



## Guía de apoyo

# Pensamiento crítico

El pensamiento crítico es una habilidad fundamental en nuestra vida diaria, tanto a nivel personal como profesional. Se refiere a la capacidad de analizar, evaluar y cuestionar de manera objetiva la información, las ideas y los argumentos que se nos presentan. A continuación, se exponen algunas de las razones por las cuales el pensamiento crítico es importante:

### Toma de decisiones informadas

El pensamiento crítico nos permite evaluar de manera inteligente la información disponible y analizar diferentes perspectivas antes de tomar una decisión. Nos ayuda a filtrar sesgos y prejuicios, y a tomar decisiones basadas en hechos y evidencias, en lugar de dejarnos llevar por emociones o creencias infundadas.

### Resolución de problemas efectiva

El pensamiento crítico nos permite abordar problemas y desafíos de manera efectiva. Nos impulsa a analizar las causas subyacentes, a considerar diferentes soluciones y a evaluar sus pros y contras antes de tomar medidas. Esto aumenta nuestras posibilidades de encontrar soluciones más efectivas y duraderas.

### Evaluación de la información

En la era de la información en la que vivimos, es crucial saber cómo evaluar y discernir entre información confiable y engañosa. El pensamiento crítico nos capacita para analizar fuentes, detectar sesgos, evaluar la credibilidad de los datos y tomar decisiones informadas basadas en información precisa y verificada.

### Desarrollo de habilidades analíticas

El pensamiento crítico nos ayuda a desarrollar habilidades analíticas y de razonamiento lógico. Nos permite descomponer problemas complejos en partes más manejables, analizar los argumentos en busca de inconsistencias y evaluar la validez de las premisas. Esta habilidad mejora nuestra capacidad para identificar oportunidades y resolver problemas de manera más efectiva.

# EL MAPA

En un sistema de libre mercado, el cliente es el rey. Aquellos que satisfacen al cliente son los que más posibilidades tienen de ganar (tiene una clara ventaja competitiva). Lo mismo ocurre con los clientes internos. Aquellos que los complazcan ganarán el máximo. Los que triunfan siempre son los que actúan para beneficiar al cliente y responder a sus necesidades. El impacto del espíritu de servicio se refleja a través de servicio al cliente y puede tener repercusiones tanto a corto como a largo plazo en cualquier segmento. Genera un sentimiento de lealtad para los consumidores. Se puede llegar a convertir como un atributo de la marca.

## RANGOS

### Desempeño de máxima eficiencia

#### INDICADORES

- Siempre cuestiona, se informa e investiga, nunca supone.
- Analiza a profundidad pero no se pierde en su análisis.
- Es escéptico pero no paranoico.
- Tiene un pensamiento reflexivo altamente desarrollado.
- Es práctico pero informado.
- Utiliza la lógica siempre a su favor.
- Cuestiona claramente si le presiona para que tome una decisión.
- Muestra empatía al explicar sus razones.
- Se educa de forma constante en varios temas de actualidad lo que le permite tener un panorama amplio.

## Pensamiento crítico

### Mejoramiento de la comunicación

El pensamiento crítico nos ayuda a comunicarnos y expresar nuestras ideas de manera más eficaz. Nos permite organizar nuestros pensamientos de manera lógica y coherente, argumentar de manera persuasiva y hacer preguntas pertinentes para profundizar en un tema. Al comunicarnos de manera clara y fundamentada, podemos influir en los demás de manera más efectiva.

### Adaptación al cambio

El pensamiento crítico nos ayuda a adaptarnos a los cambios y desafíos en nuestro entorno. Nos enseña a cuestionar status quo, a considerar diferentes perspectivas y a ser flexibles en nuestras ideas y enfoques. El pensamiento crítico nos permite ser más abiertos al aprendizaje continuo y al crecimiento personal y profesional.

