

PLANES DE FORMACIÓN REWIND

Pensamiento Crítico para la toma de decisiones
estratégicas

REWIND

Relanzamiento de empresas mediante la innovación de
trabajadores y nuevas dinámicas

Los Planes Formativos del Proyecto Erasmus+ REWIND (2022-1-KA220-VET-000088929)
©2023 está bajo licencia CC BY 4.0. Para ver una copia de esta licencia, visita
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Financiado por la Unión Europea. No obstante, los puntos de vista y opiniones expresados son exclusivamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea ni los de la Agencia Ejecutiva en el Ámbito Educativo y Cultural Europeo (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de las mismas.

Contenidos

Introducción al módulo	3
Recursos multimedia	4
Resultados del aprendizaje	5
Parte teórica	7
1. Capacidad de análisis	9
1.1. Ejemplos prácticos de capacidad de análisis	9
1.2. Cómo influyen las capacidades analíticas en la compra de empresas por parte de los trabajadores	10
2. Capacidad de comunicación	11
2.1. ¿Qué son las habilidades de comunicación en el contexto de la compra de trabajadores?	12
3. Capacidad de resolución de problemas	13
3.1. Cómo desarrollar una buena capacidad de resolución de problemas	15
3.2. ¿Por qué son importantes las capacidades de resolución de problemas para la compra de trabajadores?	16
4. Capacidad de planificación y gestión	17
4.1. Cómo desarrollar las capacidades de proyecto y gestión	18
4.2. ¿Por qué son importantes las capacidades de proyecto y gestión para la compra de trabajadores?	19
Breve resumen	21
Consejos	22
Actividades de formación	23
Ejercicios de autoevaluación	28
Referencias	31

Introducción al módulo

En este módulo aprenderás los elementos clave del pensamiento crítico y por qué es importante para la compra de empresas por los trabajadores, y también te daremos ejemplos, cuando sea necesario, de cómo puedes cultivar y desarrollar tus habilidades.

El pensamiento crítico es esencial para el marketing estratégico en una compra de empresa por parte de los trabajadores. En este escenario, los trabajadores están asumiendo la propiedad y la gestión de la empresa, lo que significa que necesitan tomar decisiones estratégicas para garantizar el éxito y la sostenibilidad del negocio.

El pensamiento crítico permite a las personas analizar y evaluar la información, identificar patrones y tomar decisiones con conocimiento de causa. En el contexto del marketing estratégico, el pensamiento crítico es necesario para evaluar el mercado, identificar al público objetivo, analizar a los competidores y desarrollar estrategias de marketing que se ajusten a los objetivos de la empresa.

En una compra por parte de los trabajadores, el pensamiento crítico también es importante para comprender los aspectos financieros de la empresa, como el flujo de caja, las previsiones de ingresos y la rentabilidad. Esta información es crucial para tomar decisiones sobre presupuestos de marketing e inversiones en nuevos productos o servicios.

El pensamiento crítico es esencial para que los trabajadores de una compra (WBO) tomen decisiones informadas y eficaces sobre las estrategias de marketing que pueden ayudar a la empresa a triunfar en un mercado competitivo.

Project Number: 2022-1-KA220-VET-000088929

En este módulo nos centraremos en las cuatro áreas siguientes, que son componentes clave del pensamiento crítico:

- Capacidad analítica
- Habilidades de comunicación
- Capacidad de resolución de problemas
- Capacidad de planificación y gestión

Recursos multimedia

Qué es el pensamiento crítico: [\(58\) ¿Qué es el pensamiento crítico? - YouTube](#)

Resultados del aprendizaje

Al finalizar el módulo, el alumno deberá adquirir los siguientes conocimientos, habilidades y competencias:

Descripción de la unidad de resultados de aprendizaje: Este módulo se centra en el pensamiento crítico para la toma de decisiones estratégicas, abarcando una serie de habilidades cognitivas y prácticas. Estos resultados están diseñados para ayudar a los alumnos a desarrollar sus capacidades de pensamiento crítico, análisis de problemas complejos y toma de decisiones eficaces en un contexto estratégico. Las principales áreas de interés son las siguientes: resolución de problemas, toma de decisiones, evaluación de riesgos, pensamiento estratégico y comunicación eficaz.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE			
Acciones/logros	Conocimientos	Habilidades	Actitudes
Identificar, analizar y resolver con éxito problemas complejos. Capacidad para articular pensamientos, ideas e información de forma clara, concisa y fácilmente comprensible para los demás.	Las personas adquirirán conocimientos específicos del sector y desarrollarán un saber hacer especializado en su campo, incluidas las tendencias del sector, la normativa y las mejores prácticas. Serán capaces de analizar la información con eficacia y tomar decisiones con conocimiento de causa.	Habilidades analíticas: desarrollar la capacidad de descomponer problemas o situaciones complejas en sus partes constituyentes e identificar patrones.	Los individuos tendrán la capacidad de tomar decisiones sensatas basadas en la información disponible, evaluar alternativas y considerar las posibles consecuencias.
	Las personas adquirirán conocimientos sobre conceptos de comunicación interpersonal, como la escucha activa, la empatía y el	Capacidad de comunicación: Fomentar una sólida capacidad de comunicación para articular ideas, presentar argumentos y entablar un diálogo constructivo.	Las personas tendrán la capacidad de articular ideas y pensamientos con claridad, utilizando un lenguaje y un tono adecuados. Desarrollar la empatía y la capacidad de

