

Gestión Dinámica del Talento Humano: Investigación y Práctica en Recursos Humanos

Economía, Administración & Contaduría | Gestión del Talento Humano | Aprendizaje Basado en Investigación

Descripción

Este plan de clase está diseñado para estudiantes de posgrado interesados en profundizar en la Gestión de Recursos Humanos (GRH) desde una perspectiva práctica y basada en investigación. A través de seis sesiones de una hora, los estudiantes explorarán cómo aplicar teorías y técnicas de recursos humanos en contextos reales, utilizando el método científico para analizar, evaluar y proponer soluciones a desafíos administrativos. La relevancia de esta asignatura radica en que la gestión efectiva del talento humano es clave para el éxito organizacional, especialmente en entornos competitivos y cambiantes. Los estudiantes desarrollarán habilidades para investigar problemas actuales en GRH, interpretar datos primarios y diseñar estrategias administrativas efectivas que impacten positivamente en el desarrollo del capital humano. La metodología centrada en la investigación fomenta el aprendizaje activo, la reflexión crítica y la transferencia de conocimientos a la práctica profesional, preparando a los estudiantes para tomar decisiones informadas y estratégicas en sus futuras posiciones gerenciales.

Objetivos de Aprendizaje

- Analizar críticamente teorías y prácticas actuales de la Gestión de Recursos Humanos en organizaciones.
- Investigar y evaluar casos reales de administración de talento humano mediante fuentes primarias.
- Diseñar propuestas administrativas basadas en evidencia para mejorar procesos de recursos humanos.
- Argumentar con fundamentación científica sobre decisiones estratégicas en la gestión del talento humano.
- Reflexionar sobre la aplicación práctica de conceptos de recursos humanos en contextos organizacionales diversos.

Recursos Necesarios

- Acceso a bases de datos académicas y repositorios digitales para consulta de fuentes primarias (ej. Scopus, JSTOR).
- Computadoras o laptops con conexión a internet para investigación y elaboración de informes.
- Proyector multimedia para presentaciones y análisis grupales.
- Material impreso con casos de estudio recientes de gestión de recursos humanos (al menos 3 casos).
- Herramientas digitales colaborativas (Google Docs, Miro, Padlet) para trabajos en grupo y mapas mentales.
- Formato de rúbrica para evaluación de propuestas y exposiciones.

Requisitos Previos

- Conocimientos básicos en teorías organizacionales y fundamentos de administración.

- Experiencia previa en lectura y análisis crítico de textos académicos y casos empresariales.
- Habilidades para trabajo colaborativo y manejo de herramientas digitales.
- Capacidad para argumentar y comunicar ideas complejas de forma clara y estructurada.

Actividades

Sesión 1: Introducción y contextualización en la Gestión de Recursos Humanos

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión: Presentar la importancia de la Gestión de Recursos Humanos y conectar conocimientos previos con la investigación aplicada.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Presenta un caso breve real sobre un problema en la gestión del talento en una empresa reconocida y pregunta: “¿Cuáles creen que son los principales retos que enfrenta esta organización en la administración de su personal?”
- **Estudiantes:** Discutir en parejas durante 5 minutos y compartir ideas en plenaria.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Expone una estadística actual sobre el impacto del buen manejo del talento humano en la productividad empresarial para despertar interés.
- **Estudiantes:** Reflexionan brevemente y anotan sus impresiones.

Contextualización:

- **Docente:** Conecta el tema con la realidad profesional de los estudiantes, subrayando la relevancia de la GRH para sus futuras responsabilidades como líderes o consultores.
- **Estudiantes:** Comparten ejemplos de su experiencia laboral o académica relacionados.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

Presentación del contenido: Se introduce el marco teórico básico de la GRH a partir de un análisis guiado de textos académicos seleccionados. Se promueve la lectura crítica y discusión en equipo.

• Actividad 1: Análisis de textos y debate grupal

- **Objetivo:** Analizar teorías clave de GRH para fundamentar la investigación.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Divide a los estudiantes en grupos de 4 y entrega fragmentos de artículos académicos relevantes.
 - **Estudiantes:** Durante 20 minutos leen y extraen ideas principales, debatiendo su aplicabilidad.