En resumen, el pensamiento crítico es una habilidad esencial en nuestra vida diaria. Nos permite tomar decisiones informadas, resolver problemas de manera efectiva, evaluar la información, desarrollar habilidades analíticas, mejorar nuestra comunicación y adaptarnos al cambio. Fomentar el pensamiento crítico nos ayuda a enfrentar los desafíos con una mente abierta y reflexiva, promoviendo un pensamiento más riguroso y una toma de decisiones más informada.

### DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRITICO

Desarrollar el pensamiento crítico es posible, aunque no es tarea sencilla, ya que conlleva seguir metodología para poder conseguir la claridad de criterio, algunos pasos para desarrollarla son:

**Cuestiona y examina suposiciones:** El primer paso es cuestionar las suposiciones y creencias que tenemos. No debemos dar por sentado algo sin cuestionar su validez y fundamentos. Examina las ideas que consideras como verdaderas y busca evidencia que las respalde.

### Desempeño estable y eficiente

- Cuestiona, se informa e investiga, cuando desconoce del tema.
- Analiza el tiempo que considera adecuado.
- Siempre cuestiona para obtener más información.
- Tiene un pensamiento reflexivo.
- Es práctico e informado en los temas que le atañen.
- Cuenta con un pensamiento lógico, lo cual le ayuda a detectar sesgos de forma rápida.
- Cuestiona si le presiona para que tome una decisión.
- Se educa de forma constante en los temas en los temas que le importan o corresponden por su actividad laboral.

### Desempeño estable y pero propenso a fallos

#### INDICADORES

- Cuestiona cuando desconoce del tema.
- Analiza sin darle mucha importancia a la fuente.
- Pide consejo a personas que él considera expertos.
- Tiene un pensamiento reflexivo.
- Suele interesarse solo en temas que le pueden causar problemas.
- Cuenta con un pensamiento lógico limitado.
- Cuestiona poco si le presiona para que tome una decisión.
- No se educa por interés personal, solo si se le presiona.

## Pensamiento crítico

**Analiza y evalúa la información:** Desarrolla la capacidad de analizar y evaluar la información que recibes. Investiga fuentes confiables, pregunta por la evidencia y evalúa la credibilidad de la información antes de aceptarla o compartirla. No te conformes con la primera fuente, busca diversas perspectivas y cuestiona los sesgos presentes en la información.

**Revisa tus propios sesgos y prejuicios:** Todos tenemos sesgos y prejuicios, pero es importante ser consciente de ellos y tratar de superarlos. Examina tus propias opiniones y creencias, y considera la posibilidad de que puedan estar basadas en sesgos. Esto te permitirá ser más objetivo y abierto a diferentes puntos de vista.

**Desarrolla habilidades de razonamiento lógico:** Practica el razonamiento lógico y la argumentación basada en evidencia. Aprende a identificar falacias y errores de lógica en los argumentos. Mejorar tus habilidades de razonamiento te ayudará a evaluar mejor las ideas y a formar tus propios argumentos de manera más sólida.

**Pregunta y busca la retroalimentación:** No tengas miedo de hacer preguntas y buscar la retroalimentación de los demás. Pide opiniones diferentes y busca personas que te desafíen intelectualmente. La retroalimentación constructiva te ayudará a encontrar puntos ciegos y a mejorar tu pensamiento crítico.

**Practica el pensamiento creativo:** No solo te enfoques en analizar y evaluar, también es importante desarrollar tu pensamiento creativo. La creatividad te permite encontrar nuevas soluciones y perspectivas diferentes. Combina el pensamiento crítico con el pensamiento creativo para generar ideas y soluciones innovadoras.

### TEMARIO DE DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRITICO

#### I. Introducción al pensamiento crítico

- A. Definición y concepto del pensamiento crítico
- B. Importancia del pensamiento crítico en la toma de decisiones y resolución de problemas
- C. Beneficios personales y profesionales de desarrollar el pensamiento crítico

#### Desempeño inestable.

##### INDICADORES

- No cuestiona salvo "sospeche" de algo.
- No suele analizar la información que recibe.
- Cuestiona lo mínimo posible y solo si desconoce el tema.
- No cuenta con un pensamiento reflexivo.
- Supone cuando desconoce de un tema.
- Cuenta con un pensamiento lógico limitado.
- No se educa por interés personal, ni busca desarrollar pensamientos propios, toma conclusiones poco informadas.