	<p>establecimiento de relaciones.</p> <p>Las personas tendrán un conocimiento profundo de la comunicación intercultural y las técnicas de resolución de conflictos.</p>	<p>Esto incluye la capacidad de transmitir con claridad conceptos complejos y captar diversas perspectivas.</p>	<p>convertirse en un oyente activo.</p>
	<p>Las personas adquirirán conocimientos sobre la toma de decisiones y podrán utilizar distintas técnicas para llevar a cabo análisis de costes y beneficios, riesgos y gestión financiera.</p>	<p>Resolución de problemas: fomento de ideas, perspectivas y soluciones novedosas. Esto implica pensar más allá de los enfoques convencionales y explorar nuevas posibilidades para abordar los retos estratégicos.</p>	<p>Las personas tendrán la capacidad de recopilar y analizar información, identificar pautas y tendencias y extraer conclusiones.</p>
	<p>Las personas aprenderán a identificar y priorizar metas y objetivos y a crear un plan global para alcanzarlos.</p>	<p>Planificación y gestión de proyectos: mejorar la capacidad de identificar y evaluar los riesgos asociados a las distintas fases de la gestión de proyectos. Esto incluye comprender la probabilidad y el impacto potencial de los riesgos y desarrollar estrategias para mitigarlos.</p>	<p>Las personas pueden convertirse en planificadores y gestores más eficaces, lo que se traduce en una mayor productividad, una mejor toma de decisiones y un éxito general tanto en el contexto personal como profesional.</p>
<p>HandsOn/Guides Horas de aprendizaje: 5</p> <p>Horas de autoaprendizaje: 4</p> <p>Horas de evaluación: 1</p> <p>Horas lectivas totales: 10</p>			

Parte teórica

Una revisión de los últimos estudios y artículos de liderazgo intelectual sobre las futuras competencias laborales sugiere que la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la comunicación serán cada vez más esenciales en los próximos 15 años, a medida que la tecnología se integre más en la mano de obra.

Se prevé que las nuevas tecnologías, unidas a importantes cambios demográficos y medioambientales, transformen el empleo en las próximas décadas. Se prevé que estos efectos tendrán un enorme impacto en el papel de los trabajadores en el mercado laboral en los próximos 10 a 15 años y más allá, tanto en términos de los puestos de trabajo que estarán disponibles, como de las cualificaciones necesarias para realizarlos. La falta de desarrollo de la base de cualificaciones de la mano de obra podría tener efectos significativos, como el subempleo y los problemas sociales.

La resolución de problemas/toma de decisiones, el pensamiento crítico/análisis, la comunicación, la colaboración, la creatividad y la innovación son competencias transferibles que tendrán una gran demanda en los próximos 15 años y más allá.

Aunque puede que no haya investigaciones específicas que investiguen directamente la importancia de las habilidades de pensamiento crítico en las compras de empresas por parte de trabajadores, existe un corpus significativo de literatura que destaca la importancia del pensamiento crítico en el espíritu empresarial y la gestión de pequeñas empresas.

El espíritu empresarial implica crear, desarrollar y gestionar nuevas empresas o productos, y requiere un alto nivel de pensamiento crítico y capacidad para resolver problemas.

En el contexto de las compras de trabajadores, estos deben evaluar la viabilidad de la compra, valorar los riesgos y beneficios y desarrollar estrategias para superar cualquier reto.

Los estudios han demostrado que las habilidades de pensamiento crítico son esenciales para el éxito de la iniciativa empresarial y la gestión de pequeñas empresas. Por ejemplo, un estudio publicado en el *Journal of Business Venturing* concluyó que los empresarios que poseen habilidades de pensamiento crítico son más capaces de identificar y evaluar oportunidades, generar soluciones creativas a los problemas y tomar decisiones eficaces.

Del mismo modo, un estudio publicado en el *Journal of Small Business Management* concluyó que los propietarios de pequeñas empresas que poseen habilidades de pensamiento crítico son más capaces de gestionar los recursos, adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado y tomar decisiones acertadas.

En esencia, es lógico que las capacidades de pensamiento crítico sean importantes en una compra de empresa por parte de un trabajador, ya que los trabajadores deben ser capaces de evaluar la viabilidad de la compra, valorar los riesgos y beneficios y desarrollar estrategias para superar cualquier obstáculo. Al poseer una gran capacidad de pensamiento crítico, los trabajadores pueden tomar decisiones con conocimiento de causa, resolver problemas con eficacia y adaptarse a las circunstancias cambiantes para garantizar el éxito de la compra.

1. Capacidad de análisis



Foto de Lukas: www.pexels.com

Las competencias analíticas se refieren a la capacidad de recopilar, analizar e interpretar información para identificar patrones, tendencias y perspectivas que puedan servir de base para la toma de decisiones. Estas habilidades son esenciales en muchos campos, como la empresa, la ciencia y la ingeniería.

La capacidad de análisis consiste en descomponer la información compleja en partes más pequeñas, examinar cada parte sistemáticamente y extraer conclusiones basadas en los datos. Las personas con una gran capacidad de análisis pueden identificar problemas, evaluar distintas soluciones y tomar decisiones con conocimiento de causa basándose en la información disponible.

1.1. Ejemplos prácticos de capacidad de análisis

Algunos ejemplos concretos de capacidades analíticas son

Análisis de datos: La capacidad de recopilar y analizar datos utilizando métodos y herramientas estadísticas para identificar patrones y tendencias.

Pensamiento crítico: Capacidad de evaluar la información de forma objetiva, identificar sesgos y extraer conclusiones basadas en pruebas.

