



**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***

***“Adaptación de la gestión del talento en entornos cambiantes.”***

***Tuxtla Gutiérrez Chiapas***

***13/Diciembre/2024***

## **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 gestionan 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.

### **1.0. Diagnóstico inicial.**

#### **Principales desafíos:**

##### ***a) Retención del talento clave:***

- Incertidumbre sobre la estabilidad laboral y la dirección de la empresa.
- Falta de comunicación efectiva sobre los planes de la empresa.
- Estrés asociado con la transición al trabajo remoto.

##### ***b) Desarrollo de habilidades críticas:***

- Habilidades necesarias como gestión de proyectos virtuales, análisis de datos, y habilidades de comunicación digital.
- Falta de programas estructurados de capacitación adaptados al entorno remoto.

##### ***c) Resistencia al cambio:***

- Temor al cambio en roles y procesos.
- Desconexión entre la dirección y los niveles operativos.
- Cultura organizacional poco adaptada para entornos ágiles y cambiantes.

#### **Habilidades, actitudes y prácticas críticas necesarias:**

##### ***Habilidades:***

- Gestión de proyectos digitales.
- Adaptación al trabajo colaborativo remoto.
- Toma de decisiones basada en datos.

**Actitudes:**

- Resiliencia y mentalidad de aprendizaje continuo.
- Adaptabilidad y apertura al cambio.
- Proactividad para asumir nuevos roles o funciones.

**Prácticas:**

- Comunicación clara y frecuente.
- Reconocimiento del esfuerzo en tiempos de crisis.
- Desarrollo de líderes para entornos inciertos.

**2. Propuesta de acciones inmediatas****a) Retención y motivación.*****Transparencia y comunicación:***

Realizar reuniones semanales con todos los empleados para actualizarlos sobre el estado de la empresa y los planes futuros.

**Reconocimiento y apoyo emocional:**

- Establecer un programa de reconocimientos virtuales.
- Brindar acceso a sesiones de coaching o asesoría psicológica.

**Incentivos:**

Introducir incentivos a corto plazo, como bonificaciones por objetivos, para retener a los empleados clave.

**b) Desarrollo de habilidades necesarias.*****Crear un programa de capacitación virtual express:***

- Cursos en herramientas de colaboración digital como Teams, Slack, y plataformas de gestión de proyectos como Asana o Trello.
- Talleres sobre gestión del tiempo en entornos remotos.
- Capacitación en análisis de datos aplicados a la estrategia empresarial.

***Crear un programa de mentores empleados.*****c) Superar la resistencia al cambio.*****Escuchar a los empleados:***

Organizar focus groups virtuales para identificar preocupaciones específicas.

***Promotores internos del cambio:***

Seleccionar empleados influyentes como “champions” para difundir una visión positiva del cambio.

***Capacitación en resiliencia:***

Desarrollar talleres que enseñen a los empleados a gestionar el estrés y adaptarse a la incertidumbre.

**3. Plan de adaptación a largo plazo**

**a) Implementación de un sistema ágil de gestión del talento.**

***Rotación de roles:***

Crear oportunidades para que los empleados adquieran experiencia en diferentes áreas funcionales.

**Proyectos transversales:**

- Formar equipos multidisciplinarios para resolver problemas clave de la empresa.
- Promover la colaboración entre departamentos para fomentar la innovación.

**Evaluaciones dinámicas de desempeño:**

Pasar de evaluaciones anuales a evaluaciones trimestrales con foco en adaptabilidad y aprendizaje continuo.

**b) Fomentar una cultura organizacional resiliente e innovadora.**

**Comunicar la visión:**

Desarrollar una narrativa que destaque cómo GlobalTech está convirtiendo esta crisis en una oportunidad para innovar.

**Reconocer el aprendizaje:**

Implementar recompensas por soluciones innovadoras o por asumir nuevos desafíos.

**Modelos de liderazgo adaptativo:**

Formar líderes que inspiren confianza y fomenten la participación activa de sus equipos en la toma de decisiones.

## **4. Simulación de una reunión**

### **Presentación del plan de gestión del talento para GlobalTech**

#### **Personajes:**

- 1. Consultores:** Representantes del equipo de gestión del talento.
- 2. CEO de GlobalTech:** Líder estratégico preocupado por el impacto en los resultados.
- 3. Director de Recursos Humanos:** Responsable de ejecutar las propuestas.

#### **Agenda de la reunión:**

##### **1. Introducción**

Gracias por darnos esta oportunidad. Sabemos que GlobalTech enfrenta retos significativos, pero también creemos que esta crisis es una oportunidad para fortalecer su capital humano y posicionarse como un líder innovador en la industria.

##### **2. Diagnóstico:**

**Breve exposición de los desafíos actuales: retención, desarrollo de habilidades y resistencia al cambio.**

##### **3. Propuesta de acciones inmediatas:**

Proponemos un programa inmediato de capacitación virtual para cerrar las brechas en habilidades clave en solo cuatro semanas.

##### **4. Plan a largo plazo:**

Nuestra visión es un sistema ágil de talento que fomente la colaboración entre departamentos y promueva una cultura resiliente. Esto se logrará mediante proyectos transversales y el desarrollo de líderes adaptativos.

##### **5. Justificación:**

Mostrar ejemplos de empresas que implementaron estrategias similares con éxito. Explicar cómo las acciones propuestas incrementarán la productividad y reducirá la rotación.

##### **6. Cierre:**

Estamos seguros de que, con esta estrategia, GlobalTech no solo superará esta crisis, sino que saldrá fortalecida. Ahora, queremos escuchar sus comentarios y ajustar nuestra propuesta a sus necesidades específicas.