

**Dossier:** Abordajes interdisciplinarios para el desarrollo sustentable de la sociedad costarricense

## **ESTUDIO DE CASO: APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO BASADO EN TAREAS AUTÉNTICAS** para los cursos de análisis administrativo y clasificación de puestos en el III cuatrimestre 2020

**Betzaida Montero Ulate**

*Universidad Técnica Nacional*  
Alajuela, Costa Rica  
[bmontero@utn.ac.cr](mailto:bmontero@utn.ac.cr)

<https://orcid.org/0000-0002-9574-4584>

**Kattia Lizzett Vasconcelos-Vásquez**

*Universidad Técnica Nacional*  
Alajuela, Costa Rica  
[kvasconcelos@utn.ac.cr](mailto:kvasconcelos@utn.ac.cr)

<https://orcid.org/0000-0003-4176-1095>

**Jinette Ugalde Naranjo**

*Universidad Nacional de Costa Rica*  
Heredia, Costa Rica

[jinette.ugalde.naranjo@una.ac.cr](mailto:jinette.ugalde.naranjo@una.ac.cr)

<https://orcid.org/0000-0003-4176-1095>

**Recibido:** 26 de setiembre del 2022

**Aceptado:** 24 de noviembre del 2022

### **RESUMEN**

Desde la carrera de Administración y Gestión de Recursos Humanos y para los cursos Análisis Administrativo y Clasificación de Puestos, a partir de la estrategia pedagógica del aprendizaje basado en tareas auténticas, se presenta a los estudiantes el "Reto 1", donde se sitúan cuatro productos de aprendizaje en el quehacer del profesional de recursos humanos de hoy. Para ello, convergen los conocimientos teóricos de los cursos, se promueve el intercambio de habilidades técnicas y blandas del estudiantado, se fortalece el trabajo colaborativo de las comunidades de aprendientes desde la planeación y organización de diversos recursos, el estudiante asume un rol activo y participativo donde se apropia de su aprendizaje. Desde la academia se alcanza el propósito de aproximar al estudiante a las demandas de un departamento de recursos humanos en respuesta a necesidades, desafíos y exigencias en un entorno actual.

**Palabras clave:** aprendizaje significativo; aprendizaje por tareas auténticas; cargas de trabajo; descripción de puestos; recursos humanos.

### **Case study: significant learning based on authentic tasks**

administrative analysis and position classification courses in the III Quarter of 2020

#### **ABSTRACT**

From the Administration and Human Resources Management career and for the Administrative Analysis and Job Classification courses, based on the pedagogical strategy of authentic task-based learning, students are presented with "Challenge 1", where four products are located of learning in the work of today's human resources professional. For this, the theoretical knowledge of the courses converges, the exchange of technical and soft skills of the student body is promoted, the collaborative work of the learning communities is strengthened from the planning and organization of various resources, they assume an active and participative role where you appropriate your learning. From the academy, the purpose of bringing the student closer to the demands of a human resources department in response to needs, challenges, and demands in a current environment is achieved.

**Keywords:** learning authentic tasks; meaningful learning; human resources; job description; workloads.

## ANTECEDENTES

La carrera de Administración y Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Técnica Nacional en Costa Rica se oferta desde el primer cuatrimestre del 2009, tiene presencia en la Sede Central y la Sede San Carlos. El 20 de julio del 2021 la carrera es acreditada por el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES). Ofrece un diplomado/pregrado en administración de recursos humanos que se compone de seis niveles (6 cuatrimestres) para un total de 72 créditos y otorga la salida lateral con un diplomado en Administración de Recursos Humanos. El Bachillerato en Administración y Gestión de Recursos Humanos se conforma por 10 niveles (10 cuatrimestres), y se constituye por los 6 niveles del diplomado más 4 niveles adicionales para un total de 128 créditos. La experiencia relevante se genera a partir de los cursos AGRH 511 Análisis Administrativo Grupo 1 y 2 con 47 estudiantes y AGRH 512 Clasificación de Puestos Grupo 1 y 2 con 49 estudiantes. Cabe destacar que los cursos se imparten en el nivel 5 del plan de diplomado para el III cuatrimestre del 2020 y que los estudiantes mencionados matriculan ambos cursos.