Resolución de problemas: La capacidad de identificar problemas, evaluar diferentes soluciones y seleccionar la mejor línea de actuación para abordarlos.

Capacidad de investigación: La capacidad de reunir y evaluar información de diversas fuentes para fundamentar la toma de decisiones.

Atención al detalle: La capacidad de prestar atención a pequeños detalles que pueden tener un impacto significativo en los resultados.

Las capacidades analíticas son esenciales para las personas que necesitan tomar decisiones fundamentadas basadas en información compleja, como en el marketing estratégico para la compra de un trabajador.

1.2. Cómo influyen las capacidades analíticas en la compra de empresas por parte de los trabajadores

Proporcionan **una evaluación objetiva**: uno de los aspectos más importantes del pensamiento analítico es la capacidad de evaluar la información de forma objetiva. Esto implica examinar datos, hechos y pruebas sin dejarse influir por prejuicios, emociones u opiniones personales.

Proporcionan **razonamiento lógico**: el pensamiento analítico también implica utilizar el razonamiento lógico para examinar datos y extraer conclusiones. Esto requiere identificar patrones y tendencias, identificar relaciones causa-efecto y hacer inferencias basadas en la información disponible.

Proporcionan **análisis de datos**: el desarrollo de capacidades analíticas suele implicar aprender a recopilar, analizar e interpretar datos.

Esto puede implicar el aprendizaje de métodos estadísticos, técnicas de visualización de datos y otras herramientas que ayuden a dar sentido a grandes conjuntos de datos.

Facilitan la **resolución de problemas**: el pensamiento analítico también está estrechamente ligado a la capacidad de resolución de problemas. Las personas con una gran capacidad analítica suelen ser capaces de identificar problemas y desarrollar soluciones eficaces basadas en datos y pruebas.

Prestan **atención a los detalles**: el pensamiento analítico requiere un alto nivel de atención a los detalles, ya que incluso los pequeños errores u olvidos pueden repercutir en la exactitud de las conclusiones extraídas de los datos.

Facilitan la **toma de decisiones**: el pensamiento analítico puede ayudar a las personas a tomar decisiones más informadas basadas en pruebas y datos. Esto puede ayudar a reducir el riesgo de tomar decisiones basadas en información incompleta o inexacta y aumentar la probabilidad de lograr resultados positivos.

2. Capacidad de comunicación



Foto de fauxels: www.pexels.com

Las habilidades comunicativas se refieren a la capacidad de transmitir información, ideas o emociones a los demás a través de medios verbales y no verbales. Una comunicación eficaz implica transmitir un mensaje de forma clara, concisa y comprensible, al tiempo que se escucha de forma activa y empática a los demás.

Las habilidades comunicativas pueden incluir tanto la comunicación verbal como la no verbal. La comunicación verbal implica hablar y escuchar, mientras que la comunicación no verbal incluye el lenguaje corporal, las expresiones faciales, el tono de voz y otras formas de señales no verbales.

2.1. ¿Qué son las habilidades de comunicación en el contexto de la compra de trabajadores?

En el contexto de una compra por parte de los trabajadores, las habilidades de comunicación son fundamentales para una colaboración y toma de decisiones eficaces entre los trabajadores-propietarios. Algunas habilidades de comunicación específicas que pueden ser especialmente importantes en este contexto incluyen:

Escuchar activamente: es probable que los trabajadores que están considerando una compra tengan diferentes perspectivas e ideas sobre el proceso. La escucha activa implica estar totalmente presente y atento mientras los demás hablan, y hacer preguntas aclaratorias para asegurarse de que se entienden los puntos de vista de todos.

Resolución de conflictos: en cualquier proceso de colaboración pueden surgir conflictos. Una comunicación eficaz puede ayudar a los trabajadores-propietarios a sortear estos conflictos de forma productiva y respetuosa, lo que redundará en mejores decisiones y resultados.

Negociación: la capacidad de comunicación también es importante a la hora de negociar las condiciones de la compra.

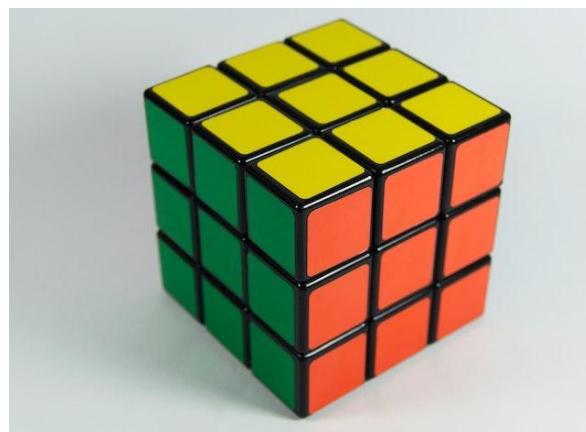
Los trabajadores-propietarios deben ser capaces de expresar claramente sus necesidades e intereses, al tiempo que se muestran abiertos al compromiso y a encontrar un terreno común.

Claridad: una comunicación clara y concisa es importante para garantizar que todo el mundo entiende los términos y las implicaciones de la compra. Esto puede implicar explicar conceptos complejos y datos financieros en términos sencillos y asegurarse de que todo el mundo está de acuerdo.

Empatía: la empatía implica comprender y valorar las perspectivas y sentimientos de los demás. En una compra por los trabajadores, la empatía puede ayudar a los trabajadores-propietarios a generar confianza y compenetración entre ellos, lo que conduce a un equipo más cohesionado y eficaz.

