el día a día crea un ambiente positivo.
- **Capacitación continua:** Convertir el aprendizaje en un hábito, con cursos o dinámicas constantes para mantener a todos al día.
- **Espacios seguros:** Implementar círculos de bienestar donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones y recibir apoyo emocional.

### 4. Simulación de una reunión:

#### Acciones inmediatas:

- Vamos a implementar reconocimientos simples pero significativos, como pequeños bonos o días libres, para motivar al equipo.
- Ofreceremos capacitaciones rápidas en herramientas digitales y designaremos mentores para acelerar la adaptación al trabajo remoto.
- Además, escucharemos a los empleados para entender sus necesidades y preocupaciones, porque sabemos que la resistencia al cambio muchas veces viene del miedo.

#### Acciones a largo plazo:

- Vamos a establecer rotaciones de roles y proyectos transversales para que los empleados puedan crecer y colaborar entre áreas.
- También queremos fomentar una cultura que valore la innovación y la resiliencia. Esto incluye capacitación constante y crear espacios de apoyo emocional para mantener al equipo motivado y enfocado.