

**NOMBRE DEL ALUMNO**: DAVID CABALLERO REYES

**MATERIA:** GESTÍON DEL TALENTO

**CATEDRÁTICO:** LIC. DIEGO ESPINOSA PINTO

**FECHA:** 13 DEDICIEMBRE DE 2024

# Resolución del Caso: "Tendencias Actuales y Futuras en la Gestión del Talento"

**Introducción**  
Para abordar los retos actuales de TalentNext y prepararla para el futuro, identificamos tendencias clave en la gestión del talento que transformarán las prácticas organizacionales. A partir de estas tendencias, diseñaremos un plan estratégico que atienda la rotación de empleados jóvenes, la falta de diversidad en el liderazgo, las brechas de habilidades digitales y el bajo compromiso de los empleados.

**1. Identificación de Tendencias en la Gestión del Talento**

Tras analizar el entorno actual y anticipar cambios futuros, destacamos las siguientes tendencias relevantes para TalentNext:

**Tendencias Actuales:**

* **Trabajo Remoto e Híbrido:**  
  Hemos observado que modelos de trabajo flexible no solo son atractivos para la Generación Z, sino que también mejoran el balance entre la vida personal y laboral. Implementar esta práctica puede reducir la rotación de empleados jóvenes, quienes valoran altamente esta flexibilidad.
* **Uso de IA en Reclutamiento y Desarrollo:**  
  La IA ofrece a TalentNext una herramienta poderosa para identificar talento adecuado y cerrar brechas de habilidades. Por ejemplo, plataformas como HireVue permiten preseleccionar candidatos mediante análisis de datos y evaluaciones automáticas, mejorando tanto la eficiencia como la precisión en el reclutamiento.
* **Bienestar Emocional y Mental:**  
  La creciente demanda por programas de bienestar sugiere que los empleados buscan empresas que prioricen su salud integral. Proveer servicios de apoyo emocional podría incrementar el compromiso y la satisfacción general del equipo.

**Tendencias Futuras:**

* **Personalización de la Experiencia del Empleado:**  
  El futuro apunta hacia entornos laborales adaptados a las necesidades individuales, desde trayectorias profesionales personalizadas hasta beneficios específicos. Implementar esto puede posicionar a TalentNext como una empresa centrada en las personas.
* **Upskilling y Reskilling Continuos:**  
  A medida que surgen nuevas tecnologías, será crucial mantener a los equipos actualizados. Proveer oportunidades constantes de aprendizaje preparará a TalentNext para afrontar desafíos tecnológicos futuros.
* **Creación de Entornos Inclusivos y Diversos:**  
  La diversidad será una ventaja competitiva en el mercado. Empresas líderes han demostrado que los equipos diversos son más innovadores y rentables. TalentNext debe incluir esto como un eje central de su diseño organizacional.

**2. Impacto de las Tendencias en el Diseño Organizacional**

La integración de estas tendencias obliga a TalentNext a rediseñar su estructura organizacional. Por ejemplo, la adopción de un modelo híbrido requerirá herramientas digitales avanzadas para asegurar la colaboración y la productividad. Asimismo, la personalización de la experiencia del empleado implica crear equipos multidisciplinarios que trabajen en conjunto con recursos humanos y analistas de datos para diseñar estrategias individualizadas. Finalmente, el enfoque en diversidad e inclusión demandará sistemas claros de monitoreo y evaluación para garantizar avances reales.

**3. Propuesta de Solución**

**-Retención de Talento Joven:**  
Proponemos un plan de carrera claro, horarios flexibles y beneficios como días de desconexión. Adicionalmente, crear un programa de "jóvenes líderes" permitirá que empleados jóvenes vean una proyección clara dentro de la empresa.

**-Cierre de Brechas de Habilidades:**  
Para enfrentar la escasez de habilidades digitales, recomendamos implementar una plataforma de aprendizaje como LinkedIn Learning o Coursera for Business, donde la IA pueda identificar necesidades específicas de capacitación.

**-Programas Inclusivos y Personalizados:**  
Iniciaremos mentorías cruzadas entre líderes diversos y nuevos talentos para fortalecer la inclusión. Además, diseñaremos talleres de sensibilización en liderazgo inclusivo.

**-Mejora del Compromiso y Bienestar:**  
Proponemos encuestas trimestrales para monitorear el compromiso, seguidas de sesiones de feedback grupales. También estableceremos programas de bienestar emocional, incluyendo coaching y acceso a plataformas de mindfulness.

**4. Pitch de la Estrategia**

“TalentNext está en una encrucijada: adaptarse a las expectativas de una fuerza laboral cambiante o quedarse atrás en un sector competitivo. Nuestro plan estratégico aborda los retos actuales y posiciona a la empresa como líder en la gestión del talento.

1. Retenemos talento joven con flexibilidad, planes de desarrollo personalizados y beneficios alineados con sus valores.
2. Cerramos brechas de habilidades con herramientas tecnológicas que personalizan el aprendizaje y preparan al equipo para el futuro digital.
3. Promovemos inclusión mediante programas de mentoría y talleres que empoderan a líderes diversos.
4. Elevamos el compromiso de los empleados con iniciativas de bienestar emocional y comunicación activa.

Además, utilizaremos tecnología avanzada, como inteligencia artificial, para cerrar brechas de habilidades y optimizar el reclutamiento. Plataformas de aprendizaje adaptativo identificarán las áreas de mejora de cada empleado, mientras que talleres grupales impulsarán el crecimiento colectivo. Paralelamente, un enfoque en inclusión garantizará que los equipos diversos no solo sean parte de la estrategia, sino que lideren la innovación.

Por último, estamos construyendo una cultura organizacional que prioriza a las personas. Desde encuestas de compromiso hasta programas de mindfulness, cada iniciativa está diseñada para que los empleados de TalentNext no solo trabajen, sino que prosperen. Nuestro plan no es solo una solución a problemas actuales, sino una visión sostenible que posicionará a TalentNext como un referente en gestión del talento en la era digital.

**REFERENCIAS:**

Toapanta, K. (2024, 16 mayo). ¿Quieres Sobresalir en el Trabajo? Conoce las Tendencias de gestión del talento humano. ITSQMET. <https://itsqmet.edu.ec/conoce-las-nuevas-tendencias-de-la-gestion-del-talento-humano/#:~:text=Las%20macro%20tendencias%20en%20la,creciente%20demanda%20de%20habilidades%20digitales>.

Toapanta, K. (2024, 16 mayo). ¿Quieres Sobresalir en el Trabajo? Conoce las Tendencias de gestión del talento humano. ITSQMET. <https://itsqmet.edu.ec/conoce-las-nuevas-tendencias-de-la-gestion-del-talento-humano/#:~:text=Las%20macro%20tendencias%20en%20la,creciente%20demanda%20de%20habilidades%20digitales>.

RRHHDigital. (s. f.). El futuro de la gestión del talento: principales tendencias para 2025. <https://www.rrhhdigital.mx/secciones/seleccion/3737/El-futuro-de-la-gestion-del-talento-principales-tendencias-para-2025>