Las habilidades de comunicación efectiva son fundamentales para que los trabajadores-propietarios trabajen juntos la productividad y logren una compra exitosa y sostenible.

3. Capacidad de resolución de problemas



Fotografía de Miguel Á. Padriñán: www.pexels.com

Las capacidades de resolución de problemas se refieren a la habilidad para identificar, analizar y resolver problemas de forma eficaz. Estas habilidades implican una combinación de pensamiento lógico, pensamiento crítico y creatividad para encontrar soluciones prácticas a problemas del mundo real.

Una buena capacidad de resolución de problemas requiere varias habilidades clave, entre las que se incluyen:

Capacidad de análisis: capacidad de analizar y evaluar la información para identificar patrones y extraer conclusiones.

Creatividad: capacidad de generar ideas nuevas e innovadoras para resolver problemas.

Pensamiento crítico: capacidad de evaluar objetivamente la información y las pruebas para tomar decisiones con conocimiento de causa.

Habilidades comunicativas: capacidad de articular ideas con claridad y eficacia, así como de escuchar activamente y responder adecuadamente.

Capacidad de gestión del tiempo: capacidad para establecer prioridades entre las tareas y gestionar el tiempo eficazmente para cumplir los plazos y resolver los problemas con eficiencia.

Flexibilidad y adaptabilidad: capacidad para ajustarse a nuevas situaciones y cambiar de rumbo cuando sea necesario.

Persistencia y resiliencia: capacidad de perseverar ante los obstáculos y contratiempos.

Las capacidades de resolución de problemas son esenciales tanto en el contexto personal como en el profesional, ya que permiten a las personas superar los retos y alcanzar sus objetivos.

3.1. Cómo desarrollar una buena capacidad de resolución de problemas

Desarrollar una buena capacidad de resolución de problemas implica practicar y desarrollar tus habilidades en varias áreas. Aquí tienes algunos consejos que pueden ayudarte a mejorar tu capacidad de resolución de problemas:

Practicar el pensamiento crítico: Analiza la información de forma objetiva, cuestiona los supuestos y considera diferentes perspectivas al evaluar un problema.

Desarrollar una mentalidad de resolución de problemas: Acepta los retos y busca oportunidades para resolver problemas en tu vida diaria.

Buscar nuevas experiencias: Prueba cosas nuevas y ponte en situaciones en las que tengas que resolver problemas.

Aprender de los demás: Observa cómo abordan los problemas los demás y busca sus consejos y opiniones.

Mejorar tu capacidad de comunicación: Desarrolla tu capacidad para expresar ideas y escuchar activamente a los demás.

Experimentar con distintas soluciones: No tengas miedo de probar cosas nuevas y asumir riesgos calculados para encontrar soluciones eficaces.

Practicar la persistencia y la resistencia: Estar dispuesto a seguir con un problema hasta encontrar una solución, aunque lleve tiempo y esfuerzo.

Buscar formación y recursos: Haz cursos, lee libros y asiste a talleres sobre técnicas de resolución de problemas.

Si practicas y desarollas constantemente estas habilidades, podrás ser más eficaz a la hora de resolver problemas y tomar mejores decisiones en lo que respecta a la compra de trabajadores y, en términos más generales.

3.2. ¿Por qué son importantes las capacidades de resolución de problemas para la compra de trabajadores?

Como ya se ha dicho, la capacidad de resolución de problemas es necesaria en cualquier entorno empresarial, y más aún en el caso de la compra de empresas por parte de trabajadores por las siguientes razones:

Identificar oportunidades: durante la compra de trabajadores, es crucial identificar oportunidades para que la empresa crezca y tenga éxito. Los trabajadores con una gran capacidad de resolución de problemas pueden evaluar las tendencias del mercado, analizar los datos financieros y encontrar soluciones creativas para aprovechar estas oportunidades.

Superar los retos: una compra por parte de los trabajadores puede plantear muchos retos, como limitaciones financieras, problemas legales y dificultades operativas. Los trabajadores con una gran capacidad de resolución de problemas pueden evaluar estos retos, identificar posibles soluciones y aplicar estrategias para superarlos.

Tomar decisiones con conocimiento de causa: para que las compras de trabajadores tengan éxito es necesario tomar decisiones con conocimiento de causa basadas en información y análisis precisos. Los trabajadores con gran capacidad de resolución de problemas pueden evaluar información compleja, sopesar los pros y los contras de las distintas opciones y tomar decisiones sensatas que beneficien a la empresa.

Fomentar el trabajo en equipo: la resolución eficaz de problemas requiere colaboración y trabajo en equipo. Los trabajadores que pueden trabajar juntos para resolver problemas pueden establecer relaciones más sólidas y crear un equipo más cohesionado durante una compra de trabajadores.

Los trabajadores con una gran capacidad de resolución de problemas pueden ayudar a garantizar el éxito de una compra de trabajadores identificando oportunidades, superando retos, tomando decisiones con conocimiento de causa y creando equipos eficaces.

4. Capacidad de planificación y gestión



Fotografía de Alexander Suhorucov: www.pexels.com

Las capacidades de planificación y gestión son un conjunto de competencias que permiten a las personas organizar, priorizar y ejecutar tareas de manera eficiente y eficaz. Estas habilidades son esenciales para lograr los objetivos personales y organizativos, ya que permiten a las personas crear una hoja de ruta para el éxito y ejecutarla de manera oportuna y productiva.

