

### Tema 4. El trabajo colaborativo para el desarrollo de soluciones creativas en la empresa

#### Introducción

Para Senge (2012), la construcción de organizaciones inteligentes considera que las personas que la conforma aprendan a pensar de forma holística (integral), donde el cambio de enfoque y la apertura a las nuevas ideas son la base, de esa forma podrán estar preparados para trabajar en forma colaborativa, donde no es la división de tareas sino el trabajo en equipo lo que producirá los resultados.

Por otro lado, ONUDI (2006), lista una serie de reglas que deben seguirse para las reuniones de creatividad:

- \* Busca nueva información de manera permanente
- \* Piensa en las alternativas
- \* Cambia tus puntos de vista
- \* Trata de alejarse del problema
- \* Ten disposición al riesgo
- \* Trabaja de manera interdisciplinaria
- \* Trata de crear un buen ambiente de creatividad
- \* Establece tus tiempos límites y ajústese a ellos
- \* Pospón tu juicio



A través de este tema se analizarán a profundidad los diferentes aspectos que se relacionan con **el trabajo colaborativo para desarrollar soluciones creativas para las empresas.**

### Subtema 1. Reuniones de creatividad



Kaihla (2007), en relación a los nuevos proyectos menciona que cuando tu empresa u organización aborde un problema o un nuevo proyecto, borra la pizarra de todas las ideas preconcebidas. Leonardo da Vinci tenía como primer paso la tabula rasa (una pizarra en blanco). Tomando en cuenta lo anterior, es importante que las empresas logren que las reuniones de sus equipos sean verdaderas experiencias de creatividad y que produzcan los mejores resultados.

Se destaca lo siguiente en relación a las condiciones que debe darse para ese tipo de sesiones:

1. Reunir a todos los miembros del equipo.
2. Explicar las reglas básicas para el diálogo en las sesiones.
  - a. Apertura: no aferrarse a ideas previas.
  - b. Eliminar jerarquías: en la reunión todos son colegas y se debe buscar un ambiente propicio para ello.
  - c. Fomentar un espíritu inquisitivo de tal forma que se presenten las ideas y se profundice en ellas a través de la colaboración del grupo.
3. Dar seguimiento a las reglas de tal forma que el diálogo permita el fortalecimiento del trabajo del grupo sin entrar en discusiones que lo desgasten.
4. Alentar a los miembros del equipo a expresar sus ideas o situaciones que puedan generar situaciones complicadas al grupo.

En tanto, también se debe considerar otros aspectos relevantes para las reuniones, tales como:

**Aspectos relevantes a considerar en una reunión de creatividad**

<b>Preparación</b>	<b>Durante la reunión</b>	<b>Documentación</b>
Listado de participantes.	Introducción (presentación inicial).	Llevar una minuta de la sesión por una persona con capacidad para ello.
Infraestructura para la reunión (espacio, ambiente, mobiliario, luz, sonido, entre otros).	Presentar el propósito de la reunión.	Recopilar todas las ideas generadas por el grupo.
Definir el rol de cada uno de los miembros del grupo.	Descripción del método o métodos que se utilizarán en la sesión.	Notas de cada participante que puedan enriquecer la documentación.
Determinar la duración de la reunión.	Agradecimiento por la participación de los miembros del grupo.	Listar las propuestas más interesantes.

Aspectos relevantes a considerar en una reunión de creatividad. Basada en ONUDI, (2006). Elaboración propia.

Para cerrar el subtema, recuerda asegurar que las condiciones para las reuniones se lleven a cabo en forma adecuada, lo cual es importante, pero, además, se debe cuidar que la reunión se desarrolle en como menciona la tabla, y se documente para efectos de resultados y aprendizaje.

En el siguiente subtema, se analizarán aspectos relacionados sobre el pensamiento abierto al cambio y la generación de ideas creativas.

