

Sistematizando la Decisión: Explorando Sesgos en el Sistema Dual en la Gestión del Talento Humano

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

Descripción

Este plan de clase tiene como propósito que los estudiantes de posgrado en Gestión del Talento Humano comprendan y apliquen el concepto del sistema dual de toma de decisiones, enfocándose en identificar sus propios sesgos cognitivos en contextos organizacionales reales. Los estudiantes aprenderán a reconocer cómo operan los dos sistemas de decisión (el intuitivo y el analítico), y cómo estas dinámicas impactan en la calidad y efectividad de sus decisiones en el ámbito laboral. La relevancia radica en el papel crítico que desempeña la toma de decisiones consciente y fundamentada para el desarrollo del talento y el liderazgo organizacional, lo que puede mejorar la gestión del capital humano y el desempeño organizacional. A través de un problema real simulado, los estudiantes desarrollarán pensamiento crítico, autoconciencia y habilidades analíticas para minimizar sesgos y potenciar decisiones estratégicas. El aprendizaje se conecta directamente con su vida profesional al brindar herramientas para evaluar y ajustar sus procesos decisionales en su entorno laboral, fomentando una gestión más ética, efectiva y adaptativa.

Objetivos de Aprendizaje

- Identificar y analizar los sesgos cognitivos presentes en sus propias decisiones organizacionales.
- Comparar las características y roles del sistema dual de toma de decisiones en contextos organizacionales complejos.
- Argumentar estrategias para mitigar sesgos en decisiones relacionadas con la gestión del talento humano.
- Aplicar técnicas de reflexión crítica para mejorar la calidad de sus decisiones en ambientes laborales.

Recursos Necesarios

- Presentación digital (PowerPoint o PDF) con conceptos clave sobre sistema dual y sesgos cognitivos (1 unidad).
- Caso real simulado sobre toma de decisiones en gestión del talento humano (documento impreso o digital, 1 por grupo).
- Hojas de trabajo para análisis de sesgos y reflexión individual (1 por estudiante).
- Acceso a plataforma de videoconferencia y chat (para clases híbridas o remotas).
- Pizarra blanca o rotafolio con marcadores para síntesis grupal.
- Timer o cronómetro para control de tiempos.

Requisitos Previos

- Conocimientos básicos en teorías de toma de decisiones y gestión del talento humano.
- Habilidades previas en análisis crítico y reflexión metacognitiva.
- Experiencia en lectura y análisis de casos empresariales o académicos.

Actividades

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 20 minutos

Propósito de la sesión:

Introducir el concepto del sistema dual de toma de decisiones y la importancia de identificar sesgos cognitivos en la gestión del talento humano para mejorar la calidad de las decisiones organizacionales.

Activación de conocimientos previos:

Docente: “Les invito a reflexionar sobre esta pregunta: ¿Recuerdan alguna decisión importante que hayan tomado en su contexto laboral que, al analizarla después, consideraron que estuvo influida por una emoción o intuición más que por un análisis detallado? ¿Qué sesgos creen que pudieron incidir?”

Estudiantes: En plenaria, comparten brevemente una experiencia personal relacionada, aportando al menos un ejemplo de sesgo que hayan identificado.

Motivación y enganche:

Docente: Presenta un dato relevante: “Estudios indican que hasta el 90% de nuestras decisiones diarias son tomadas por el sistema intuitivo, lo que puede ser eficiente pero también propenso a sesgos que afectan la gestión del talento y liderazgo.”

Solicita a los estudiantes que comenten brevemente cómo esta información puede afectar la gestión del talento en sus organizaciones.

Contextualización:

Docente: Explica cómo el sistema dual de toma de decisiones impacta directamente en funciones claves como selección, desarrollo y retención del talento humano, y los invita a abordar el tema desde su experiencia profesional y académica.

Estudiantes: Escuchan y conectan el tema con sus expectativas y retos actuales en sus roles profesionales.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 80 minutos

Presentación del contenido:

Docente: Introduce brevemente el modelo del sistema dual (Sistema 1: rápido, intuitivo; Sistema 2: lento, analítico) y describe los sesgos cognitivos más comunes en la toma de decisiones organizacionales, utilizando la presentación digital.

