

Innovando la Evaluación del Desempeño: Diseño y Aplicación con el Ciclo Experiencial de Kolb

Ingeniería | Ingeniería industrial | Aprendizaje Basado en Casos

Descripción

Este plan de clase está diseñado para estudiantes universitarios de Ingeniería Industrial, con el propósito de desarrollar competencias en la administración de recursos humanos, específicamente en el diseño y aplicación de herramientas para la evaluación del desempeño. A través de la metodología de Aprendizaje Basado en Casos y el Ciclo de Aprendizaje Experiencial de David Kolb, los estudiantes analizarán situaciones reales para crear una herramienta efectiva y aplicarla en escenarios concretos.

La relevancia de este plan radica en que la evaluación del desempeño es un proceso fundamental para la gestión del talento humano y la mejora continua de las organizaciones. Al dominar esta habilidad, los estudiantes podrán tomar decisiones informadas que impacten positivamente en la productividad y el clima laboral. Además, la experiencia práctica y reflexiva que propone el plan conecta directamente con su futura labor profesional, facilitando un aprendizaje profundo y significativo.

Objetivos de Aprendizaje

- Analizar casos reales para identificar necesidades en la evaluación del desempeño dentro de una organización.
- Diseñar una herramienta de evaluación del desempeño adaptable a diferentes contextos organizacionales.
- Aplicar el Ciclo de Aprendizaje Experiencial de David Kolb para reflexionar y mejorar la herramienta diseñada.
- Evaluar críticamente los resultados obtenidos tras la aplicación de la herramienta, proponiendo mejoras.

Recursos Necesarios

- Material impreso: casos de estudio reales sobre evaluación del desempeño (4 copias, una por grupo)
- Pizarras o rotafolios para trabajo en grupo
- Marcadores y hojas blancas
- Computadoras con acceso a internet para investigación complementaria
- Presentación digital (PowerPoint o PDF) sobre el Ciclo de Aprendizaje Experiencial de Kolb
- Plantillas para diseño de herramientas de evaluación (formato Word o Excel)
- Proyector y pantalla para exposiciones

Requisitos Previos

- Conocimientos básicos sobre administración de recursos humanos y evaluación del desempeño.

- Habilidades para trabajo colaborativo y análisis crítico.
- Familiaridad previa con metodologías activas de aprendizaje.
- Capacidad para utilizar herramientas digitales básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo).

Actividades

Sesión 1: Introducción y Análisis de Casos para la Evaluación del Desempeño

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión: Presentar el objetivo de diseñar y aplicar una herramienta de evaluación del desempeño, y contextualizar la importancia práctica del tema.

Activación de conocimientos previos

- **Docente:** Presenta una pregunta detonadora: "¿Cuál creen que es el principal desafío al evaluar el desempeño en una empresa real?"
- **Estudiantes:** Responden brevemente en plenaria, compartiendo experiencias o percepciones previas.

Motivación y enganche

- **Docente:** Muestra un dato actual sobre la relación entre evaluación del desempeño y retención del talento en empresas reconocidas.
- **Estudiantes:** Escuchan y reflexionan sobre la importancia estratégica de la evaluación del desempeño.

Contextualización

- **Docente:** Explica cómo la adecuada evaluación del desempeño impacta en la productividad, clima laboral y desarrollo profesional, vinculando con posibles roles futuros de los estudiantes.
- **Estudiantes:** Relacionan el tema con sus expectativas profesionales y experiencias previas.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

Presentación del contenido

Docente: Introduce brevemente la metodología Aprendizaje Basado en Casos y el Ciclo de Aprendizaje Experiencial de Kolb mediante presentación digital (10 minutos).

Actividad 1: Análisis de casos reales

- **Objetivo:** Analizar casos reales para identificar necesidades en la evaluación del desempeño.

- **Instrucciones:**

- Divide a los estudiantes en grupos de 4.
- Entrega a cada grupo un caso de estudio impreso.
- Solicita que identifiquen problemas o desafíos relacionados con la evaluación del desempeño.
- El grupo debe discutir y anotar sus hallazgos para compartir en plenaria.

- **Organización:** Grupos de 4

- **Producto:** Lista de problemas y necesidades identificadas en el caso.