#### Serias deficiencias para el desempeño.

##### INDICADORES

- No cuestiona.
- No analiza la información que recibe.
- Cuestiona solo cuando no le gusta lo que escucha.
- No cuenta con un pensamiento reflexivo.
- Supone y se deja llevar por consenso cuando desconoce de un tema.
- No tiene desarrollado su pensamiento deductivo.
- No se educa ni se instruye a sí mismo.

#### Prácticamente no presenta desempeño

- Confía en cualquier información que se ajuste a su criterio o a lo que él "siente"
- Comparte información sin importar la fuente.
- No cuestiona pues para él carece de importancia el hacerlo.
- Solo decide en función de lo evidente, no profundiza.
- Carece de capacidad de reflexión.
- Da por hecho lo que le dicen.

## Pensamiento crítico

### II. Características del pensamiento crítico

- A. Análisis y evaluación de información
- B. Identificación de suposiciones y sesgos
- C. Reconocimiento de argumentos lógicos
- D. Aplicación de habilidades de razonamiento

### III. Habilidades clave para el desarrollo del pensamiento crítico

- A. Observación y percepción
- B. Análisis y síntesis de información
- C. Evaluación de evidencias y fuentes de información
- D. Interpretación y evaluación de argumentos
- E. Resolución de problemas complejos

### IV. Estrategias y técnicas para fomentar el pensamiento crítico

- A. Formulación y planteamiento de preguntas críticas
- B. Análisis de casos y situaciones reales
- C. Uso de metacognición para reflexionar sobre el propio pensamiento
- D. Debate y discusión basados en argumentos racionales
- E. Práctica de la escucha activa y el pensamiento lateral

### V. Obstáculos y desafíos en el desarrollo del pensamiento crítico

- A. Influencias cognitivas y emocionales que limitan el pensamiento crítico
- B. Sesgos cognitivos comunes y cómo superarlos
- C. Resistencia al cambio y a la incertidumbre
- D. Superar la falta de información o datos incompletos

### VI. Aplicación del pensamiento crítico en diferentes áreas

- A. Pensamiento crítico en el ámbito académico
- B. Pensamiento crítico en el entorno laboral
- C. Pensamiento crítico en la vida cotidiana
- D. Pensamiento crítico en la toma de decisiones éticas

### VII. Evaluación y mejora del pensamiento crítico

- A. Evaluación de habilidades y competencias en el pensamiento crítico
- B. Retroalimentación y autoevaluación para el crecimiento personal
- C. Estrategias para mejorar continuamente el pensamiento crítico

### VIII. Conclusiones

- A. Recapitulación de los puntos clave en el desarrollo del pensamiento crítico
- B. Importancia de seguir practicando y aplicando el pensamiento crítico
- C. Invitación a desarrollar una mentalidad crítica para mejorar el autodesarrollo y la toma de decisiones

### PENSAMIENTO CRITICO EN NUESTROS TIEMPOS

El pensamiento crítico es una habilidad crucial en la vida diaria, especialmente en un mundo cada vez más conectado. El pensamiento crítico implica analizar, evaluar y cuestionar la información y las ideas de manera objetiva y racional. Esto se vuelve especialmente relevante en el contexto de las redes sociales y las noticias falsas o fake news.

Las redes sociales han transformado la forma en que obtenemos información y nos comunicamos, pero también han dado lugar a la propagación masiva de noticias falsas. Las fake news son información falsa o engañosa que se distribuye a través de estas plataformas con el objetivo de manipular la opinión pública o generar desinformación.