El curso AGRH 511 Análisis Administrativo estudia la gestión permanente en la cual se somete la organización al estudio crítico de sus principales elementos, entre ellos la estructura organizacional, programas, procesos, procedimientos, modelos y métodos de análisis, lo mismo que las principales técnicas e instrumentos administrativos para la mejora continua según Plan de Estudios AGRH (2016). De igual forma, el curso AGRH 512 Clasificación de Puestos brinda a los estudiantes los conocimientos teóricos y prácticos en los cuales se basa el análisis de los cargos mediante técnicas de clasificación de puestos, además de conocer las técnicas e instrumentos que fomentan las bases suficientes para comprender la vinculación de este subsistema al sistema de administración de Recursos Humanos como lo refiere el mismo plan.

De los contenidos que convergen en los cursos, la académica a cargo diseña una actividad denominada "Reto 1" a partir de la metodología de aprendizaje basado en tareas auténticas que sustituye la primera prueba parcial de los cursos. Este reto incluye el diseño de cuatro productos de aprendizajes que integran y complementan elementos de los cursos mencionados a saber:

- Matriz de contexto y descripción de puestos.
- Plantilla medición cargas de trabajo y cuadro resumen.
- Análisis impacto económico.
- Mejores prácticas inclusivas y propuesta "perfil inclusivo".

Los estudiantes cuentan con 10 días naturales para llevar a cabo el desarrollo de cada uno de los entregables solicitados. Una vez se cumple la entrega en el campus virtual, se coordina un espacio de presentación de resultados por comunidades de aprendientes en el espacio sincrónico de semana 9 del cuatrimestre en curso.

## TÓPICO DE REFLEXIÓN

De acuerdo con los contenidos que contemplan los cursos AGRH 511 Análisis Administrativo y AGRH 512 Clasificación de Puestos en el IIIC 2020, la académica a cargo identifica la necesidad de desarrollar una experiencia de aprendizaje que vaya más allá de la elaboración de una prueba de comprobación. En este particular se valora la posibilidad de formular un ejercicio que responda a los intereses, necesidades y expectativas del estudiantado y la aproximación que la docente visualiza para un contexto actual y significativo. Por lo anterior, Ferreira (2017) citado en Ferreira et al. (2019) comenta lo siguiente con respecto a la colaboración del profesor en el proceso de aprendizaje:

- El compartir la responsabilidad del profesorado con las y los alumnos es una nueva forma de gestión significativa del aula. Esta tendencia transfiere gradualmente del profesorado a las y los estudiantes la responsabilidad por los aprendizajes, permitiendo la adquisición de comportamientos autónomos capaces de motivarlos a aprender más allá del contexto de aprendizaje en que se encuentran. Se pretende con esta disposición hacer a las y los alumnos más independientes y promover hábitos de aprendizaje capaces de permanecer a lo largo del tiempo, dando importancia a lo que se denomina el aprendizaje a lo largo de la vida. (Ferreira et al., 2019, p. 605).

Desde los cursos se hace el recorrido técnico de cada uno de los contenidos. Estas cátedras se integran a partir de la definición de la estructura organizacional de una empresa. El análisis administrativo se enfoca en temas relacionados al diseño de la estructura organizacional, procesos y procedimientos; mientras que la clasificación de puestos recopila, analiza y describe las funciones, responsabilidades y la contribución del puesto a los objetivos del negocio, desde su ubicación en el organigrama de la compañía.

En el “reto 1” se visualiza la posibilidad de cómo los conocimientos técnicos de los cursos se llevan a la práctica, a partir de actividades que responden a situaciones reales de las empresas, a demandas cotidianas de los departamentos de recursos humanos. Es aquí donde el estudiante se coloca en el escenario para exponer su rol profesional, a partir de la consigna de cada uno de los productos de aprendizaje. Según Liang (2008) citado en Jerez y Garófalo (2012, p.2), indican “el estudiante va ganando de forma progresiva responsabilidad con su aprendizaje a partir de la solución de problemas propios de la profesión lo que facilita la motivación y permite un aprendizaje significativo”.

Es un ejercicio genuino que demanda la combinación de los conocimientos técnicos de ambos cursos. Los estudiantes en comunidad de aprendientes descubren la reciprocidad de los conocimientos aprendidos, lo que les permite apropiarse de cada uno de los productos de aprendizaje y de forma colaborativa, trascender a la construcción de variados escenarios en la conjugación de diversas variables. El alumno es responsable de su propio aprendizaje.

