

Innovando la Gestión del Talento Humano Empresarial:

Análisis y Soluciones Estratégicas

Ciencias Sociales y Humanas | Gestión del Talento Humano | Aprendizaje Basado en Casos

Descripción

Este plan de clase está diseñado para que estudiantes universitarios de Gestión del Talento Humano exploren en profundidad las necesidades fundamentales para una gestión eficaz del talento dentro de las organizaciones. A través de la metodología de Aprendizaje Basado en Casos (ABC), los estudiantes analizarán casos empresariales reales donde identificarán factores críticos que afectan la gestión del talento, desde la captación hasta la retención y desarrollo del personal. Este enfoque centrado en el estudiante busca fomentar habilidades analíticas, críticas y de toma de decisiones, clave para su desempeño profesional futuro.

La relevancia de este plan radica en que la gestión del talento humano es un pilar esencial para la competitividad y sostenibilidad empresarial en entornos dinámicos y globalizados. Al vincular el aprendizaje con situaciones concretas y actuales, los estudiantes comprenderán cómo aplicar teorías y modelos a la práctica real, mejorando su capacidad para diagnosticar problemas y proponer soluciones efectivas. Asimismo, se potenciará su compromiso y motivación al relacionar los contenidos con desafíos reales que enfrentan las empresas hoy en día.

Objetivos de Aprendizaje

- Analizar casos reales para identificar las necesidades esenciales de la Gestión del Talento Humano en contextos empresariales diversos.
- Examinar las causas y factores internos que influyen en la eficiencia de la gestión del talento dentro de las organizaciones.
- Evaluar estrategias empresariales aplicadas para mejorar la gestión del talento y proponer recomendaciones fundamentadas.
- Argumentar decisiones basadas en evidencia para resolver problemas relacionados con la administración del talento humano.
- Integrar conocimientos teóricos y prácticos para diseñar soluciones innovadoras en la gestión del talento humano empresarial.

Recursos Necesarios

- Copias impresas o digitales de 3 casos empresariales reales relacionados con gestión del talento humano (1 caso por sesión).
- Pizarras o rotafolios con marcadores para la elaboración de mapas conceptuales y síntesis grupales.

- Computadoras o tabletas con acceso a internet para investigación complementaria y herramientas digitales (Google Docs, Padlet).
- Proyector y pantalla para presentación de casos y retroalimentación.
- Plantillas para análisis de casos y organizadores gráficos (disponibles en formato digital e impreso).
- Hojas de trabajo para reflexión individual y grupal.

Requisitos Previos

- Conocimiento básico de conceptos fundamentales en Gestión del Talento Humano (selección, capacitación, retención).
- Habilidades básicas para el trabajo colaborativo y discusión en grupo.
- Experiencia previa en análisis de textos académicos o casos simples en materias relacionadas.
- Capacidad para expresar ideas de forma oral y escrita a nivel universitario.

Actividades

Sesión 1: Diagnóstico Inicial y Análisis de Caso: Identificación de Necesidades en la Gestión del Talento

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión:

Introducir el tema de la gestión del talento humano empresarial, contextualizar su importancia y preparar a los estudiantes para el análisis de un caso real que permita identificar necesidades clave en la gestión del talento.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Pregunta inicial en plenaria: “¿Cuáles creen que son las principales necesidades que debe cubrir una buena gestión del talento humano en una empresa? Mencionen ejemplos que hayan observado o leído.”
- **Estudiantes:** Participan expresando ideas y ejemplos breves, el docente anota en la pizarra las respuestas para generar un mapa mental colectivo.

Motivación y enganche:

Docente: Presenta un dato impactante: “Según estudios recientes, el 70% de las empresas que fracasan atribuyen gran parte de sus problemas a una mala gestión del talento humano. ¿Por qué creen que sucede esto?”

Estudiantes: Reflexionan y comparten opiniones cortas, lo que genera interés y curiosidad sobre el tema.