En este escenario, el pensamiento crítico se vuelve esencial para evitar caer en la trampa de las noticias falsas. Al desarrollar habilidades de pensamiento crítico, podemos evaluar la veracidad de la información que encontramos en las redes sociales. Algunas de las formas en que el pensamiento crítico puede ayudar a combatir las noticias falsas incluyen:

- Análisis de la fuente
- Verificación de la información
- Evaluación de la objetividad
- Cuestionamiento de los sesgos personales

En conclusión, el pensamiento crítico tiene un papel fundamental en el contexto de las redes sociales y las noticias falsas. Nos permite ser más cautelosos y críticos al analizar la información que consumimos en estas plataformas, evitando así ser víctimas de la desinformación y contribuyendo a la difusión de información veraz y confiable.



## Guía de acciones (Motivo: capacitación)

### No desarrollada/Estacionaria

Sí es posible capacitar una persona en este nivel de dominio de la competencia tan bajo, incluso cuando una persona no tiene ningún desarrollo previo en la competencia. Si bien es cierto que se requiere un gran esfuerzo, varias de las veces vale la pena invertir en el proceso necesario para lograrlo, ya que el capital humano es el capital más valioso dentro de las organizaciones.

#### El proceso

Para lograrlo generalmente incluye los siguientes pasos:

##### 1. Evaluación Inicial

**Objetivo:** Identificar el nivel de competencia actual del individuo.

- **Entrevistas:** Para conocer el contexto y los intereses de la persona.
- **Evaluaciones:** Utilizar pruebas y cuestionarios para medir las competencias actuales.

##### 2. Identificación de Necesidades

**Objetivo:** Determinar las competencias específicas que se deben desarrollar.

- **Análisis de Puesto:** Entender las competencias requeridas para el puesto de trabajo deseado.
- **Feedback:** Recoger retroalimentación de supervisores, colegas o expertos en el área.

##### 3. Diseño del Plan de Capacitación

**Objetivo:** Crear un plan estructurado para el desarrollo de competencias.

- **Objetivos de Aprendizaje:** Definir metas claras y medibles.
- **Contenidos:** Seleccionar materiales educativos y recursos de formación adecuados.
- **Métodos de Capacitación:** Decidir entre capacitación en el aula, online, talleres prácticos, coaching, etc.

##### 4. Implementación del Plan de Capacitación

**Objetivo:** Poner en práctica el plan de formación.

- **Capacitación Formal:** Cursos, talleres, seminarios.
- **Capacitación en el Trabajo:** Entrenamiento en el puesto

de trabajo, rotación de tareas.

- **Mentoría y Coaching:** Apoyo continuo de mentores o coaches.

##### 5. Evaluación y Seguimiento

**Objetivo:** Medir el progreso y ajustar el plan según sea necesario.

- **Evaluaciones Continuas:** Pruebas, observaciones y feedback continuo.
- **Revisión de Progreso:** Comparar el nivel de competencia antes y después de la capacitación.
- **Ajustes del Plan:** Modificar el enfoque de capacitación basado en los resultados obtenidos.

##### 6. Refuerzo y Mantenimiento

**Objetivo:** Asegurar que las competencias adquiridas se mantengan y mejoren con el tiempo.

- **Práctica Continua:** Oportunidades para aplicar las nuevas habilidades regularmente.
- **Actualización de Conocimientos:** Formación continua para mantenerse al día con nuevas prácticas y tecnologías.

**Reconocimiento y Motivación:** Recompensas y reconocimiento para incentivar el desarrollo continuo.

*Este proceso estructurado permite desarrollar competencias laborales de manera efectiva, incluso desde un nivel inicial, garantizando que los individuos adquieran las habilidades necesarias para su desempeño profesional.*



## Capacitación formal

La capacitación formal es un tipo de capacitación estructurada y planificada que se lleva a cabo dentro de un entorno educativo organizado especializado, con el objetivo de desarrollar o mejorar las competencias laborales de los empleados.