- **Tiempo:** 20 minutos

- **Rol del docente:** Circular entre grupos, formulando preguntas guía como: "¿Qué indicadores de desempeño faltan? ¿Cómo afecta esto a la organización?"

Actividad 2: Puesta en común y reflexión grupal

- **Objetivo:** Compartir análisis y comenzar a pensar en soluciones de diseño.

- **Instrucciones:**

- Cada grupo expone sus hallazgos (3-4 minutos por grupo).
- Docente modera preguntas y promueve la reflexión sobre similitudes y diferencias entre casos.

- **Organización:** Plenaria

- **Producto:** Mapa mental colectivo en pizarra con problemas comunes.

- **Tiempo:** 15 minutos

- **Rol del docente:** Facilita la discusión, conecta ideas y vincula con la teoría del ciclo de Kolb.

Diferenciación

- **Estudiantes avanzados:** Se les invita a proponer indicadores específicos para la evaluación del desempeño basados en el análisis.

- **Estudiantes con dificultades:** Reciben apoyo del docente y compañeros para entender conceptos clave y cómo identificar problemas.

Transición

El docente introduce que en la próxima sesión se diseñará una herramienta concreta basándose en el análisis realizado, aplicando el ciclo de Kolb para un aprendizaje experiencial.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- **Síntesis:** Cada estudiante escribe en una tarjeta tres ideas clave aprendidas sobre los desafíos en evaluación del desempeño.
- **Reflexión metacognitiva:**

- ¿Qué problema relacionado con la evaluación del desempeño te parece más relevante?
 - ¿Cómo crees que un buen diseño de herramienta puede mejorar estos problemas?
 - **Retroalimentación:** El docente lee algunas ideas en voz alta y refuerza puntos importantes.
 - **Transferencia:** Se anticipa que en la próxima sesión se trabajará en el diseño práctico de la herramienta.
 - **Tarea:** Investigar ejemplos de herramientas de evaluación del desempeño utilizadas en empresas reconocidas.
-

Sesión 2: Diseño Colaborativo de Herramientas de Evaluación del Desempeño

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

- **Propósito de la sesión:** Conectar con la sesión anterior y preparar a los estudiantes para diseñar una herramienta efectiva.
- **Activación de conocimientos previos:**
 - **Docente:** Solicita que los estudiantes compartan brevemente las herramientas investigadas como tarea.
 - **Estudiantes:** Exponen ejemplos y características relevantes.
- **Motivación y enganche:** Presentación rápida de un vídeo corto (3 minutos) que muestra el impacto positivo de una evaluación bien diseñada en una organización real.
- **Contextualización:** El docente explica que el diseño se basará en las necesidades detectadas y en el aprendizaje experiencial.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

Presentación del contenido

Docente: Explica brevemente los elementos clave que debe tener una herramienta de evaluación del desempeño (indicadores, escalas, criterios, periodicidad).

Actividad 1: Diseño en grupos de la herramienta

- **Objetivo:** Diseñar una herramienta de evaluación del desempeño adaptada a un caso específico.
- **Instrucciones:**
 - Se forman grupos de 4 estudiantes (pueden mantenerse los mismos de la sesión anterior).
 - Cada grupo utiliza la plantilla proporcionada para crear su herramienta considerando indicadores, métodos de evaluación y criterios de calificación.
 - El grupo debe aplicar el ciclo de Kolb:

- *Experiencia concreta*: Basarse en el caso y datos analizados previamente.
- *Observación reflexiva*: Discutir cómo cada elemento contribuirá a evaluar efectivamente.
- *Conceptualización abstracta*: Integrar teoría y práctica para justificar el diseño.
- *Experimentación activa*: Preparar para aplicar la herramienta en la siguiente sesión.

- **Organización:** Grupos de 4
- **Producto:** Herramienta de evaluación del desempeño diseñada (documento digital o impreso).
- **Tiempo:** 35 minutos
- **Rol del docente:** Asesora, formula preguntas guía ("¿Qué indicadores medirán el desempeño clave?", "¿Cómo garantizarán objetividad?") y facilita recursos.