Contextualización:

Docente: Explica cómo la gestión del talento afecta no solo la productividad sino también el clima laboral, la innovación y la sostenibilidad organizacional, conectándolo con retos actuales del mercado laboral y la experiencia cotidiana de los estudiantes como futuros profesionales.

Estudiantes: Escuchan y relacionan el contenido con su entorno y expectativas laborales.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

Presentación del contenido:

Docente: Introduce el primer caso empresarial, detallando antecedentes y contexto específico. Explica que el caso muestra problemas de gestión del talento relacionados con la identificación incorrecta de necesidades.

Actividad 1: Análisis de Caso - Identificación de Necesidades

- **Objetivo:** Analizar y reconocer las necesidades de gestión del talento a partir de un caso real.
- **Instrucciones:**
 - Dividir a los estudiantes en grupos de 4.
 - Entregar el caso impreso o digital.
 - Solicitar que lean el caso y discutan en grupo las principales necesidades de talento que la empresa debe atender.
 - Guiar con preguntas específicas: ¿Qué problemas de gestión se observan? ¿Qué áreas de talento están afectadas? ¿Qué consecuencias tiene esto para la empresa?
- **Organización:** Grupos de 4 estudiantes.
- **Producto:** Lista priorizada de necesidades y breve justificación escrita en hoja de trabajo.
- **Tiempo:** 30 minutos.
- **Rol del docente:** Circular entre grupos, observar dinámicas, hacer preguntas para profundizar, aclarar dudas, estimular pensamiento crítico.

Actividad 2: Puesta en común y debate

- **Objetivo:** Comparar análisis y construir una visión compartida sobre necesidades clave en la gestión del talento.
- **Instrucciones:**
 - Cada grupo presenta sus conclusiones en plenaria (máximo 3 minutos por grupo).
 - El docente modera el debate, destacando coincidencias y diferencias, y relacionando con teorías básicas.
- **Organización:** Plenaria.
- **Producto:** Mapa mental colectivo en la pizarra con necesidades identificadas.
- **Tiempo:** 15 minutos.

- **Rol del docente:** Facilitar la discusión, sintetizar puntos clave, conectar con el objetivo de la sesión.

Diferenciación:

- **Estudiantes avanzados:** Se les invita a identificar posibles causas adicionales no evidentes en el caso y a proponer hipótesis.
- **Estudiantes con dificultades:** Reciben preguntas guía simplificadas y apoyo para organizar ideas.

Transición:

Docente: Resume las necesidades identificadas y presenta que en la siguiente sesión se analizarán las causas para entender el problema a profundidad.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

Síntesis:

Docente: Solicita que cada estudiante escriba en una tarjeta las tres necesidades más importantes que aprendió hoy.

Estudiantes: Escriben y entregan tarjetas.

Reflexión metacognitiva:

- ¿Cómo me ayudó el análisis del caso a entender las necesidades reales en la gestión del talento?
- ¿Qué dificultades encontré para identificar esas necesidades y cómo las superé?

Retroalimentación:

Docente: Lee algunas tarjetas en voz alta, comenta fortalezas y aspectos a mejorar, motivando la participación para la próxima sesión.

Transferencia:

Docente: Explica que en la siguiente sesión se profundizará en las causas y efectos de estas necesidades, para preparar propuestas efectivas.

Sesión 2: Profundizando en las Causas y Factores que Impactan la Gestión del Talento

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión:

Recordar los aprendizajes previos y preparar a los estudiantes para identificar y analizar las causas que originan los problemas de gestión del talento en un nuevo caso empresarial.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Presenta un breve resumen del caso y las necesidades identificadas en la sesión anterior.
- **Estudiantes:** Participan respondiendo a la pregunta: “¿Qué factores internos o externos podrían estar generando estas necesidades?”

Motivación y enganche:

Docente: Comparte una cita de un líder empresarial reconocida sobre la importancia de entender las causas para gestionar el talento con éxito.