### Se caracteriza por:

#### Estar organizada y planificada

La capacitación formal se desarrolla de acuerdo a un programa previamente definido, con objetivos específicos y un cronograma establecido. Esto permite asegurar que la capacitación sea efectiva y relevante para las necesidades de los empleados.

#### Impartirse en un entorno educativo

La capacitación formal se lleva a cabo en un lugar físico o virtual diseñado para el aprendizaje, donde los empleados tienen la oportunidad de interactuar con instructores y otros participantes.

#### Centrarse en el desarrollo de competencias

El objetivo principal de la capacitación formal es desarrollar las competencias laborales de los empleados, es decir, las habilidades, conocimientos y actitudes que necesitan para desempeñar su trabajo de manera efectiva.

#### Utilizar metodologías de enseñanza y aprendizaje

La capacitación formal se basa en metodologías de enseñanza y aprendizaje que han sido probadas y validadas para ser efectivas en el desarrollo de competencias.

#### Evaluar el aprendizaje

La capacitación formal incluye mecanismos para evaluar el aprendizaje de los empleados y asegurar que hayan adquirido las competencias deseadas.

Algunos ejemplos de capacitación formal incluyen:

#### Cursos

Los cursos son programas de capacitación de duración variable que se enfocan en un tema específico. Pueden ser impartidos por instructores presenciales o en línea.

#### Talleres

Los talleres son sesiones de capacitación más cortas e intensivas que se enfocan en desarrollar una habilidad específica.

#### Seminarios

Los seminarios son eventos de corta duración que se enfocan en presentar información sobre un tema específico.

#### Conferencias

Las conferencias son eventos de corta duración donde un experto presenta información sobre un tema específico.

#### Programas de certificación

Los programas de certificación son programas de capacitación que culminan con la obtención de una certificación que acredita que el empleado ha adquirido las competencias necesarias para desempeñar un trabajo específico.

#### Motivos para invertir en este tipo de capacitación

La capacitación formal es una herramienta valiosa para las empresas que buscan desarrollar las competencias de sus empleados y mejorar su desempeño. Al invertir en capacitación formal, las empresas pueden:

## Capacitación formal (Continuación)

### Aumentar la productividad

Los empleados capacitados son más eficientes y productivos en su trabajo.

### Mejorar la calidad

Los empleados capacitados cometen menos errores y producen un trabajo de mayor calidad.

### Incrementar la innovación

Los empleados capacitados son más creativos e innovadores.

### Reducir la rotación

Los empleados capacitados son más propensos a estar satisfechos con su trabajo y permanecer en la empresa.

### Mejorar la imagen de la empresa

Una empresa que invierte en la capacitación de sus empleados proyecta una imagen de ser una organización comprometida con el desarrollo de su personal.



## Capacitación personalizada

La capacitación personalizada en el ámbito de las competencias laborales se refiere a un enfoque educativo que adapta los programas de formación a las necesidades, habilidades y objetivos individuales de cada participante en función a la posición a desempeñar.

### Cómo funciona

En lugar de ofrecer un programa único y estandarizado para todos, la capacitación personalizada se caracteriza por:

#### 1. Evaluación individual

Se realiza un diagnóstico inicial para identificar las fortalezas, debilidades, conocimientos previos y estilos de aprendizaje de cada participante.

#### 2. Planes de aprendizaje personalizados

Con base en la evaluación, se diseñan planes de formación específicos para cada individuo, considerando sus metas profesionales y el contexto laboral particular.

#### 3. Contenidos y metodologías adaptadas

Se seleccionan los contenidos más relevantes para cada participante y se emplean metodologías de aprendizaje variadas, como tutorías, talleres prácticos, simulaciones, e -learning, entre otras, para facilitar la asimilación de los conocimientos.

#### 4. Ritmo y seguimiento individualizado

Se respeta el ritmo de aprendizaje de cada persona, ajustando la duración y complejidad de las actividades formativas. Además, se brinda seguimiento personalizado para evaluar el progreso y ofrecer retroalimentación oportuna.

