



Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# Plan de estudios para el desarrollo de la creatividad artística de los formadores

**ACDC**4you

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

MÓDULO 1: INTRODUCCIÓN	5
MÓDULO 2: ELEMENTOS CLAVE DE LAS COMPETENCIAS DEL EDUCADOR DE ADULTOS	9
2.1. ANDRAGOGÍA - LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE DE LOS ADULTOS	11
2.1.1. <i>Andragogía vs. Pedagogía</i>	11
2.1.2. <i>La andragogía y sus principios</i>	12
2.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS APRENDICES ADULTOS	13
2.2.1. <i>Etapas de desarrollo y aprendizaje del adulto</i>	13
2.2.2. <i>Las Inteligencias Múltiples y cómo afectan al aprendizaje</i>	14
2.2.3. <i>Estilos de aprendizaje de los adultos</i>	15
2.3. MOTIVAR A LOS ALUMNOS ADULTOS. DEL APRENDIZAJE DEPENDIENTE AL AUTODIRIGIDO	17
2.3.1. <i>Motivación interna y externa: ¿cómo cultivar la motivación para cultivar el aprendizaje?</i>	17
2.3.2. <i>Dependencia del formador/formado en la educación de adultos</i>	19
2.3.3. <i>Estilos de enseñanza/liderazgo (los 3 estilos de liderazgo de Kurt Lewin)</i>	21
2.4. DISEÑO DE EVENTOS DE FORMACIÓN. MÉTODOS Y TÉCNICAS EN LA EDUCACIÓN DE ADULTOS	23
2.4.1. <i>Evaluación de las necesidades de los alumnos</i>	23
2.4.2. <i>Diseñar un plan de formación que satisfaga las necesidades de tus alumnos</i>	25
2.4.3. <i>Desarrollar un programa de formación basado en un plan de formación</i>	29
2.4.4. <i>Aplicar un programa de formación a desarrollar</i>	30
2.4.5. <i>Evaluar el programa de formación en función de si se han satisfecho las necesidades de tus alumnos</i>	33
2.4.6. <i>Principio Sándwich / Diseño Sándwich: ¿por qué es importante? ¿Qué es el enfoque sándwich en la enseñanza?</i>	36
HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN	38
REFERENCIAS	39
MÓDULO 3: CREATIVIDAD E INNOVACIÓN. COMPETENCIAS PARA EL SIGLO XXI	41
3.1 FUNDAMENTOS DE LA CREATIVIDAD	42
3.1.1. <i>Las definiciones de creatividad más recientes</i>	43
3.1.2. <i>Creatividad vs Innovación</i>	46
3.1.3. <i>El proceso de creatividad</i>	49
3.2 DEFINICIONES DE CREATIVIDAD EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS	51