Contextualización:

Docente: Explica que conocer las causas es fundamental para diseñar soluciones efectivas y evitar problemas futuros en las empresas.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

Presentación del contenido:

Docente: Introduce un segundo caso empresarial donde se evidencian problemas de gestión del talento y múltiples factores causales.

Actividad 1: Análisis causal en grupos

- **Objetivo:** Identificar y analizar causas internas y externas que afectan la gestión del talento.
- **Instrucciones:**
 - Formar nuevos grupos de 4 estudiantes.
 - Leer el caso y elaborar un diagrama de causa-efecto (Ishikawa o espina de pescado) para visualizar factores que impactan la gestión del talento.
 - Responder preguntas guía: ¿Qué factores organizacionales, culturales o externos influyen? ¿Cómo se relacionan entre sí?
- **Organización:** Grupos de 4.
- **Producto:** Diagrama de causa-efecto completo con explicación escrita breve.
- **Tiempo:** 30 minutos.
- **Rol del docente:** Facilitar el uso de la herramienta, promover análisis profundo, ofrecer ejemplos y apoyar con preguntas.

Actividad 2: Compartir y discutir en plenaria

- **Objetivo:** Contrastación de análisis y enriquecimiento colectivo.
- **Instrucciones:**
 - Cada grupo presenta su diagrama y conclusiones (máximo 4 minutos).
 - El docente modera preguntas entre grupos y sintetiza hallazgos.
- **Organización:** Plenaria.
- **Producto:** Consolidación de factores causales clave en un mapa en la pizarra.
- **Tiempo:** 15 minutos.
- **Rol del docente:** Guiar la discusión, conectar análisis con teorías de gestión del talento para reforzar aprendizaje.

Diferenciación:

- **Estudiantes avanzados:** Proponen factores adicionales o interacciones complejas y cómo podrían afectar la gestión.
- **Estudiantes con dificultades:** Reciben apoyo para organizar ideas y comprensión del diagrama causa-efecto.

Transición:

Docente: Resume la importancia de entender las causas y plantea que en la próxima sesión se abordarán estrategias para solucionar estos problemas.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

Síntesis:

Docente: Solicita un resumen escrito en 3 puntos clave sobre la importancia de identificar causas en la gestión del talento.

Reflexión metacognitiva:

- ¿Cómo cambió mi comprensión sobre la gestión del talento al analizar las causas?
- ¿Qué herramientas me ayudaron a organizar mejor la información?
- ¿Qué retos enfrenté en el análisis y cómo los superé?

Retroalimentación:

Docente: Retroalimenta en plenaria destacando aportes significativos y corrigiendo conceptos erróneos.

Transferencia:

Docente: Invita a preparar ideas para la siguiente sesión, donde se diseñarán y evaluarán propuestas para mejorar la gestión del talento humano.

Sesión 3: Diseño de Estrategias para una Gestión Efectiva del Talento Humano Empresarial

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión:

Recordar aprendizajes previos y motivar a los estudiantes para diseñar estrategias concretas que respondan a las necesidades y causas identificadas en casos reales.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Pregunta detonadora: “¿Qué estrategias o acciones creen que pueden implementarse para resolver los problemas de gestión del talento que analizamos?”
- **Estudiantes:** Discuten brevemente en parejas y comparten en plenaria.

Motivación y enganche:

Docente: Presenta un breve video (3 min) con ejemplos exitosos de estrategias innovadoras en empresas reconocidas.

Contextualización:

Docente: Explica que diseñar estrategias es clave para transformar la teoría en práctica efectiva, generando impacto real en las organizaciones.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

Presentación del contenido:

Docente: Introduce el tercer caso empresarial donde se presentan iniciativas para mejorar la gestión del talento humano. Se invita a los estudiantes a evaluar estas estrategias y proponer mejoras o nuevas acciones.

