

Ficha Formativa

Título	Pensamiento Crítico para el desarrollo profesional: Ideas y oportunidades de EntreComp	
Palabras clave	Pensamiento Crítico, Aprendizaje continuo, EntreComp, Ideas y oportunidades, competencias sociales, modelo IPO, Análisis, Inferencia, Evaluación	
Creado por	IHF asbl	
Idioma	Español	
Objetivos	<p>Apoyar a los estudiantes en:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Experimentar con marcos operativos para el Pensamiento Crítico <i>Análisis → Inferencia → Evaluación</i> ● Entender como el Pensamiento Crítico se enmarca en EntreComp <i>El pilar de IDEAS Y OPORTUNIDADES para el Pensamiento Crítico</i> ● Profundizando en EntreComp <i>Tres áreas formativas: IDEAS Y OPORTUNIDADES, RECURSOS, PUESTA EN PRÁCTICA</i> ● Familiarizarse con el marco EntreComp... <i>...el marco oficial de la UE para la educación y la formación sobre el sentido de la iniciativa y las competencias empresariales</i> 	
Resultados del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ● El marco EntreComp para alimentar nuestras actitudes empresariales ● Pensamiento Crítico en EntreComp: el pilar de IDEAS Y OPORTUNIDADES ● Pensamiento Crítico. De las competencias sociales a las de “empleabilidad” ● Análisis → Inferencia → Evaluación ● IPO (initial public offering) (oferta pública inicial): Entrada → Proceso → Salida 	
Área Formativa	Resolución de problemas complejos	
	Pensamiento crítico	X
	Creatividad	
	Gestión de personas	
	Coordinación con terceros	

	Inteligencia Emocional	
	Evaluación y toma de decisiones	
	Orientación al servicio	
	Negociación	
	Flexibilidad cognitiva	
Índice de contenidos	<p>Nombre del módulo: Pensamiento Crítico para el desarrollo profesional: Ideas y oportunidades de EntreComp</p> <p>Unidad 1: Introducción a EntreComp Sección 1: Oportunidades para el desarrollo de capacidades Sección 2: Una breve cronología del marco Sección 3: Ocho competencias para el aprendizaje permanente Sección 4: Sentido de la iniciativa y el espíritu empresarial Sección 5: Enlazando Pensamiento Crítico con la competencia nº 7 Sección 6: La publicación del marco EntreComp Sección 7: Áreas de formación y competencias: una visión profunda en EntreComp Sección 8: IDEAS Y OPORTUNIDADES Sección 9: RECURSOS Sección 10: PUESTA EN PRÁCTICA</p> <p>Unidad 2: El Pensamiento Crítico entre las competencias más deseadas en la búsqueda de empleo Sección 1: De las competencias sociales a las de empleabilidad Sección 2: Una mirada al futuro Sección 3: El futuro del empleo Sección 4: Las 10 habilidades más necesarias para encontrar trabajo Sección 5: Un enfoque EntreComp al Pensamiento Crítico Sección 6: Detectando oportunidades Sección 7: Creatividad Sección 8: Visión Sección 9: Valoración de ideas Sección 10: Pensamiento ético y sostenible</p> <p>Unidad 3: Pensamiento Crítico en pocas palabras: fusionando nuevas conclusiones y recomendaciones Sección 1: Una fórmula para el Pensamiento Crítico Sección 2: Análisis → Inferencia → Evaluación Sección 3: IPO: Entrada → Proceso → Salida Sección 4: El elemento “crítico” en IPO Sección 5: Dinámicas de equipo en IPO</p>	