Por lo anterior, se diseña la guía denominada “Reto 1”. Con el paso a paso de cada uno de los ejercicios, los estudiantes tienen el desafío de pensar y sistematizar sus propios y nuevos conocimientos para dar respuesta a cada una de las preguntas generadoras; planear y organizar diversos recursos, materiales, información variada; gestionar la administración del tiempo para la atención de este proceso así como la vigilancia de otras actividades paralelas en otros cursos; e interactuar con profesionales de recursos humanos de diversas industrias, que deben conectar y entrevistar para ampliar sus criterios a partir del intercambio de diversas prácticas empleadas en las organizaciones que representan.

Se habilitan espacios de retroalimentación desde tiempo académico denominado hora estudiante, atención de consultas por campus virtual, correo institucional y mensajería de texto. Lo anterior le permite a la académica dar acompañamiento para validar propuestas, sugerir ajustes y mirar el desempeño de los estudiantes y las comunidades de aprendientes.

### **NARRACIÓN DEL CASO**

El “Reto 1” parte de la conformación de comunidades de aprendientes de tres a cinco estudiantes. Cada comunidad hace la entrega de cuatro productos de aprendizajes. A continuación, se hace una descripción de los aspectos relevantes asociados a cada actividad:

- **Matriz de contexto y descripción de puestos:** para la matriz los aprendientes deben contextualizar las características relevantes de geo referenciación en términos de: tipo de empresa, sector al que pertenece, ubicación organizacional de la dirección de recursos humanos, señalar los procesos estratégicos, de soporte y apoyo de la dirección mencionada y el costo mensual por concepto de salario bruto del área, según se destaca en la figura 1:

Figura 1. Matriz de contexto

Generalidades – Dimensiones	
Tipo de empresa:	Macro empresa con headcount 3000 colaboradores. (Trasnacional)
Sector:	Privado.
Ubicación organizacional de la dirección de recursos humanos:	
Procesos estratégicos, soporte y apoyo de la compañía:	
Costo mensual por concepto de salario bruto de la dirección de recursos humanos:	Salario Bruto de ₡ 3.200,000 colones.

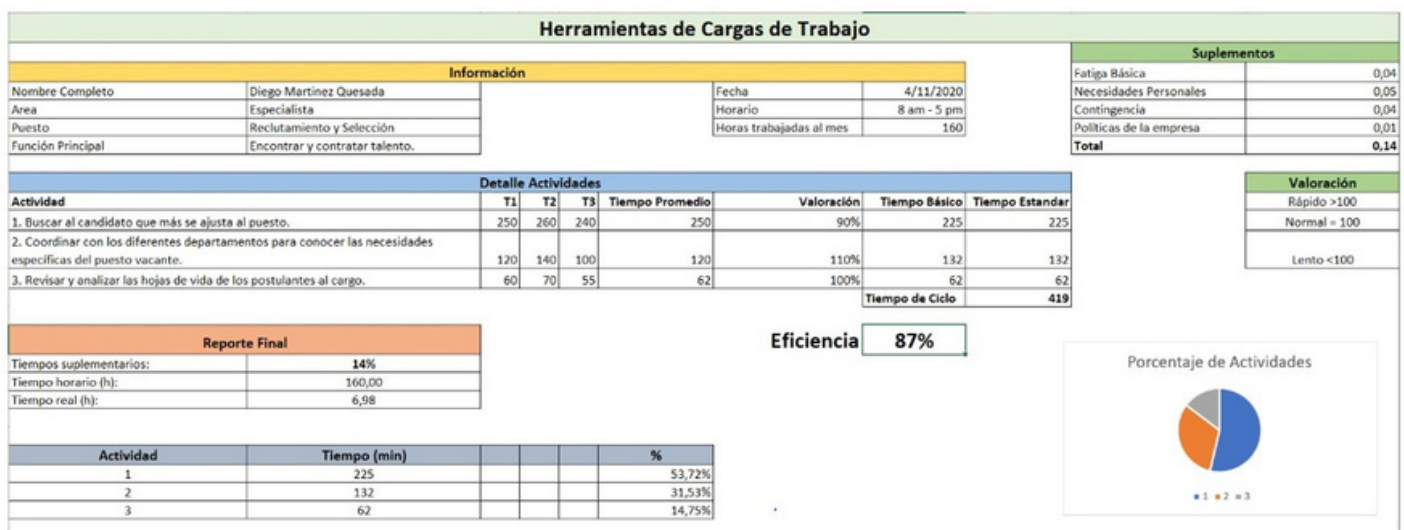
Fuente: Reto 1, AGRH 511 y AGRH 512

Elaboración: Brenes, M. Córdoba, A. Jiménez, A. Ramos, V. Rodríguez, D. (2020).