Las habilidades de planificación y gestión implican la capacidad de:

Identificar metas y objetivos: definir lo que hay que conseguir y fijar metas mensurables y alcanzables.

Crear un plan de acción: elaborar un plan detallado que describa los pasos necesarios para lograr el resultado deseado.

Anticipar posibles obstáculos: identificar posibles obstáculos y desarrollar planes de contingencia para hacerles frente.

Dirigir un equipo: desarrollar estrategias para motivar y guiar a las personas para alcanzar objetivos comunes.

Delegar tareas: Asignar tareas a los miembros del equipo en función de sus puntos fuertes y capacidades.

Gestionar los recursos: Asignar recursos como tiempo, presupuesto y personal para alcanzar los objetivos.

4.1. Cómo desarrollar las capacidades de proyecto y gestión

Desarrollar y mejorar las capacidades de planificación y gestión es un proceso continuo, y hay varias formas de mejorar estas competencias. Aquí tienes algunos consejos para desarrollar tus capacidades de planificación y gestión:

Establecer objetivos y planificar: empieza por fijar objetivos personales y profesionales, y luego crea un plan detallado para alcanzarlos. Desglosa los objetivos en tareas más pequeñas y priorízalas.

Aprender de los demás: observa a planificadores y gestores de éxito y aprende de sus estrategias y técnicas. Haz cursos o asiste a talleres para adquirir nuevos conocimientos y habilidades.

Practica la gestión del tiempo: utiliza herramientas como calendarios y listas de tareas para gestionar tu tiempo con eficacia. Prioriza las tareas en función de su importancia y de los plazos.

Construir relaciones sólidas: construye relaciones sólidas con los miembros del equipo y las partes interesadas mediante una comunicación eficaz, proporcionando retroalimentación y fomentando el trabajo en equipo.

Ser adaptable: estar preparado para ajustar los planes según sea necesario para tener en cuenta cambios en las circunstancias o nueva información.

Desarrollar habilidades de resolución de problemas: desarrolla tu capacidad para analizar problemas y desarrollar soluciones. Practica la creatividad y el pensamiento crítico.

Delegar eficazmente: delega tareas en función de las habilidades y los puntos fuertes de los miembros del equipo. Proporciona instrucciones claras y haz un seguimiento para garantizar que las tareas se completan con eficacia.

Practicar una comunicación eficaz: desarrolla tus habilidades comunicativas para asegurarte de que tus mensajes son claros y comprensibles para los demás. Sé receptivo a los comentarios y utilízalos para mejorar tu comunicación.

Con la práctica constante de estos consejos y el trabajo continuo para mejorar las habilidades de planificación y gestión, puedes llegar a ser más eficiente y eficaz en la consecución de sus objetivos y en la dirección de equipos hacia el éxito.

4.2. ¿Por qué son importantes las capacidades de proyecto y gestión para la compra de trabajadores?

Ya hemos hablado de lo que son las competencias en proyectos y gestión y hemos resumido cómo puede desarrollar y mejorar sus competencias. En esta sección veremos las razones por las que son importantes para la adquisición de empresas por trabajadores. Éstas son algunas de las razones:

Planificación y ejecución: una recompra de trabajadores implica un complejo conjunto de tareas y actividades que requieren una cuidadosa planificación y ejecución. Los trabajadores con conocimientos de gestión de proyectos pueden desarrollar un plan exhaustivo, identificar los recursos necesarios y ejecutar el plan con eficacia para garantizar el éxito.

Gestión financiera: el éxito de la compra requiere una gestión financiera eficaz. Los trabajadores con conocimientos de gestión financiera pueden analizar estados financieros, crear presupuestos y desarrollar proyecciones financieras para garantizar que la compra sea viable desde el punto de vista financiero.

Gestión de riesgos: una compra por parte de un trabajador implica riesgos significativos, incluidos riesgos financieros, jurídicos y operativos. Los trabajadores con conocimientos de gestión de riesgos pueden identificar los riesgos potenciales y desarrollar estrategias para mitigarlos.

Liderazgo y trabajo en equipo: una compra por parte de un trabajador requiere un fuerte liderazgo y trabajo en equipo para garantizar el éxito. Los trabajadores con sólidas aptitudes de liderazgo y trabajo en equipo pueden generar confianza, motivar a los miembros del equipo y crear un entorno de trabajo positivo para apoyar el proceso de compra.

En resumen, los trabajadores con capacidades de proyecto y gestión son esenciales para el éxito de la compra de trabajadores. Pueden desarrollar y ejecutar un plan integral, gestionar las finanzas, mitigar los riesgos, dirigir equipos y comunicarse eficazmente para garantizar el éxito de la compra.

Breve resumen

Hemos explorado los cuatro componentes que conforman el pensamiento crítico, pero existen otras habilidades necesarias que se solapan con el pensamiento analítico, la comunicación, la resolución de problemas y la gestión de proyectos. Algunas de las habilidades clave adicionales necesarias para el pensamiento crítico en el marketing estratégico para la adquisición de trabajadores son:

Pensamiento analítico: La capacidad de descomponer información compleja en partes más pequeñas y analizar cada parte sistemáticamente para identificar patrones, conexiones y relaciones.

Resolución de problemas: La capacidad de identificar problemas y retos, evaluar diferentes soluciones y seleccionar la mejor línea de actuación para abordarlos.

Creatividad: La capacidad de pensar con originalidad y generar ideas innovadoras que ayuden a la empresa a destacar en un mercado saturado.

