



**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTUDIOS FISCALES**

Licenciatura En Negocios Con Enfoque En Emprendimiento

Materia: Desarrollo Y Evaluación Del Talento

Docente: Diego Espinosa Pinto

Alumno: Natanael Emiliano Muñoz Ochoa

Actividad: Tarea

“Desarrollo de habilidades para la gestión del talento futuro”

Tuxtla Gutiérrez Chiapas

13/Diciembre/2024

ADAPTACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO EN ENTORNOS CAMBIANTES

Contexto:

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.

1. Análisis de tendencias futuras

Se han identificado las siguientes cinco habilidades clave que serán críticas para la gestión del talento en los próximos 10 años:

Pensamiento estratégico en entornos digitales:

Los gestores deben desarrollar la capacidad de anticipar y planificar en un panorama digital en constante cambio, utilizando tecnologías emergentes y datos para tomar decisiones informadas.

Liderazgo inclusivo y diverso:

Es fundamental fomentar entornos donde las diferencias culturales, de género y generacionales se valoren y se aprovechen para la innovación.

Uso avanzado de tecnologías como inteligencia artificial (IA) y análisis de datos:

Comprensión y aplicación de herramientas tecnológicas para optimizar la selección, el desarrollo y la retención de talento.

Comunicación emocional en equipos híbridos:

Capacidad de conectar, motivar y gestionar equipos que operan en entornos presenciales y remotos.

Adaptación cultural en organizaciones globales:

Habilidad para liderar equipos diversos y gestionar conflictos relacionados con diferencias culturales en un mercado globalizado.

2. Diseño del programa de desarrollo

a) Metodologías de aprendizaje

Mentorías personalizadas:

Vincular a los gestores con líderes experimentados para el intercambio de conocimientos y experiencias.

Simulaciones digitales:

Uso de entornos virtuales que simulen escenarios reales (e.g., crisis en equipos multiculturales o toma de decisiones basada en datos).

Talleres en línea interactivos:

Sesiones de aprendizaje práctico con casos de estudio específicos para cada habilidad.

Microlearning:

Módulos cortos y enfocados, accesibles desde cualquier dispositivo.

Gamificación:

Incorporación de elementos de juego para fomentar la participación y el aprendizaje activo.

b) Estrategias para medir el impacto:

Evaluaciones pre y post capacitación:

Medición de conocimientos y habilidades adquiridas.

Indicadores de desempeño organizacional:

Relación entre las habilidades desarrolladas y KPIs como retención de talento, innovación y satisfacción del empleado.

Encuestas de clima organizacional:

Medir cambios en el compromiso y la colaboración del equipo.

Análisis de casos de éxito:

Documentar y presentar ejemplos concretos donde la aplicación de estas habilidades haya generados resultados positivos.

c) Plan de actualización:

- Revisión anual basada en tendencias tecnológicas y organizacionales emergentes.
- Feedback continuo de los participantes y stakeholders.
- Incorporación de nuevas herramientas tecnológicas y métodos de aprendizaje.

3. Simulación práctica

Habilidad:

Comunicación emocional en equipos híbridos.

Ejercicio propuesto:

Los participantes asumen el rol de líderes de un equipo híbrido que enfrenta una caída en la productividad debido a la desconexión emocional.

Dinámica:

- Identificar los factores emocionales que afectan al equipo (usando grabaciones simuladas de reuniones virtuales y correos electrónicos).
- Diseñar e implementar un plan de acción para mejorar la cohesión del equipo (reuniones individuales, sesiones de retroalimentación, actividades de integración).
- Evaluar el impacto mediante un feedback simulado del equipo.

Objetivo:

Desarrollar la empatía y la capacidad de resolver conflictos emocionales en equipos distribuidos.

4. Evaluación del impacto futuro

Las habilidades propuestas contribuirán de las siguientes maneras:

Atracción y retención de talento:

- Gestores más capacitados podrán ofrecer mejores experiencias al empleado.
- Creación de entornos laborales inclusivos y motivadores.

Potenciación de la innovación:

- Uso de IA y datos para identificar oportunidades de mejora.
- Diversidad en la toma de decisiones, fomentando perspectivas creativas.

Culturas organizacionales resilientes y sostenibles:

- Líderes que promuevan la adaptabilidad ante cambios globales.
- Fomento de valores como inclusión, colaboración y sostenibilidad.

5. Presentación de resultados

Formato de presentación:

Resumen ejecutivo:

Contexto, objetivos del programa y su relevancia para los retos futuros en la gestión del talento.

Análisis de tendencias:

Desglose de las habilidades identificadas y su conexión con las necesidades emergentes del mercado laboral.

Diseño del programa:

Detalle de las metodologías y estrategias de implementación, incluyendo ejemplos concretos de actividades y su integración en la operación organizacional.

Demostración interactiva:

Ejecución en vivo de la simulación de "Comunicación emocional en equipos híbridos" para ilustrar cómo el programa aborda necesidades reales.

Evaluación de impacto:

Proyecciones detalladas de los beneficios del programa con base en datos hipotéticos, respaldados por investigaciones relevantes y ejemplos de mejores prácticas.

Plan de implementación:

Cronograma para el despliegue del programa en fases, incluyendo estrategias de comunicación interna y capacitación inicial.

Conclusiones y recomendaciones:

Resumen de los beneficios clave, oportunidades de mejora y el compromiso necesario por parte del comité directivo para garantizar el éxito del programa.