

Gestión del Talento Humano: Desarrollando Competencias para el Éxito Organizacional

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

Descripción

Este plan de clase está diseñado para que estudiantes universitarios exploren y comprendan los fundamentos y prácticas clave de la Gestión del Talento Humano (GTH) mediante la metodología de Aprendizaje Basado en Casos. A lo largo de cuatro sesiones de tres horas cada una, los estudiantes analizarán situaciones reales, desarrollarán habilidades para la toma de decisiones y aprenderán a diseñar estrategias efectivas para atraer, desarrollar y retener talento en las organizaciones. Este enfoque activo y centrado en el estudiante conecta directamente con las necesidades actuales del mercado laboral y el contexto empresarial, promoviendo un aprendizaje significativo y aplicable a su futura vida profesional. La relevancia del tema radica en que el talento humano es el recurso más valioso de toda organización, y su adecuada gestión impacta directamente en la productividad, innovación y competitividad. Al finalizar el plan, los estudiantes estarán capacitados para enfrentar desafíos reales en la gestión del talento, aportando valor en cualquier ámbito organizacional donde se desempeñen.

Objetivos de Aprendizaje

- Analizar casos reales de Gestión del Talento Humano para identificar problemas y oportunidades.
- Diseñar estrategias de atracción, desarrollo y retención del talento alineadas con la cultura organizacional.
- Evaluar diferentes prácticas y herramientas de gestión del talento con base en criterios de efectividad y pertinencia.
- Argumentar decisiones gerenciales fundamentadas en evidencia y mejores prácticas del área de Gestión del Talento Humano.
- Crear propuestas de mejora para situaciones concretas en la gestión del talento dentro de organizaciones.

Recursos Necesarios

- Proyector multimedia y computadora con acceso a internet.
- Copias impresas de casos reales seleccionados (4 casos diferentes, uno por sesión).
- Materiales para escritura: hojas, marcadores, post-its.
- Plataforma digital para trabajo colaborativo (Google Drive o similar).
- Videos cortos relacionados con Gestión del Talento Humano (3 videos de 5 minutos cada uno).
- Rúbricas de evaluación para análisis y presentación de casos.
- Material de apoyo teórico en formato digital (PDF con conceptos clave).

Requisitos Previos

- Conocimientos básicos de administración y recursos humanos.
- Habilidades para trabajo colaborativo y comunicación oral y escrita.
- Capacidad para análisis crítico y síntesis de información.
- Familiaridad con herramientas digitales básicas para la colaboración en línea.
- Experiencia previa en lectura y discusión de textos académicos.

Actividades

Sesión 1: Introducción y Diagnóstico de Problemas en Gestión del Talento Humano

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 15 minutos

Propósito de la sesión:

Conectar a los estudiantes con el tema y activar sus conocimientos previos sobre la Gestión del Talento Humano, además de presentar los objetivos y el enfoque metodológico del curso.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Solicita a los estudiantes responder la pregunta en plenaria: "¿Cuál ha sido una experiencia personal o conocida relacionada con la gestión del talento en una organización (positiva o negativa)?"
- **Estudiantes:** Comparten sus respuestas brevemente, generando un mapa mental en la pizarra con las ideas clave.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Presenta un dato impactante: "El 70% de los empleados que dejan una empresa lo hacen por una mala gestión del talento." Pregunta: "¿Por qué creen que esto sucede y qué impacto tiene en las organizaciones?"
- **Estudiantes:** Reflexionan y comentan sus ideas iniciales en parejas.

Contextualización:

- **Docente:** Explica cómo la gestión del talento humano es clave para el éxito organizacional y sus vinculación con el desarrollo profesional de cada estudiante.
- **Estudiantes:** Escuchan y toman notas para relacionar el tema con su futuro laboral.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 150 minutos

Presentación del contenido:

Se introduce el concepto y alcance de la Gestión del Talento Humano a través del análisis de un caso real que presenta problemas en la retención de personal.