Comunicación: La capacidad de comunicar ideas y puntos de vista de manera eficaz con otros miembros del equipo y las partes interesadas.

Pensamiento estratégico: La capacidad de pensar a largo plazo y desarrollar planes y estrategias que se alineen con la visión y los objetivos de la empresa.

Análisis de datos: La capacidad de recopilar, interpretar y utilizar datos para fundamentar las decisiones y estrategias de marketing.

Adaptabilidad: La capacidad de adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado, las preferencias de los consumidores y los avances tecnológicos.

Colaboración: La capacidad de trabajar eficazmente con otros miembros del equipo y partes interesadas para lograr objetivos comunes.

Atención al detalle: La capacidad de prestar atención a los pequeños detalles que pueden marcar una gran diferencia en la eficacia de las estrategias de marketing.

Toma de decisiones: La capacidad de tomar decisiones informadas y oportunas basadas en datos, percepciones y análisis.

Consejos

El pensamiento crítico requiere un equilibrio entre razonamiento analítico, creatividad y capacidad de adaptación. Pensar críticamente significa llegar a conclusiones propias cuidadosamente estudiadas en lugar de tomar la información al pie de la letra.

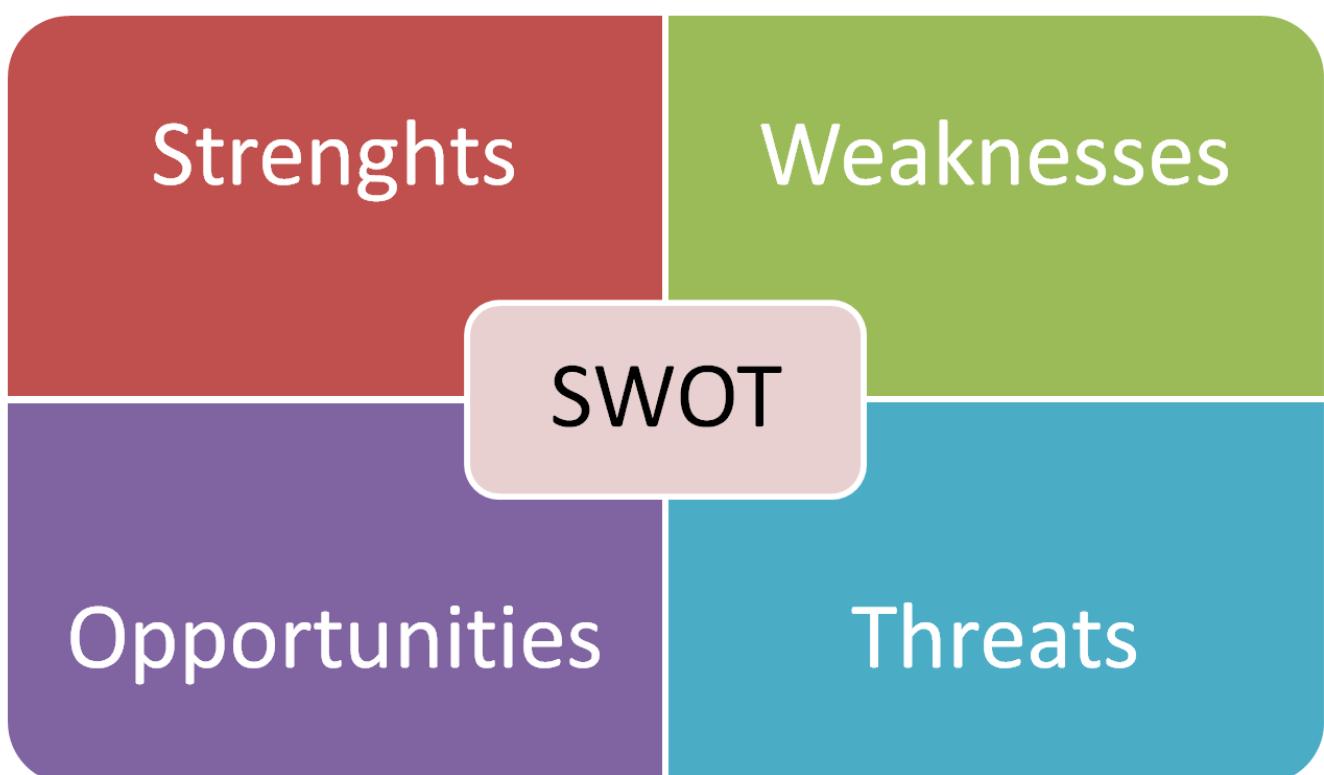
- Evalúa siempre la nueva información con cautela. Una buena pregunta es: "¿Esta información es completa y está actualizada?"
- Fíjate de dónde procede la información. ¿Es fiable la fuente? ¿Cuál es su motivación para presentar esta información?
- Considera más de un punto de vista. Cuando alguien te presente una información, piensa si hay otras versiones de la historia.
- Practica la escucha activa. Escucha atentamente lo que te dicen los demás e intenta hacerte una idea clara de su punto de vista. La empatía es una habilidad útil para intentar escuchar sin juzgar; recuerda que el pensamiento crítico consiste en mantener la mente abierta.
- Haz muchas preguntas abiertas. La curiosidad es un rasgo clave de los pensadores críticos.
- Forma tus propias opiniones. Recuerda que el pensamiento crítico consiste en pensar de forma independiente. Una vez que hayas evaluado toda la información, saca tus propias conclusiones.

