

Explorando la Gestión del Talento Humano: Lecciones desde Mac Donald's, Globant y COFCO

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

Descripción

Este plan de clase está diseñado para que los estudiantes universitarios profundicen en la gestión del talento humano a partir de una visita didáctica a tres empresas líderes: Mac Donald's, Globant y COFCO. Durante la sesión, los estudiantes explorarán cómo estas organizaciones aplican estrategias innovadoras y prácticas efectivas para atraer, desarrollar y retener talento, aspectos fundamentales para cualquier profesional en el área de Gestión del Talento Humano.

El propósito es fomentar el pensamiento crítico y la indagación, permitiendo a los estudiantes no solo comprender las teorías detrás de la gestión del talento, sino también analizar casos reales y construir conocimiento a partir de la experiencia vivida. Esto fortalece competencias clave como la investigación, el análisis comparativo y la aplicación práctica, vinculando el aprendizaje con situaciones reales del mundo laboral.

El contenido es relevante porque conecta directamente con los desafíos actuales en la administración de personal y desarrollo organizacional, preparando a los estudiantes para enfrentar entornos dinámicos y competitivos. Además, la metodología basada en preguntas y problemas sin respuestas claras estimula la curiosidad y el aprendizaje activo, favoreciendo su formación integral.

Objetivos de Aprendizaje

- Analizar las estrategias de gestión del talento humano implementadas por Mac Donald's, Globant y COFCO durante la visita didáctica.
- Comparar y contrastar enfoques organizacionales en la gestión del talento de las tres empresas visitadas.
- Formular preguntas investigativas y plantear problemas relacionados con la gestión del talento humano a partir de las experiencias obtenidas.
- Argumentar posibles mejoras o innovaciones en la gestión del talento basándose en la información recopilada durante la visita.
- Reflexionar críticamente sobre la importancia de la gestión del talento humano en el desarrollo competitivo de las organizaciones.

Recursos Necesarios

- Notas y material proporcionado durante la visita didáctica a Mac Donald's, Globant y COFCO.
- Pizarras o rotafolios para la elaboración de mapas mentales y síntesis grupales (1 por grupo).

- Marcadores y hojas blancas para actividades grupales (suficientes para todos los estudiantes).
- Computadoras o dispositivos móviles con acceso a internet para investigación rápida (opcional).
- Proyector y computadora para visualización de videos cortos o recursos digitales (si se requiere).
- Formulario impreso con preguntas guía para la fase de indagación (1 por estudiante).

Requisitos Previos

- Conocimientos básicos sobre teorías y modelos de gestión del talento humano abordados en clases previas.
- Habilidades básicas para trabajo en equipo y formulación de preguntas.
- Experiencia previa en análisis de casos empresariales o actividades similares en el ámbito de la administración.
- Capacidad para expresar ideas de forma oral y escrita.

Actividades

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión:

Docente: "Hoy exploraremos la gestión del talento humano a través de una reflexión y análisis basado en la experiencia directa que tuvieron en la visita a Mac Donald's, Globant y COFCO. Es importante porque nos permitirá comprender cómo diferentes organizaciones enfrentan retos similares y cómo podemos aplicar esos aprendizajes en nuestra formación y futuro profesional."

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** "Para iniciar, quiero que cada uno escriba en una hoja una respuesta breve a esta pregunta: ¿Cuál fue la práctica o información sobre gestión del talento humano que más les llamó la atención durante la visita? ¿Por qué?"
- **Estudiantes:** Escriben individualmente su respuesta en 3 minutos.
- **Docente:** Luego pide a 3 estudiantes que compartan su respuesta en plenaria para generar un primer intercambio de ideas.

Motivación y enganche:

Docente: "Sabían que empresas como Globant implementan modelos de gestión del talento que permiten tiempos de rotación de personal mucho menores que el promedio del sector tecnológico? Esto es posible gracias a estrategias específicas que vamos a analizar hoy."

Contextualización:

Docente: "El talento humano es un activo clave para cualquier organización. Lo que aprendieron en la visita no solo es teoría, sino prácticas que impactan directamente en el éxito y crecimiento de estas empresas, algo que ustedes podrán replicar o innovar en su vida profesional."

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 38 minutos

Presentación del contenido:

Docente: "Vamos a indagar más profundo sobre los enfoques específicos que cada empresa usa para gestionar su talento humano. No se trata solo de escuchar, sino de cuestionar, comparar y construir conocimiento entre todos."

Actividad 1: Formulación de preguntas clave

- **Objetivo:** Formar preguntas investigativas relevantes sobre gestión del talento a partir de la visita.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** "En parejas, revisen sus notas y las preguntas guía que les entregué. Identifiquen al menos 3 preguntas o problemas relacionados con la gestión del talento que no tengan una respuesta clara o que consideren interesantes para investigar."
 - **Estudiantes:** Trabajan en parejas, discuten y escriben sus preguntas en 7 minutos.
 - **Docente:** Circula entre parejas, fomenta la profundización con preguntas: "¿Por qué es importante esta pregunta?", "¿Qué impacto tendría responderla?", "¿Qué datos necesitarían?"
- **Organización:** Parejas
- **Producto:** Lista de preguntas o problemas formulados por cada pareja.
- **Tiempo:** 10 minutos

