

Innovando la Atracción de Talento en Salud: Laboratorio de Estrategias Digitales

Gestión del Conocimiento | Aprendizaje Organizacional | Aprendizaje Basado en Retos

Descripción

Este plan de clase tiene como propósito capacitar a los estudiantes adultos en educación para el trabajo en la gestión humana, enfocándose en el diseño de estrategias innovadoras para el reclutamiento en el sector salud. Los estudiantes aprenderán a utilizar herramientas digitales y de inteligencia artificial generativa para crear experiencias de atracción de talento más efectivas, humanizadas y centradas en el candidato. Dada la creciente dificultad para atraer perfiles especializados y la competencia elevada entre instituciones, este plan responde a una necesidad real y actual, promoviendo competencias digitales críticas para mejorar la cobertura de vacantes y la comunicación de las ofertas laborales. Además, el enfoque basado en retos permite que los estudiantes enfrenten problemas reales, potenciando su creatividad, trabajo colaborativo y pensamiento crítico. Esto conecta directamente con su vida laboral, pues podrán aplicar estas estrategias para aportar valor en procesos de selección y atraer talento calificado en contextos reales.

Objetivos de Aprendizaje

- Analizar las dificultades actuales del sector salud para atraer talento y la importancia de la innovación en reclutamiento.
- Diseñar estrategias innovadoras de atracción de talento utilizando herramientas digitales y de inteligencia artificial generativa.
- Aplicar herramientas TIC para crear experiencias de reclutamiento centradas en el candidato.
- Evaluar la efectividad de diferentes técnicas de reclutamiento digital en la atracción de perfiles especializados.
- Argumentar propuestas de mejora en procesos de reclutamiento basadas en tendencias tecnológicas y necesidades del sector salud.

Recursos Necesarios

- Computadoras o tablets con acceso a Internet (1 por cada 2 estudiantes).
- Proyector y pantalla para presentación.
- Material impreso con casos de estudio breves sobre reclutamiento en salud (1 por estudiante).
- Herramientas digitales: plataformas simuladas de reclutamiento, acceso a herramientas básicas de IA generativa (como chatbots o generadores de contenido).
- Pizarra o rotafolios con marcadores.
- Hojas y bolígrafos para anotaciones.

- Videos cortos sobre tendencias en reclutamiento y uso de IA en RRHH (3-5 minutos cada uno).

Requisitos Previos

- Conocimiento básico sobre procesos de selección y reclutamiento tradicionales.
- Familiaridad con el uso básico de computadoras y navegación por Internet.
- Experiencia previa en actividades colaborativas y trabajo en equipo.
- Interés por las tecnologías digitales y su aplicación práctica.

Actividades

Fase de Inicio

Tiempo estimado:

20 minutos

Propósito de la sesión:

Docente: Explica que la sesión busca que los estudiantes comprendan los retos actuales del reclutamiento en salud y comiencen a pensar en soluciones innovadoras usando tecnología digital e inteligencia artificial.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente dice:** "¿Cuáles creen que son las principales dificultades para atraer talento especializado en salud hoy en día? Piensen en su experiencia o lo que han escuchado."
- **Estudiantes:** Responden brevemente en plenaria. El docente anota ideas clave en la pizarra.

Motivación y enganche:

- **Docente muestra un dato:** "¿Sabían que las vacantes en salud pueden tardar hasta 3 meses en cubrirse, generando impacto en la atención? Las tecnologías digitales pueden reducir este tiempo y mejorar la experiencia del candidato."
- **Estudiantes:** Reflexionan y comentan brevemente sobre cómo esto afecta a los pacientes y al trabajo en salud.

Contextualización:

Docente: Relaciona el tema con la vida laboral de los estudiantes, explicando que al fortalecer sus competencias digitales podrán ser agentes de cambio y mejorar procesos en sus futuros empleos o actuales.

Estudiantes: Escuchan y se preparan para abordar el reto.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado:

75 minutos

Presentación del contenido:

Docente: Introduce el reto: "Ustedes serán auxiliares de atracción y selección en una institución de salud que busca innovar sus procesos de reclutamiento. ¿Cómo pueden utilizar herramientas digitales e inteligencia artificial para atraer talento especializado de forma innovadora y humanizada?"

Se presenta un video corto (3 minutos) mostrando ejemplos exitosos de reclutamiento digital en salud.

Actividad 1: Análisis de casos reales

- **Objetivo:** Analizar dificultades y soluciones actuales en reclutamiento del sector salud.
- **Instrucciones:**
 - Formar grupos de 3-4 estudiantes.
 - Entregar a cada grupo un caso de estudio impreso sobre un problema real de reclutamiento en salud.
 - Leer y discutir el caso, identificando los retos y proponiendo ideas iniciales para solucionarlos.
 - Elaborar una lista corta con 3 dificultades principales y 3 posibles soluciones digitales.
- **Organización:** Grupos de 3-4
- **Producto:** Lista escrita con retos y soluciones.
- **Tiempo:** 25 minutos
- **Rol docente:** Circular entre grupos, hacer preguntas como "¿Cómo usarían tecnología para mejorar esta situación?" o "¿Qué experiencia podrían diseñar para el candidato?"

