

Explorando la Gestión Estratégica de Recursos Humanos: Origen, Conceptos y Aprovechamiento

Economía, Administración & Contaduría | Administración | Aprendizaje Colaborativo

Descripción

Este plan de clase está diseñado para que estudiantes universitarios comprendan profundamente la Administración de Recursos Humanos, desde su origen hasta sus objetivos y características fundamentales. A través de una metodología activa y colaborativa, los estudiantes descubrirán cómo la gestión del capital humano influye en el éxito organizacional y cómo se relaciona con la oferta y demanda laboral. Este conocimiento es esencial para futuros profesionales que deberán enfrentar desafíos reales en la gestión del talento, optimizando recursos humanos para mejorar la productividad y el ambiente laboral. Además, se promoverá el análisis crítico y la aplicación práctica, conectando con situaciones cotidianas y tendencias actuales del mercado laboral, fortaleciendo competencias para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones modernas.

Objetivos de Aprendizaje

- Analizar el origen y evolución de la Administración de Recursos Humanos para comprender su relevancia histórica y actual.
- Explicar el concepto y objetivos fundamentales de la Administración de Recursos Humanos en las organizaciones.
- Identificar y describir las características esenciales de los recursos humanos en el contexto organizacional.
- Evaluar la oferta y demanda de trabajo como variables clave en la gestión del talento humano.
- Proponer estrategias para el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos en función de las necesidades organizacionales.

Recursos Necesarios

- Material impreso: artículos breves y resúmenes sobre historia y conceptos de Recursos Humanos (1 por estudiante).
- Proyector multimedia y computadora con conexión a internet para presentaciones y videos.
- Plataforma digital colaborativa (Google Docs o similar) para trabajo en grupo.
- Hojas blancas, marcadores, y rotafolios para actividades grupales.
- Videos cortos sobre tendencias actuales en Administración de Recursos Humanos (duración máxima 10 minutos).
- Cuestionarios digitales para evaluación formativa (Kahoot o similar).

Requisitos Previos

- Conocimientos básicos sobre conceptos generales de administración y organización.

- Habilidades para trabajo colaborativo y manejo básico de herramientas digitales.
- Experiencia previa en análisis de textos académicos y discusión en grupo.

Actividades

Sesión 1: Fundamentos Históricos y Conceptuales de la Administración de Recursos Humanos

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 30 minutos

Propósito de la sesión:

Introducir a los estudiantes en la historia y conceptos básicos de la Administración de Recursos Humanos, despertando interés y vinculando el tema con su experiencia y contexto actual.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Saluda y presenta una breve pregunta detonadora: "¿Qué creen que ha cambiado en la forma en que las empresas gestionan a sus trabajadores desde hace 100 años hasta hoy?"
- **Estudiantes:** Formulan ideas en parejas durante 5 minutos y luego comparten en plenaria, anotando ideas principales en el rotafolio.

Motivación y enganche:

Docente: Presenta un dato curioso: "¿Sabían que la Administración de Recursos Humanos como disciplina surgió hace más de un siglo para responder a los retos de la Revolución Industrial y la gestión de grandes fábricas?"

Contextualización:

Docente: Conecta el tema con la vida de los estudiantes: "Hoy, entender cómo se administra el talento humano es clave para cualquier profesional que quiera influir en el éxito de una organización. Este conocimiento impacta directamente en la calidad de vida laboral y en las oportunidades profesionales que ustedes tendrán."

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 190 minutos

Presentación del contenido:

Docente: Divide a la clase en grupos de 4 estudiantes y entrega un artículo corto sobre el origen y concepto de la Administración de Recursos Humanos. Se les indica que deben leerlo y preparar un resumen colaborativo en Google Docs para compartir con toda la clase.

Actividad 1: Lectura y resumen colaborativo

- **Objetivo:** Analizar el origen y concepto de la Administración de Recursos Humanos.
- **Instrucciones:**
 - En grupos de 4, leen el artículo entregado.
 - Identifican ideas clave y redactan un resumen de máximo 300 palabras en Google Docs.
 - Preparan una breve exposición (5 minutos) para compartir con el resto de la clase.
- **Organización:** Grupos de 4
- **Producto:** Resumen en Google Docs y presentación oral grupal.
- **Tiempo:** 90 minutos
- **Rol del docente:** Supervisa grupos, formula preguntas guía como: "¿Cómo y por qué surge esta disciplina?", "¿Qué objetivos perseguían sus primeros teóricos?"

