



DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE TALENTO.

Catedrático: Diego Espinosa Pinto.

Tema: Futuro De La Gestión De Talento Y Tendencias Emergentes.

Subtema 4: Desarrollo de habilidades para la gestión del talento futuro.

Quinto semestre.

Grupo A

Estudiante: David Manuel Hernández Juárez.

Licenciatura en Negocios con Enfoque en Emprendimiento.

DESCRIPCIÓN Y CONTEXTO DEL CASO

TalentCorp, una consultora global de recursos humanos, ha identificado que la mayoría de sus clientes están luchando con una pregunta clave: “¿Qué habilidades serán necesarias para gestionar el talento de manera efectiva en los próximos 10 años? “

Como parte de un equipo interno de innovación, se les ha asignado la tarea de diseñar un programa de desarrollo de habilidades orientado a preparar a los gestores del talento para el futuro.

El desarrollo de habilidades para la gestión del talento futuro es crucial en un entorno empresarial que cambia rápidamente. Las empresas deben anticipar las competencias que garantizarán su competitividad y sostenibilidad, y preparar a sus líderes para abordar los desafíos emergentes, como la digitalización, la globalización y la diversificación de equipos.

ANÁLISIS DE TENDENCIAS FUTURAS

El análisis de tendencias es vital para identificar qué habilidades serán fundamentales para los gestores de talento en los próximos años. Esto permite a las organizaciones anticiparse y estructurar programas de desarrollo que respondan a las necesidades del mercado laboral.

Habilidades clave para la gestión del talento futuro:

1.- Pensamiento estratégico en entornos digitales:

Capacidad para integrar herramientas digitales en la toma de decisiones y diseñar estrategias competitivas en un mundo altamente tecnológico.

2.- Liderazgo inclusivo y diverso:

Habilidad para gestionar equipos multiculturales y garantizar la equidad, fomentando un entorno laboral inclusivo que potencie la creatividad y la innovación.

3.- Uso avanzado de tecnologías como IA y análisis de datos:

Comprensión profunda de cómo aprovechar la inteligencia artificial y el análisis de datos para reclutar, capacitar y gestionar equipos de manera eficiente.

4.- Comunicación emocional en equipos híbridos:

Desarrollo de empatía y habilidades interpersonales para liderar equipos que trabajan de forma remota y presencial.

5.- Adaptación cultural en organizaciones globales:

Competencia para liderar con sensibilidad cultural en un mercado globalizado, respetando las diferencias y promoviendo la cohesión.

DISEÑO DEL PROGRAMA DE DESARROLLO

Diseñar un programa de formación es esencial para transformar estas habilidades en competencias aplicables. Al desarrollar metodologías efectivas y estrategias para medir resultados, se asegura que los gestores de talento puedan aplicar lo aprendido y adaptarse continuamente.

Metodologías de aprendizaje:

- **Mentorías:** Lideradas por expertos en tecnología y liderazgo inclusivo.
- **Simulaciones:** Escenarios virtuales de crisis y toma de decisiones en entornos multiculturales.
- **Talleres en línea:** Formación práctica en análisis de datos y herramientas de inteligencia artificial.

Estrategias para medir el impacto:

- Encuestas de satisfacción y desempeño posterior a la formación.
- Evaluaciones periódicas del impacto en métricas clave, como retención de talento, productividad y compromiso del equipo.

Plan de actualización continua:

- Incorporar revisiones anuales del contenido con base en investigaciones de tendencias globales.
- Alianzas con instituciones educativas y tecnológicas para garantizar contenido actualizado.

SIMULACIÓN PRÁCTICA

Simular un escenario permite a los participantes aplicar lo aprendido en un entorno controlado, desarrollar habilidades críticas y generar confianza en su capacidad para manejar situaciones complejas.

Habilidad: Toma de decisiones basada en datos en un entorno de crisis

Escenario: La empresa enfrenta una reducción presupuestaria inesperada y debe priorizar entre tres áreas clave: capacitación, contratación y beneficios. Los participantes recibirán datos incompletos

y contradictorios que deben analizar para tomar una decisión fundamentada.

Duración: 45 minutos.

Objetivo: Evaluar la capacidad de análisis, priorización y comunicación efectiva de las decisiones. Todo esto con base en la metodología STAR y aplicando los objetivos SMART.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO FUTURO

Evaluar el impacto futuro es necesario para justificar la inversión en el desarrollo de habilidades y asegurar que estas contribuyen a los objetivos estratégicos de las organizaciones.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

“ Buenos días, comité directivo de TalentCorp. Nos enfrentamos a un desafío crítico: en los próximos 10 años, las habilidades requeridas para gestionar el talento evolucionarán drásticamente. Las organizaciones que no se anticipen quedarán rezagadas. Entre las tendencias emergentes, identificamos la creciente digitalización, la diversidad generacional y cultural, y la necesidad de liderar equipos híbridos. A esto se suman tecnologías como la inteligencia artificial y el análisis de datos, que no solo son herramientas, sino también desafíos en términos de adopción.

Hoy les presentamos un programa diseñado para preparar a los gestores del talento no solo para enfrentar el cambio, sino para liderarlo. Nuestro objetivo es que TalentCorp se convierta en el estándar global para el desarrollo de habilidades críticas del futuro.

Nuestro programa se centra en tres pilares principales:

1. Formación innovadora:

Hemos integrado metodologías de aprendizaje dinámico. Por ejemplo, mentorías con líderes tecnológicos, simulaciones de crisis en entornos multiculturales y talleres prácticos en el uso de IA para la toma de decisiones.

Cada gestor participará en proyectos transversales que simulan problemas del mundo real, como reorganizar equipos híbridos o implementar estrategias inclusivas bajo presión.

2. Medición del impacto:

Nuestro programa incluye herramientas avanzadas para evaluar resultados: desde encuestas de satisfacción hasta métricas de desempeño, como mejoras en la retención de talento, productividad y compromiso organizacional.

Además, hemos diseñado un sistema de retroalimentación continua que nos permitirá ajustar y actualizar el contenido según las necesidades del mercado.

3. Adaptación constante:

Entendemos que el futuro es incierto. Por eso, cada año nuestro programa será evaluado en conjunto con instituciones académicas y tecnológicas para mantenerlo alineado con las tendencias globales.

Ejemplo práctico:

Imaginemos un gestor enfrentando una crisis de reducción presupuestaria. En nuestro programa, aprenderá a analizar datos incompletos, priorizar decisiones y comunicar estrategias claras a su equipo. Esta capacidad no solo garantizará resultados, sino que también fortalecerá su liderazgo en tiempos de incertidumbre.

Comité, TalentCorp tiene la oportunidad de posicionarse como líder mundial en el desarrollo del talento del futuro. Con este programa, no solo atraeremos a los mejores gestores, sino que también aseguraremos que las organizaciones a las que servimos sean resilientes, innovadoras y sostenibles.

El impacto es claro:

Atracción y retención de talento a través de líderes empáticos e inclusivos.

Impulso de la innovación mediante la integración de tecnología y análisis estratégico.

Construcción de culturas organizacionales sólidas que prosperen incluso en los entornos más desafiantes.

Nuestra propuesta no solo prepara a las organizaciones para lo que viene; las coloca al frente de la transformación. TalentCorp no está reaccionando al futuro, lo está definiendo.

Muchas gracias. ¿Alguna pregunta? “