Actividades de formación

1) ANÁLISIS DAFO

Divide a los participantes en pequeños grupos y proporcionales información sobre una compra de trabajadores concreta. Pide a cada grupo que realice un análisis DAFO, identificando los puntos fuertes, los puntos débiles, las oportunidades y las amenazas asociadas a la compra. Pídeles que presenten sus conclusiones y debatan las implicaciones estratégicas de cada una de ellas.

Utiliza la siguiente matriz DAFO para anotar sus puntos:



Internet-Marketing-Management.com

2) Juegos de rol

El objetivo de este ejercicio de escenificación es involucrar a los participantes en un escenario de negociación y toma de decisiones estratégicas relacionado con la compra de una empresa por parte de sus trabajadores. Los participantes se dividirán en dos grupos: el de los trabajadores y el de los directivos. El ejercicio fomenta el pensamiento crítico, la colaboración y la comprensión de los distintos intereses y compensaciones. Esta actividad anima a los participantes a pensar de forma crítica sobre los distintos intereses, compensaciones y posibles resultados.

Grupo de trabajadores: estos participantes asumirán el papel de trabajadores de una empresa ficticia que se enfrenta a un posible cierre. Les preocupa la seguridad en el empleo, una remuneración justa y el mantenimiento de sus medios de vida.

Grupo de directivos: estos participantes asumirán los papeles de directivos y partes interesadas de la empresa. Se centran en garantizar la viabilidad financiera, la rentabilidad y el crecimiento de la empresa.

Escenario: todos forman parte de una empresa de fabricación llamada "Clear Electronics". La empresa se enfrenta a dificultades financieras debido al aumento de la competencia y a los cambios en la dinámica del mercado. Como resultado, la dirección está considerando la posibilidad de vender la empresa a una corporación más grande, lo que podría llevar a despidos o incluso al cierre. Sin embargo, hay una propuesta alternativa sobre la mesa: una compra por parte de los trabajadores.

En este escenario, los propios trabajadores pondrían en común sus recursos para adquirir la empresa y gestionarla como una cooperativa propiedad de los trabajadores. Esta opción podría salvar puestos de trabajo y mantener el contacto local.

Instrucciones:

- Permite que ambos grupos mantengan conversaciones internas iniciales para exponer sus objetivos, preocupaciones y posibles estrategias.
- Reúne a ambos grupos en una sesión de negociación. El Grupo de los Trabajadores presentará su propuesta de compra, destacando su voluntad de invertir tiempo y recursos y su compromiso con el éxito de la empresa. El grupo de directivos responderá con sus preocupaciones sobre los riesgos financieros, los retos del mercado y la necesidad de rentabilidad.
- Cada grupo discute por separado los puntos del grupo contrario y estudia posibles compromisos y soluciones.
- Los grupos vuelven a reunirse para continuar las negociaciones, con el objetivo de encontrar un terreno común. Anímalos a debatir aspectos concretos, como la distribución del capital, el reparto de beneficios, la estructura de gestión y las salvaguardias tanto para los trabajadores como para los directivos.
- Cada grupo toma una decisión final: seguir adelante con la compra de los trabajadores o explorar otras opciones. Tras la decisión, organice una sesión informativa en la que los participantes reflexionen sobre los retos, los compromisos y los resultados del ejercicio.

Resultado: este ejercicio de juego de rol ofrece a los participantes la oportunidad de sumergirse en un escenario del mundo real, fomentando el pensamiento crítico, la empatía y las habilidades de negociación.

Les ayuda a reconocer la complejidad de la toma de decisiones, la importancia de una comunicación eficaz y la necesidad de equilibrar los intereses individuales y colectivos para obtener resultados satisfactorios.

3) Análisis de casos prácticos

Presenta a los participantes el caso práctico de John Lewis Partnership (JLP) de compra de trabajadores y pídeles que analicen la situación, identifiquen los problemas clave y propongan decisiones estratégicas. Anímalos a considerar diversas perspectivas, evaluar alternativas y justificar sus recomendaciones basándose en la información disponible.



John Lewis Partnership John Lewis Partnership (JLP) es uno de los minoristas de mayor éxito del Reino Unido. Sus 91.000 empleados fijos son socios propietarios de 42 tiendas John Lewis en todo el Reino Unido (31 grandes almacenes, 10 John Lewis en casa y una tienda en la Terminal 2 de Heathrow), 328 supermercados Waitrose, negocios por catálogo y en línea johnlewis.com y waitrose.com, una unidad de producción y una granja.



Las ventas de JLP crecieron un 9,3% y el beneficio de explotación un 15% en el ejercicio cerrado en enero de 2013. Su éxito se debe en gran medida a los valores de copropiedad de su fundador, John Spedan Lewis, que cedió el control y la propiedad a los empleados en dos acuerdos fiduciarios en el siglo pasado. El primer acuerdo, de 1929, estableció la sociedad actual y consagró los principios del reparto de beneficios. En ese momento se cedió el control financiero de la empresa, pero no en forma de regalo: el acuerdo otorgaba a Spedan Lewis el derecho a recibir un reembolso por las acciones ordinarias que había cedido. En 1950, el fundador cedió el control final a un fideicomiso que posee la totalidad de la sociedad en beneficio de todos sus empleados.