Lo anterior, se convierte en la línea base para documentar una descripción de puestos de un profesional de recursos humanos a elegir por los aprendientes, según un formato dado por la académica y que contempla los siguientes apartados: encabezado, ubicación organizacional, misión/objetivo del puesto, funciones y responsabilidades del puesto, asignación, revisión y aprobación del trabajo, relaciones con terceros internos y externos, recomendaciones o decisiones del puesto, dificultades o retos del trabajo/puesto, perfil del puesto que incluye: preparación académica, competencias técnicas, tecnológicas y blandas, experiencia laboral y otros requisitos, así como una sección de aprobaciones. Por consiguiente, Zelaya (2010) indica “se llama descripción de puestos al registro escrito de las tareas, las responsabilidades, las condiciones de trabajo y los requisitos exigidos para los candidatos a ocupar dichos puestos” (p.149).

- **Plantilla medición cargas de trabajo y cuadro resumen:** desde la herramienta de cargas de trabajo diseñada en comunidades de aprendientes en semana seis en el curso de análisis administrativo, se hacen los ajustes pertinentes para que, a este recurso, se traslade tres funciones, obligaciones o tareas de la descripción de puestos confeccionada en el punto anterior, y se visualice una medición real y que responda al propósito de este enunciado. Por ello, Castellón-Zelaya (2017, p. 88) afirma que “la carga de trabajo se refiere al tiempo en el que se lleva a cabo una tarea con base a estimaciones de tiempos realizadas por personas experimentadas en dichas tareas”. En un contexto real, un estudio de cargas de trabajo y sus estimaciones debe acompañarse por una herramienta que establezca los parámetros requeridos para alcanzar este fin. Se adjunta la figura 2 que representa la herramienta de cargas de trabajo:

Figura 2. Herramienta Cargas de Trabajo



Fuente: Reto 1, AGRH 511 y AGRH 512

Elaboración: Alfaro, H. Arias, T. Céspedes, V. Morera, A. Ortega, R. Soto, M. (2020).

Por tanto, se completa un cuadro resumen que sintetiza la siguiente información: función/obligación o tarea seleccionada, medición efectuada, cuál es el alcance o resultado obtenido, recomendación técnica que maximice o corrija la desviación del objeto en medición. Se anexa la figura 3 en referencia a este enunciado:

Figura 3. Cuadro resumen

Función	Medición	Alcance/Resultado	Recomendación Técnica
Elaborar el perfil del “candidato ideal” para que cumpla con las necesidades del puesto.	Cantidad de veces que se repite la tarea al mes por el tiempo de trabajo en cada tarea ( Más 7% por condiciones laborales)	Se pudo determinar que para esta tarea se necesita de un perfil de empleo profesional y al mes duraría 252,8 horas para realizar esta actividad. Por lo tanto, en horario laboral diurno (8 horas), tiene 32 días para cumplir con este procedimiento.	Se recomienda distribuir esta función entre más profesionales en el área, ya que para un solo profesional se genera una sobre carga laboral en solo este procedimiento.
Ejecutar y publicar las propuestas de empleo en las diferentes plataformas para atracción de los candidatos.	Cantidad de veces que se repite la tarea al mes por el tiempo de trabajo en cada tarea ( Más 7% por condiciones laborales)	Se pudo determinar que para esta tarea se necesita de un perfil de empleo asistencial y al mes duraría 4,3 horas para realizar esta actividad. Por lo tanto, en horario laboral diurno (8 horas), tiene la mitad de un día laboral para cumplir con este procedimiento.	No se encuentra sobre carga laboral en esta función.
Analizar los CV para la selección del candidato.	Cantidad de veces que se repite la tarea al mes por el tiempo de trabajo en cada tarea ( Más 7% por condiciones laborales)	Se pudo determinar que para esta tarea se necesitan 2 perfiles de empleo, tanto el profesional como el asistencial, al mes el profesional duraría 67,4 horas y las asistenciales 4,6 horas para realizar esta actividad. Por lo tanto, en horario laboral diurno (8 horas), el profesional tiene 8 días y el asistencial medio día laboral para cumplir con este procedimiento.	No se encuentra sobre carga laboral en esta función.