#### 5. Flexibilidad y accesibilidad

La capacitación personalizada puede ofrecerse en diferentes modalidades, como presencial, virtual o mixta,

para adaptarse a las necesidades y preferencias de los participantes.

Los beneficios de la capacitación personalizada en competencias laborales son numerosos

#### Mayor motivación y compromiso

Los participantes se sienten más involucrados en el proceso de aprendizaje al sentir que la formación se adapta a sus necesidades e intereses específicos.

#### Mejor comprensión y retención de conocimientos

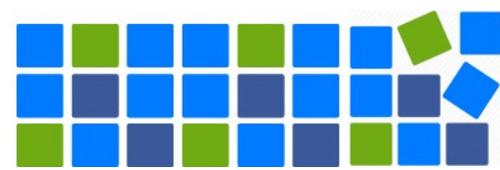
Al enfocarse en temas relevantes y utilizar metodologías adecuadas, se facilita la comprensión y retención de los conocimientos adquiridos.

#### Desarrollo de habilidades más efectivas

La capacitación personalizada permite a los participantes desarrollar las habilidades que realmente necesitan para desempeñarse mejor en su trabajo.

#### Mayor productividad y desempeño

Una fuerza laboral con competencias laborales bien desarrolladas y alineadas con las necesidades de la organización contribuye a mejorar la productividad y el desempeño general.



## Capacitación personalizada (Continuación)

### Reducción de costos

Al enfocarse en las necesidades específicas de cada participante, se optimizan los recursos y se evita la inversión en formación irrelevante.

*En resumen, la capacitación personalizada en competencias laborales es un enfoque educativo innovador que permite a las organizaciones desarrollar una fuerza laboral más competente, adaptable y productiva.*



## Entrenamiento básico

El entrenamiento básico en competencias laborales se refiere a un tipo de capacitación enfocada en reforzar y desarrollar las habilidades y conocimientos básicos que son necesarios para desempeñar un trabajo específico. Este tipo de entrenamiento suele ser **corto e intensivo**, y se centra en las tareas y responsabilidades esenciales relacionadas con el puesto.

### Objetivos del entrenamiento básico en competencias laborales

- Brindar a los trabajadores las habilidades y conocimientos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva y segura.
- Mejorar la productividad y la calidad del trabajo.
- Reducir errores y accidentes.
- Aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores.
- Preparar a los trabajadores para avanzar en su carrera profesional.

### Características del entrenamiento básico en competencias laborales

- Se centra en las competencias básicas y esenciales para el puesto de trabajo.
- Es de corta duración, generalmente de pocas horas o días.
- Se imparte de manera práctica y experiencial, utilizando técnicas como la demostración, la práctica y la retroalimentación.
- Está adaptado a las necesidades específicas del puesto de trabajo y de la organización.
- Puede ser impartido por instructores internos o externos.

### Ejemplos de entrenamiento básico en competencias laborales

- Capacitación en seguridad en el trabajo.
- Competencias blandas o transversales.
- Capacitación en atención al cliente.

- Capacitación en uso de software.
- Capacitación en técnicas de producción.
- Capacitación en resolución de problemas.

### Beneficios del entrenamiento básico en competencias laborales

#### Para los trabajadores:

- Mejora sus habilidades y conocimientos.
- Aumenta su productividad y calidad del trabajo.
- Les permite avanzar en su carrera profesional.
- Los hace más competitivos en el mercado laboral.
- Aumenta su motivación y compromiso.

#### Para las organizaciones

- Mejora la productividad y la calidad del trabajo.
- Reduce errores y accidentes.
- Disminuye la rotación de personal.
- Aumenta la satisfacción del cliente.
- Fortalece la cultura organizacional.

*En resumen, el entrenamiento básico en competencias laborales es una herramienta valiosa para mejorar las habilidades y conocimientos de los trabajadores, lo que a su vez beneficia tanto a los individuos como a las organizaciones.*