Actividades de aprendizaje activo:

Actividad 1: Análisis individual del caso “Fuga de Talento en Empresa XYZ”

- **Objetivo:** Analizar problemas específicos en la gestión del talento.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Entrega el caso impreso y explica que deben leerlo detenidamente, subrayando los problemas y causas que identifiquen.
 - **Estudiantes:** Leen y anotan puntos clave en forma individual durante 40 minutos.
- **Organización:** Individual
- **Producto:** Lista de problemas y causas identificadas.
- **Rol docente:** Observa la lectura y anota dudas para resolverlas al final.
- **Tiempo:** 40 minutos

Actividad 2: Discusión en grupos pequeños

- **Objetivo:** Compartir y confrontar análisis para enriquecer la comprensión.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Forma grupos de 4 estudiantes y les pide comparar sus listas, discutir y llegar a un consenso sobre los principales problemas.
 - **Estudiantes:** Debaten y elaboran una lista conjunta de problemas y posibles causas.
- **Organización:** Grupos de 4
- **Producto:** Lista consensuada de problemas y causas.
- **Rol docente:** Facilita la discusión con preguntas guía: "¿Qué evidencia apoya esta causa?", "¿Qué impacto tiene este problema?"
- **Tiempo:** 50 minutos

Actividad 3: Puesta en común y síntesis en plenaria

- **Objetivo:** Integrar los hallazgos y preparar la base para diseñar estrategias.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Solicita que cada grupo exponga sus conclusiones y anota puntos en la pizarra para crear un mapa de problemas.
 - **Estudiantes:** Presentan y participan en la elaboración del mapa colectivo.
- **Organización:** Plenaria

- **Producto:** Mapa visual de problemas y causas.
- **Rol docente:** Modera y conecta ideas, resolviendo dudas.
- **Tiempo:** 60 minutos

Diferenciación:

- Estudiantes que terminan antes pueden elaborar preguntas para profundizar en el caso o investigar brevemente sobre prácticas exitosas de retención.
- Estudiantes que requieren más apoyo pueden trabajar con el docente en la lectura guiada y en la identificación de problemas con ejemplos concretos.

Transición:

El docente explica que en la próxima sesión se enfocarán en diseñar soluciones a los problemas identificados, utilizando nuevos casos y herramientas.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 15 minutos

Síntesis:

- **Docente:** Solicita que cada estudiante escriba en un post-it las tres ideas clave aprendidas hoy.
- **Estudiantes:** Escriben y pegan sus post-its en un mural para revisión colectiva.

Reflexión metacognitiva:

- ¿Qué problemas en la gestión del talento me parecen más complejos y por qué?
- ¿Cómo puedo aplicar lo aprendido en contextos reales o futuros?
- ¿Qué dudas o inquietudes tengo sobre la gestión del talento humano?

Retroalimentación:

El docente comenta las ideas expresadas y resuelve dudas emergentes, destacando los aprendizajes y áreas a profundizar.

Transferencia:

Se adelanta que la próxima sesión se centrará en estrategias de atracción y desarrollo del talento para resolver los problemas diagnosticados.

Tarea:

Investigar una práctica innovadora en gestión del talento utilizada en alguna empresa reconocida y preparar un resumen de 1 página para compartir en la siguiente sesión.

Sesión 2: Estrategias de Atracción y Desarrollo del Talento

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 15 minutos

Propósito de la sesión:

Repasar la sesión anterior para conectar conocimientos y presentar el objetivo de diseñar estrategias efectivas para atraer y desarrollar talento.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Solicita que en parejas compartan y comenten la tarea sobre prácticas innovadoras encontradas.
- **Estudiantes:** Socializan brevemente y eligen una práctica para explicar al grupo.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Muestra un video corto (5 minutos) sobre una empresa que transformó su gestión del talento y pregunta: "¿Qué elementos de esta estrategia llaman más su atención?"
- **Estudiantes:** Observan y anotan ideas clave para discutir.

Contextualización:

- **Docente:** Relaciona el video con la importancia de diseñar estrategias adaptadas a la realidad organizacional y a las necesidades del talento.
- **Estudiantes:** Reflexionan sobre cómo estas estrategias podrían aplicarse en distintos contextos.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 150 minutos

Presentación del contenido:

Se presenta un segundo caso real que aborda la implementación de un programa de desarrollo profesional con resultados mixtos. Se enfatiza el análisis crítico para diseñar alternativas de mejora.

