

**MÓDULO: LIDERAZGO**

**TEMA 5: HERRAMIENTAS DE CREATIVIDAD**

**GUIA DEL INSTUCTOR DE LA SESIÓN DE FORMACIÓN**

**DURACIÓN DE LA SESIÓN: 120 MINUTOS**

mínimo nº de páginas: 5

Tiempo	Tabla de Contenido	Como
5'	<p><b>Introducción a la formación</b></p> <p>El formador introducirá el tema de las herramientas de creatividad en la gestión de proyectos.</p> <p>Parte del discurso de apertura puede incluir estas ideas: Como director de proyectos, liberar tu potencial de creatividad, el genio de proyectos que llevas dentro, puede conducir a un mayor éxito del proyecto, mejores habilidades de liderazgo y relaciones fructíferas. Además, la creatividad puede ayudar a desarrollar habilidades sociales (comunicación, habilidades de liderazgo y habilidades para construir relaciones), que también son importantes para su éxito como director de proyectos.</p> <p>Durante las próximas dos horas, aprenderás herramientas y técnicas de creatividad muy simples pero muy útiles, que pueden ser utilizados por usted directamente o entre los miembros de su equipo de dirección de proyectos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>El formador le explicara el propósito de esta sesión.</i></li> <li>● <i>El formador explicara y presentara el tema de las herramientas de creatividad.</i></li> <li>● <i>El formador mostrara una tabla de contenido.</i></li> <li>● <i>Presentación.</i></li> </ul>
25'	<p><b>Presentación del tema</b></p> <p>La creatividad es la capacidad de generar y aplicar ideas novedosas en respuesta a la tarea en cuestión o, más específico, al proceso de dirección de proyectos. El director de proyecto, está en una posición de no solo aplicar la creatividad al proceso de dirección del proyecto, sino también llevar a los participantes del proyecto a niveles más altos de creatividad en el inicio, planificación, ejecución, control y cierre de proyectos.</p> <p><b>La creatividad en la dirección de proyectos puede ayudarnos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Mejorar productos, servicios o procesos.</i></li> <li>● <i>Crear nuevos productos, servicios, procesos o estrategias.</i></li> <li>● <i>Generar nuevas ideas.</i></li> <li>● <i>Encontrar resolución a los conflictos.</i></li> <li>● <i>Resolver problemas.</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Debate – Preguntas y respuestas individuales.</i></li> <li>● <i>Manual para los participantes.</i></li> <li>● <i>Presentación.</i></li> </ul>

Algunas de las principales habilidades interpersonales que se esperan de un director de proyecto junto con muestras de posible aplicación de la creatividad para aumentar y mejorar estas habilidades, son:

Interpersonal Skill	Sample Applications of Creativity
Leadership	Project managers can use creativity to enhance relationships and build trust. Creative leaders use creative techniques to develop and communicate visions, influence stakeholders for the benefit of the project objectives, and lead teams to proactively solve major problems and issues. Creativity can help the project manager make the transition from task-based leadership to relationship-based leadership.
Team Building	Building teams requires many soft skilled tasks and processes that can be enhanced by creative techniques. As a team builder, the project manager can also encourage team members to embrace creativity and uncover novel approaches to the tasks of the project.
Motivation	Creative approaches to relationship building can help the project manager motivate the team members. Creative analysis and social problem solving can help the project manager uncover the primary needs and motives of team members.

Fuente: pmi.org

### El Proceso Creativo:

Graham Wallace (1926) origino la idea de un proceso creativo de cuatro etapas que desde entonces ha sido actualizado por muchos escritores. Las cuatro etapas son:

#### *La Primera Etapa---Preparación*

Este es el proceso de realizar investigaciones y recopilar información. También incluye la preparación de materiales y recursos para la tarea de creatividad. Prepararse para la creatividad es necesario para el acto creativo.

#### *La Segunda Etapa---Incubación*

Esta es la etapa que permite que la información y los hechos recopilados se gestarán en la mente. Dejar de pensar en los datos, aunque sea brevemente, permite que la mente gane perspectiva

#### *La Tercera Etapa---Inspiración*

Este es el momento del descubrimiento o la iluminación. esto es el momento "eureka" o "aha". aquí es donde la preparación y la incubación dan sus frutos, que a menudo ocurren en un instante o mediante el proceso de unas técnicas generadoras de creatividad mencionadas anteriormente.