<p>Desarrollo de contenidos</p>	<p>Nombre del módulo: Pensamiento Crítico para el desarrollo profesional: Ideas y oportunidades de EntreComp</p> <p>Unidad 1: Introducción a EntreComp</p> <p>Sección 1: Oportunidades para el desarrollo de capacidades</p> <p>En el contexto de este módulo, presentaremos el Marco de Competencias Europeo oficial para la educación y la formación en competencias empresariales y el uso que podemos darle hablando de Pensamiento Crítico.</p> <p>Aunque se concibió formalmente para mejorar, fomentar y mantener el espíritu emprendedor de los ciudadanos de la UE, el Marco EntreComp responde a un panorama mucho más amplio de necesidades y oportunidades para la empleabilidad y la mejora de las cualificaciones, es decir, oportunidades de aprendizaje permanente (LLL).</p> <p>En otras palabras, EntreComp se puede referir estratégicamente a todos los dominios de la educación y la formación, ya que muchas de las competencias enumeradas en el marco son igualmente relevantes y significativas para el desarrollo de la carrera profesional, el sentido de la iniciativa y la autoconfianza, el desarrollo de habilidades interpersonales. incluyendo el Pensamiento Crítico.</p> <p>Sección 2: Una breve cronología del marco</p> <p>Para rastrear los orígenes del Marco EntreComp, tenemos que remontarnos a diciembre de 2006: <i>Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre competencias clave para el aprendizaje permanente</i></p> <p>Este documento identifica ocho competencias clave de interés para impulsar la excelencia de los programas de LLL implementados a nivel de la UE, y su capacidad de respuesta general a los desafíos emergentes sociales y económicos de este período histórico.</p> <p>Hablando de competencias, el Parlamento Europeo se refiere a:</p> <p>“...una mezcla de conocimiento, habilidades y actitudes apropiadas al contexto. Las competencias claves son esas que todas las personas necesitan para su realización y desarrollo personal, ciudadanía activa, inclusión social y empleo”.</p> <p>Sección 3: Ocho competencias claves para el Aprendizaje</p>
--	--

permanente (LongLife Learning) (LLL)

Las citadas competencias son las siguientes:

1. Comunicación en la lengua nativa
2. Comunicación en idiomas extranjeros
3. Fundamentos de las disciplinas STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)
4. Competencias Digitales
5. Aprendiendo a aprender
6. Competencias sociales y cívicas
7. **Sentido de la iniciativa y espíritu empresarial**
8. Conciencia y expresión cultural

Sección 4: Sentido de la iniciativa y espíritu empresarial

El sentido de la iniciativa y el espíritu empresarial (competencia LLL n.º 7) se describe como la capacidad de la persona para:

“...llevar las ideas a la práctica ayudando a las personas en el lugar de trabajo, siendo conscientes del contexto y las oportunidades del entorno”.

Además, esta misma competencia se refiere a:

“...la capacidad de identificar las oportunidades disponibles para actividades personales, profesionales y/o comerciales, incluidas las cuestiones de 'panorama general' que brindan el contexto en el que las personas viven y trabajan, como una comprensión amplia del funcionamiento de la economía y las oportunidades y desafíos a los que se enfrenta un empresario u organización”.

Sección 5: Enlazando el Pensamiento Crítico con la competencia número 7

A partir de aquí, podemos empezar a ver algunos vínculos claros con lo que comúnmente se entiende como “Pensamiento Crítico”, es decir:

“... el proceso intelectualmente disciplinado de conceptualizar, aplicar, analizar, sintetizar y/o evaluar activamente la información recopilada, o generada por la observación, la experiencia, la reflexión, el razonamiento o la comunicación, como una guía para la creencia y la acción”.

Fuente: Michael Scriven & Richard Paul, 8th Annual International Conference on Critical Thinking and Education Reform, 1987.

En ambos contextos, nos referimos a una habilidad/proceso en el que, con base en algunos inputs, las personas reaccionan asignando significados a lo que experimentan y afinan sus pensamientos/acciones en consecuencia.

Sección 6: La publicación del marco EntreComp

El marco EntreComp llegó exactamente diez años después de las recomendaciones del Parlamento de la UE.

La competencia n.º 7, tal como la conocemos, se ha "dividido" en áreas formativas de tres dimensiones que incluyen 15 competencias, cinco para cada área.