Actividad 2: Diseño de estrategia innovadora

- **Objetivo:** Diseñar estrategias innovadoras de atracción de talento con herramientas TIC y IA.
- **Instrucciones:**
 - Usando computadoras o tablets, cada grupo accede a plataformas simuladas de reclutamiento y herramientas básicas de IA generativa.
 - Diseñar un plan básico de reclutamiento que incluya: comunicación innovadora, uso de IA para interactuar con candidatos y experiencias personalizadas.
 - Preparar una breve presentación (máximo 5 minutos) para compartir la estrategia con la clase.
- **Organización:** Grupos de 3-4
- **Producto:** Plan de estrategia y presentación oral.
- **Tiempo:** 40 minutos
- **Rol docente:** Orientar sobre uso de herramientas, sugerir mejoras, incentivar enfoque humanizado y centrado en el candidato.

Actividad 3: Presentación y retroalimentación

- **Objetivo:** Evaluar y argumentar propuestas de mejora en reclutamiento digital.
- **Instrucciones:**
 - Cada grupo presenta su estrategia al resto de la clase.
 - Los demás estudiantes y el docente hacen preguntas y aportan comentarios para enriquecer las propuestas.
- **Organización:** Plenaria
- **Producto:** Presentación y discusión colectiva.
- **Tiempo:** 10 minutos
- **Rol docente:** Facilitar la discusión, destacar puntos clave y vincular con objetivos de aprendizaje.

Diferenciación

- Para estudiantes que terminan antes: ofrecerles explorar funcionalidades avanzadas de IA generativa para enriquecer su estrategia o crear contenido digital para reclutamiento.
- Para estudiantes que requieren más apoyo: brindar plantillas guía para diseñar la estrategia y acompañamiento individual o en pequeños grupos durante las actividades.

Transiciones

Después del análisis de casos, el docente conecta las dificultades identificadas con la necesidad de diseñar estrategias prácticas usando herramientas digitales, motivando a los estudiantes a aplicar lo aprendido en la siguiente actividad.

Tras las presentaciones, el docente sintetiza las ideas y prepara a los estudiantes para consolidar aprendizajes en el cierre.

Fase de Cierre

Tiempo estimado:

25 minutos

Síntesis:

- **Actividad:** "Ticket de salida digital o en papel". Cada estudiante responde por escrito en pocas líneas:
 - ¿Cuál fue la estrategia que más te gustó y por qué?
 - ¿Qué herramienta digital consideras más útil para el reclutamiento innovador?
 - ¿Cómo aplicarías lo aprendido en tu entorno laboral?

Reflexión metacognitiva:

- ¿En qué aspectos logré diseñar una estrategia innovadora y en cuáles puedo mejorar?
- ¿Cómo cambió mi perspectiva sobre el uso de la inteligencia artificial en reclutamiento?
- ¿Qué habilidades digitales necesito fortalecer para aplicar estas estrategias?

Retroalimentación:

Docente: Lee algunos tickets en voz alta, destaca aciertos y posibles mejoras, y felicita el esfuerzo y creatividad del grupo.

Transferencia:

Invita a los estudiantes a observar procesos de reclutamiento en sus ambientes laborales o familiares y pensar en cómo podrían aplicar herramientas digitales para innovar.

Tarea o reto:

Investigar y traer a la próxima sesión ejemplos reales o noticias recientes sobre el uso de inteligencia artificial en recursos humanos, especialmente en salud.

Evaluación

Tipo de evaluación: Diagnóstica en Inicio (activación de conocimientos previos), formativa durante Desarrollo (observación, retroalimentación en actividades grupales y presentaciones) y sumativa en Cierre (ticket de salida y reflexión).

Criterios de evaluación:

- Capacidad para identificar y analizar retos actuales en reclutamiento en salud (Objetivo 1).
- Creatividad y pertinencia en el diseño de estrategias innovadoras usando TIC e IA (Objetivos 2 y 3).
- Habilidad para comunicar y argumentar propuestas de mejora (Objetivo 5).
- Capacidad para evaluar la efectividad y aplicabilidad de técnicas digitales en reclutamiento (Objetivo 4).

Instrumentos sugeridos: Lista de cotejo para evaluación de presentaciones grupales, observación directa durante actividades, revisión de tickets de salida y reflexiones escritas.

Evidencias de aprendizaje: Listas de retos y soluciones escritas, planes de estrategias innovadoras diseñados, presentaciones orales y respuestas en ticket de salida que demuestran comprensión y aplicación de conocimientos.