

# Gestión Integral del Talento Humano: Estrategias para el Cambio y el Crecimiento Organizacional

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

## Descripción

Este plan de clase está diseñado para que los estudiantes de educación técnica y tecnológica comprendan y apliquen los conceptos fundamentales relacionados con la planeación y estructura del talento humano, la planeación estratégica en ingreso, desarrollo y retiro, así como la gestión del clima y cultura organizacional. Además, explorarán la gestión del cambio y el conocimiento dentro de las organizaciones.

El propósito es que los estudiantes desarrollen habilidades para analizar casos reales, tomar decisiones informadas y proponer soluciones prácticas en la gestión del talento humano, lo que es vital para el éxito de cualquier organización. Estos conocimientos son esenciales para su futura inserción en el mundo laboral, donde podrán contribuir activamente a mejorar ambientes laborales, procesos de cambio y aprovechamiento del conocimiento.

El enfoque basado en casos reales permite que los estudiantes se involucren activamente, relacionando la teoría con la práctica cotidiana, fortaleciendo su pensamiento crítico y capacidad de trabajo en equipo, competencias necesarias para su desarrollo profesional.

## Objetivos de Aprendizaje

- Analizar la estructura y planeación del talento humano en organizaciones para identificar necesidades estratégicas.
- Evaluar procesos de ingreso, desarrollo y retiro del personal aplicando criterios organizacionales y legales.
- Diagnosticar el clima y la cultura organizacional a través de casos prácticos para proponer mejoras.
- Diseñar estrategias efectivas de gestión del cambio que respondan a situaciones organizacionales reales.
- Aplicar técnicas de gestión del conocimiento que faciliten el aprendizaje y la innovación en la empresa.

## Recursos Necesarios

- Casos escritos impresos (6 casos diferentes, uno por sesión)
- Proyector multimedia y computadora con acceso a internet
- Hojas, marcadores, rotafolios y plumones
- Plantillas para análisis de casos y mapas conceptuales (impresas y digitales)
- Videos cortos relacionados con gestión del cambio y clima organizacional (3 videos, 5 minutos cada uno)
- Cuestionarios impresos para evaluación formativa
- Herramientas digitales colaborativas (Google Docs o similar)
- Material de lectura breve (resúmenes sobre los temas clave)

## Requisitos Previos

- Conocimientos básicos de administración y organización empresarial
- Habilidades en trabajo colaborativo y comunicación oral y escrita
- Experiencia previa en análisis de problemas sencillos en contextos laborales o simulados
- Familiaridad con el uso de herramientas digitales básicas

## Actividades

### Sesión 1: Introducción a la Planeación y Estructura del Talento Humano

#### Fase de Inicio

**Tiempo estimado: 20 minutos**

##### Propósito de la sesión:

Presentar los conceptos básicos de la planeación y estructura del talento humano, motivar a los estudiantes con un caso inicial sencillo y conectar con experiencias previas.

##### Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Pregunta inicial: “¿Han visto en alguna empresa cómo se organizan los trabajadores y por qué creen que es importante planear el personal?”
- **Estudiantes:** Responden en plenaria compartiendo experiencias o ideas.

##### Motivación y enganche:

- **Docente:** Presenta un dato curioso: “El 70% de las empresas que fracasan lo hacen por problemas en la gestión del talento humano”.
- **Estudiantes:** Reflexionan y comentan por qué creen que sucede esto.

##### Contextualización:

- **Docente:** Explica cómo la planeación del talento humano impacta en ambientes laborales reales, incluyendo ejemplos de empresas conocidas.
- **Estudiantes:** Relacionan la explicación con posibles trabajos futuros o experiencias personales.

#### Fase de Desarrollo

**Tiempo estimado: 150 minutos**

##### Presentación del contenido:

Se presenta un caso real breve sobre una empresa que necesita reorganizar su estructura de talento humano para mejorar su productividad.

