



## DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE TALENTO.

Catedrático: Diego Espinosa Pinto.

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

Subtema 3: Adaptación de la gestión del talento en entornos cambiantes.

Cuarto semestre.

Grupo A

Estudiante: David Manuel Hernández Juárez.

Licenciatura en Negocios con Enfoque en Emprendimiento.

## DESCRIPCIÓN Y CONTEXTO DEL CASO

La empresa 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.

## DIAGNÓSTICO INICIAL

Principales desafíos de GlobalTech en la gestión del talento:

- **Retención de empleados clave:** El estrés derivado de la crisis puede llevar a la fuga de talento crítico.
- **Desarrollo de habilidades adaptativas:** Necesidad urgente de competencias en gestión de crisis, flexibilidad y análisis estratégico.
- **Resistencia al cambio:** Muchos empleados podrían aferrarse a prácticas pasadas, dificultando la implementación de nuevas estrategias.
- **Reducción de la moral del equipo:** La incertidumbre puede generar desmotivación y disminución del compromiso.

Habilidades, actitudes y prácticas críticas:

- **Habilidades clave:** Resolución de problemas, pensamiento crítico, colaboración interdisciplinaria, y adaptabilidad tecnológica.

- **Actitudes clave:** Resiliencia, apertura al cambio, y enfoque hacia el aprendizaje continuo.
- **Prácticas críticas:** Comunicación transparente, liderazgo empático, y toma de decisiones ágil y colaborativa.

## **PROPUESTAS DE ACCIONES INMEDIATAS**

Puntos clave y estrategias para abordar la crisis:

### **Retención de empleados clave y motivación del equipo:**

- ✓ Implementar bonos de retención para roles estratégicos.
- ✓ Lanzar un programa de reconocimiento público, resaltando los logros de los equipos en crisis.
- ✓ Crear un canal de comunicación directo entre empleados clave y la alta dirección para generar confianza.

### **Identificación y desarrollo de habilidades necesarias:**

- ✓ Realizar evaluaciones rápidas de competencias con cuestionarios en línea y dinámicas de grupo.
- ✓ Ofrecer talleres exprés en liderazgo ágil, toma de decisiones bajo presión, y resolución de problemas colaborativa.

### **Superación de la resistencia al cambio:**

- ✓ Organizar sesiones de comunicación en pequeños grupos lideradas por gerentes, explicando el "por qué" detrás de cada cambio.
- ✓ Establecer "embajadores del cambio": empleados influyentes que puedan motivar y apoyar a otros durante la transición.

## PLAN DE ADAPTACIÓN A LARGO PLAZO

Sistema ágil de gestión del talento:

- ✓ **Exploración de roles:** Diseñar un sistema que permita a empleados clave explorar temporalmente en áreas críticas de la empresa, acelerando su aprendizaje y aportando nuevas perspectivas.
- ✓ **Proyectos transversales:** Crear equipos multifuncionales para resolver problemas específicos, incentivando la innovación y el aprendizaje colaborativo.
- ✓ **Revisión trimestral de talento:** Evaluar constantemente el desempeño y las necesidades de capacitación de cada empleado.

Fomentar una cultura de resiliencia e innovación:

- ✓ **Comunicación continua:** Asegurar que todos comprendan cómo sus roles impactan en el éxito de la empresa durante la crisis.
- ✓ **Reconocimiento a la innovación:** Premiar las ideas implementadas que ayuden a adaptarse al nuevo contexto.
- ✓ **Espacios de bienestar:** Implementar programas de apoyo emocional y dinámicas de equipo para cuidar la salud mental.

### **SIMULACIÓN DE LA REUNIÓN CON EL CEO Y RRHH**

Gracias por reunirnos hoy. Sabemos que GlobalTech enfrenta una situación compleja que desafía no solo sus operaciones, sino también la capacidad de su equipo para adaptarse rápidamente. Nuestro plan no solo se enfoca en resolver los problemas actuales, sino en convertir esta crisis en una oportunidad para fortalecer a la empresa y su talento. Primeramente, nos enfocaremos en las acciones inmediatas para darles

prioridad y de manera transversal estaremos trabajando para las estrategias de adaptación a largo plazo.

Acciones inmediatas:

- ✓ Retendremos empleados clave con incentivos claros y fortaleceremos la motivación mediante comunicación y reconocimiento constante.
- ✓ Desarrollaremos habilidades críticas a través de talleres específicos y evaluaciones rápidas.
- ✓ Combatiremos la resistencia al cambio con programas de apoyo liderados por embajadores internos.

Adaptación a largo plazo:

- ✓ Introduciremos rotaciones de roles y proyectos transversales para fomentar flexibilidad y colaboración.
- ✓ Implementaremos una cultura organizacional basada en la resiliencia, donde los empleados se sientan valorados y capacitados para enfrentar cualquier desafío futuro.

Este plan no solo permitirá a GlobalTech superar su crisis actual, sino que también la posicionará como una organización más ágil, innovadora y preparada para el futuro. Estamos aquí para acompañarlos en cada paso de este camino. Gracias por confiar en nuestro equipo.