- **Producto:** Síntesis grupal en un documento compartido.
- **Rol del docente:** Facilita el debate, plantea preguntas específicas para profundizar y monitorea el trabajo.
- **Tiempo:** 20 minutos

• **Actividad 2: Diseño de preguntas de investigación**

- **Objetivo:** Formular preguntas de investigación relevantes para el estudio de casos en GRH.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Explica criterios para construir preguntas científicas y propone ejemplos.
 - **Estudiantes:** En grupos, diseñan 3 preguntas que guíen la investigación sobre el caso presentado en la sesión de inicio.
- **Producto:** Listado de preguntas de investigación justificadas.
- **Rol del docente:** Brinda retroalimentación inmediata y sugiere mejoras.
- **Tiempo:** 25 minutos

Diferenciación:

- Para estudiantes avanzados o rápidos: se les propone analizar una segunda fuente adicional para enriquecer las preguntas.
- Para estudiantes que requieren apoyo: el docente ofrece guías escritas con ejemplos de preguntas y asesoría personalizada.

Transición: El docente conecta la formulación de preguntas con la próxima sesión que abordará la recopilación y análisis de datos primarios.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- **Síntesis:** Cada grupo comparte en plenaria una pregunta de investigación y explica brevemente su relevancia.
- **Reflexión metacognitiva:** Los estudiantes responden por escrito a: “¿Cómo influyen las preguntas de investigación en el éxito de un proyecto en GRH?” y “¿Qué dificultades encontré al formular mis preguntas y cómo las resolví?”
- **Retroalimentación:** El docente comenta las respuestas y destaca los aprendizajes clave.
- **Transferencia:** Se anticipa que la siguiente sesión se centrará en técnicas para recolectar evidencias que respondan a estas preguntas.
- **Tarea:** Investigar y traer un artículo académico reciente sobre un problema actual en GRH para discutir en la próxima sesión.

Sesión 2: Recolección y análisis de datos en Gestión de Recursos Humanos

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión: Repasar la formulación de preguntas y preparar a los estudiantes para la investigación empírica.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Solicita que cada estudiante comparta brevemente el artículo investigado y su relación con las preguntas planteadas.
- **Estudiantes:** Exponen en plenaria y discuten similitudes y diferencias.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Presenta un video corto (5 min) sobre métodos de investigación aplicados a recursos humanos en empresas exitosas.
- **Estudiantes:** Reflexionan en grupos pequeños sobre la utilidad de estos métodos para sus preguntas.

Contextualización:

- **Docente:** Relaciona el video con la necesidad de obtener datos fiables para la toma de decisiones en GRH.
- **Estudiantes:** Plantean ejemplos de datos que podrían recolectar en sus contextos.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

• **Actividad 1: Diseño de instrumentos de recolección de datos**

- **Objetivo:** Elaborar cuestionarios, guías de entrevista o formatos de observación para obtener datos primarios.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Explica características de instrumentos válidos y confiables, mostrando ejemplos.
 - **Estudiantes:** En grupos, diseñan un instrumento que responda a al menos una pregunta de investigación formulada.
- **Producto:** Prototipo de instrumento de recolección.
- **Rol del docente:** Asesora, revisa avances y sugiere mejoras técnicas.
- **Tiempo:** 30 minutos

• **Actividad 2: Simulación y retroalimentación**

- **Objetivo:** Validar el instrumento mediante simulación con compañeros.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Organiza parejas para aplicar y responder el instrumento de manera simulada.
 - **Estudiantes:** Intercambian roles y anotan observaciones sobre claridad y pertinencia.
- **Producto:** Informe breve con sugerencias de mejora.
- **Rol del docente:** Observa interacción, ofrece retroalimentación puntual y general.
- **Tiempo:** 15 minutos

Diferenciación:

- Estudiantes adelantados pueden diseñar instrumentos combinados (cuantitativos y cualitativos).
- Estudiantes con dificultades reciben apoyo individual para simplificar y enfocar su instrumento.

