

CASO 3

DESARROLLO DE EVALUACIÓN Y TALENTO HUMANO

MARCELA GUADALUPE SOLIS MENDEZ

CASO 3: 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.

Diagnóstico inicial

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

GlobalTech enfrenta varios desafíos importantes en la gestión de su talento en medio de un entorno cambiante. En primer lugar, la transición al trabajo remoto en su totalidad ha generado problemas relacionados con la comunicación, la coordinación de equipos y la productividad. Además, la empresa enfrenta una escasez de habilidades críticas, como la gestión de proyectos virtuales y el análisis de datos, que son esenciales para responder al cambio en la demanda de sus productos. Otro desafío significativo es la fuga de talento clave, ya que varios empleados valiosos consideran abandonar la organización debido a la incertidumbre, lo que podría comprometer la continuidad operativa. Por último, hay una resistencia notable al cambio dentro de varios niveles de la empresa, lo que dificulta la implementación de nuevas estrategias y la adaptación al nuevo contexto.

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

Para enfrentar este entorno cambiante, es crucial desarrollar habilidades específicas, como el manejo de proyectos virtuales, el análisis de datos y la adaptabilidad tecnológica. También se requiere fomentar actitudes clave, como la resiliencia, la mentalidad de aprendizaje continuo y la colaboración en equipos virtuales. A nivel organizativo, se recomienda implementar programas de capacitación enfocados en habilidades digitales, establecer estrategias de retención para el talento clave mediante reconocimiento y recompensas, promover una comunicación clara y transparente para reducir la incertidumbre, y diseñar un plan estructurado de gestión del cambio para facilitar la transición.

CASO 3: ADAPTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO EN ENTORNOS CAMBIANTES.

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 y crear estrategias para superar la resistencia al cambio.

Para enfrentar los desafíos actuales de GlobalTech, proponemos un plan enfocado en tres áreas clave. Primero, para retener y motivar al equipo, se sugiere implementar un programa de reconocimiento con bonos, días libres y agradecimientos públicos, además de mantener una comunicación abierta mediante reuniones semanales y ofrecer horarios flexibles junto con planes de desarrollo profesional personalizados. Segundo, para desarrollar habilidades críticas, se debe realizar un diagnóstico rápido para identificar brechas y ofrecer capacitaciones en línea, certificaciones y sesiones de coaching enfocadas en áreas clave como proyectos virtuales y análisis de datos. Por último, para superar la resistencia al cambio, es esencial explicar claramente las decisiones tomadas, involucrar al equipo mediante comités internos, y realizar talleres de resiliencia y manejo del cambio. Con estas acciones, GlobalTech podrá mantener a su equipo motivado, capacitado y alineado con los objetivos de la empresa.

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) y fomentarse una cultura organizacional que valore la resiliencia y la innovación.

Implementar rotación de roles para desarrollar habilidades versátiles, formar equipos interdisciplinarios para proyectos específicos y establecer un sistema de retroalimentación continua que permita ajustar roles y objetivos según las necesidades. Y para crear una cultura organizacional, se propone realizar talleres sobre manejo del cambio y estrés, premiar ideas innovadoras con incentivos claros, mantener una comunicación abierta sobre los retos y avances de la empresa, y crear espacios para que los empleados propongan soluciones creativas.

Estas acciones ayudarán a que la empresa sea más flexible, innovadora y capaz de adaptarse al entorno cambiante.

CASO 3: ADAPTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO EN ENTORNOS CAMBIANTES.

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.

Consultores (equipo de presentación): *Buenas tardes, gracias por la oportunidad. Hemos preparado un plan enfocado en dos áreas clave para asegurar que GlobalTech se adapte al entorno actual y futuro. Proponemos implementar rotación de roles para desarrollar habilidades variadas y formar equipos interdisciplinarios para proyectos específicos. Esto aumentará la flexibilidad de los empleados y los preparará para cambios inesperados. Y sugerimos talleres de resiliencia y manejo del estrés, además de premiar ideas innovadoras. Esto fomentará un ambiente de creatividad y motivación, y fortalecerá la capacidad de los empleados para adaptarse al cambio. También es clave una comunicación clara y constante sobre los retos y objetivos.*

Consultores (conclusión): *Este plan busca que GlobalTech sea ágil, resiliente e innovadora, con equipos mejor preparados para enfrentar cualquier desafío futuro.*

CEO (pregunta): *¿Este plan ayuda a superar la resistencia al cambio?*

Consultores: *Sí, la rotación de roles y los proyectos transversales ayudarán a que los empleados se adapten mejor, y los talleres de resiliencia les permitirán gestionar el cambio más fácilmente.*

Recursos Humanos (comentario): *¿Qué haríamos para asegurar que todos participen activamente?*

Consultores: *El reconocimiento público de las ideas innovadoras y la transparencia en los criterios de selección motivarán a los empleados a participar más.*

CEO (conclusión): *Gracias, vamos a seguir adelante con esta propuesta.*

Consultores (despedida): *Gracias por su tiempo, estamos seguros de que este plan ayudará a GlobalTech a enfrentar los cambios con éxito.*