3.3 ELEMENTOS Y DIMENSIONES DE LA CREATIVIDAD ¿QUÉ NOS HACE SER CREATIVOS?	54
3.4 HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DE LA CREATIVIDAD	56
REFERENCIAS	59
<b>MÓDULO 4: PRINCIPIOS Y HERRAMIENTAS PARA LA ALFABETIZACIÓN DE LA CREATIVIDAD Y EL AUTODESARROLLO</b>	61
4.1. INTRODUCCIÓN	62
4.2. EJERCICIOS DE IDEACIÓN	65
4.2.1. <i>Introducción</i>	65
4.2.2. <i>Las cinco etapas del proceso creativo:</i>	66
4.2.3. <i>Técnicas</i>	67
HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN	78
REFERENCIAS	80
<b>MÓDULO 5: PROCESOS DE COLABORACIÓN CREATIVA EN EQUIPO</b>	81
5.1. INTRODUCCIÓN	82
5.2. CREATIVIDAD EN LOS EQUIPOS	83
5.3. PROCESO DE DESARROLLO CREATIVO EN EQUIPO	84
5.3.1. <i>Preparación</i>	85
5.3.2. <i>Incubación</i>	85
5.3.3. <i>Iluminación o ideación</i>	86
5.3.4. <i>Evaluación</i>	87
5.3.5. <i>Aplicación (Verificación)</i>	88
5.4. IMPULSAR LA CREATIVIDAD DE LOS EQUIPOS A TRAVÉS DE LAS ARTES	89
5.4.1. <i>Artes visuales - pintura</i>	90
5.4.2. <i>Teatro</i>	90
5.4.3. <i>Danza</i>	91
5.4.4. <i>Música</i>	92
HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN	93
REFERENCIAS	94
<b>MÓDULO 6: FOMENTO DE LA CREATIVIDAD EN LOS EQUIPOS MEDIANTE EL ENFOQUE MUSICAL PARTICIPATIVO</b>	96
6.1. INTRODUCCIÓN	97
6.2. QUÉ ES LA MÚSICA PARTICIPATIVA	97
6.2.1. <i>Creación musical participativa: la música como práctica social para todos</i>	97
6.2.2. <i>Características de las actuaciones participativas</i>	99
6.2.3. <i>Características sonoras de la música participativa</i>	101

<b>6.2.4. Objetivos y valores de la música participativa</b>	102
<b>6.3. EJERCICIOS MUSICALES PARTICIPATIVOS PARA DESARROLLAR LA CREATIVIDAD</b>	103
<b>6.3.1. RADIO EMOCIÓN</b>	103
<b>6.3.2. ALREDEDOR DEL CÍRCULO</b>	103
<b>6.3.3. CANTAR EN CÍRCULO</b>	104
<b>6.3.4. VOCAL LOOPING</b>	105
<b>6.3.5. ¿CÓMO ME AYUDAN ESTOS EJERCICIOS A LIBERAR MI CREATIVIDAD?</b>	106
<b>6.4. SOUNDPAINTING</b>	106
<b>6.4.1. Introducción</b>	106
<b>6.4.2. Análisis</b>	106
<b>6.4.3. Pintura sonora y creatividad</b>	107
<b>6.4.4. Efectos positivos del soundpainting</b>	108
<b>6.4.5. Demostraciones visuales del Soundpainting</b>	109
<b>HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN</b>	110
<b>REFERENCIAS</b>	110

## MÓDULO 1: INTRODUCCIÓN

**Currículo de desarrollo de la creatividad artística para formadores: un programa de formación de 25 horas para músicos y educadores de adultos como formadores de creatividad.**

Este programa de formación representa el segundo resultado intelectual desarrollado en el marco del curso **ACDC 4 YOU | Desarrollo de la creatividad artística para ti**, financiado por Erasmus+, el programa de la UE para la educación, la formación, la juventud y el deporte, en el marco de la acción clave 2: Asociaciones de cooperación en la educación de adultos.

### GRUPO OBJETIVO

El programa de formación **ACDC 4 YOU** está dirigido a todos los potenciales formadores de creatividad de adultos: educadores de adultos, músicos y otros trabajadores culturales sin formación previa y/o experiencia profesional en educación de adultos.

### OBJETIVO DE APRENDIZAJE DEL PROGRAMA

El objetivo general de aprendizaje del plan de estudios **ACDC 4 YOU / Desarrollo de la creatividad artística para formadores** es preparar a los educadores de adultos, músicos y otros trabajadores culturales, como facilitadores de cursos de creatividad basados en la música para adultos y, al mismo tiempo, ganar confianza creativa y desarrollar la "alfabetización de la creatividad" ellos mismos.