**Subtema 2. Generación de pensamiento abierto al cambio**

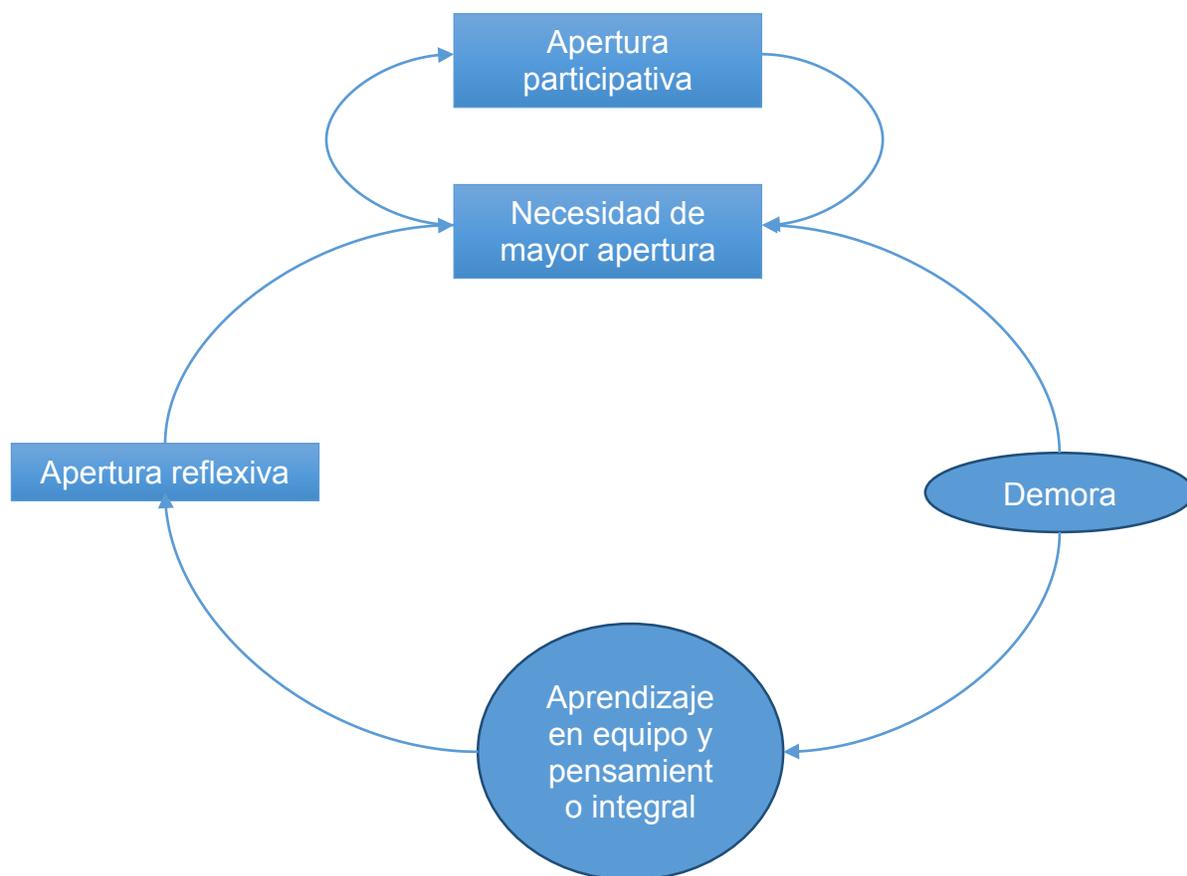
En relación a los procesos de cambio, Rizo (2013), comenta que el líder del cambio debe intuir de qué manera manejar el “dolor organizacional” para convertirlo en esfuerzo y apuesta, y luego, en un resultado totalmente visible para él, para sus colaboradores y para su empresa. Los procesos de cambio en las organizaciones generan resistencia por las formas tradicionales de pensamiento.