Actividad 2: Presentación rápida de avances

- **Objetivo:** Compartir ideas y recibir retroalimentación inmediata.
- **Instrucciones:** Cada grupo expone en plenaria un resumen de su diseño (2-3 minutos).
- **Organización:** Plenaria
- **Producto:** Feedback constructivo para mejora.
- **Tiempo:** 10 minutos
- **Rol del docente:** Modera, enfatiza fortalezas y sugiere áreas de mejora.

Diferenciación

- Para quienes avanzan rápido: integrar elementos adicionales como plan de comunicación de resultados o matriz de competencias.
- Para estudiantes que requieren más apoyo: se les asigna un apoyo individual o en parejas para clarificar conceptos.

Transición

El docente anuncia que en la próxima sesión se aplicará la herramienta diseñada en un ejercicio práctico para experimentar y reflexionar.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- **Síntesis:** Los estudiantes escriben en un breve resumen las características principales de su herramienta diseñada y cómo se relaciona con el ciclo de Kolb.
- **Reflexión metacognitiva:**
 - ¿Qué elementos consideran imprescindibles en una herramienta de evaluación efectiva?
 - ¿Cómo aplicaron el ciclo de Kolb en el diseño?
- **Retroalimentación:** El docente comenta los resúmenes, destacando conexiones teóricas y prácticas.

- **Transferencia:** Preparación para la aplicación en la próxima sesión.
 - **Tarea:** Reflexionar sobre posibles dificultades en la aplicación práctica de la herramienta.
-

Sesión 3: Aplicación Práctica y Recopilación de Datos para la Evaluación del Desempeño

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

- **Propósito de la sesión:** Preparar a los estudiantes para la simulación práctica de la aplicación de la herramienta.
- **Activación de conocimientos previos:** Discusión rápida sobre posibles retos y reflexiones de la sesión anterior.
- **Motivación y enganche:** Presentación de un breve caso simulado para aplicar la herramienta en un escenario ficticio.
- **Contextualización:** El docente explica la importancia de la experiencia directa para identificar fortalezas y áreas de mejora.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 45 minutos

Actividad 1: Simulación de aplicación de la herramienta

- **Objetivo:** Aplicar la herramienta diseñada para evaluar el desempeño en un caso simulado.
- **Instrucciones:**
 - En grupos, los estudiantes actúan como evaluadores y evaluados según rol asignado.
 - Utilizan la herramienta para recopilar datos y asignar puntuaciones.
 - Registran observaciones y evidencias concretas.
- **Organización:** Grupos de 4 (rotando roles)
- **Producto:** Registro completo de evaluación con resultados y notas.
- **Tiempo:** 30 minutos
- **Rol del docente:** Observa el proceso, pregunta sobre criterios usados, apoya en dudas y asegura el cumplimiento del ciclo experiencial.

Actividad 2: Reflexión grupal y análisis de resultados

- **Objetivo:** Reflexionar sobre la aplicación y resultados para identificar mejoras.
- **Instrucciones:**
 - Grupos discuten qué funcionó bien y qué dificultades encontraron.
 - Relacionan la experiencia con el ciclo de Kolb para profundizar el aprendizaje.
- **Organización:** Grupos de 4

- **Producto:** Lista de fortalezas y mejoras propuestas.
- **Tiempo:** 15 minutos
- **Rol del docente:** Facilita la reflexión con preguntas como: "¿Qué aprendieron sobre la validez de su herramienta?", "¿Cómo mejorarían la próxima aplicación?"

Diferenciación

- Estudiantes avanzados: se les invita a explorar ajustes técnicos o metodológicos para mejorar la herramienta.
- Estudiantes con dificultades: reciben apoyo para identificar las causas de las dificultades y posibles soluciones.