### Actividades de aprendizaje activo:

- **Actividad 1: Análisis de caso “Reorganización estructural”**

- **Objetivo:** Analizar la estructura organizacional y proponer ajustes.
- **Instrucciones:** En grupos de 4, leen el caso y responden: ¿Cuál es el problema principal en la estructura? ¿Qué cambios sugieren?
- **Organización:** Grupos de 4 estudiantes.
- **Producto:** Lista de problemas y propuesta de cambios.
- **Tiempo:** 60 minutos.
- **Rol docente:** Facilita la discusión, formula preguntas guía (“¿Cómo afecta esto al rendimiento?”, “¿Qué beneficios traerían los cambios?”) y observa participación.

- **Actividad 2: Mapa conceptual colaborativo**

- **Objetivo:** Sintetizar conceptos clave sobre planeación y estructura del talento humano.
- **Instrucciones:** Cada grupo crea un mapa conceptual usando rotafolios o herramienta digital con los términos y sus relaciones.
- **Organización:** Mismos grupos.
- **Producto:** Mapa conceptual presentado al grupo.
- **Tiempo:** 45 minutos.
- **Rol docente:** Orienta la organización del mapa, sugiere conexiones y evalúa comprensión.

- **Actividad 3: Puesta en común y debate**

- **Objetivo:** Compartir propuestas y reflexionar sobre diferentes enfoques.
- **Instrucciones:** Cada grupo expone sus conclusiones; se abre discusión moderada.
- **Organización:** Plenaria.
- **Producto:** Síntesis grupal de ideas clave.
- **Tiempo:** 45 minutos.
- **Rol docente:** Modera, corrige conceptos erróneos y destaca aportes relevantes.

### Diferenciación:

- Para estudiantes que terminan antes: Preparar ejemplos adicionales para profundizar en tipos de estructuras organizacionales.
- Para quienes necesitan apoyo: Facilitar guía con preguntas más concretas y ejemplos sencillos.

### Transición:

El docente vincula lo aprendido con la próxima sesión sobre planeación estratégica en ingreso, desarrollo y retiro, planteando la importancia de integrar ambos procesos.

## **Fase de Cierre**

**Tiempo estimado: 10 minutos**

### **Síntesis:**

- **Actividad:** Ticket de salida con 3 ideas clave aprendidas y una pregunta que aún tengan.
- **Docente:** Recoge y lee algunas para retroalimentar.

### **Reflexión metacognitiva:**

- ¿Cómo afecta una buena estructura organizacional en el desempeño de una empresa?
- ¿Qué dificultades podrían encontrar al implementar cambios en la estructura de talento humano?

### **Retroalimentación:**

El docente comenta los puntos comunes y aclara dudas frecuentes.

### **Transferencia:**

Se invita a los estudiantes a observar en su entorno laboral o familiar cómo se organiza la gente y qué problemas detectan.

### **Tarea:**

Buscar un ejemplo real o noticia relacionada con problemas en la gestión del talento humano para compartir en la siguiente sesión.

## **Sesión 2: Planeación Estratégica: Ingreso, Desarrollo y Retiro del Talento Humano**

### **Fase de Inicio**

**Tiempo estimado: 15 minutos**

### **Propósito de la sesión:**

Conectar la planeación estratégica con los procesos clave del ciclo de vida del empleado: ingreso, desarrollo y retiro.

### **Activación de conocimientos previos:**

- **Docente:** Presenta resumen de la sesión anterior y pregunta: “¿Qué procesos conocen para incorporar y desarrollar al personal en una empresa?”
- **Estudiantes:** Responden en parejas y comparten ideas.

### **Motivación y enganche:**

- **Docente:** Muestra video de 5 minutos sobre casos exitosos y fracasos en gestión del talento humano.
- **Estudiantes:** Observan y comentan reacciones.

### **Contextualización:**

- **Docente:** Explica cómo la planeación estratégica impacta en la vida laboral y en la productividad.
- **Estudiantes:** Relacionan con experiencias personales o familiares.

## **Fase de Desarrollo**

**Tiempo estimado: 155 minutos**

### **Presentación del contenido:**

Se entrega un caso que describe un proceso deficiente de ingreso y desarrollo en una empresa mediana.