Fuente: Reto 1, AGRH 511 y AGRH 512

Elaboración: Alfaro, H. Arias, T. Céspedes, V. Morera, A. Ortega, R. Soto, M. (2020).

- **Análisis impacto económico:** Para un departamento de recursos humanos como área de servicio a trabajadores y gerentes/jefes, cuantificar los costos que conlleva la implementación de un programa o proyecto, es parte de las fases que se debe someter a la alta dirección para su aprobación y asignación de recursos económicos. Por la razón anterior, se indica a cada comunidad el desarrollo de una propuesta o presupuesto de los gastos y/o costos asociados para la implementación de un proyecto denominado “Manual de Puestos”, en una empresa que tiene una población laboral de 250 trabajadores y que además requiere documentar 50 puestos de trabajo.

Para efectos de los datos a considerar y para el componente salarial se establece un pago mensual. El proyecto puede llevarse a cabo a partir de recursos humanos, financieros, tecnológicos, de infraestructura internos o externos. La propuesta financiera se diseña bajo una proyección mensual, semestral o anual según lo considere la comunidad. Debe incluir al menos cinco elementos relacionados con costos/gastos. Cuantificar los costos de un proyecto o inversión es parte de las responsabilidades de un profesional de recursos humanos.

Asimismo, los puestos a documentar se distribuyen a partir de los siguientes grupos ocupacionales: cuatro gerentes, ocho jefaturas, doce profesionales, seis técnicos, quince puestos administrativos y cinco puestos operativos. Así se muestra en la figura 4 el presupuesto de gastos:

Figura 4. Presupuesto de gastos

Propuesta: Presupuesto para el proyecto de elaboración de Manuales de puestos								
Elemento	Cantidad	Tipo de Recurso	Horas x Mes 1	Horas x Mes 2	Total de horas por bimestre	Costo Unitario	Costo Salario por hora	Costo Total por bimestre
<b>Mano de obra</b>								
Profesional en Recursos Humanos	1	Labor (Personal)	55	45	100	€ -	€ 2.835,69	€ 283.569,00
Asistente en Recursos Humanos	1	Labor (Personal)	42	35	77	€ -	€ 2.083,33	€ 160.416,41
Horas extra	3	Labor (Personal)	3		3	€ 0	€ 2.835,69	€ 8.507,07
<b>Servicios</b>								
Transporte a edificio B	8	Viaticos	-	-		€ 6.000,00	€ -	€ 48.000,00
Alimentación	4	Viaticos	-	-		€ 2.500,00	€ -	€ 10.000,00
Material de apoyo	2	Material	-	-		€ 25.000,00	€ -	€ 50.000,00
Internet	2	Material	-	-		€ 30.000,00	€ -	€ 60.000,00
<b>Puestos que se requieren documentar</b>								
Gerencial	4	Puesto por documentar	8	-	8	€ -	€ 5.416,67	€ 21.666,68
Jefatura	8	Puesto por documentar	16	-	16	€ -	€ 4.020,83	€ 32.166,64
Profesional	12	Puesto por documentar	24	-	24	€ -	€ 3.200,00	€ 38.400,00
Técnico	6	Puesto por documentar	12	-	12	€ -	€ 2.291,67	€ 13.750,02
Administrativo	15	Puesto por documentar	30	-	30	€ -	€ 1.875,00	€ 28.125,00
Operario	5	Puesto por documentar	10	-	10	€ -	€ 1.562,50	€ 7.812,50
<b>Total:</b>			200	80	280	€ 63.500,00	€ 26.121,38	€ 762.413,32

Fuente: Reto 1, AGRH 511 y AGRH 512

Elaboración: Brenes, M. Córdoba, A. Jiménez, A. Ramos, V. Rodríguez, D. (2020).

- Mejores prácticas inclusivas y propuesta “perfil inclusivo”: Los profesionales de recursos humanos tienen la responsabilidad de generar entornos inclusivos. Partiendo de este tema, en comunidad de aprendiz se debe diseñar una propuesta de una descripción de puestos para un candidato con discapacidad o capacidad disminuida. El puesto es a elección de la comunidad de aprendices. Analizar y adaptar prácticas a nivel de mercado laboral sobre el tema, permite una aproximación para comprender el impacto y compromiso de las organizaciones que hoy facilitan los espacios y condiciones.