JLP es una de las pocas empresas que tienen una constitución escrita. Los estatutos de JLP sitúan la felicidad de sus socios (empleados) y un empleo digno y satisfactorio en el centro del éxito de la empresa. Los estatutos también establecen el sistema de gobierno democrático de la asociación. Éste incluye la elección directa de los representantes de los socios en la junta directiva de la empresa y un Consejo de Asociación. El Consejo de Asociación está formado por representantes de los socios de toda la empresa. Su función es pedir cuentas a la dirección y actuar como caja de resonancia de la opinión de los empleados.

JLP se beneficia de la participación de los empleados en la empresa compartiendo "conocimientos, beneficios y poder". Los socios están más comprometidos con la empresa, saben que su opinión cuenta y pueden transmitir sus puntos de vista a la dirección a través de los órganos democráticos formales y de la revista semanal de la empresa, y saben que serán recompensados por su esfuerzo. Los beneficios de la Asociación, una vez reinvertidos, se distribuyen entre los socios. En marzo de 2013, ascendía al 15% del salario, o nueve semanas de sueldo, para cada socio. En pocas palabras, "es cosa suya".

Aquí encontrarás más información sobre otros estudios de casos similares:

[Archivo de casos prácticos - Asociación de Empleados Propietarios](#)

Ejercicios de autoevaluación

- 1) **Un grupo de trabajadores se plantea la compra de la empresa en la que trabajan. ¿Cuál es el primer paso que deben dar los trabajadores para iniciar el proceso de compra?**
 - a) Formar un comité para redactar una propuesta
 - b) Buscar asesoramiento jurídico sobre la compra de trabajadores
 - c) Recopilar datos financieros sobre la empresa
 - d) Solicitar permiso a los propietarios actuales

- 2) **Los trabajadores han formado un comité y están redactando una propuesta de compra. ¿Qué información debe incluirse en la propuesta de compra para demostrar su viabilidad?**

- a) Las motivaciones personales de los trabajadores implicados
- b) Un análisis detallado de la salud financiera de la empresa
- c) Una lista de posibles competidores del sector
- d) El nuevo logotipo preferido por el comité

3) La propuesta de compra incluye un plan financiero para financiar la adquisición. ¿Cuál es el riesgo potencial de depender únicamente de préstamos para financiar la adquisición?

- a) Los tipos de interés pueden variar con el tiempo
- b) Los pagos del préstamo pueden desgravarse
- c) Los préstamos ofrecen un control total sobre la propiedad de la empresa
- d) Los préstamos reducen la necesidad de información financiera transparente

4) Una vez que los trabajadores han adquirido con éxito la empresa mediante la compra. ¿Cuál es una consideración clave a la hora de desarrollar una nueva estructura de liderazgo para la empresa?

- a) Seleccionar a los líderes únicamente en función de su antigüedad
- b) Elegir líderes sin experiencia en el sector
- c) Establecer un equipo directivo diverso con las competencias pertinentes
- d) Asignación aleatoria de funciones de liderazgo para mantener la equidad

5) El equipo directivo está evaluando los aspectos financieros de la compra. ¿Qué capacidad de pensamiento crítico ayuda al equipo a analizar con precisión los estados financieros de la empresa?

- a) Juicio basado en la intuición
- b) Razonamiento lógico
- c) Confianza en las coronadas
- d) Adhesión rígida a los supuestos iniciales

6) El equipo directivo está elaborando un plan de negocio para la adquisición. ¿Qué habilidad de pensamiento crítico es vital para elaborar un plan de negocio completo?

- a) Ignorar las aportaciones de los miembros del equipo
- b) Basarse únicamente en experiencias pasadas
- c) Integración de diversas perspectivas
- d) Toma rápida de decisiones sin deliberación

7) El equipo directivo se enfrenta a desacuerdos sobre la dirección estratégica tras la adquisición. ¿Qué capacidad de pensamiento crítico ayuda a resolver conflictos y a tomar decisiones con conocimiento de causa?

- a) Evitar discusiones sobre puntos de vista divergentes
- b) Buscando la confirmación de personas con ideas afines
- c) Escucha activa y apertura de espíritu
- d) Tomar decisiones unilaterales sin debate

Respuestas: Q1 C, Q2 B, Q3 A, Q4 C, Q5 B, Q6 C, Q7 C

Referencias

[El accionariado asalariado y el bienestar económico: Un proyecto de investigación del National Center for Employee Ownership \(ownershipecconomy.org\)](https://ownershipecconomy.org/)

Amplia participación de los trabajadores en el accionariado y en los beneficios: Historia, pruebas e implicaciones políticas; Douglas Kruse, Richard B. Freeman y Joseph R. Blasi

Employee Buyout (EBO): Visión general de la rescisión voluntaria; JAMES Margaret, COSTAGLIOLA Diane

Your guide to management buyout, Grant [Thornton](#): 29 de marzo de 2019;
[Your guide to management buyout | Grant Thornton](#)

Employee Buyouts: Qué son y cómo evaluar su valor: 25 de junio de 2022; Equipo editorial de Indeed; [Employee Buyouts: Qué son y cómo evaluar su valor | Indeed.com](#)

Compra de trabajadores por cuenta ajena: 06 agosto 2019; EurWORK;
[Employee buyout | Eurofound \(europa.eu\)](#)

Cooperativas, "Simple Buyout: *"Una guía sobre la compra de participaciones por los trabajadores y cómo convertirse en una empresa propiedad de los trabajadores"*

CECOP-CICOPA Europa, "*La transmisión de empresas a los trabajadores bajo la forma de cooperativa en Europa: Oportunidades y Retos*". Bruselas: Confederación Europea de Cooperativas y Sociedades Laborales de Industrias y Servicios.