Actividad 1: Análisis de Caso Simulado

- **Objetivo:** Identificar sesgos cognitivos en decisiones reales relacionadas con la gestión del talento humano.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Divide a los estudiantes en grupos de 3-4 personas y entrega el caso simulado.
 - Solicita que analicen el caso y detecten al menos tres sesgos cognitivos que influyeron en las decisiones tomadas.
 - Solicita que preparen un breve informe escrito y una presentación oral de 5 minutos por grupo que explique los sesgos y sus efectos en el resultado.
- **Organización:** Grupos de 3-4 estudiantes.
- **Producto:** Informe escrito breve y presentación oral grupal.
- **Tiempo estimado:** 40 minutos.
- **Rol del docente:** Observa la dinámica grupal, formula preguntas guía como:
 - ¿Qué evidencias les permiten identificar ese sesgo?
 - ¿Cómo creen que influyó ese sesgo en la decisión?
 - ¿Qué sistema de decisión (1 o 2) predomina en el caso?

Actividad 2: Reflexión Individual y Autoevaluación de Sesgos

- **Objetivo:** Identificar sus propios sesgos en la toma de decisiones organizacionales.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Entrega hoja de trabajo con preguntas para reflexión individual, por ejemplo:
 - Describe una decisión reciente en tu trabajo donde hayas sentido que tu intuición predominó.
 - ¿Qué posibles sesgos crees que estuvieron presentes?
 - ¿Cómo podrías haber utilizado el sistema analítico para mejorar esa decisión?
 - Pide que respondan de forma escrita y luego compartan en parejas sus conclusiones para retroalimentarse.
- **Organización:** Individual para reflexión, seguido de parejas para discusión.
- **Producto:** Respuestas escritas y síntesis compartida en parejas.
- **Tiempo estimado:** 25 minutos.
- **Rol del docente:** Facilita la reflexión puntualizando el valor de la autoconciencia en la gestión del talento, atiende dudas y motiva la participación.

Actividad 3: Debate Guiado - Estrategias para Mitigar Sesgos

- **Objetivo:** Argumentar y proponer estrategias para mitigar sesgos en la toma de decisiones dentro de la gestión del talento humano.
- **Instrucciones:**
 - **Docente:** Organiza la clase en dos equipos (pro y contra) sobre la afirmación: “El entrenamiento en sistema dual es suficiente para eliminar sesgos en decisiones organizacionales”.
 - Cada equipo tiene 5 minutos para preparar argumentos basados en actividades previas y evidencia teórica.
 - Realizan un debate estructurado de 15 minutos.
 - Finalmente, el docente modera una reflexión colectiva resaltando conclusiones y aprendizajes.
- **Organización:** Grupos grandes (dos equipos) y plenaria.
- **Producto:** Argumentación oral y síntesis colectiva.
- **Tiempo estimado:** 15 minutos.
- **Rol del docente:** Modera el debate, fomenta respeto y profundidad en argumentos, destaca puntos clave para la síntesis.

Diferenciación:

Para estudiantes que terminan antes: Se les invita a investigar un sesgo cognitivo adicional no tratado y preparar un breve resumen para compartir.

Para estudiantes que requieren apoyo adicional: Se ofrecen ejemplos adicionales y apoyo personalizado durante la reflexión individual, y se les facilita material audiovisual complementario para reforzar conceptos.

Transiciones:

La transición entre actividades se realiza con preguntas reflexivas que conectan el análisis del caso con la autorreflexión personal, y luego con el debate para ampliar la comprensión hacia estrategias prácticas, asegurando coherencia y continuidad en el aprendizaje.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 20 minutos

Síntesis:

Docente: Solicita que cada estudiante escriba en una hoja tres ideas clave que aprendió sobre el sistema dual y sus sesgos, y cómo aplicará este conocimiento en su práctica profesional.

Estudiantes: Elaboran sus “tres ideas clave” y las comparten voluntariamente en plenaria para construir un mapa mental colectivo en la pizarra.

Reflexión metacognitiva:

Docente: Propone estas preguntas para reflexión individual y discusión breve:

- ¿Cómo identificaron sus propios sesgos durante esta sesión?
- ¿En qué áreas específicas de la gestión del talento humano creen que este aprendizaje tendrá mayor impacto?
- ¿Qué estrategias adoptarán para activar el sistema analítico en decisiones futuras?