Actividades de aprendizaje activo:

Actividad 1: Análisis grupal del caso "Programa de Desarrollo en Empresa ABC"

- **Objetivo:** Identificar fortalezas y debilidades en estrategias de desarrollo del talento.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Divide la clase en grupos de 4 y entrega el caso para que lo analicen, enfocándose en los resultados y dificultades presentadas.

- **Estudiantes:** Debaten y elaboran una tabla con fortalezas, debilidades y propuestas preliminares.
- **Organización:** Grupos de 4
- **Producto:** Tabla con análisis y propuestas iniciales.
- **Rol docente:** Circula entre grupos, formulando preguntas como: "¿Qué impacto tiene esta debilidad?", "¿Cómo podrían mejorar esta fortaleza?"
- **Tiempo:** 60 minutos

Actividad 2: Diseño colaborativo de estrategias

- **Objetivo:** Crear una propuesta concreta y viable para mejorar la gestión del talento en el caso analizado.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Solicita que cada grupo diseñe una estrategia integral de atracción y desarrollo que responda a las necesidades identificadas en el caso.
 - **Estudiantes:** Elaboran un plan con objetivos, acciones y recursos necesarios, apoyándose en material teórico y casos previos.
- **Organización:** Grupos de 4
- **Producto:** Plan estratégico escrito y presentación breve.
- **Rol docente:** Guía con preguntas: "¿Qué recursos son críticos?", "¿Cómo medirán el éxito?"
- **Tiempo:** 70 minutos

Actividad 3: Presentación y retroalimentación entre pares

- **Objetivo:** Argumentar y defender propuestas, además de recibir retroalimentación para mejorar.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Organiza una ronda donde cada grupo presenta su estrategia en 5 minutos y recibe preguntas y sugerencias de otros grupos.
 - **Estudiantes:** Exponen y participan activamente en el debate.
- **Organización:** Plenaria
- **Producto:** Presentaciones orales y anotaciones de retroalimentación.
- **Rol docente:** Modera, orienta el debate y asegura respeto y pertinencia.
- **Tiempo:** 20 minutos

Diferenciación:

- Para estudiantes adelantados: Se les invita a vincular la estrategia con teorías específicas de gestión del talento y a preparar una mini presentación adicional.
- Para estudiantes con dificultades: Trabajo en grupos con roles definidos para facilitar su participación y apoyo individual del docente.

Transición:

Se explica que en la siguiente sesión se profundizará en la evaluación y medición del desempeño y desarrollo del talento humano.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 15 minutos

Síntesis:

- **Docente:** Solicita un resumen escrito en máximo tres frases sobre “La importancia de diseñar estrategias adecuadas en la GTH”.
- **Estudiantes:** Escriben y comparten con un compañero para discusión rápida.

Reflexión metacognitiva:

- ¿Qué elementos son clave para que una estrategia de gestión del talento sea efectiva?
- ¿Cómo influyen las condiciones organizacionales en el éxito de estas estrategias?
- ¿Qué aprendí hoy que puedo aplicar en un futuro profesional?

Retroalimentación:

El docente comenta las respuestas y destaca las mejores aportaciones, reforzando conceptos.

Transferencia:

Se anticipa que en la próxima sesión se trabajará en herramientas para la evaluación y seguimiento del talento.

Tarea:

Preparar un breve análisis crítico (1 página) sobre una herramienta de gestión del talento (evaluación del desempeño, feedback 360, etc.) para compartir en la sesión siguiente.

Sesión 3: Evaluación y Seguimiento del Talento Humano

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 15 minutos

Propósito de la sesión:

Revisar conceptos previos y preparar a los estudiantes para el análisis de herramientas de evaluación y seguimiento del talento humano.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Solicita a los estudiantes compartir en plenaria el resumen de la tarea sobre herramientas de gestión del talento.
- **Estudiantes:** Presentan brevemente y comentan similitudes y diferencias.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Presenta un breve video (5 minutos) que muestra cómo una empresa usa evaluaciones de desempeño para potenciar el talento y pregunta: "¿Qué beneficios y retos observan en esta práctica?"
- **Estudiantes:** Visualizan y anotan ideas para discusión.