Transición

El docente prepara a los estudiantes para la última sesión donde se realizará una evaluación crítica final y se consolidará el aprendizaje.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 5 minutos

- **Síntesis:** Cada estudiante anota en una hoja tres aprendizajes clave sobre la aplicación práctica.
 - **Reflexión metacognitiva:**
 - ¿En qué medida la herramienta permitió evaluar adecuadamente el desempeño?
 - ¿Qué aspectos del ciclo de Kolb fueron más útiles para mejorar el diseño y aplicación?
 - **Retroalimentación:** El docente comenta algunos puntos destacados y prepara el cierre del plan.
 - **Transferencia:** Introduce la importancia de la mejora continua en la gestión de recursos humanos.
-

Sesión 4: Evaluación Final, Retroalimentación y Reflexión Integral

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

- **Propósito de la sesión:** Recapitular el proceso completo y preparar la evaluación final.
- **Activación de conocimientos previos:** Pregunta abierta: "¿Cuál fue el mayor aprendizaje que obtuvieron diseñando y aplicando la herramienta?"
- **Motivación y enganche:** Presentación de un video testimonial breve de un profesional de RRHH que resalta la importancia del aprendizaje experiencial.
- **Contextualización:** Conexión del contenido con la gestión real en empresas y la mejora continua.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 40 minutos

Actividad 1: Evaluación sumativa individual

- **Objetivo:** Evaluar la comprensión integral de los estudiantes sobre diseño y aplicación de herramientas y el ciclo de Kolb.
- **Instrucciones:** Aplicar un cuestionario escrito (15 preguntas) que incluye análisis de casos, diseño, aplicación y reflexión sobre el ciclo experiencial.
- **Organización:** Individual
- **Producto:** Cuestionario contestado.
- **Tiempo:** 30 minutos
- **Rol del docente:** Vigila el tiempo, responde dudas procedimentales, garantiza ambiente adecuado.

Actividad 2: Retroalimentación grupal y discusión final

- **Objetivo:** Compartir conclusiones y reforzar aprendizajes clave.
- **Instrucciones:** En plenaria, el docente presenta resultados generales y destaca aprendizajes y áreas de mejora.
- **Organización:** Plenaria
- **Producto:** Síntesis grupal y plan de mejora personal.
- **Tiempo:** 10 minutos
- **Rol del docente:** Facilita, motiva la reflexión y orienta la transferencia a la práctica profesional.

Diferenciación

- Estudiantes con buen desempeño: se les invita a compartir estrategias de éxito con sus compañeros.
- Estudiantes con dificultades: se ofrecen recursos complementarios y tutorías para reforzar contenidos.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 10 minutos

- **Síntesis:** Mapa mental colectivo en pizarra donde los estudiantes plasman los puntos clave del plan.
- **Reflexión metacognitiva:**
 - ¿Cómo aplicarás lo aprendido en tu futura práctica profesional?
 - ¿Qué aspectos del ciclo de Kolb te ayudaron a entender mejor la evaluación del desempeño?
 - ¿Qué mejorarías en tu proceso de aprendizaje para futuros proyectos?
- **Retroalimentación:** El docente realiza comentarios finales y reconoce el esfuerzo de los estudiantes.
- **Transferencia:** Se invita a los estudiantes a utilizar esta experiencia como base para proyectos reales o prácticas profesionales.
- **Tarea final:** Preparar un breve informe individual que sintetice su aprendizaje y propuestas de mejora futura.

Evaluación

Tipo de evaluación:

- Diagnóstica: Activación de conocimientos previos en Sesión 1 y Sesión 2.
- Formativa: Observación y retroalimentación durante actividades grupales y simulaciones en Sesión 1, 2 y 3.
- Sumativa: Cuestionario individual en Sesión 4 y entrega de informe final.

Criterios de evaluación:

- Capacidad para analizar críticamente casos reales y detectar necesidades en evaluación del desempeño (Objetivo 1).
- Diseño coherente y funcional de una herramienta de evaluación del desempeño (Objetivo 2).
- Aplicación adecuada del ciclo de aprendizaje experiencial para reflexionar y mejorar la herramienta (Objetivo 3).
- Evaluación crítica y propuesta de mejoras basadas en resultados prácticos (Objetivo 4).

Instrumentos sugeridos:

- Lista de cotejo para participación y trabajo en grupo.
- Rúbrica para evaluar el diseño y aplicación de la herramienta.
- Cuestionario escrito para evaluación sumativa.
- Portafolio con registros de actividades y reflexiones.
- Autoevaluación y coevaluación en actividades grupales.

Evidencias de aprendizaje:

- Resúmenes escritos y listas de problemas en análisis de casos.
- Documento con herramienta de evaluación diseñada.
- Registros y resultados de la simulación práctica.
- Cuestionario contestado y reflexión escrita final.