Actividad 1: Evaluación y diseño de estrategias

- **Objetivo:** Evaluar estrategias existentes y diseñar propuestas innovadoras para la gestión del talento.
- **Instrucciones:**
 - En grupos de 4, analizar las estrategias del caso y discutir su eficacia.
 - Identificar fortalezas, debilidades y posibles mejoras.
 - Diseñar al menos dos propuestas adicionales o alternativas fundamentadas.
 - Preparar una presentación breve para explicar sus ideas.

- **Organización:** Grupos de 4.
- **Producto:** Presentación grupal con evaluación crítica y propuestas escritas.
- **Tiempo:** 30 minutos.
- **Rol del docente:** Supervisar, estimular pensamiento crítico, apoyar en la argumentación y fundamentación.

Actividad 2: Presentación y retroalimentación

- **Objetivo:** Comunicar y defender propuestas, recibir retroalimentación para enriquecer el aprendizaje.
- **Instrucciones:**
 - Cada grupo expone (máximo 5 minutos).
 - El docente y compañeros formulan preguntas y aportan comentarios.
- **Organización:** Plenaria.
- **Producto:** Documento final con propuestas ajustadas tras retroalimentación.
- **Tiempo:** 15 minutos.
- **Rol del docente:** Facilitar discusión, proporcionar retroalimentación constructiva y guiar conclusiones.

Diferenciación:

- **Estudiantes avanzados:** Se les invita a considerar implicaciones financieras y de cambio organizacional para sus propuestas.
- **Estudiantes con apoyos:** Reciben plantillas y ejemplos para estructurar sus propuestas de manera clara.

Transición:

Docente: Finaliza invitando a reflexionar sobre la importancia de integrar análisis y diseño para una gestión del talento exitosa en sus futuras prácticas profesionales.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

Síntesis:

Docente: Solicita que cada estudiante escriba en una hoja las tres estrategias que consideran más efectivas y por qué.

Reflexión metacognitiva:

- ¿Qué aprendí sobre la relación entre análisis de causas y diseño de soluciones en la gestión del talento?
- ¿Cómo puedo aplicar estas competencias en mi desarrollo profesional?
- ¿Qué habilidades debo fortalecer para ser un buen gestor del talento?

Retroalimentación:

Docente: Comentarios generales sobre el proceso, reconocimiento del trabajo colaborativo y sugerencias para continuar el aprendizaje.

Transferencia:

Docente: Propone como reto voluntario investigar una empresa local o global y analizar su gestión del talento, aplicando las herramientas vistas.

Evaluación

Tipo de evaluación:

- **Diagnóstica:** En la primera sesión, durante la activación de conocimientos previos para conocer ideas iniciales sobre gestión del talento.
- **Formativa:** Durante actividades de análisis de casos en todas las sesiones, observando participación, argumentación y productos generados.
- **Sumativa:** En la tercera sesión, evaluación de la presentación y documento final con propuestas de estrategias, integrando conocimientos y habilidades.

Criterios de evaluación:

- Capacidad para identificar necesidades relevantes en la gestión del talento (Objetivo 1).
- Habilidad para analizar causas y factores que afectan la gestión del talento (Objetivo 2).
- Competencia para evaluar y diseñar estrategias fundamentadas para la gestión del talento (Objetivos 3 y 5).
- Claridad y coherencia en la argumentación y presentación de ideas (Objetivo 4).

Instrumentos sugeridos:

- Lista de cotejo para participación y trabajo en equipo durante actividades grupales.
- Rúbrica para evaluación del análisis de casos y diagramas causales.
- Rúbrica para evaluación de presentaciones orales y propuestas escritas.
- Autoevaluación y coevaluación para reflexionar sobre el proceso de aprendizaje.

Evidencias de aprendizaje:

- Listas priorizadas de necesidades y mapas mentales colectivos.
- Diagramas de causa-efecto y análisis escritos en grupos.
- Presentaciones orales y documentos con propuestas de estrategias.
- Resúmenes individuales y reflexiones escritas.