A día de hoy, el marco EntreComp sigue siendo, junto con DigComp y LifeComp, el modelo de referencia más fiable y sólido para la educación y la formación a nivel de la UE.

Sección 7: Áreas formativas y competencias: una mirada profunda a EntreComp

Como ya mencionamos, el marco de EntreComp incluye 15 competencias divididas a partes iguales en tres áreas de formación que están estrechamente relacionadas entre sí:

1. IDEAS Y OPORTUNIDADES
2. RECURSOS
3. PUESTA EN PRÁCTICA

Una vez más, es importante reiterar que el diseño de EntreComp concibió el Emprendimiento no como una profesión, sino como una competencia:

Las competencias empresariales se aplican a todos los dominios de la vida social y profesional, incluida la empleabilidad, el empoderamiento profesional e incluso la ciudadanía activa.

Sección 8: IDEAS Y OPORTUNIDADES

- Detectando oportunidades
- Creatividad
- Visión
- Valoración de ideas
- Pensamiento ético y sostenible

Sección 9: RECURSOS

- Autoconciencia y autoeficacia
- Motivación y perseverancia
- Movilizando recursos

- Educación financiera y económica
- Movilización de terceros

Sección 10: PUESTA EN PRÁCTICA

- Tomar la iniciativa
- Planificación y Gestión
- Hacer frente a la incertidumbre, ambigüedad y riesgo
- Trabajar con los demás
- Aprender a través de la experiencia

Unidad 2: El Pensamiento Crítico entre las competencias más deseadas a la hora de buscar empleo

Sección 1: De las competencias sociales a las de empleabilidad

Hoy en día, a medida que la automatización de tareas y funciones está reemplazando lentamente tanto al trabajo “manual” como al “intelectual”, las oportunidades para acceder al mercado laboral dependen cada vez más de las competencias sociales y las relacionales.

La competencia técnica y la eficacia laboral provienen, sobre todo, de las prácticas, el entrenamiento y las experiencias/lecciones aprendidas basadas en un enfoque de prueba y error. Durante las entrevistas, los empleadores no tienen suficiente información para evaluar el perfil del candidato y su posible rendimiento.

Además, la mayoría de las veces los trabajos requieren conocimientos específicos que quizás no hayamos adquirido durante la educación formal (simplemente porque no están incluidos en los planes de estudio).

Entonces, ¿cómo enfocan los empleadores la evaluación de un perfil concreto?...

Sección 2: Una mirada al futuro

Los empleadores son perfectamente conscientes de que los nuevos empleados, especialmente si son recién graduados, precisan de una educación y formación profundas centrada en sus futuros roles y responsabilidades antes de ser completamente autónomos e independientes.

Durante la primera entrevista, en lugar de lo que puedas hacer, buscarán otro tipo de información que podría no estar relacionada en absoluto con tu educación.

Este tipo de información representa el origen mismo del proyecto ESSENCE y los supuestos en los que se basa.

Sección 3: El futuro del empleo

En 2016, el Foro Económico Mundial predijo un cambio importante para 2020 en las "10 habilidades principales" para la empleabilidad, la contratación, el desarrollo profesional y la competitividad empresarial.

Según el informe, las competencias sociales y relacionales son esenciales para que los recién graduados y los estudiantes de educación superior ingresen al mercado laboral a medida que los reclutadores y empleadores desarrollan nuevos modelos sofisticados para evaluar el perfil "humano" de los candidatos (es decir, capacidad para trabajar con otros, sentido de iniciativa, seriedad y honradez, etc.).