Contextualización:

- **Docente:** Explica la importancia de la evaluación continua para el desarrollo profesional y el logro de objetivos organizacionales.
- **Estudiantes:** Reflexionan sobre su propia experiencia o expectativas respecto a evaluaciones en el ámbito laboral.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 150 minutos

Presentación del contenido:

Se presenta un caso que muestra desafíos en la implementación de un sistema de evaluación del desempeño, con énfasis en la interpretación y uso de resultados.

Actividades de aprendizaje activo:

Actividad 1: Análisis del caso “Implementación del Sistema de Evaluación en Empresa DEF”

- **Objetivo:** Identificar barreras y oportunidades en la evaluación del talento.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Entrega el caso y pide que en grupos de 3 analicen los problemas identificados y su posible impacto.
 - **Estudiantes:** Debaten y generan una lista de barreras y oportunidades.
- **Organización:** Grupos de 3
- **Producto:** Lista de barreras y oportunidades con justificación.
- **Rol docente:** Facilita con preguntas: "¿Qué factores internos o externos afectan esta evaluación?", "¿Cómo se puede mejorar la comunicación de resultados?"
- **Tiempo:** 50 minutos

Actividad 2: Taller para diseñar indicadores y herramientas de evaluación

- **Objetivo:** Crear instrumentos adecuados para medir desempeño y desarrollo del talento.

- **Instrucciones:**

- **Docente:** Solicita que cada grupo diseñe un instrumento simple (ejemplo: formato de evaluación, guía de entrevistas, checklist) para un área específica del caso.
- **Estudiantes:** Elaboran el instrumento y definen indicadores claros y medibles.

- **Organización:** Grupos de 3

- **Producto:** Instrumento de evaluación diseñado.

- **Rol docente:** Asesora en la formulación de indicadores, asegurando claridad y pertinencia.

- **Tiempo:** 70 minutos

Actividad 3: Simulación de aplicación del instrumento y retroalimentación

- **Objetivo:** Practicar la aplicación y análisis de resultados de la evaluación.

- **Instrucciones:**

- **Docente:** Organiza parejas dentro de los grupos para simular la aplicación del instrumento, donde uno es evaluador y otro evaluado.
- **Estudiantes:** Realizan la simulación y luego discuten los resultados y sensaciones.

- **Organización:** Parejas dentro de grupos

- **Producto:** Informe breve sobre la experiencia y recomendaciones.

- **Rol docente:** Observa, da retroalimentación y propone mejoras.

- **Tiempo:** 30 minutos

Diferenciación:

- Estudiantes avanzados pueden crear instrumentos más complejos o integrar tecnologías digitales en su diseño.
- Estudiantes que necesiten apoyo trabajan con el docente para simplificar indicadores y practicar la simulación con guía directa.

Transición:

Se introduce que la última sesión se enfocará en la retención y motivación del talento para cerrar el ciclo de gestión.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 15 minutos

Síntesis:

- **Docente:** Solicita que cada estudiante redacte un “ticket de salida” con tres aprendizajes clave y una pregunta para profundizar.
- **Estudiantes:** Escriben y entregan al docente.

Reflexión metacognitiva:

- ¿Qué dificultades encontré al diseñar indicadores de evaluación?
- ¿Cómo puedo asegurar que la evaluación sea justa y útil?
- ¿Qué aspectos de la evaluación debo seguir aprendiendo?

Retroalimentación:

El docente comenta tendencias en los tickets y plantea temas para continuar explorando.

Transferencia:

Se anticipa que en la próxima sesión se trabajará en motivación y retención para consolidar el talento humano.

Tarea:

Reflexionar y preparar un breve escrito sobre qué factores motivan o desmotivan en un ambiente laboral, apoyándose en experiencias personales o casos conocidos.

Sesión 4: Motivación y Retención del Talento Humano

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 15 minutos

Propósito de la sesión:

Recapitular lo aprendido y preparar a los estudiantes para diseñar estrategias de motivación y retención del talento humano.

Activación de conocimientos previos:

- **Docente:** Solicita compartir en grupos pequeños las reflexiones de la tarea sobre factores motivacionales.
- **Estudiantes:** Dialogan y sintetizan los factores más relevantes.

Motivación y enganche:

- **Docente:** Presenta un dato: "El 85% del éxito en la retención depende de la motivación interna y el ambiente laboral." Pide que piensen en ejemplos concretos que conozcan.
- **Estudiantes:** Comparten ejemplos y opiniones en plenaria.