#### *La Cuarta Etapa---Evaluación*

Este es el proceso de evaluar o probar la solución para asegurarse de que funcionará como se espera. Esta etapa es una confirmación de que la idea funcionará.

<p>15'</p>	<p><b>Lluvia de Ideas</b></p> <p>Antes de empezar esta actividad, presenta a los participantes el método de la lluvia de ideas. Los detalles de este método también se describen en el manual del participante en la página nº6 (5').</p> <p>La lluvia de ideas se lleva a cabo típicamente en un entorno de sesión o taller facilitado para estimular el pensamiento creativo, crear soluciones novedosas o innovadoras a un problema e introducir un “Caos Controlado” en el proceso de pensamiento. Es la técnica más utilizada para generar ideas.</p> <p><b>Ventajas de La lluvia de ideas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Se fomenta la participación democrática.</li> <li>● Los miembros del grupo pueden relacionarse con las ideas.</li> <li>● Actividad de ritmo rápido y energizante.</li> <li>● No hay evaluación del contenido y las ideas generadas.</li> <li>● Ideas estimulantes: Las ideas se fomentan entre sí y generan otras.</li> <li>● Fácil de usar.</li> <li>● Identifica una lista de ideas en un periodo corto.</li> </ul> <p><b>Proceso de la lluvia de ideas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Confirmar el objetivo y el contenido de la lluvia de ideas.</li> <li>● Confirmar la reglas o instrucciones con los participantes.</li> <li>● Designar a un escriba para que registre la información, visible para otros participantes.</li> <li>● Llevar a cabo la sesión, asegurándose de que se hayan realizado todas las contribuciones relevantes.</li> <li>● Revisar las contribuciones para aclarar y resumir los resultados.</li> </ul> <p>Aplica la lluvia de ideas a la realidad durante el proceso de formación. Agrupe a los participantes en grupos de 4 y déjalos decidir sobre la nueva idea del proyecto KA204, Permíteles 10 minutos para trabajar en el ejercicio y la idea.</p> <p>Luego, empieza una discusión grupal sobre cómo les gusto el ejercicio a los participantes y qué ideas se les ocurrieron (5').</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Manual del participante</i></li> <li>● <i>Presentación</i></li> <li>● <i>Debate</i></li> </ul>
<p>25'</p>	<p><b>Método Walt Disney</b></p> <p>Antes de empezar este ejercicio, presenta a los participantes el método Walt Disney. Los detalles de este método también se describen en el manual del participante en la página nº7 (5').</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Ejercicio nº. 1. dado por el formador a los participantes (Método Walt Disney).</i></li> <li>● <i>Manual del participante</i></li> </ul>

	<p>El Método Walt Disney ayuda a desarrollar nuevas ideas y soluciones. La base para esto son tres roles que Walt Disney usó durante su proceso creativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● En el papel del visionario, el/ella realmente podría expresarse y su pensamiento creativo no conocía límites.</li> <li>● En la próxima fase, el/ella es un realista total y examina sus propias ideas para preguntarse si son posibles.</li> <li>● Finalmente, Disney juega el papel del crítico acérrimo. ¿Tienen sentido las ideas realistas? ¿Realmente los necesito? De esta manera, Disney puede ver sus ideas desde varias perspectivas.</li> </ul> <p>El método Walt Disney ayuda a los participantes a asumir exactamente estos tres roles. De este modo, el enfoque genera libertad creativa, establece una escala de evaluación sólida y, en última instancia, conduce a ideas y medidas que se pueden implementar.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Como una lluvia de ideas.</li> <li>● Como exploración de un problema.</li> <li>● Como una herramienta para la toma de decisiones.</li> <li>● Como herramienta de planificación.</li> </ul> <p>Fases principales del método Walt Disney:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En la primera fase, todo lo que cuenta es la idea: Todos los soñadores dejan volar su creatividad. Es importante recordar que en esta etapa toda idea es una buena idea. El equipo puede expresar sus ideas en una discusión abierta entre ellos, o cada individuo puede inicialmente considerar ideas por su cuenta y luego intercambiarlas con los demás.</li> <li>2. En la segunda fase, las ideas se ponen a prueba. Es hora de ser realista: ¿Qué necesitamos para implementarlo? ¿Todavía hay lagunas en la idea? ¿y realmente se puede implementar? Las preguntas filtran las ideas iniciales y desarrollan otras más.</li> <li>3. Finalmente, aparecen los críticos. Le dan vueltas a la idea y revisan en busca de riesgos y fuentes de errores: ¿Qué debilidad tiene? ¿Se adapta a la empresa y/o al cliente? ¿Es asequible? ¿Se adapta al grupo objetivo? ¿Podría desencadenar controversia o escándalo? Si la idea pasa esta prueba, está lista para el cliente.</li> </ol> <p>Para las actividades, divide a los participantes en grupos de 3 y permítales definir uno de los 3 personajes típicos del método Walt Disney. Permite 15 minutos para hacer el ejercicio. Son libres de elegir su propio tema.</p> <p>Después, brinde una discusión grupal sobre este método. (5').</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Presentación</i></li> <li>❖ <i>Debate</i></li> </ul>
20'	<b>Lista de verificación de Osborn</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Ejercicio nº 2. entregado por el</i></li> </ul>