Sección 4: Las 10 habilidades principales necesarias para encontrar trabajo

1. Resolución de problemas complejos
2. Pensamiento Crítico
3. Creatividad
4. Gestión de personal
5. Coordinación con terceros
6. Inteligencia Emocional
7. Evaluación y toma de decisiones
8. Orientación al servicio
9. Negociación
10. Flexibilidad cognitiva

Sección 5: Enfoque de EntreComp al Pensamiento Crítico

Cuando pensamos en él, encontrar un trabajo, o la oportunidad de hacer una entrevista con una empresa donde nos gustaría trabajar, es un proceso que se parece al diseño de EntreComp:

1. Identificar IDEAS Y OPORTUNIDADES para lograr ese objetivo
2. Movilizar nuestros RECURSOS para alimentar nuestro sentido de la iniciativa
3. Y finalmente, llevándolo todo A LA PRÁCTICA

Entonces, al principio, necesitamos pensar de forma crítica en cómo planificar, elaborar estrategias y seguir adelante con nuestra

búsqueda de trabajo...no es casualidad, según muchos, que buscar un trabajo es un trabajo por sí mismo.

Sección 6: Detectando oportunidades

Detectar oportunidades de empleabilidad es la primera tarea que debemos cumplir para maximizar nuestras posibilidades de conseguir un empleo.

Aplicar el Pensamiento Crítico para detectar oportunidades para la búsqueda de empleo significa analizar, inferir y evaluar información relevante (datos, estadísticas, etc.) que surge del mercado laboral: ¿cuál es la industria con el mayor potencial de crecimiento? ¿Dónde están ubicados sus actores clave? Etc. Este fenómeno cualitativo y cuantitativo debe cruzarse con sus aspiraciones, motivaciones y logros personales. Las amenazas y oportunidades del mercado siguen siendo subjetivas para cada persona.

Tómese un tiempo para reflexionar sobre lo que impulsa sus intereses, lo que estimula su curiosidad, lo que podría ser un talento personal suyo por aprovechar...

Sección 7: Creatividad

Muy a menudo, cuando se trata de buscar empleo, el enfoque de una solución válida para todos puede conducir muy fácilmente a efectos negativos.

Desafortunadamente, a veces, el mercado laboral se convierte en un escenario extremadamente competitivo. Diariamente, cientos de currículums inundan la bandeja de entrada de "trabaje con nosotros" de empresas y organizaciones. Para realmente sobresalir entre la multitud, debemos ser muy creativos en nuestro enfoque.

Por suerte para nosotros, LinkedIn ofrece numerosas y emocionantes oportunidades para establecer contactos con personas que pueden sernos de gran ayuda. Sin embargo, esto no implica que la tarea sea más fácil...

Hay que buscar ayuda y comentarios, investigue y aprenda de los expertos consejos y sugerencias clave sobre cómo "relacionarse" con los empleadores, basándose también en el proceso de

contratación de las empresas. En otras palabras, no dejar de asimilar estímulos externos.

Sección 8: Visión

Una vez que se detectan nuevas oportunidades y tenemos un plan para destacar y poner en valor nuestras fortalezas, regresemos a nuestro yo "interior" para identificar aquellos elementos clave que influirán e impactarán en las decisiones futuras.

Se trata realmente de poner en la balanza, por un lado, tus pasiones, aspiraciones, deseos y expectativas, por otro, las oportunidades concretas que te rodean.

Debe tener en cuenta que es posible que no pueda acceder a su opción de "primera opción" (aquella con la que realmente estaba soñando) recién graduado de la universidad. La búsqueda de empleo puede ponernos en situaciones de compromiso con o sin nuestra voluntad... sé sincero contigo mismo y pregúntate cómo lo afrontarías, cuántos pasos necesitarías para aproximarte a lo que realmente estabas persiguiendo.

Sección 9: Valoración de ideas

Ahora que tenemos una hoja de ruta semidefinida con coordenadas nuevas y consolidadas que orientan nuestro enfoque, podemos comenzar a estrechar aún más los objetivos de referencia: aquellos que parecen compatibles y coherentes con nuestras expectativas personales, oportunidades de empoderamiento y desarrollo profesional, etc.

Teniendo en cuenta todas las alternativas que podría tener, intentemos resaltar y procesar las posibilidades observando lo máximo que puede sacar de cada una de ellas.

