



DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE TALENTO.

Catedrático: Diego Espinosa Pinto.

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

Subtema 2: Tendencias actuales y futuras en la gestión del talento.

Cuarto semestre.

Grupo A

Estudiante: David Manuel Hernández Juárez.

Licenciatura en Negocios con Enfoque en Emprendimiento.

DESCRIPCIÓN Y CONTEXTO DEL CASO

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.

TENDENCIAS ACTUALES Y FUTURAS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO

Tendencias actuales:

- ✓ **Trabajo remoto e híbrido:** Flexibilidad laboral que responde a las expectativas de empleados de la Generación Z y aumenta la satisfacción.
- ✓ **Uso de IA en reclutamiento y desarrollo:** Aplicación de algoritmos para evaluar candidatos, predecir desempeño y personalizar el aprendizaje.
- ✓ **Énfasis en bienestar emocional y mental:** Integración de programas de apoyo y espacios seguros para mejorar la salud integral de los empleados.

Tendencias futuras:

- ✓ **Upskilling y reskilling continuos mediante IA:** Uso de plataformas inteligentes para identificar brechas de habilidades y ofrecer formación personalizada.

- ✓ **Entornos laborales inclusivos y diversos:** Diseño de estrategias proactivas para construir equipos más heterogéneos y equitativos.
- ✓ **Experiencias laborales inmersivas:** Implementación de tecnologías como la realidad virtual para entrenamientos y simulaciones laborales.

Impacto en el diseño organizacional:

- ✓ **Estructura:** Adaptación a modelos más horizontales y flexibles para integrar trabajo remoto e inclusión.
- ✓ **Cultura:** Transición hacia un enfoque centrado en el empleado, promoviendo la innovación y el bienestar.
- ✓ **Tecnología:** Inversión en herramientas avanzadas para gestión de talento y aprendizaje.

RETOS DE LA EMPRESA EN LA ACTUALIDAD

1.- Alta rotación de empleados jóvenes:

- Falta de conexión entre las expectativas de la Generación Z y las políticas laborales actuales.
- Ausencia de trayectorias de crecimiento claras.

2.- Falta de diversidad en los equipos de liderazgo:

- Predominio de perfiles homogéneos en posiciones clave.
- Escasez de programas para identificar y preparar talento diverso.

3.- Escasez de habilidades digitales avanzadas:

- Brechas de conocimiento en áreas tecnológicas críticas.

- Lentitud en la adaptación a nuevas tecnologías.

4.- Bajo nivel de compromiso de los empleados:

- Falta de comunicación clara sobre objetivos organizacionales.
- Desconexión entre las necesidades de los empleados y las iniciativas actuales.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Diseño de un plan estratégico tomando en cuenta los siguientes aspectos:

Estrategias para retener talento joven:

- ✓ Crear programas de mentoría donde líderes experimentados guíen a empleados jóvenes.
- ✓ Ofrecer horarios flexibles y opción de trabajo remoto/híbrido.
- ✓ Diseñar trayectorias de carrera claras con metas alcanzables y revisiones regulares.

Uso de herramientas tecnológicas para cerrar brechas de habilidades:

- ✓ Implementar plataformas de aprendizaje basadas en IA para personalizar la formación continua.
- ✓ Utilizar simulaciones inmersivas para entrenar habilidades tecnológicas.

Programas de desarrollo inclusivos y personalizados:

- ✓ Realizar talleres de sesgo inconsciente para líderes actuales.

- ✓ Crear comités de diversidad encargados de identificar y desarrollar talento de grupos subrepresentados.

Actividades para mejorar compromiso y bienestar laboral:

- ✓ Introducir programas de reconocimiento mensual que valoren contribuciones individuales y de equipo.
- ✓ Ofrecer días de salud mental y actividades de integración.
- ✓ Facilitar canales abiertos para retroalimentación constante y participativa.

PITCH DE LA ESTRATEGIA

Elementos clave para el pitch.

Contexto: Explicación breve de los retos actuales de TalentNext.

Propuesta: Presentación clara del plan estratégico con un enfoque en cómo abordar los retos.

Impacto esperado: Mención de resultados medibles, como reducción en la rotación, aumento de diversidad en liderazgo y mejora en encuestas de compromiso.

Preparación para el futuro: Enfatizar cómo las tendencias emergentes se incorporan al plan para garantizar la competitividad de TalentNext.

La propuesta del pitch sería el siguiente:

“TalentNext enfrenta desafíos críticos que ponen en riesgo su posición en un sector altamente competitivo. La alta rotación de empleados jóvenes refleja una desconexión entre sus expectativas y las políticas actuales. La falta de diversidad en los equipos de liderazgo limita nuestra capacidad de innovar desde perspectivas variadas, mientras que la escasez de habilidades digitales avanzadas retrasa nuestra

adaptación a un mundo tecnológicamente cambiante. Por último, los bajos niveles de compromiso en las encuestas internas revelan que necesitamos reconectar con nuestra gente. Estos retos no son problemas aislados, son oportunidades estratégicas para rediseñar nuestra gestión del talento y construir un futuro más fuerte.

Un saludo a todas las personas presentes, soy David Hernández y vengo a presentar una estrategia antes estas problemáticas que se enfoca en cuatro pilares fundamentales:

Retención del talento joven:

Vamos a construir trayectorias de carrera claras y motivadoras. Esto incluye programas de mentoría donde líderes experimentados guíen a empleados jóvenes, y horarios flexibles que respondan a su necesidad de equilibrio entre vida laboral y personal. Queremos que cada empleado joven vea su futuro aquí.

Diversidad en el liderazgo:

Vamos a implementar programas de desarrollo inclusivos. Talleres de sesgo inconsciente y comités de diversidad identificarán y promoverán talento de grupos subrepresentados. No solo buscamos cumplir con métricas de diversidad, buscamos enriquecer nuestra toma de decisiones con nuevas perspectivas.

Cierre de brechas de habilidades digitales:

Usaremos plataformas de aprendizaje basadas en inteligencia artificial para ofrecer entrenamientos personalizados. Además, introduciremos simulaciones inmersivas para preparar a nuestro equipo en áreas

tecnológicas avanzadas. No vamos a esperar que el futuro nos alcance; vamos a prepararnos para liderarlo.

Compromiso y bienestar:

Reconoceremos el esfuerzo de nuestros empleados con programas mensuales de reconocimiento y daremos prioridad al bienestar mediante días de salud mental y actividades de integración. También crearemos canales abiertos de retroalimentación para que todos se sientan escuchados y valorados.

Esta estrategia no solo resuelve los retos actuales, sino que prepara a TalentNext para el futuro. Reduciremos la rotación de empleados, incrementaremos la diversidad en nuestro liderazgo y cerraremos las brechas tecnológicas que nos limitan hoy. Más importante aún, construiremos una cultura organizacional donde cada empleado se sienta valorado, comprometido y preparado para innovar. TalentNext no será solo un lugar donde trabajar; será un lugar donde crecer y transformar. ¡Hoy comenzamos a diseñar el futuro del talento en TalentNext!”