<p>Antes de comenzar este ejercicio, Presenta la herramienta al participante. Los detalles se describen en el manual del participante en la página nº8 (5').</p> <p>La lista de verificación de Osborn es una lista completa de preguntas sobre ideas y problemas, que se puede utilizar individualmente o en grupos. Tiene como objetivo fomentar la creatividad y la divergencia en la generación de conceptos.</p> <p>Es una serie de preguntas sencillas, que se puede utilizar individualmente o en grupos, diseñado para apoyar el pensamiento creativo y divergente cuando se enfrentan a un problema de diseño. Las 62 preguntas divididas en 9 grupos lo ayudaran a repensar lo que dio por sentado y a encontrar mejores soluciones.</p> <p>La lista de verificación tiene 9 grupos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Otros usos:</b> ¿Nuevas formas de usarlo como esta? ¿Otros usos si se modifica?</li> <li>● <b>Adaptar:</b> ¿Qué más es como esto? ¿Qué otras ideas sugieren esto? ¿El pasado ofrece paralelas? ¿Qué podría copiar? ¿A quién podría emular?</li> <li>● <b>Modificar:</b> ¿Nuevos giros? ¿Cambiar el significado, el color, el movimiento, el olor, el sabor y la forma? ¿Otros cambios?</li> <li>● <b>Magnificar:</b> ¿Qué añadir? ¿Mas tiempo? ¿Mayor frecuencia? ¿Mas fuerte? ¿Mas alto? ¿Mas grande? ¿Mas largo? ¿Mas grueso? ¿Mas pesado? ¿Valor extra? ¿Mas ingredientes? ¿Duplicado? ¿Multiplicado? ¿Exagerar?</li> <li>● <b>Minimizar:</b> ¿Qué restar? ¿Mas pequeño? ¿Condensado? ¿Miniatura? ¿Mas bajo? ¿Mas corto? ¿Mas estrecho? ¿Mas ligero? ¿Omitir? ¿Dibujar el contorno? ¿Separarse? ¿Restar importancia? ¿Menos frecuente?</li> <li>● <b>Substituir:</b> ¿Quién más en vez de? ¿Otro ingrediente? ¿Otro material? ¿Otro proceso? ¿Otro poder? ¿Otro sitio? ¿Otro enfoque? ¿Otro tono de voz? ¿Otro momento?</li> <li>● <b>Reorganizar:</b> ¿Intercambio de componentes? ¿Otro patrón? ¿Otro diseño? ¿Otra secuencia? ¿Transponer causa y efecto? ¿Cambiar sitio? ¿Cambiar horario? ¿Mas temprano? ¿Mas tarde?</li> </ul>	<p><i>formador a los participantes (lista de comprobación de Osborn).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Manual del participante</i></li> <li>● <i>Presentación</i></li> <li>● <i>Debate.</i></li> </ul>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Revertir:</b> ¿Transponer positiva y negativa? ¿Qué hay de los opuestos? ¿Gíralo hacia atrás, al revés y del revés? ¿Roles inversos? ¿Cambiar zapatos? ¿Girar las tablas? ¿Mirar a otro lado?</li> <li>● <b>Combinar:</b> ¿Qué tal una combinación, una aleación, un surtido, un conjunto? ¿Combinar unidades?</li> </ul> <p>Para esta actividad divide a las personas en grupos de 3. Haz que cada grupo defina el objetivo de su búsqueda creativa. ¿Para que necesitan una idea? ¿Qué proceso/producto/situación quieren mejorar? ¿Cuál sería el resultado con el que estarían felices después de haber pasado por la lista de verificación de Osborn? (10').</p> <p>Después, brinde una discusión grupal para evaluar las ideas. (5').</p>	
25'	<p><b>Los 6 sombreros pensantes</b></p> <p>Al comienzo de esta actividad, aporta a los participantes una breve descripción general de este tema (5'). Los participantes pueden encontrar más información sobre este tema en el manual del participante en la página nº9.</p> <p>Los 6 sombreros pensantes es una técnica que le permite pensar en un tema en particular de una manera especialmente secuenciada. Hay, por supuesto, 6 sombreros: Sombrero rojo, sombrero amarillo, sombrero negro, sombrero verde, sombrero blanco, sombrero azul. Cada sombrero codificado por colores tiene un papel específico en el esquema de habilidades de pensamiento.