Actividad 2: Debate sobre objetivos y relevancia actual

- **Objetivo:** Explicar los objetivos actuales de la Administración de Recursos Humanos y su importancia.
- **Instrucciones:**
 - Tras las exposiciones, cada grupo recibe un objetivo específico (por ejemplo: reclutamiento, capacitación, bienestar laboral).
 - Preparan argumentos para defender la importancia de su objetivo en una organización moderna.
 - Se realiza un debate guiado donde cada grupo expone y responde preguntas.
- **Organización:** Grupos de 4 (mismos)
- **Producto:** Argumentos escritos y participación en debate.
- **Tiempo:** 60 minutos
- **Rol del docente:** Modera el debate, fomenta la escucha activa, plantea preguntas para profundizar el análisis.

Actividad 3: Mapa conceptual colectivo

- **Objetivo:** Visualizar las relaciones entre origen, concepto y objetivos de la Administración de Recursos Humanos.
- **Instrucciones:**
 - En plenaria, el docente guía a los estudiantes para construir un mapa conceptual en el rotafolio o pizarra digital.
 - Los estudiantes contribuyen con ideas y conexiones basándose en lo trabajado.
- **Organización:** Plenaria
- **Producto:** Mapa conceptual visible para toda la clase.
- **Tiempo:** 40 minutos
- **Rol del docente:** Facilita la síntesis y orden de ideas, asegura que se integren conceptos clave.

Diferenciación:

- Estudiantes que terminan antes pueden apoyar a compañeros que tengan dudas o elaborar ejemplos adicionales que ilustren conceptos.
- Para quienes requieren más apoyo, se ofrecen resúmenes simplificados y la posibilidad de consultas individuales con el docente durante las actividades.

Transiciones:

Después del debate, se conecta con la actividad del mapa conceptual indicando que consolidar visualmente los conocimientos facilita su comprensión y aplicación futura.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 20 minutos

Síntesis:

Cada estudiante completa un "ticket de salida" respondiendo en pocas líneas: "¿Cuál es la aportación más importante del origen de la Administración de Recursos Humanos para las organizaciones actuales?" y "¿Qué objetivo de la Administración de Recursos Humanos consideran más relevante y por qué?".

Reflexión metacognitiva:

- ¿Cómo cambió tu percepción sobre la Administración de Recursos Humanos con lo aprendido hoy?
- ¿En qué situaciones cotidianas podrías aplicar estos conceptos?
- ¿Qué dudas o inquietudes te gustaría resolver en la próxima sesión?

Retroalimentación:

Docente: Recoge algunos tickets de salida, comenta brevemente las ideas compartidas y resalta puntos clave de las exposiciones y debate, motivando la continuidad del aprendizaje.

Transferencia:

Se anticipa que en la siguiente sesión se explorarán las características, oferta y demanda del trabajo, vinculando el conocimiento teórico con el análisis de casos reales.

Tarea o reto:

Investigar un caso real de una empresa que haya implementado exitosamente estrategias de recursos humanos y preparar una ficha con datos relevantes para discutir en la próxima sesión.

Sesión 2: Características, Oferta y Demanda del Trabajo en la Administración de Recursos Humanos

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 20 minutos

Propósito de la sesión:

Revisar los conceptos previos sobre origen y objetivos e introducir las características de los recursos humanos, así como la oferta y demanda laboral.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Solicita a los estudiantes compartir las principales conclusiones de la tarea sobre casos reales.
- **Estudiantes:** Presentan breves resúmenes en plenaria y anotan aprendizajes clave.

Motivación y enganche:

Docente: Muestra un video corto (5 minutos) sobre la dinámica actual de la oferta y demanda laboral global y local.

Contextualización:

Docente: Relaciona la importancia de entender estas características para la toma de decisiones en Recursos Humanos y la competitividad profesional de los estudiantes.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 200 minutos

Presentación del contenido:

Docente: Divide nuevamente en grupos para analizar diferentes características de los recursos humanos y conceptos de oferta y demanda de trabajo, complementando con lecturas y estadísticas proporcionadas.