A cada ítem (es decir, salario) se le asignará un valor que se mide en una escala numérica (por ejemplo, 1 = muy poco ventajoso; 5 = muy ventajoso), al final del proceso cada opción presentará un puntaje determinado. Por supuesto, cuanto mayor sea la puntuación, mayor será el atractivo de la solución.

Las matemáticas no deberían dictar su decisión final, pero ciertamente servirán de apoyo...

Sección 10: Pensamiento ético y sostenible

Cuando hablamos de búsqueda de empleo, trabajo y desarrollo

profesional, no olvidemos que una vez que el ecosistema lo acoga, sus acciones afectarán a alguien cerca de usted.

Tras adquirir la suficiente responsabilidad y experiencia, llegará un momento en el que tu voto podrá decidir el resultado de una decisión delicada. Este escenario puede marcar una gran diferencia si trabaja en el sector de la salud, defensa, finanzas y, en general, industrias que impactan a las sociedades y economías en general.

Mientras valora las diferentes alternativas de empleabilidad, tenga en cuenta su responsabilidad y la posible exposición a situaciones desagradables... ¿estará listo y preparado mentalmente para hacer frente a las consecuencias?

Unidad 3: Pensamiento Crítico en pocas palabras: fusionando nuevas conclusiones y recomendaciones

Sección 1: Una fórmula para el Pensamiento Crítico

En esta última unidad, veremos características interesantes y definitorias del pensamiento crítico para ayudarnos a familiarizarnos mejor con la noción y comenzar a experimentar con nuevos enfoques "críticos" aplicados a escenarios de la vida real.

De vuelta a la unidad previa, mencionemos el hecho de que una aplicación del Pensamiento Crítico en sus elementos esenciales sigue un enfoque de tres etapas de la siguiente manera:

1. Análisis
2. Inferencia
3. Evaluación

Sección 2: Análisis → Inferencia → Evaluación

De todos los modelos conceptuales en los que se basa para enmarcar el Pensamiento Crítico como una función cognitiva, el que aquí se propone es también el más común y confiable.

- *Análisis* se refiere al proceso de absorción del entorno externo de conocimientos, entradas e información que son relevantes para decodificar e interpretar "lo que está sucediendo" en un momento dado.
- *Inferencia* se refiere a establecer correlaciones de causa-efecto sobre lo que estamos experimentando en base a suposiciones y deducciones posteriores.
- *Evaluación* se refiere a asignar significados y patrones reconocibles de pensamiento y acciones por lo predecibles

que pueden ser.

Sección 3: IPO (initial public offering) (oferta pública inicial): Entrada → Proceso → Salida

Lo que acabamos de ver no difiere significativamente de un modelo muy conocido aplicado tanto en ingeniería de software como en psicología.

El modelo IPO ha sido, de hecho, y sigue siendo, el marco teórico central de la psicología cognitiva (también conocida como Cognitivismo), una rama de la disciplina involucrada en el campo de investigación de la memoria y el aprendizaje. Al interactuar con los sistemas sociales, las personas confían en el modelo IPO para orientar sus acciones/reacciones de manera constante, sin siquiera ser conscientes de ello...

- ENTRADA: Desencadenante de la acción/reacción
- PROCESO: Computación de la acción (basado en factores externos, antecedentes culturales, experiencia, etc.)
- SALIDA: Respuesta a la acción (tan adecuada, coherente y consistente como sea posible)

Sección 4: El elemento “crítico” en IPO

Algunos podrían argumentar que el Pensamiento Crítico es un elemento intrínseco de la P ya que aquí, más que en otros ciclos, interviene una profunda evaluación y valoración del entorno.

Sin embargo, el Pensamiento Crítico impregna todo el proceso ya que las personas pueden “discernir críticamente” las entradas que son de mayor relevancia para ellas, así como el contenido, la estructura y la variabilidad del resultado.

Ya experimentamos esta fluidez del Pensamiento Crítico a través de las etapas de un proceso cuando reconstruimos el flujo de IDEAS Y OPORTUNIDADES. Desde la detección de oportunidades hasta la sostenibilidad, el pensamiento crítico tomó diferentes formas mientras se movía por toda el área de formación.