Actividad 2: Análisis comparativo y discusión grupal

- **Objetivo:** Comparar enfoques de gestión del talento de las tres empresas y argumentar diferencias y semejanzas.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** "Ahora, formen grupos de 4. Cada grupo seleccionará una pregunta formulada anteriormente y la usará para analizar y comparar cómo Mac Donald's, Globant y COFCO abordan ese aspecto de la gestión del talento."
 - **Estudiantes:** En grupos, discuten y elaboran un cuadro comparativo con columnas para cada empresa y filas con los criterios o prácticas relacionadas con la pregunta. Luego preparan un breve argumento sobre cuál enfoque les parece más efectivo o innovador y por qué."
 - **Docente:** Apoya con preguntas como: "¿Qué evidencias tienen para sustentar esa comparación?", "¿Cómo impacta cada práctica en el desarrollo del talento?", "¿Qué desafíos podrían enfrentar estas empresas?"
- **Organización:** Grupos de 4 estudiantes

- **Producto:** Cuadro comparativo y argumentación escrita o verbal breve.
- **Tiempo:** 15 minutos

Actividad 3: Propuesta de mejora e innovación

- **Objetivo:** Argumentar posibles mejoras en la gestión del talento basadas en la información obtenida.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** "Finalmente, en el mismo grupo, elaboren una propuesta concreta para mejorar o innovar alguna práctica de gestión del talento en cualquiera de las tres empresas visitadas. Deben justificar su propuesta con base en los aprendizajes y evidencias discutidas."
 - **Estudiantes:** Generan la propuesta y la preparan para compartir en la plenaria.
 - **Docente:** Orienta con preguntas: "¿Qué beneficios aportaría esta mejora?", "¿Qué recursos se necesitarían?", "¿Qué impacto tendría en los colaboradores?"
- **Organización:** Grupos de 4 estudiantes
- **Producto:** Propuesta de mejora o innovación escrita y verbal.
- **Tiempo:** 13 minutos

Diferenciación:

- **Estudiantes que terminan antes:** Se les invita a investigar brevemente en sus dispositivos algún caso adicional de gestión del talento en otra empresa para ampliar la discusión.
- **Estudiantes que necesitan más apoyo:** Se les ofrece apoyo con ejemplos concretos y preguntas guía adicionales, además de facilitar resúmenes visuales de las prácticas de cada empresa.

Transiciones:

Docente: "Muy bien, tras comparar y proponer mejoras, vamos a consolidar lo aprendido para que quede claro y podamos reflexionar sobre cómo aplicar estos conocimientos en nuestro futuro profesional."

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 12 minutos

Síntesis:

- **Actividad:** Mapa mental colectivo en la pizarra sobre los aprendizajes clave de gestión del talento humano, incluyendo estrategias, desafíos y propuestas.
- **Docente:** "Cada grupo compartirá brevemente su propuesta para que la integremos en este mapa mental colectivo, que nos ayudará a visualizar el panorama completo."
- **Estudiantes:** Presentan su propuesta en máximo 2 minutos cada grupo y participan en la construcción del mapa.

Reflexión metacognitiva:

- **Docente:** "Para cerrar, reflexionen y escriban en una hoja sus respuestas a estas preguntas:"
 - ¿Qué nuevo conocimiento sobre gestión del talento humano adquirí hoy a partir de la visita y la sesión?
 - ¿Cómo puedo aplicar esta información en mi formación o futuro profesional?
 - ¿Qué dudas o preguntas me quedan para seguir investigando?
- **Estudiantes:** Escriben individualmente durante 5 minutos.

Retroalimentación:

Docente: Recolecta algunas respuestas voluntarias, ofrece comentarios positivos y clarificaciones puntuales, motivando la continuidad del aprendizaje.

Transferencia:

Docente: "Este conocimiento será fundamental para las próximas sesiones donde abordaremos diseño de planes de desarrollo del talento. Además, los invito a observar en sus futuras prácticas profesionales cómo se aplican o podrían mejorar estas estrategias."

Tarea o reto:

Docente: "Como tarea, investiguen un caso de éxito o fracaso en la gestión del talento humano en otra empresa distinta a las visitadas. Deben preparar un breve informe para compartir en la próxima clase."

Evaluación

Tipo de evaluación:

- **Diagnóstica:** Fase de inicio - Activación de conocimientos previos mediante la pregunta escrita.
- **Formativa:** Fase de desarrollo - Observación y retroalimentación durante actividades de formulación de preguntas, análisis comparativo y propuesta de mejora.
- **Sumativa:** Fase de cierre - Evaluación del mapa mental colectivo, reflexión escrita y entrega de tarea para la próxima sesión.

Criterios de evaluación:

- Capacidad para analizar y formular preguntas relevantes basadas en experiencias reales (Objetivo 3).
- Habilidad para comparar y argumentar diferencias y similitudes entre enfoques empresariales (Objetivo 2).
- Creatividad y fundamentación en la propuesta de mejoras o innovaciones (Objetivo 4).
- Reflexión crítica sobre la importancia y aplicación de la gestión del talento humano (Objetivo 5).

Instrumentos sugeridos:

- Lista de cotejo para evaluar participación y calidad en formulación de preguntas y argumentación.
- Rúbrica para valorar el análisis comparativo y la propuesta de mejora.
- Observación directa durante las actividades grupales.

- Autoevaluación y reflexión escrita de los estudiantes.

Evidencias de aprendizaje:

- Preguntas investigativas formuladas en parejas.
- Cuadro comparativo y argumentación elaborados en grupos.
- Propuesta de mejora o innovación presentada oralmente y por escrito.
- Mapa mental colectivo final.
- Reflexión escrita individual y entrega de tarea investigativa.