Actividad 1: Análisis de características de los recursos humanos

- **Objetivo:** Identificar y describir características esenciales de los recursos humanos.
- **Instrucciones:**
 - Cada grupo recibe un conjunto de características para analizar (por ejemplo: diversidad, capacidades, motivación, flexibilidad).
 - Discutir cómo estas características impactan en la gestión y resultados organizacionales.
 - Preparar un esquema visual para presentar sus conclusiones.
- **Organización:** Grupos de 4
- **Producto:** Esquema visual y presentación breve (5 minutos).
- **Tiempo:** 80 minutos
- **Rol del docente:** Facilita la discusión, plantea preguntas para profundizar: "¿Cómo afecta esta característica a la productividad?", "¿Qué retos implica para el administrador de recursos humanos?"

Actividad 2: Simulación de oferta y demanda de trabajo

- **Objetivo:** Evaluar la oferta y demanda de trabajo a través de un ejercicio práctico.
- **Instrucciones:**
 - Se distribuyen roles: empleadores, trabajadores y mediadores.
 - Simulan negociaciones para cubrir vacantes, considerando variables de oferta y demanda.
 - Registran resultados y reflexionan sobre las dificultades y estrategias utilizadas.
- **Organización:** Grupos de 6 (3 empleadores, 3 trabajadores)
- **Producto:** Informe breve con conclusiones de la simulación.
- **Tiempo:** 80 minutos
- **Rol del docente:** Observa dinámicas, interviene para guiar el proceso y plantea preguntas reflexivas.

Actividad 3: Debate sobre aprovechamiento de recursos humanos

- **Objetivo:** Proponer estrategias para un mejor aprovechamiento de los recursos humanos.
- **Instrucciones:**
 - Grupos discuten y diseñan al menos tres estrategias basadas en aprendizajes previos.
 - Presentan las propuestas a la clase con argumentos sólidos.
- **Organización:** Grupos de 4
- **Producto:** Listado de estrategias y argumentación oral.
- **Tiempo:** 40 minutos
- **Rol del docente:** Estimula la creatividad, relaciona propuestas con teorías y prácticas reales.

Diferenciación:

- Estudiantes adelantados pueden elaborar ejemplos de empresas reales que aplican estas estrategias con éxito.
- Estudiantes con dificultades reciben guías y apoyo individual para comprender conceptos y participar activamente.

Transiciones:

Se conecta la reflexión del debate con la síntesis en la fase de cierre, invitando a consolidar lo aprendido para aplicarlo en la última sesión.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 20 minutos

Síntesis:

Se elabora colectivamente un cuadro comparativo en pizarra que integre características, oferta y demanda, y estrategias de aprovechamiento.

Reflexión metacognitiva:

- ¿Cómo influyen las características de los recursos humanos en la oferta y demanda laboral?
- ¿Qué estrategias consideran más viables para mejorar el aprovechamiento del talento?
- ¿Cómo pueden aplicar este conocimiento en su desarrollo profesional?

Retroalimentación:

Docente: Resume los aportes del cuadro comparativo, destaca ideas valiosas y aclara dudas pendientes.

Transferencia:

Se anticipa que en la próxima sesión se profundizará en el aprovechamiento de recursos humanos y su relación con la administración estratégica.

Tarea o reto:

Preparar un breve ensayo sobre cómo las características y dinámica de oferta y demanda pueden afectar la gestión en diferentes tipos de organizaciones.

Sesión 3: Estrategias para el Aprovechamiento Efectivo de los Recursos Humanos

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 20 minutos

Propósito de la sesión:

Repasar aprendizajes previos y preparar a los estudiantes para aplicar estrategias efectivas en la administración de recursos humanos.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Solicita a los estudiantes compartir puntos clave de sus ensayos y conclusiones más relevantes.
- **Estudiantes:** Discuten en grupos pequeños y luego en plenaria.

Motivación y enganche:

Docente: Presenta un caso real y actual donde la gestión del talento humano fue decisiva para superar una crisis organizacional.

Contextualización:

Docente: Enfatiza que la administración del capital humano es un factor diferenciador en el mundo laboral competitivo y cambiante.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 190 minutos

Presentación del contenido:

Docente: Propone un estudio de caso detallado para que los grupos identifiquen problemas y diseñen soluciones basadas en las estrategias estudiadas.

Actividad 1: Análisis y diagnóstico del caso

- **Objetivo:** Aplicar conceptos para diagnosticar problemas relacionados con la administración de recursos humanos.
- **Instrucciones:**
 - Grupos leen el caso y discuten para identificar desafíos en la gestión del talento.
 - Elaboran un diagnóstico claro y fundamentado.
- **Organización:** Grupos de 4
- **Producto:** Informe diagnóstico escrito.
- **Tiempo:** 70 minutos
- **Rol del docente:** Orienta con preguntas clave: "¿Cuáles son las causas principales del problema?", "¿Qué factores relacionados con los recursos humanos afectan la situación?"

