



**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***

***“Tendencias actuales y futuras en la gestión del talento”***

***Tuxtla Gutiérrez Chiapas***

***13/Diciembre/2024***

## TENDENCIAS ACTUALES Y FUTURAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO

### **Contexto:**

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.

### **1.0. Identificación de tres tendencias actuales y tres futuras en la gestión del talento.**

#### ***Tendencias Actuales***

1. ***Trabajo remoto e híbrido:*** La flexibilidad laboral se ha convertido en un estándar, especialmente para atraer y retener talento joven. Permite mayor autonomía y equilibrio entre la vida laboral y personal.
2. ***Uso de IA en reclutamiento y desarrollo:*** Las herramientas de inteligencia artificial están optimizando procesos de selección, identificación de habilidades y capacitación personalizada.
3. ***Énfasis en bienestar emocional y mental:*** La salud mental es una prioridad, especialmente para la Generación Z, lo que implica crear programas de apoyo emocional y espacios psicológicamente seguros.

#### **Tendencias Futuras**

1. ***Personalización total de la experiencia del empleado:*** Usar datos y tecnologías avanzadas para diseñar trayectorias profesionales y beneficios ajustados a cada individuo.
2. ***Upskilling y reskilling continuos impulsados por IA:*** La necesidad de adaptarse a tecnologías emergentes requerirá aprendizaje constante con programas dinámicos.
3. ***Creación de entornos radicalmente inclusivos:*** Fomentar diversidad no solo en equipos, sino también en liderazgo, con estructuras que eliminen sesgos y promuevan la equidad.

#### **Impacto en el diseño organizacional**

Estas tendencias demandan un rediseño hacia una estructura más ágil, enfocada en la flexibilidad, la inclusión y la tecnología. Esto incluye:

- Implementar equipos interdisciplinarios y auto-gestionados.
- Integrar plataformas tecnológicas para la gestión del talento.
- Crear políticas flexibles y personalizadas para cada empleado.

## **2.0. Los retos de la empresa**

1. **Alta rotación de empleados jóvenes:** Los empleados buscan propósito, desarrollo rápido y un entorno laboral alineado con sus valores.
2. **Falta de diversidad en los equipos de liderazgo:** Los sesgos estructurales y culturales limitan el acceso de minorías y mujeres a posiciones de liderazgo.
3. **Escasez de habilidades digitales avanzadas:** La adopción de tecnologías de punta requiere competencias específicas que actualmente faltan.
4. **Bajo nivel de compromiso:** La desconexión puede deberse a una cultura empresarial poco inspiradora y falta de reconocimiento.

## **3.0. Propuesta de solución**

### ***Estrategias para retener talento joven***

- Diseñar trayectorias profesionales claras y rápidas.
- Ofrecer programas de mentoría inversa donde los jóvenes puedan aprender y también aportar.
- Promover proyectos con impacto social que conecten con sus valores.

### ***Uso de herramientas tecnológicas***

- Implementar plataformas de IA para identificar brechas de habilidades y recomendar cursos personalizados.
- Crear dashboards para medir el progreso en tiempo real y ajustar estrategias.

### **Programas de desarrollo inclusivos**

- Establecer academias de liderazgo con enfoque en diversidad.
- Promover capacitaciones inclusivas para eliminar sesgos inconscientes.
- Crear programas de patrocinio para minorías dentro de la empresa.

### ***Actividades para mejorar compromiso y bienestar***

- Introducir programas de bienestar mental, como terapia gratuita o mindfulness.
- Organizar reuniones regulares de retroalimentación y reconocimiento.
- Desarrollar actividades de team building que refuercen el sentido de pertenencia.

## **4.0. Pitch de la estrategia.**

Hoy más que nunca, TalentNext enfrenta una oportunidad crítica para convertirse en líder en la gestión del talento. Nuestra estrategia se centra en transformar la experiencia del empleado para alinear a

TalentNext con las tendencias actuales y futuras, mejorando la retención, la diversidad y el compromiso, mientras preparamos a la organización para los retos tecnológicos del futuro. Por ello, proponemos algunos puntos importantes para llevar a cabo este crecimiento y mejora objetiva de la organización, los cuales son:

- Flexibilidad y personalización para retener talento joven.
- Uso de IA para cerrar brechas de habilidades y mejorar la experiencia laboral.
- Programas de desarrollo inclusivos que impulsen diversidad en liderazgo.
- Énfasis en bienestar y actividades de compromiso para elevar la satisfacción laboral.

Con esto se espera lograr una reducción de la rotación en un 30%, aumento del compromiso en un 40% y posicionamiento de TalentNext como un referente en gestión del talento. Juntos, construiremos una organización donde el talento quiera quedarse, crecer y liderar el futuro.