

**NOMBRE DEL ALUMNO**: DAVID CABALLERO REYES

**MATERIA:** GESTÍON DEL TALENTO

**CATEDRÁTICO:** LIC. DIEGO ESPINOSA PINTO

**FECHA:** 13 DEDICIEMBRE DE 2024

## Desarrollo de Habilidades para la Gestión del Talento Futuro: Estrategias y Propuestas

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: Habilidades Clave**

Para gestionar el talento de manera efectiva en los próximos 10 años, es imprescindible que los gestores desarrollen habilidades que les permitan adaptarse a los rápidos cambios en el entorno empresarial y laboral. A continuación, se destacan cinco habilidades clave que serán fundamentales:

* **Pensamiento estratégico en entornos digitales**: Con la aceleración de la digitalización, los gestores de talento deben ser capaces de pensar a largo plazo, anticipando cómo la tecnología impactará en la fuerza laboral y tomando decisiones estratégicas basadas en datos. Por ejemplo, deben identificar qué herramientas digitales impulsarán la productividad y cómo integrarlas eficientemente en los procesos de gestión de talento.
* **Liderazgo inclusivo y diverso**: La diversidad y la inclusión serán elementos esenciales para el éxito de las organizaciones. Los gestores deberán desarrollar habilidades para crear equipos diversos y liderarlos de manera efectiva, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo donde todas las voces sean escuchadas y valoradas. Esto incluye habilidades para gestionar conflictos y aprovechar las diferencias culturales.
* **Uso avanzado de tecnologías como inteligencia artificial y análisis de datos**: Las herramientas de inteligencia artificial (IA) y los análisis de datos serán cada vez más comunes en los procesos de selección, evaluación y desarrollo de talento. Los gestores del talento deben dominar estas tecnologías para analizar tendencias, prever necesidades de personal y tomar decisiones más informadas.
* **Comunicación emocional en equipos híbridos**: El trabajo híbrido ha llegado para quedarse, lo que requiere que los líderes se adapten a nuevas formas de comunicación. La habilidad para gestionar la comunicación emocional, especialmente a distancia, es crucial para mantener la cohesión del equipo y el bienestar de los empleados. Esto implica saber leer las emociones de los colaboradores a través de canales digitales y fomentar un ambiente de confianza y empatía.
* **Adaptación cultural en organizaciones globales**: Con la expansión de los equipos globales, es vital que los gestores del talento desarrollen habilidades para gestionar la diversidad cultural de manera efectiva. Esto incluye la capacidad para trabajar con equipos dispersos geográficamente y gestionar diferencias de comportamiento y expectativas laborales.

1. **Diseño del Programa de Desarrollo**

Para preparar a los gestores del talento para estas nuevas habilidades, se propone el siguiente programa de formación:

* **Metodologías de aprendizaje**: El programa debe combinar diferentes metodologías para asegurar el aprendizaje efectivo. Esto incluye:
  + - **Mentorías**: Relacionar a los gestores del talento con mentores experimentados que les ayuden a comprender las tendencias emergentes y aplicar las habilidades en contextos reales.
    - **Simulaciones**: Ofrecer simulaciones de escenarios que los gestores puedan enfrentar en el futuro, como la gestión de equipos multiculturales o la toma de decisiones basadas en análisis de datos.
    - **Talleres en línea**: Organizar talleres interactivos y seminarios web sobre el uso de nuevas tecnologías como IA y análisis de datos en la gestión de talento.
* **Estrategias para medir el impacto**: La medición del impacto del programa es esencial para evaluar su efectividad. Algunas estrategias incluyen:
  + - **Encuestas de retroalimentación**: Recoger las opiniones de los participantes sobre la utilidad del contenido y la aplicabilidad en su trabajo diario.
    - **Análisis de desempeño organizacional**: Evaluar la relación entre las habilidades adquiridas y el desempeño de los equipos, como la mejora en la retención de talento, el aumento de la innovación o la reducción de la rotación.
* **Plan de actualización continua**: Dado el ritmo acelerado del cambio, el programa debe tener un proceso de actualización constante. Esto puede incluir la incorporación de nuevas tecnologías y la revisión periódica de los temas del programa según las tendencias emergentes en el mercado laboral.

1. **Simulación Práctica: Ejercicio de Toma de Decisiones Basadas en Datos**

Una de las habilidades clave identificadas es la **toma de decisiones basada en datos**. Para desarrollarla, se propone una simulación en la que los participantes enfrentan un escenario ficticio donde deben tomar decisiones de contratación o desarrollo de talento basándose en datos analíticos. Por ejemplo, se les puede proporcionar datos sobre el desempeño de diferentes equipos y los recursos disponibles, y se les desafía a tomar decisiones que optimicen el rendimiento organizacional, utilizando herramientas de análisis de datos.

1. **Evaluación del Impacto Futuro**

El desarrollo de las habilidades mencionadas tendrá un impacto significativo en diversas áreas clave de las organizaciones:

* **Mejora de la atracción y retención de talento**: Los gestores de talento capacitados en liderazgo inclusivo, comunicación emocional y adaptación cultural podrán atraer a una amplia gama de talentos y retenerlos por más tiempo, creando un ambiente donde los empleados se sienten valorados y comprendidos.
* **Potenciación de la innovación**: Al integrar tecnologías avanzadas y fomentar un entorno diverso e inclusivo, las organizaciones podrán aprovechar la creatividad de sus empleados y promover soluciones innovadoras que respondan a los desafíos futuros.
* **Construcción de culturas organizacionales resilientes y sostenibles**: Las habilidades de liderazgo inclusivo y adaptación cultural ayudarán a crear una cultura organizacional más resistente a los cambios y crisis, promoviendo la sostenibilidad a largo plazo.

REFERENCIAS

Gestión del talento global: estrategias para administrar y desarrollar el talento – ODILO. (s. f.). ODILO - Ecosistemas de Aprendizaje Ilimitado y Archivo y Preservación Digital. <https://www.odilo.es/blog/gestion-del-talento-global-estrategias-para-administrar-y-desarrollar-el-talento/>

Paya, C. (2024, 26 julio). El upskilling en la gestión de recursos humanos. OBS Business School. <https://www.obsbusiness.school/blog/el-upskilling-en-la-gestion-de-recursos-humanos>

Prácticas de talento basadas en habilidades l Mercer. (s. f.). <https://www.mercer.com/es-co/solutions/talent-and-rewards/skills-based-talent-practices/>