Sección 5: Dinámicas de equipo en IPO

Cuando se aplica a la organización formal, el modelo IPO analiza principalmente:

Planificación Estratégica (por ejemplo, elaboración de presupuestos)

Monitorización y Evaluación

	<p>Revisión de cuentas Gestión de riesgos Comunicación y RRPP Redes y Gestión de partes interesadas Gestión de personal (por ejemplo, creación de confianza, resolución de conflictos)</p> <p>Es correcto decir que lo que constituye una entrada en situaciones concretas, puede resultar una salida si se contextualiza en otra.</p>
<p>Glosario</p>	<p>Competencia: combinación de conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas al contexto. Las competencias clave son aquellas que todos los individuos necesitan para su realización y desarrollo personal, ciudadanía activa, inclusión social y empleo.</p> <p>Sentido de iniciativa: la capacidad de identificar las oportunidades disponibles para actividades personales, profesionales y/o comerciales, incluidas las cuestiones de "panorama general" que brindan el contexto en el que las personas viven y trabajan, como una comprensión amplia del funcionamiento de la economía, y las oportunidades y desafíos que enfrenta un empleador u organización.</p> <p>Pensamiento crítico: el proceso intelectualmente disciplinado de conceptualizar, aplicar, analizar, sintetizar y/o evaluar activamente la información recopilada o generada por la observación, la experiencia, la reflexión, el razonamiento o la comunicación, como una guía para la creencia y la acción.</p> <p>Análisis: al proceso de absorción del entorno externo de conocimientos, entradas e información que son relevantes para decodificar e interpretar "lo que está sucediendo" en un momento dado.</p> <p>Inferencia: establecer correlaciones de causa-efecto sobre lo que estamos experimentando en base a suposiciones y deducciones posteriores.</p> <p>Evaluación: asignar significados y patrones reconocibles de pensamiento y acciones por lo predecibles que pueden ser.</p>
<p>Autoevaluación</p>	<p>1. ¿Cuál de las siguientes NO es una competencia clave para el aprendizaje permanente?</p> <p>A) Conceptos básicos en las disciplinas STEM B) Contabilidad y finanzas C) Comunicación en la lengua nativa</p>

	<p>2. El sentido de la iniciativa incluye...</p> <p>A) Llevar ideas a la práctica B) La capacidad de influenciar a tus compañeros C) El Pensamiento Creativo</p> <p>3. Sobre la competencia “Creatividad” de EntreComp, cuál de las siguientes no la describe:</p> <p>A) Explorar y experimentar con enfoques innovadores B) Combinar conocimientos y recursos para lograr resultados valiosos C) Identificar las necesidades y los desafíos que deben cumplirse</p> <p>4. Inferencia significa:</p> <p>A) establecer correlaciones de causa-efecto sobre lo que estamos experimentando en base a suposiciones y deducciones posteriores. B) proceso de absorción del entorno externo de conocimientos, entradas e información que son relevantes para decodificar e interpretar "lo que está sucediendo" en un momento dado. C) reconocer patrones de pensamiento y acciones por lo predecibles que pueden ser.</p> <p>5. ¿Cuál de los siguientes NO se aplica al pensamiento crítico?:</p> <p>A) Tomar decisiones cuando el resultado de esa decisión sea incierto, cuando la información disponible sea parcial o ambigua, o cuando exista el riesgo de resultados no deseados. B) Conocimiento, saber hacer y creencias internas que contribuyen a la generación y procesamiento de (nuevas) habilidades C) compromiso personal para replicar y ajustar comportamientos exitosos y adecuados para movernos por el ecosistema social/relacional</p>
Bibliografía	n/a
Recursos (vídeos, enlaces de referencia)	<p>PPT Critical Thinking Buenas Prácticas nº 1, 2, 3, 4, 5 Casos de estudio de Pensamiento Crítico nº 1, 2, 3</p>