Por lo tanto, previo al planteamiento de la propuesta, la comunidad debe consultar a tres profesionales de recursos humanos, que actualmente laboren en empresas reconocidas lo siguiente: puesto que desempeña, años de experiencia, sector en el que labora, la compañía para la que trabaja actualmente cuenta con una política de prácticas de inclusión, conoce sobre prácticas de inclusión, tiene experiencia en la implementación de prácticas de inclusión, describa las prácticas de inclusión con las cuales ha trabajado en el transcurso de su trayectoria profesional, ¿cuáles serían sus recomendaciones para el diseño de un perfil inclusivo que pueda ser aplicable a diferentes empresas?. Se enuncian los resultados de una comunidad de aprendientes según se adjunta la figura 5:

Figura 5. Práctica de inclusión

Bechmarking prácticas inclusivas			
Preguntas	Profesional 1	Profesional 2	Profesional 3
Puesto que desempeña.	Encargada de Recursos Humanos	Asistente de recursos humanos	Encargada de Recursos Humanos
Años de experiencia.	8 años de experiencia	3 años	4 años
Sector público o privado.	Sector privado.	Sector privado	Sector privado
La compañía para la que trabaja actualmente cuenta con una política de prácticas de inclusión.	No contamos con una política de inclusión como tal, sin embargo, si tenemos una política de sanción de las conductas discriminatorias y somos una empresa inclusiva, que tiene en su planilla a 6 personas con discapacidad, tanto física como intelectual, y estamos muy contentos con el trabajo que realizan.	Si cuenta con la política	No, actualmente no cuenta con una política de prácticas de inclusión.
Conoce sobre prácticas de inclusión.	Si, recibió una capacitación de la municipalidad de Alajuela.	Si conozco sobre las prácticas de inclusión	Si conozco
Tiene experiencia en la implementación de prácticas de inclusión.	Cuento con experiencia básica en el tema.	Si tengo experiencia en la implementación	No tengo experiencia.
Describe las prácticas de inclusión con las cuales ha trabajado en el transcurso de su trayectoria profesional.	No he tenido tantas experiencias al respecto, sin embargo una de ellas fue la contratación de una persona no auditiva, y yo no dominaba el leguaje lescó, por lo que le pedí que la acompañara el esposo para poder entrevistarla, y la entrevista fluyo con normalidad y logramos incluirla en nuestro equipo de trabajo.	Dentro de las políticas laborales tenemos diferentes programas y prácticas de inserción e inclusión laboral de mujeres y hombres con discapacidad. En la declaración Ética destaca la No Discriminación así como el Respeto por el Individuo lo cual conlleva a la creación de una cultura de confianza que promueva un entorno positivo de trabajo.	Desde colocar mujeres en puestos de trabajo que llevan años siendo ocupados por hombres, hasta colaboradores con síndromes como autismo y asperger. Así mismo capacidades especiales visuales.

Fuente: Reto 1, AGRH 511 y AGRH 512

Elaboración: Brenes, M. Córdoba, A. Jiménez, A. Ramos, V. Rodríguez, D. (2020).

Con el “Reto 1” y sus cuatro productos de aprendizaje como estrategia, se logra un mayor nivel de exigencia en los resultados y un acercamiento al quehacer profesional de recursos humanos. Se estimula el intercambio y desarrollo de habilidades técnicas y blandas, como resultado de la interacción entre los estudiantes, profesionales de recursos humanos consultados y académica a cargo de los cursos.

## APRENDIZAJES Y RECOMENDACIONES PARA EL FUTURO

Las actividades auténticas permiten una aproximación al mundo real, lo que suscita en los estudiantes un aprendizaje a lo largo del tiempo y para la vida, ya que el conocimiento no se olvida y se mantiene en las capacidades/habilidades del aprendiente.

Se constituyen en un desafío que enfrenta el conocimiento y la valoración que el estudiante o la comunidad de aprendientes discierne en función de la complejidad y ambigüedad de los ejercicios, del desempeño personal y grupal que ocupan desde roles profesionales, se generan respuestas a las exigencias del contexto al cual se enfrentan y se diseña un producto de calidad.