Contextualización:

- **Docente:** Relaciona la motivación con la productividad y bienestar, enfatizando el rol del gestor del talento.
- **Estudiantes:** Conectan con su interés en liderar equipos y manejar personas.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 150 minutos

Presentación del contenido:

Se presenta un caso sobre una empresa que enfrenta alta rotación de personal y se deben diseñar acciones para mejorar la motivación y retención.

Actividades de aprendizaje activo:

Actividad 1: Análisis grupal del caso “Retención en Empresa GHI”

- **Objetivo:** Identificar causas de desmotivación y posibles soluciones.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Forma grupos de 4 y entrega el caso para que identifiquen causas internas y externas que afectan la retención.
 - **Estudiantes:** Analizan y registran las causas en una tabla.
- **Organización:** Grupos de 4
- **Producto:** Tabla causas de desmotivación con evidencias.
- **Rol docente:** Facilita y formula preguntas para profundizar.
- **Tiempo:** 50 minutos

Actividad 2: Diseño de un plan de motivación y retención

- **Objetivo:** Crear un plan integral que aborde los problemas identificados.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Solicita que cada grupo diseñe un plan con acciones concretas, responsables y cronograma.
 - **Estudiantes:** Elaboran el plan utilizando recursos teóricos y experiencias previas.
- **Organización:** Grupos de 4
- **Producto:** Plan escrito y presentación para plenaria.
- **Rol docente:** Asiste con preguntas guía y revisión de coherencia.
- **Tiempo:** 70 minutos

Actividad 3: Presentación y discusión crítica

- **Objetivo:** Defender propuestas y enriquecerlas con aportes del grupo.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Organiza exposiciones de 5 minutos por grupo y facilita preguntas y retroalimentación.
 - **Estudiantes:** Presentan y participan activamente en la discusión.
- **Organización:** Plenaria

- **Producto:** Presentaciones y notas de mejoras.
- **Rol docente:** Modera y destaca buenas prácticas.
- **Tiempo:** 30 minutos

Diferenciación:

- Avanzados pueden integrar modelos motivacionales teóricos en su plan.
- Apoyo a estudiantes que lo requieran con esquemas visuales y apoyo directo del docente.

Transición:

Se introduce el cierre general del plan y la importancia de integrar todos los aprendizajes para la gestión integral del talento.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 15 minutos

Síntesis:

- **Docente:** Solicita elaborar un mapa mental colectivo en la pizarra que integre los elementos clave de la Gestión del Talento Humano aprendidos.
- **Estudiantes:** Participan activamente para construir el mapa.

Reflexión metacognitiva:

- ¿Cómo puedo aplicar lo aprendido en una organización real?
- ¿Qué competencias he desarrollado en este plan?
- ¿Qué aspectos considero que debo seguir mejorando?

Retroalimentación:

El docente entrega retroalimentación general sobre el desempeño, destacando fortalezas y áreas de mejora, invitando a continuar el aprendizaje.

Transferencia:

Se motiva a los estudiantes a buscar oportunidades prácticas para aplicar las estrategias y herramientas vistas.

Tarea final (opcional):

Preparar un portafolio digital con los productos elaborados durante el plan y una reflexión personal sobre su aprendizaje.

Evaluación

Tipo de evaluación:

- Diagnóstica: Actividad de activación en la primera sesión para identificar conocimientos previos.
- Formativa: Análisis de casos, participación en discusiones, diseño de estrategias y herramientas durante las sesiones 1 a 4.
- Sumativa: Presentaciones finales de propuestas, elaboración del mapa mental y portafolio digital opcional.

Criterios de evaluación:

- Capacidad para identificar y analizar problemas en la Gestión del Talento Humano (Objetivo 1).
- Habilidad para diseñar estrategias adecuadas de atracción, desarrollo y retención (Objetivo 2 y 5).
- Evaluación crítica y fundamentada de prácticas y herramientas de gestión (Objetivo 3).
- Argumentación clara y coherente en la defensa de decisiones y propuestas (Objetivo 4).

