

Preguntas Clave: Diseñando Investigaciones para Visitas Didácticas en Gestión del Talento Humano

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

Descripción

Este plan de clase está diseñado para que estudiantes universitarios de la asignatura de Gestión del Talento Humano aprendan a preparar preguntas de investigación para visitas didácticas a empresas. El propósito es que comprendan la importancia de formular preguntas precisas y relevantes que les permitan obtener información valiosa directamente de fuentes primarias durante la visita. A través de la metodología de Aprendizaje Basado en Investigación, los estudiantes desarrollarán habilidades para diseñar preguntas alineadas con objetivos investigativos, que se conectan con procesos reales de gestión del talento humano en el entorno empresarial.

Esta actividad es relevante porque permite a los estudiantes vincular teoría y práctica, mejorar su capacidad crítica y analítica, y prepararse para enfrentar situaciones reales en el campo laboral. Además, fomenta el aprendizaje activo y colaborativo, potenciando competencias de investigación, comunicación y análisis que serán fundamentales para su futuro profesional.

Objetivos de Aprendizaje

- Analizar los objetivos y alcances de una visita didáctica en el contexto de Gestión del Talento Humano.
- Diseñar preguntas de investigación claras, pertinentes y estructuradas para recopilar información en empresas.
- Evaluar la calidad y relevancia de las preguntas formuladas en relación con los objetivos de la visita.
- Argumentar la importancia de utilizar preguntas abiertas y cerradas adecuadas para diferentes tipos de información.

Recursos Necesarios

- Hojas blancas y bolígrafos (1 por estudiante)
- Computadoras o dispositivos móviles con acceso a internet (1 por grupo de 3-4 estudiantes)
- Plataforma digital para compartir documentos (Google Drive, Microsoft Teams, u otro)
- Presentación en PowerPoint o PDF con ejemplos de preguntas para visitas didácticas (proporcionada por el docente)
- Video corto (3-4 minutos) sobre la importancia de la investigación en visitas empresariales
- Pizarra o rotafolio y marcadores

Requisitos Previos

- Conocimiento básico sobre conceptos de Gestión del Talento Humano (reclutamiento, capacitación, evaluación del desempeño)
- Experiencia previa en formulación de preguntas para trabajos académicos o investigaciones básicas
- Habilidades básicas en trabajo colaborativo y búsqueda de información en fuentes digitales

Actividades

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión

Docente: Explica que la sesión tiene como objetivo aprender a formular preguntas de investigación para una visita didáctica a empresas en Gestión del Talento Humano, destacando la importancia de preparar preguntas adecuadas para aprovechar al máximo la experiencia y obtener información útil y aplicable.

Activación de conocimientos previos

Docente: Presenta un breve video (3 minutos) que muestra una visita didáctica a una empresa y la interacción entre estudiantes y profesionales de RRHH. Luego plantea la pregunta: “¿Qué preguntas creen que son esenciales para entender cómo gestionan el talento humano en esa empresa?”

Estudiantes: Reflexionan individualmente por 2 minutos y luego comparten en plenaria 2-3 preguntas que creen importantes.

Motivación y enganche

Docente: Comparte un dato curioso: “Estudios indican que más del 60% de estudiantes que visitan empresas sin preparar preguntas clave pierden información valiosa y no aprovechan la experiencia.” Luego reta a los estudiantes a diseñar preguntas que garanticen una visita exitosa.

Contextualización

Docente: Relaciona la importancia de preparar preguntas con situaciones reales que enfrentarán al incorporarse a empresas, donde obtener información precisa es crucial para la toma de decisiones en Gestión del Talento Humano.

Estudiantes: Se motivan a participar activamente, entendiendo la relevancia práctica.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 40 minutos

Presentación del contenido

Docente: Introduce conceptos básicos sobre tipos de preguntas (abiertas, cerradas, de sondeo), criterios para formular preguntas efectivas (claridad, relevancia, enfoque) y ejemplos adaptados a Gestión del Talento Humano, evitando una

exposición magistral y promoviendo preguntas a estudiantes para activar la reflexión.