El estudiante es responsable de su aprendizaje, y esto lo convierte en un jugador que tiene un papel activo, participativo y desde la dinámica de grupo en un ambiente colaborativo, se fortalece el desarrollo de habilidades duras y blandas requeridas en el mundo del trabajo. Para la académica se refuerza el rol de mediador, facilitador y asesor.

De lo anterior se derivan los siguientes resultados a saber:

- Los estudiantes en comunidades de aprendientes planean y organizan sus esfuerzos en acciones que se concentran en la búsqueda, interpretación y selección de información, como recursos para el constructo de los productos de aprendizaje. Se denota la generación de espacios para investigar, analizar y comparar diversos modelos que complementen el diseño de sus propuestas. Realizar consultas de diversos materiales o información gráfica, numérica o icónico, facilita el razonamiento y el establecimiento de relaciones conceptuales. Se adquiere una mayor comprensión del discurso oral y escrito.
- Los estudiantes participantes utilizan el conocimiento adquirido durante la carrera y lo ponen a disposición de su comunidad para el desarrollo del “Reto 1”. Entre lo cual se destaca: desarrollo de habilidades duras para el análisis e interpretación de información, conocimientos adquiridos en el curso de clasificación de puestos y específicamente el tema relacionado a la descripción de puestos, herramientas del curso de análisis administrativo, el manejo de internet y bases de datos institucionales que permitan la búsqueda de información fidedigna, materiales y apuntes del curso de metodología de la investigación. Igualmente, se robustece las habilidades blandas y relaciones interpersonales con los integrantes de la comunidad de aprendientes ante el intercambio de conocimientos, criterios y complementariedad hacia los otros.

- La estrategia pedagógica del aprendizaje basado en tareas auténticas conecta a los estudiantes a partir de los siguientes criterios: relación conocimientos aprendidos llevados a un contexto real, lo que vincula el ejercicio al quehacer del profesional de cursos humanos de hoy. Se fortalece el conocimiento técnico en temas y contenidos relevantes de los cursos de Clasificación de Puestos y Análisis Administrativo: descripción de puestos, herramientas de cargas de trabajo y diseño de un perfil de puesto inclusivo. Se refuerza la capacidad de planeación y organización de los estudiantes en comunidades de aprendientes.
- Se planea un intercambio con profesionales de recursos humanos activos en diversas industrias, que, al compartir sus experiencias, contribuyen al aprendizaje de los estudiantes y los enriquecen a través de las prácticas divulgadas, y lo anterior dinamiza la formulación de propuestas de las comunidades de aprendientes.
- La originalidad del “Reto 1” promueve la reciprocidad, fortalecimiento y desarrollo de habilidades blandas como trabajo colaborativo, comunicación, creatividad, solución de conflictos y/o problemas, toma de decisiones y administración del tiempo.
- El “Reto 1” genera una buena actitud, disposición y motivación para aprender según los estudiantes matriculados en los cursos. Ejemplo de lo mencionado es un testimonio manifestado por una de las estudiantes:” fue algo diferente a realizar un examen, donde muchas veces se lee para aplicar el examen y después todo se olvida. Siento que nos llevó a buscar información y analizarla buscando que el aprendizaje sea en conjunto”.
- El aprendizaje basado en tareas auténticas alcanza un alto impacto a partir del aprendizaje significativo que provoca en el estudiante, ya que le permite pensar y en este sentido, requiere de recursos (conocimientos) y una actitud y apertura a enfrentar retos de la vida real. Lo anterior fluye con la adaptación de los conocimientos aprendidos en la carrera y su puesta en práctica.

El “Reto 1”, como se menciona en el tópico de reflexión se convierte en la alternativa que aproxima al estudiante a un contexto actual y a las demandas de productos o servicios que validan el aporte táctico y operativo de los subsistemas del departamento de recursos humanos en una organización. Lo anterior, contribuye al fortalecimiento de la gestión de talento en una empresa, y de cómo desde la dimensión estratégica, se trabaja con la alta gerencia, en decisiones relacionadas al diseño de la estructura organizacional, la delimitación de los procesos claves del negocio, asimismo de la alineación de las responsabilidades y funciones de los puestos de trabajo, con departamentos, áreas funcionales y procesos claves o estratégicos.