Actividad 2: Diseño de estrategias de aprovechamiento

- **Objetivo:** Proponer soluciones estratégicas para optimizar el aprovechamiento de recursos humanos.
- **Instrucciones:**
 - Con base en el diagnóstico, grupos diseñan tres estrategias concretas para mejorar la situación.
 - Preparan una presentación para defender sus propuestas.
- **Organización:** Grupos de 4
- **Producto:** Presentación oral y documento resumen.
- **Tiempo:** 80 minutos
- **Rol del docente:** Facilita la discusión, promueve el pensamiento crítico y la viabilidad de las propuestas.

Actividad 3: Evaluación entre pares y coevaluación

- **Objetivo:** Fomentar la reflexión crítica y la mejora continua mediante la evaluación colaborativa.
- **Instrucciones:**
 - Cada grupo evalúa a otro usando una rúbrica proporcionada.
 - Discuten retroalimentación para mejorar sus ideas.
- **Organización:** Pares de grupos
- **Producto:** Formatos de evaluación completados y discusión grupal.
- **Tiempo:** 40 minutos
- **Rol del docente:** Supervisa, asegura un ambiente respetuoso y constructivo.

Diferenciación:

- Estudiantes avanzados pueden ampliar las estrategias con elementos innovadores o tecnológicos.
- Quienes requieran apoyo pueden recibir asesoría en la elaboración del diagnóstico y estrategias.

Transiciones:

Se conecta la evaluación con la fase de cierre para sintetizar y reflexionar sobre el aprendizaje integral del tema.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 30 minutos

Síntesis:

Elaboración colectiva de un mapa mental digital que integre origen, concepto, características, oferta y demanda, y aprovechamiento de recursos humanos, utilizando una herramienta colaborativa (ej. MindMeister o Jamboard).

Reflexión metacognitiva:

- ¿Cuál fue el aprendizaje más valioso que obtuviste sobre la administración de recursos humanos?
- ¿Cómo aplicarás este conocimiento en tu vida profesional futura?
- ¿Qué aspectos te gustaría seguir explorando en esta área?

Retroalimentación:

Docente: Proporciona retroalimentación general sobre la participación, calidad de análisis y propuestas, destacando fortalezas y áreas de mejora para futuras experiencias de aprendizaje.

Transferencia:

Invita a los estudiantes a identificar oportunidades en su entorno para aplicar las estrategias aprendidas y a mantenerse actualizados en tendencias de gestión humana.

Tarea o reto:

Realizar un plan personal de desarrollo profesional que incluya estrategias de aprovechamiento de habilidades y recursos personales, a presentar en la siguiente clase.

Evaluación

Tipo de evaluación:

- **Diagnóstica:** Sesión 1, fase de inicio (pregunta detonadora y activación de conocimientos previos).
- **Formativa:** Durante las actividades colaborativas de desarrollo en las tres sesiones (resúmenes, debates, simulaciones, análisis de casos, presentaciones, evaluaciones entre pares).
- **Sumativa:** En la sesión 3, fase de cierre, mediante la presentación de estrategias y el plan personal de desarrollo profesional.

Criterios de evaluación:

- Capacidad para analizar y explicar el origen y objetivos de la Administración de Recursos Humanos (Objetivo 1 y 2).
- Identificación precisa de las características, oferta y demanda laboral (Objetivo 3 y 4).
- Propuesta coherente y fundamentada de estrategias para el aprovechamiento de recursos humanos (Objetivo 5).
- Participación activa y colaborativa en las actividades grupales.
- Reflexión crítica y metacognitiva sobre el aprendizaje.

Instrumentos sugeridos:

- Rúbrica para evaluar resúmenes, presentaciones y propuestas estratégicas.
- Lista de cotejo para participación y trabajo colaborativo.
- Observación directa durante actividades y debates.
- Autoevaluación y coevaluación mediante formatos específicos.
- Portafolio digital con evidencias de trabajo y reflexiones.

Evidencias de aprendizaje:

- Resúmenes colaborativos y presentaciones orales.
- Participación en debates y simulaciones.
- Informes diagnósticos y propuestas de estrategias.
- Mapas conceptuales y mentales elaborados en plenaria.
- Ensayos y planes personales de desarrollo profesional.
- Registros de autoevaluación y coevaluación.