### **Actividades de aprendizaje activo:**

- **Actividad 1: Diagnóstico del proceso de ingreso y desarrollo**
  - **Objetivo:** Identificar fallas y proponer mejoras.
  - **Instrucciones:** En grupos de 3, leen el caso, responden: ¿Cuáles son las debilidades en el ingreso y desarrollo? ¿Qué consecuencias tienen para la empresa?
  - **Organización:** Grupos de 3.
  - **Producto:** Informe breve con diagnóstico.
  - **Tiempo:** 60 minutos.
  - **Rol docente:** Facilita análisis con preguntas guía y supervisa trabajo grupal.
- **Actividad 2: Diseño de plan estratégico para ingreso y desarrollo**
  - **Objetivo:** Aplicar conceptos para planear procesos efectivos.
  - **Instrucciones:** Cada grupo diseña un plan estratégico simple que incluya etapas, responsables y criterios para mejorar ingreso y desarrollo.
  - **Organización:** Grupos de 3.
  - **Producto:** Plan escrito y presentación breve.
  - **Tiempo:** 70 minutos.
  - **Rol docente:** Orienta diseño, sugiere recursos y evalúa claridad y viabilidad.
- **Actividad 3: Role play: entrevista de ingreso**
  - **Objetivo:** Practicar habilidades para el proceso de ingreso.
  - **Instrucciones:** En parejas, simulan entrevista de trabajo, alternando roles.
  - **Organización:** Parejas.
  - **Producto:** Retroalimentación mutua y observaciones del docente.

- **Tiempo:** 25 minutos.
- **Rol docente:** Observa, toma notas y ofrece recomendaciones.

### **Diferenciación:**

- Para adelantar: Proponer indicadores para evaluar éxito del plan.
- Para apoyo: Proveer checklist con pasos del proceso.

### **Transición:**

El docente conecta el plan estratégico con la importancia del clima y cultura organizacional que se abordará en la siguiente sesión.

## **Fase de Cierre**

### **Tiempo estimado: 10 minutos**

#### **Síntesis:**

- Resumen colectivo en pizarra de los elementos claves del plan estratégico.

#### **Reflexión metacognitiva:**

- ¿Cómo puede un mal proceso de ingreso afectar el clima organizacional?
- ¿Qué acciones concretas podemos realizar para mejorar el desarrollo del talento en una empresa?

#### **Retroalimentación:**

El docente revisa puntos fuertes y aspectos a reforzar en los planes presentados.

#### **Transferencia:**

Se invita a observar en prácticas laborales o noticias cómo se manejan estos procesos en diferentes empresas.

#### **Tarea:**

Investigar un caso real de retiro laboral y preparar breve informe para analizar en sesión 3.

## **Evaluación**

### **Tipo de evaluación:**

- **Diagnóstica:** Inicio de la sesión 1 mediante preguntas y activación de conocimientos previos.
- **Formativa:** Durante las actividades de análisis de casos, elaboración de mapas conceptuales, planes estratégicos y role plays en todas las sesiones.
- **Sumativa:** Evaluación final en la sesión 6 mediante presentación de un proyecto integrador que contemple la gestión del talento, cambio y conocimiento.

**Criterios de evaluación:**

- Capacidad para analizar y diagnosticar problemas relacionados con la gestión del talento humano.
- Habilidad para diseñar planes estratégicos coherentes y aplicables.
- Participación activa y trabajo colaborativo durante las actividades.
- Aplicación efectiva de conceptos en situaciones prácticas y casos reales.
- Comunicación clara y argumentación fundamentada en presentaciones y reportes.

**Instrumentos sugeridos:**

- Lista de cotejo para seguimiento de participación y trabajo en equipo.
- Rúbrica para evaluar calidad de análisis de casos y planes estratégicos.
- Observación directa durante role plays y debates.
- Portafolio con evidencias de actividades realizadas.
- Autoevaluación y coevaluación para promover reflexión sobre el aprendizaje.

**Evidencias de aprendizaje:**

- Informes escritos de análisis de casos.
- Mapas conceptuales y planes estratégicos elaborados en grupos.
- Participación y desempeño en role plays y debates.
- Presentaciones finales integradoras.
- Respuestas en reflexiones y tickets de salida.