Debido a lo anterior, es conveniente analizar cómo es posible aprovechar las capacidades de los participantes a través de la generación de la apertura necesaria para el promover el cambio en la organización.

En la siguiente figura se representa el desarrollo del proceso de apertura participativa y reflexiva en la empresa:

### Proceso de apertura participativa y reflexiva en la empresa



Proceso de la apertura participativa y reflexiva. Basada en Senge, (2012). Elaboración propia.

Es importante profundizar en la explicación del diagrama:

- El proceso de cambio requiere de apertura por parte de todos los miembros de la organización, pero en especial del equipo que participara en el proyecto.
- La necesidad de apertura comienza con la generación donde se promueve la participación y actitud de respeto entre los miembros del grupo.

## Creatividad en la empresa

Innovación con propósito de vida.

- c) La apertura reflexiva requiere de un tiempo (demora) para que se dé, ya que es donde los miembros del grupo participan, no solo con sus aportaciones e ideas, sino toman una actitud inquisitiva y reflexiva promoviendo ideas que enriquecen cada aportación.
- d) El ciclo permite que ambas aperturas, la participativa y la reflexiva, se den en el grupo y esto genera una mayor necesidad de apertura y las ideas fluyen y se enriquecen.

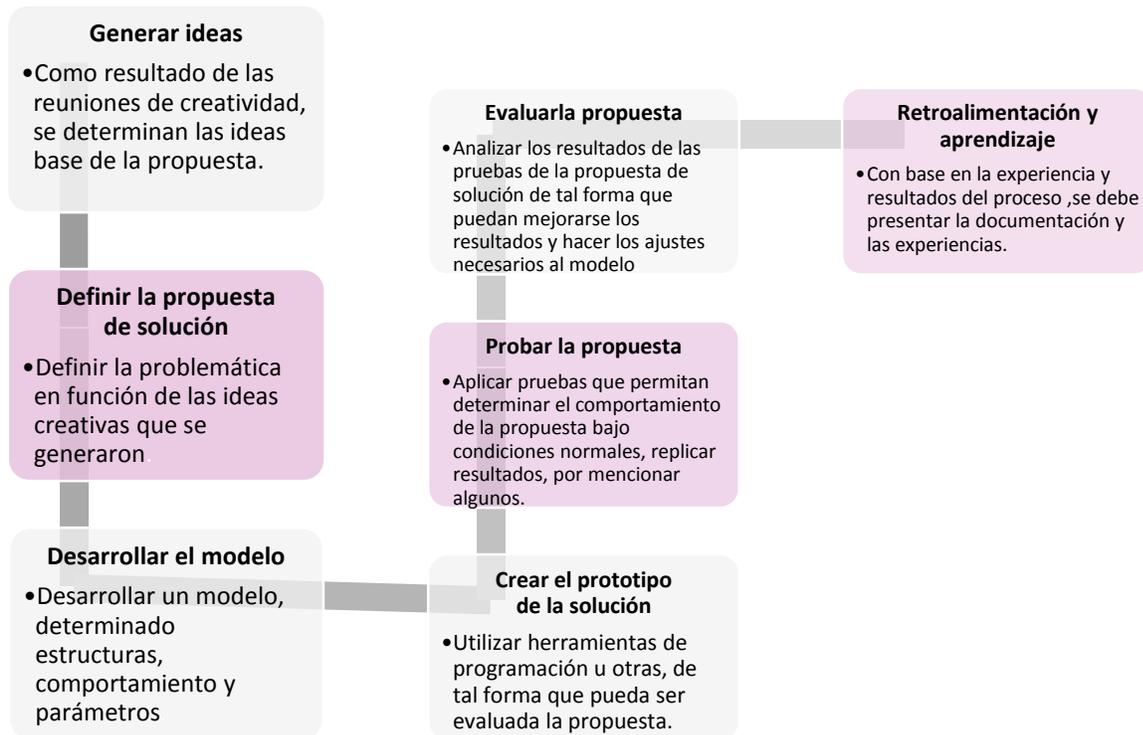
En una organización donde sus integrantes son personas abiertas al cambio y son inquisitivos y reflexivos, está en el camino para producir ideas y soluciones creativas. En el siguiente subtema se analizará el proceso para el diseño de soluciones creativas en la empresa.