Transición: Se conecta el diseño de instrumentos con la próxima sesión donde analizarán los datos recogidos.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- **Síntesis:** Reflexión grupal: ¿Qué desafíos enfrentamos al diseñar instrumentos y cómo los superamos?
- **Reflexión metacognitiva:** “¿Cómo garantiza mi instrumento la validez y confiabilidad de los datos?” y “¿Qué mejoraría para futuras investigaciones?”
- **Retroalimentación:** Comentarios del docente resaltando buenas prácticas y áreas de mejora.
- **Transferencia:** Preparación para el análisis crítico de datos en la siguiente sesión.
- **Tarea:** Recopilar datos reales o ficticios (en base a simulaciones) usando el instrumento diseñado para sesión 3.

Sesión 3: Análisis crítico de datos para la toma de decisiones en GRH

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión: Revisar y preparar la información recolectada para su análisis riguroso.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Solicita que los estudiantes compartan los datos recopilados y comenten sobre su calidad y dificultades encontradas.
- **Estudiantes:** Exponen en grupos pequeños y resumen los principales hallazgos.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Presenta un caso donde un análisis incorrecto de datos llevó a decisiones erróneas en GRH, para enfatizar la importancia del análisis.
- **Estudiantes:** Discuten en plenaria los errores y cómo evitarlos.

Contextualización:

- **Docente:** Relaciona el análisis de datos con el impacto en políticas internas y prácticas de gestión.
- **Estudiantes:** Proponen ejemplos en sus contextos.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

- **Actividad 1: Procesamiento y codificación de datos cualitativos y cuantitativos**
 - **Objetivo:** Organizar y preparar datos para análisis riguroso.
 - **Instrucciones:**

- **Docente:** Explica técnicas básicas de codificación cualitativa y análisis estadístico descriptivo.
- **Estudiantes:** Individualmente o en grupos procesan sus datos, crean categorías y resumen estadísticos.
- **Producto:** Tabla o esquema con resultados preliminares.
- **Rol del docente:** Asiste en el manejo de herramientas y clarifica dudas.
- **Tiempo:** 30 minutos

• **Actividad 2: Interpretación y discusión de resultados**

- **Objetivo:** Analizar críticamente los resultados para responder preguntas de investigación.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Facilita discusión en grupos para relacionar resultados con teorías y prácticas en GRH.
 - **Estudiantes:** Elaboran conclusiones preliminares y posibles recomendaciones.
- **Producto:** Documento con conclusiones y propuestas.
- **Rol del docente:** Orienta la reflexión, fomenta argumentación basada en evidencia.
- **Tiempo:** 15 minutos

Diferenciación:

- Para estudiantes avanzados: inclusión de análisis estadístico inferencial básico o software especializado.
- Para estudiantes con dificultades: apoyo en plantillas simplificadas y asesoría directa.

Transición: El docente vincula la interpretación con el diseño de propuestas administrativas que se abordará en la siguiente sesión.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- **Síntesis:** Resumen colectivo con mapa mental digital sobre el proceso de análisis y su aplicación en GRH.
- **Reflexión metacognitiva:** “¿De qué manera los datos analizados pueden mejorar la gestión de talento humano?” y “¿Qué aprendizajes me llevo para futuras investigaciones?”
- **Retroalimentación:** Comentarios del docente sobre rigor y profundidad del análisis.
- **Transferencia:** Introducción al diseño de propuestas administrativas basadas en la evidencia analizada para sesión 4.
- **Tarea:** Preparar un borrador de propuesta administrativa para presentar en la próxima sesión.

Sesión 4: Diseño de propuestas administrativas basadas en evidencia

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión: Revisar borradores y orientar el diseño coherente de propuestas.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Solicita que cada grupo comparta un resumen de su borrador de propuesta.
- **Estudiantes:** Presentan brevemente y reciben preguntas del grupo.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Muestra ejemplos exitosos de propuestas que cambiaron la gestión en empresas reales.
- **Estudiantes:** Analizan factores de éxito y los comentan.