Instrumentos sugeridos:

- Rúbricas para análisis y presentación de casos.
- Lista de cotejo para participación y trabajo en equipo.
- Observación directa durante simulaciones y discusiones.
- Autoevaluación y coevaluación para reflexionar sobre el propio desempeño.
- Portafolio digital con evidencias de productos elaborados.

Evidencias de aprendizaje:

- Listas y mapas de problemas y causas identificados.
- Tablas de análisis de fortalezas y debilidades.
- Planes estratégicos diseñados y presentados.
- Instrumentos de evaluación creados y aplicados en simulación.
- Mapas mentales y reflexiones escritas.
- Portafolio digital con documentación integral del proceso.

Enriquecimientos

Recomendaciones - Competencias

1. Competencias Cognitivas

Para estudiantes universitarios en el contexto de Gestión del Talento Humano, las siguientes competencias cognitivas pueden desarrollarse naturalmente:

- **Pensamiento Crítico:** Analizar el caso real para identificar problemas, causas y proponer soluciones.
- **Resolución de Problemas:** Formular estrategias para mejorar la gestión del talento basadas en el diagnóstico de problemas.
- **Creatividad:** Proponer ideas innovadoras para retener talento y optimizar procesos organizacionales.

Modificaciones específicas a actividades existentes:

- *Actividad 1 - Análisis individual del caso:* Incorporar un paso adicional donde los estudiantes formulen preguntas críticas sobre las causas reportadas, incentivando una lectura activa y reflexiva.
- *Actividad en parejas tras la motivación inicial:* En lugar de solo comentar ideas, pedir que generen una lista de posibles soluciones creativas, fomentando la innovación desde el inicio.
- *Agregar una mini sesión de síntesis digital:* Utilizar herramientas digitales colaborativas (como Padlet o Miro) para que los estudiantes organicen visualmente sus ideas y argumentos, fortaleciendo habilidades digitales y de análisis de sistemas.

Técnicas de facilitación recomendadas:

- Preguntas socráticas para profundizar el pensamiento crítico.
- Mapeo mental colaborativo digital para organizar ideas complejas.
- Ejercicios de “pensar en voz alta” para fomentar la creatividad y el razonamiento visible.

2. Competencias Interpersonales

Estrategias de trabajo colaborativo apropiadas para universitarios:

- Formar grupos pequeños (3-4 estudiantes) para el análisis colectivo del caso, promoviendo roles específicos (facilitador, relator, analista, presentador) que potencien la colaboración y responsabilidad individual.
- Implementar debates estructurados donde grupos defiendan diferentes perspectivas sobre la gestión del talento, desarrollando habilidades de negociación y argumentación.
- Usar sesiones de feedback entre pares para mejorar la comunicación y conciencia socioemocional, enfatizando la escucha activa y el respeto a opiniones diversas.

Puntos de reflexión para profundizar la madurez socioemocional:

- ¿Cómo influye la comunicación efectiva en la retención del talento dentro de una organización?
- ¿Qué emociones pueden experimentar los empleados ante una mala gestión de talento y cómo debería responder el equipo directivo?
- ¿De qué manera la colaboración entre diferentes áreas puede mejorar la gestión del talento?

3. Actitudes y Valores

Momentos específicos para el desarrollo de actitudes y valores:

- *Sesión 1 - Motivación y enganche:* Promover la *curiosidad* con preguntas abiertas sobre el impacto de la gestión del talento.
- *Durante el análisis del caso:* Incentivar la *responsabilidad* individual en la producción de análisis y la *adaptabilidad* al considerar múltiples perspectivas.
- *Sesión final o cierre de cada sesión:* Realizar una breve reflexión grupal sobre la importancia de la *resiliencia* y la *mentalidad de crecimiento* en entornos organizacionales cambiantes.

Preguntas de reflexión o actividades breves para fomentar actitudes y valores:

- ¿Cómo podemos mantener una actitud positiva y adaptarnos ante los retos en la gestión del talento?
- Describe una situación en la que la resiliencia haya sido clave para superar un problema laboral o académico.
- ¿Qué significa para ti tener una mentalidad de crecimiento en el contexto profesional?
- Actividad breve: Cada estudiante escribe un compromiso personal relacionado con mejorar una competencia actitudinal vista en clase y lo comparte con un compañero.