Retroalimentación:

Docente: Proporciona retroalimentación inmediata destacando fortalezas en la identificación de sesgos y señalando oportunidades para profundizar en el uso consciente del sistema dual. Anima a los estudiantes a continuar la autoevaluación.

Transferencia:

Docente: Conecta lo aprendido con futuras sesiones sobre liderazgo y toma de decisiones éticas, y la importancia de estos conceptos en la transformación digital y gestión del cambio en organizaciones.

Tarea o reto:

Solicita que durante la próxima semana registren tres decisiones laborales importantes donde identifiquen qué sistema predominó y los posibles sesgos involucrados. Deben preparar un breve reporte para discutir en la siguiente sesión o foro en línea.

Evaluación

Tipo de evaluación: Formativa durante desarrollo y sumativa en cierre.

Criterios de evaluación:

- Capacidad para identificar y explicar sesgos cognitivos en situaciones de toma de decisiones (Objetivo: Identificar y analizar sesgos).
- Claridad y profundidad en la comparación de sistemas de decisión en contextos organizacionales (Objetivo: Comparar características del sistema dual).
- Argumentación fundamentada de estrategias para mitigar sesgos en la gestión del talento (Objetivo: Argumentar estrategias).
- Nivel de autoconciencia y reflexión crítica demostrada en actividades individuales y grupales (Objetivo: Aplicar técnicas de reflexión crítica).

Instrumentos sugeridos: Rúbrica para análisis de caso y presentación grupal, lista de cotejo para reflexión individual, observación directa en debate, y autoevaluación escrita.

Evidencias de aprendizaje: Informes escritos de análisis de caso, respuestas de reflexión individual, síntesis argumentativa en debate, y mapa mental colectivo de cierre.

Enriquecimientos

Cierre - Rubrica

Rúbrica para Evaluar Resultados Finales: Sistematizando la Decisión

Criterio	Excelente (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Insuficiente (1)
Identificación de sesgos personales en la toma de decisiones	Identifica de manera clara y profunda múltiples sesgos personales relevantes en escenarios organizacionales complejos, demostrando autoconciencia crítica.	Reconoce sesgos personales importantes en la toma de decisiones, con explicaciones adecuadas y ejemplos pertinentes.	Identifica algunos sesgos, pero con análisis superficial o ejemplos limitados.	No logra identificar sesgos personales o la identificación es confusa o incorrecta.
Análisis del impacto de los sesgos en la gestión del talento humano	Analiza detalladamente cómo los sesgos afectan decisiones en la gestión del talento, integrando conceptos teóricos y ejemplos organizacionales.	Explica de manera clara el impacto de los sesgos en la gestión del talento con ejemplos relevantes.	Muestra comprensión básica del impacto, pero con explicaciones poco desarrolladas o ejemplos limitados.	No comprende o no explica el impacto de los sesgos en la gestión del talento humano.
Aplicación de conceptos del sistema dual de toma de decisiones	Aplica con precisión y profundidad los conceptos del sistema dual en la toma de decisiones, evidenciando comprensión avanzada y contextualización en situaciones reales.	Aplica correctamente los conceptos del sistema dual con ejemplos adecuados y buena comprensión.	Aplica los conceptos de forma superficial o con algunas imprecisiones.	No aplica o aplica incorrectamente los conceptos del sistema dual.
Reflexión crítica y autocrítica sobre el proceso de toma de decisiones	Realiza una reflexión crítica profunda, integrando autocrítica y propuestas de mejora personal en la toma de decisiones organizacionales.	Ofrece una reflexión clara y pertinente, incluyendo autocrítica y sugerencias básicas de mejora.	Reflexiona de forma general con poca profundidad o autocrítica limitada.	No presenta reflexión crítica ni autocrítica sobre sus decisiones.
Claridad y coherencia en la comunicación del análisis	Expone ideas con claridad, coherencia y rigor académico, usando terminología adecuada para posgrado y estructura lógica en su presentación.	Comunica con claridad y coherencia, con terminología apropiada y estructura ordenada.	Presenta ideas con cierta claridad pero con problemas de coherencia o uso limitado de terminología académica.	La comunicación es confusa, desorganizada o carece de terminología adecuada.