</p> <p>Esta metodología permite un enfoque deliberado durante las sesiones de resolución problemas, con una secuencia acordada y un límite de tiempo para cada sombrero. Garantiza que todos en el grupo se centren en un enfoque en particular al mismo tiempo, en lugar de que una persona reaccione emocionalmente (Sombrero rojo) mientras otros son objetivos (Sombrero blanco) y otro todavía con el sombrero negro formando juicios críticos de las ideas.</p> <p><b>Los 6 sombreros codificados por colores representan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Sombrero blanco: Hechos e información: Este sombrero incluye la información recopilada o identificada como faltante.</li> <li>● Sombrero rojo: Sentimientos y emociones: Este sombrero incluye sentimientos, incluyendo reacciones viscerales a ideas o elementos identificados en otra área.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Ejercicio nº3. Entregado por el formador a los participantes (6 sombreros pensantes)</i></li> <li>● <i>Manual de participantes.</i></li> <li>● <i>Presentación.</i></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sombrero negro: Juicio crítico: Este sombrero incluye detalles sobre los obstáculos para resolver el problema u otras connotaciones negativas sobre un elemento o idea. Dado que las personas son críticas por naturaleza, es importante limitar el pensamiento del sombrero negro a su función adecuada.</li> <li>● Sombrero amarillo: Juicio positivo: Este sombrero es lo opuesto al sombrero negro. Incluye detalles sobre los beneficios de una idea o problema, o pensamientos sobre favorecer una idea, sigue siendo un pensamiento crítico, en oposición al optimismo ciego.</li> <li>● Sombrero verde: Alternativas y aprendizaje: Este sombrero se refiere a ideas sobre nuevas posibilidades y pensamiento sobre implicaciones en lugar de juicios. El pensamiento del sombrero verde cubre todo el espectro de la creatividad.</li> <li>● Sombrero Azul: El panorama global: Este sombrero sirve como facilitador del proceso de pensamiento grupal. Este sombrero se puede utilizar para establecer objetivos tanto para el proceso de resolución de problemas como para la propia sesión de pensamiento.</li> </ul> <p>Para aplicar esta técnica a la realidad, divida a los participantes en 6 grupos, donde cada uno representa un sombrero. Crea una tarea común para resolver para cada grupo, o para tomar decisiones. Dentro de cada grupo, cada miembro debe contribuir a la elaboración de ideas desde la perspectiva de su sombrero. Por lo que significa, Dentro de un grupo de sombreros, realizara una lluvia de ideas sobre todas las ideas para la perspectiva del sombrero seleccionado. (10').</p> <p>Después, brinde una discusión grupal sobre cómo los participantes decidieron usar diferentes sombreros (10').</p>	
5'	<p><b>Comentarios y resumen de la sesión</b></p> <p>El objetivo de esta sesión fue hacer que los participantes entendieran herramientas simples y efectivas de creatividad en la gestión de proyectos para ejecutar sus proyectos de manera más eficiente y gestionar mejor sus equipos de gestión de proyectos y por lo tanto también convertirse en un mejor líder.</p> <p>El siguiente paso será aplicar, idealmente, todas estas herramientas, a su trabajo como gerente/líder de proyectos y en el trabajo con su equipo de administración de proyectos.</p>	●

	<p>Al final del resumen, haga a los participantes un par de preguntas de retroalimentación (5'):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué tres puntos aprendiste durante esta sesión?</li><li>• ¿Cuál será la primera herramienta que aplicarás y por qué?</li><li>• ¿Cuál fue el momento AHA para ti?</li></ul>	