Contextualización:

- **Docente:** Vincula la propuesta con la mejora continua y la innovación en GRH.
- **Estudiantes:** Reflexionan sobre su aporte potencial.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

• **Actividad 1: Refinamiento y estructuración de propuestas**

- **Objetivo:** Mejorar la claridad, coherencia y viabilidad de las propuestas.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Proporciona plantilla con estructura recomendada (antecedentes, objetivos, metodología, resultados esperados, recursos, indicadores).
 - **Estudiantes:** Trabajan en grupos para completar y mejorar su propuesta.
- **Producto:** Propuesta estructurada lista para presentación.
- **Rol del docente:** Asesora, fomenta argumentación basada en datos.
- **Tiempo:** 30 minutos

• **Actividad 2: Simulación de presentación y retroalimentación entre pares**

- **Objetivo:** Practicar comunicación efectiva y recibir críticas constructivas.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Organiza grupos para que expongan y comenten las propuestas de sus compañeros.
 - **Estudiantes:** Presentan en equipos y aportan retroalimentación con base en rúbrica.
- **Producto:** Informe de retroalimentación entre pares.
- **Rol del docente:** Modera, enfatiza aspectos de mejora y fortalezas.
- **Tiempo:** 15 minutos

Diferenciación:

- Estudiantes rápidos pueden elaborar indicadores de impacto detallados.
- Estudiantes con apoyo pueden recibir guía para sintetizar ideas y fortalecer argumentos.

Transición: Se anticipa la presentación formal y discusión crítica en la siguiente sesión.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- **Síntesis:** Resumen grupal de aprendizajes sobre diseño de propuestas efectivas.
- **Reflexión metacognitiva:** “¿Qué elementos fortalecen mis propuestas y cuáles debo mejorar?” y “¿Cómo aplicaré estos aprendizajes en mi ámbito profesional?”
- **Retroalimentación:** Comentarios inmediatos del docente sobre el proceso y productos.
- **Transferencia:** Preparación para exposición formal y discusión en sesión 5.
- **Tarea:** Revisar propuesta y preparar presentación final para sesión 5.

Sesión 5: Presentación y defensa de propuestas administrativas en GRH

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión: Preparar a los estudiantes para la presentación formal y la defensa crítica de sus propuestas.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Explica criterios de presentación efectiva y defensa argumentada.
- **Estudiantes:** Practican breves técnicas de comunicación y manejo de preguntas.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Comparte ejemplos cortos de presentaciones exitosas y sus características.
- **Estudiantes:** Identifican elementos clave para su desempeño.

Contextualización:

- **Docente:** Enfatiza la importancia de comunicar ideas complejas con claridad para influir en la toma de decisiones.
- **Estudiantes:** Reflexionan sobre su rol como futuros gestores o consultores.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

Actividad única: Presentación formal y defensa

- **Objetivo:** Comunicar y defender propuestas administrativas sustentadas en investigación.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Ordena presentaciones de 8 minutos por grupo, seguidas por 4 minutos de preguntas y respuestas.
 - **Estudiantes:** Presentan sus propuestas y responden preguntas críticas del resto del grupo y docente.
- **Producto:** Presentación oral y defensa argumentada.
- **Rol del docente:** Evalúa con rúbrica, modera el debate y ofrece retroalimentación inmediata.
- **Tiempo:** 45 minutos

Diferenciación:

- Estudiantes con mayor dominio pueden liderar la defensa y responder preguntas complejas.
- Estudiantes con dificultades reciben apoyo para estructurar respuestas claras y concisas.

Transición: Se prepara la reflexión final y síntesis para la última sesión.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- **Síntesis:** Breve resumen grupal de los aprendizajes y aspectos mejorables en comunicación y contenido.
- **Reflexión metacognitiva:** “¿Cómo fortalecí mi capacidad para argumentar decisiones administrativas?” y “¿Qué aprendí del feedback recibido?”
- **Retroalimentación:** Comentarios del docente y compañeros sobre desempeño y contenido.
- **Transferencia:** Anticipo de la sesión final centrada en reflexión global y consolidación del aprendizaje.
- **Tarea:** Preparar un documento personal con lecciones aprendidas y aplicación futura.

Sesión 6: Síntesis, reflexión y proyección en la Gestión de Recursos Humanos

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión: Conectar todos los aprendizajes para consolidar competencias y planificar su aplicación profesional.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Solicita compartir las principales lecciones aprendidas y expectativas profesionales en GRH.
- **Estudiantes:** Expresan en plenaria y anotan en un mural digital colaborativo.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Presenta testimonios de expertos en GRH que destacan la importancia de la investigación aplicada.
- **Estudiantes:** Reflexionan sobre su rol futuro y las competencias desarrolladas.