Actividad 1: Análisis de preguntas modelo

- **Objetivo:** Analizar la calidad y pertinencia de preguntas para visitas didácticas.
- **Instrucciones:** El docente entrega a cada grupo una lista con 8 preguntas sobre Gestión del Talento Humano usadas en visitas anteriores. Los estudiantes analizan en grupos cuáles preguntas son claras, cuáles no, y por qué.
- **Organización:** Grupos de 3-4 estudiantes.
- **Producto:** Lista de preguntas mejoradas o descartadas con justificación escrita breve.
- **Tiempo:** 15 minutos.
- **Rol docente:** Circula entre grupos, formula preguntas guías como “¿Esta pregunta te permite obtener una respuesta concreta o es muy ambigua?”, “¿Es relevante para el objetivo de conocer procesos de capacitación?”

Actividad 2: Diseño de preguntas para la visita

- **Objetivo:** Diseñar preguntas de investigación alineadas con objetivos de la visita.
- **Instrucciones:** Cada grupo recibe un objetivo específico (p.ej. conocer procesos de reclutamiento, evaluar estrategias de desarrollo profesional, analizar clima laboral). Deben formular al menos 5 preguntas relevantes, claras y variadas (abiertas y cerradas).
- **Organización:** Grupos de 3-4 estudiantes (los mismos).
- **Producto:** Documento digital con preguntas formuladas y breve justificación del enfoque de cada una.
- **Tiempo:** 20 minutos.
- **Rol docente:** Facilita recursos digitales, observa el trabajo colaborativo, pregunta “¿Cómo esta pregunta te ayuda a responder el objetivo asignado?”, “¿Qué tipo de respuesta esperas obtener?”

Diferenciación

- **Para estudiantes que terminan antes:** Proponer que diseñen preguntas adicionales para otro objetivo o elaboren preguntas de sondeo para profundizar respuestas.
- **Para estudiantes con dificultades:** El docente proporciona ejemplos guiados y apoyo individual para reformular preguntas poco claras o poco relevantes.

Transiciones

Docente: Conecta el análisis de preguntas modelo con el diseño propio, indicando que la reflexión previa servirá para mejorar sus propias preguntas, y prepara para el cierre donde compartirán aprendizajes.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 10 minutos

Síntesis

Docente: Pide a cada grupo compartir 2 preguntas que consideran mejor diseñadas y explicar brevemente por qué.

Estudiantes: Presentan en plenaria y participan en discusión breve.

Reflexión metacognitiva

Docente: Plantea las siguientes preguntas para reflexión individual escrita rápida (3 minutos):

- ¿Cómo contribuye la formulación de preguntas a un mejor aprovechamiento de la visita didáctica?
- ¿Qué dificultades encontraste al diseñar tus preguntas y cómo las superaste?
- ¿Cómo aplicarás esta habilidad en futuras investigaciones o en tu vida profesional?

Retroalimentación

Docente: Proporciona comentarios inmediatos destacando preguntas claras, pertinentes y bien justificadas; sugiere mejoras para preguntas menos efectivas.

Transferencia

Docente: Explica que en futuras sesiones usarán estas preguntas en la visita real y analizarán los resultados, reforzando la conexión teoría-práctica.

Tarea o reto

Docente: Propone que cada estudiante prepare 3 preguntas adicionales personales para la visita, considerando aspectos personales de interés en Gestión del Talento Humano.

Evaluación

Tipo de evaluación: Formativa durante el desarrollo y sumativa al cierre de la sesión.

Criterios de evaluación:

- Capacidad para analizar y evaluar preguntas existentes (Objetivo 1)
- Diseño de preguntas claras, relevantes y alineadas con los objetivos de la visita (Objetivo 2)
- Justificación argumentada de la pertinencia y tipo de preguntas formuladas (Objetivo 3 y 4)
- Participación activa en la reflexión y síntesis grupal (Objetivo 4)

Instrumentos sugeridos:

- Lista de cotejo para evaluar calidad y pertinencia de preguntas formuladas
- Observación directa y registro anecdótico durante trabajo en grupos
- Rúbrica para evaluar justificación y argumentación de preguntas
- Autoevaluación escrita rápida de reflexión metacognitiva

Evidencias de aprendizaje:

- Documento grupal con preguntas analizadas y mejoradas
- Documento grupal con preguntas diseñadas para la visita
- Respuestas escritas en reflexión metacognitiva

- Participación en las presentaciones y discusión plenaria