## CONCLUSIONES

La estrategia pedagógica del aprendizaje basado en tareas auténticas, que sustenta el “Reto 1”, permite interrelacionar conocimientos aprendidos y de cómo éstos, trascienden a una realidad empresa, prevén los medios para resolver situaciones diversas para alcanzar acciones y resultados concretos. El saber hacer toma relevancia en la experimentación del estudiante que lo confronta al desafío, le implica el uso de variadas herramientas, le exige viabilidad y validez en el escenario propuesto, y lo prepara para alcanzar un mejor desempeño en la “universidad de la vida”.

Para la académica el “Reto 1”, es la posibilidad de aproximar al estudiante a las demandas de los departamentos de recursos humanos que deben responder a necesidades en un contexto actual, en donde el aprendizaje es compartido y complementario con otras disciplinas, y con ello, se cimenta la participación del estudiante y la visión de un resultado que les provea recursos, herramientas y respuestas que los conecta con las exigencias de un mercado global y local, que evoluciona de forma acelerada ante los nuevos retos de la economía, sociedad, conectividad, tecnología y sustentabilidad.

## REFERENCIAS

- Alfaro, H. Arias, T. Céspedes, V. Morera, A. Ortega, R. Soto, M. (2020) Reto 1. Curso AGRH 511 y AGRH 512. Carrera AGRH, 1-29.
- Brenes, M. Córdoba, A. Jiménez, A. Ramos, V. Rodríguez, D. (2020). Reto 1. Curso AGRH 511 y AGRH 512. Carrera AGRH, 1-13.
- Castellón-Zelaya, L. (2017). Análisis del proceso de medición de cargas de trabajo en el Instituto Nacional de aprendizaje –INA- Costa Rica. *Revista Electrónica de las Sedes Regionales de la Universidad de Costa Rica*, 18 (38), 88.  
<https://dx.doi.org/10.15517/isucr.v18i38>
- Chrobak, R. (2017). El aprendizaje significativo para fomentar el pensamiento crítico. Archivos De Ciencias De La Educación, 11(12) doi: <http://dx.doi.org.ezproxy.utn>
- Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE). (2011). *Política Nacional en Discapacidad 2011-2021*. Heredia, Costa Rica: Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.
- Costa Rica (2010) Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley No. 8862. Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público. Gaceta N° 210 Imprenta Nacional La Uruca Costa Rica del 11 de noviembre del 2010.
- Esquicha Medina, J. A. (2017). Aprendizaje basado en tareas en un entorno virtual de aprendizaje para el desarrollo de la habilidad comunicativa "producción escrita" en el aprendizaje del idioma alemán, niveles básicos A1 y A2 en la educación superior (Order No. 27753099). Available from ProQuest One Academic. (2531176310).
- Ferreira, Marco, y Olcina-Sempere, Gustau, y Reis-Jorge, José (2019). El profesorado como mediador cognitivo y promotor de un aprendizaje significativo. *Revista Educación*, 43(2), 1-19. [fecha de Consulta 27 de Agosto de 2021]. ISSN: 0379-7082.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44058158030>
- Jerez y Garófalo. (2012). Aprendizaje basado en tareas aplicado a la enseñanza de las Telecomunicaciones. *Ingeniería Electrónica, Automática y Comunicaciones*, 33(3), 1-7. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59282012000300001&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59282012000300001&lng=es&tlng=es)
- Anónimo, Curso AGRH 511 y AGRH 512 (2020). Carrera Administración y Gestión de Recursos Humanos.
- Meléndez Rojas, R. E. Educación inclusiva y discapacidad en Costa Rica: una perspectiva desde las políticas públicas. *Revista Investigativas en Educación* [online]. 2018, vol.18, n.2, pp.484-511. ISSN 1409-4703. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v18i2.33253>

- Nuñez Osuna, J. G. (2018). Enseñanza de la física desde la perspectiva del aprendizaje significativo en estudiantes de ingenierías. *Revista De Ingeniería, Matemáticas y Ciencias De La Información*, 5(10)  
<http://dx.doi.org.ezproxy.utn.ac.cr/10.21017/rimci.2018.v5.n10.a50>
- Plan de Estudio Bachillerato en Administración y Gestión de Recursos Humanos (2016). Carrera AGRH, Universidad Técnica Nacional, Modificación P\_AGRH B03-A-2015-A, 117-119 y 163-165.
- Zelaya Lücke, J. (2010). Clasificación de Puestos. Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- Zhinín, J. E., Viteri, B. C., & Ayala, L. R. (2021). Sistema de evaluación integral para un aprendizaje complejo en derecho. *Revista Conrado*, 17(78), 276-281.