Contextualización:

- **Docente:** Vincula aprendizajes con desafíos y oportunidades profesionales reales.
- **Estudiantes:** Comparten posibles escenarios de aplicación.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

- **Actividad 1: Elaboración de mapa mental colectivo**
 - **Objetivo:** Visualizar y sintetizar los conceptos, habilidades y aprendizajes adquiridos.
 - **Instrucciones:**
 - **Docente:** Facilita una plataforma digital para crear un mapa mental colaborativo.

- **Estudiantes:** Contribuyen agregando nodos con ideas clave, retos y aplicaciones prácticas.
- **Producto:** Mapa mental compartido y editable.
- **Rol del docente:** Orienta la organización y fomenta conexiones entre ideas.
- **Tiempo:** 30 minutos
- **Actividad 2: Reflexión escrita y discusión final**
 - **Objetivo:** Profundizar en la autoevaluación del aprendizaje y proyección profesional.
 - **Instrucciones:**
 - **Docente:** Propone preguntas: “¿Cuál es el aprendizaje más significativo que llevo de este curso?” “¿Cómo aplicaré estos conocimientos en mi entorno laboral?” “¿Qué retos visualizo para seguir desarrollando mis competencias en GRH?”
 - **Estudiantes:** Escriben una reflexión breve y comparten voluntariamente en plenaria.
 - **Producto:** Reflexiones individuales y discusión grupal.
 - **Rol del docente:** Modera la discusión, conecta ideas y destaca aprendizajes transformadores.
 - **Tiempo:** 15 minutos

Diferenciación:

- Estudiantes con mayor autonomía elaboran planes de acción personales para desarrollo profesional.
- Estudiantes que requieren apoyo pueden realizar la reflexión con pautas guiadas y apoyo verbal.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- **Síntesis:** El docente realiza una síntesis final destacando el valor del aprendizaje basado en investigación para la gestión efectiva del talento humano.
- **Reflexión metacognitiva:** “¿Cómo ha cambiado mi visión sobre la gestión del talento humano?” “¿Qué competencias he fortalecido y cuáles debo seguir desarrollando?”
- **Retroalimentación:** Comentarios finales y agradecimientos.
- **Transferencia:** Se invita a los estudiantes a aplicar los conocimientos en proyectos reales y continuar la investigación en el área.
- **Tarea final:** Elaborar un portafolio digital con todos los productos generados durante el curso para su evaluación y referencia futura.

Evaluación

Tipo de evaluación: La evaluación es formativa a lo largo de las seis sesiones con retroalimentación continua y sumativa al cierre mediante la presentación y defensa de propuestas, así como la entrega del portafolio digital.

Criterios de evaluación:

- Capacidad para analizar críticamente teorías y casos prácticos en GRH (Objetivo 1).
- Habilidad para formular preguntas de investigación claras y relevantes (Objetivo 2).
- Diseño adecuado y validación de instrumentos de recolección de datos (Objetivo 2 y 3).
- Interpretación rigurosa y argumentación basada en evidencia para la toma de decisiones (Objetivos 3 y 4).
- Claridad, coherencia y viabilidad en propuestas administrativas presentadas (Objetivo 3 y 4).
- Reflexión personal y capacidad para transferir aprendizajes al ámbito profesional (Objetivo 5).

Instrumentos sugeridos: Rúbrica para evaluación de presentaciones y propuestas, lista de cotejo para seguimiento de actividades, observación directa durante debates y simulaciones, autoevaluación y coevaluación entre pares, portafolio digital con evidencias.

Evidencias de aprendizaje:

- Documentos de síntesis y preguntas de investigación.
- Instrumentos de recolección de datos diseñados y validados.
- Análisis y conclusiones sobre datos recolectados.
- Propuestas administrativas elaboradas y defendidas ante el grupo.
- Reflexiones escritas y mapas mentales colaborativos.
- Portafolio digital compilando todos los productos y actividades realizadas.