### Subtema 3. Diseño de soluciones creativas en la empresa



Plattner (2012), en su guía del Proceso Creativo, hace mención a cinco etapas del proceso para el diseño de soluciones creativas.

Combinando la propuesta de Plattner (2012), con el proceso de pensamiento sistémico de Senge (2012), se proponen los siguientes pasos para el desarrollo de soluciones creativas para la empresa:

**Proceso para el desarrollo de soluciones creativas**


Proceso para el desarrollo de soluciones creativas. Basado en Senge y Plattner, (2012). Elaboración propia.

Una vez analizados los aspectos relacionados con las reuniones para producir ideas creativas, generar un ambiente de apertura participativa y reflexiva en la empresa y en especial en el equipo de trabajo y el proceso de diseño de soluciones creativas. En el último tema del curso se desarrollará un proyecto de soluciones creativas para una empresa.

**¡Quiero más!**

- Para conocer más sobre **cómo impulsar la creatividad en la empresa**, te recomiendo leer el artículo Kaihla, P. (2007). *7 secretos para impulsar tu creatividad*. CNNExpansion.com en/ <http://www.cnnexpansion.com/midinero/2007/9/28/7-secretos-para-impulsar-tu-creatividad>

- Para conocer sobre algunos **aspectos relevantes relacionados con el desarrollo de soluciones creativas**, te invito a ver el siguiente video titulado ¿Te atreves a cumplir tus sueños? En [https://www.youtube.com/watch?v=lb-8V1KC\\_dc](https://www.youtube.com/watch?v=lb-8V1KC_dc)

### Mi Reflexión

Reflexiona a partir de los siguientes cuestionamientos:

- ¿Qué debo hacer para que las reuniones del grupo sean productivas?
- ¿Cómo puede la apertura reflexiva potenciar los resultados del proceso de generación de ideas creativas?
- ¿Qué beneficios aporta el proceso de desarrollo de soluciones creativas a la empresa?

Éstas y otras preguntas más debes analizar para profundizar en el proceso para la generación de propuestas creativas de solución en una empresa.

### Bibliografía

- Kaihla, P. (2007). *7 secretos para impulsar tu creatividad*. CNNExpansion.com: <http://www.cnnexpansion.com/midinero/2007/9/28/7-secretos-para-impulsar-tu-creatividad>
- ONUDI. (2006). *Innovación y creatividad en la búsqueda de opciones, análisis de viabilidad, fuentes de información*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial: [http://www.unido.org/fileadmin/import/71451\\_5Textbook.pdf](http://www.unido.org/fileadmin/import/71451_5Textbook.pdf)
- Plattner, H. (2012). *Mini guía: introducción al Design Thinking*. Institute of Design at Stanford: <https://dschool.stanford.edu/sandbox/groups/designresources/wiki/31fbd/attachments/027aa/GU%C3%8DA%20DEL%20PROCESO%20CREATIVO.pdf?sessionID=ab003347e062cf30ef56ef3d1a473be898a49776>
- Rizo, M. (2013). *5 claves para liderar cambios duraderos*. Forbes. Recuperado el 12 de abril de 2015 de <http://www.forbes.com.mx/5-claves-para-liderar-cambios-duraderos/>
- Senge, P. (2012). *La quinta disciplina, el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. México, Colombia: Ediciones Granica. ISBN: 978-950-641-430-6

## Creatividad en la empresa

Innovación con propósito de vida.

*La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACION SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor.*

*El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO.*

*Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.*