## 🌀 OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Una vez finalizado el programa de formación ACDC 4 YOU, los alumnos podrán:

- Desarrollar / mejorar las competencias andragógicas necesarias para facilitar el aprendizaje de los adultos;
- Entender qué es la creatividad y comprender su importancia a la hora de abordar los retos globales, así como en las situaciones cotidianas de resolución de problemas;
- Conocer el proceso creativo, así como las herramientas y técnicas para el entrenamiento de la creatividad individual;
- Analizar los procesos de colaboración creativa en los equipos y aprender a facilitarlos a nivel de una organización;
- Explorar formas de utilizar la expresión musical en general / la música participativa en particular para potenciar la creatividad individual y colaborativa.

## 📖 DEFINICIONES Y PALABRAS CLAVE

A efectos de **este programa**, la asociación ha acordado la siguiente terminología y definiciones:

- **Creatividad** - nuestra capacidad para generar ideas/respuestas que sean a la vez originales, inusuales o novedosas en algún sentido, y útiles (prácticas o adecuadas al contexto en cuestión).
- La creatividad consiste en encontrar nuevas asociaciones entre cosas conocidas. En otras palabras, **la creatividad consiste en conectar cosas existentes de forma nueva.**
- **La gran "C" de la creatividad** - creatividad eminente que se refleja en logros que cambian el mundo, como las obras maestras del arte o los avances científicos.
- **Pequeña creatividad "c"** – la creatividad cotidiana.
- **Formación en creatividad** - una instrucción para desarrollar la capacidad del individuo de generar soluciones novedosas y potencialmente útiles a diversos problemas.
- **Música participativa** - una forma de expresión musical en la que los miembros del público se convierten en intérpretes y/o creadores (todos los presentes están haciendo algo activamente: tocando un instrumento, cantando y/o bailando, por ejemplo: una jam de bluegrass, un canto de fogata, un cypher de hip-hop).
- **Andragogía** – significa la comprensión de la ciencia y la práctica del aprendizaje de los adultos. Esto contrasta con la pedagogía, que es la comprensión de la ciencia y la práctica del aprendizaje de los niños. En el griego, Andra = adulto, Peda = niño. En

griego, andragogía significa "dirigir al hombre", mientras que pedagogía significa "dirigir al niño".


- **Educador de adultos** - Alguien que enseña, apoya y facilita la educación de los adultos aplicando los principios de la andragogía. El término educador de adultos se refiere a una variedad de funciones profesionales como profesor, facilitador, formador, entrenador, personal de orientación y asesoramiento y otros. Lo que tienen en común estas funciones es que una parte importante de la actividad profesional tiene lugar en contacto directo con los alumnos adultos y consiste en iniciar, apoyar y supervisar los procesos de aprendizaje de estos adultos.
- **Profesor** - alguien que posee una suma de conocimientos, conceptos y teorías que transfiere a un grupo de alumnos a través de diversos métodos. Por lo tanto, la enseñanza suele implicar la transferencia o la impartición de conocimientos teóricos, es una actividad que consiste en moldear la forma de pensar y de hacer las cosas de una persona proporcionándole la orientación y las instrucciones necesarias.
- **Facilitador** - alguien que tiene la capacidad de moderar y dirigir un proceso de aprendizaje en el que los conocimientos son compartidos por los propios participantes y extraídos de ellos.
- **Entrenador** – un experto en el campo respectivo, que tiene conocimientos y experiencia práctica en un tema específico y proporciona orientación, instrucciones y entrenamiento a alguien, para impartir habilidades y conocimientos a un nivel deseado, para un propósito específico. Un formador podría considerarse una mezcla entre un profesor y un facilitador.
- **Estudiante adulto** – una persona madura involucrada en la experiencia de aprendizaje.
- **Aprendiz** – una persona en formación.

## CONTENIDOS DE LA FORMACIÓN

El programa de formación consta de los siguientes **6 módulos de formación** para que los formadores trabajen con adultos y se preparen como formadores de creatividad:

1. Introducción del Programa
2. Elementos clave de las competencias del educador de adultos
3. Creatividad e innovación: competencias para el siglo XXI
4. Principios y herramientas para la formación y el autodesarrollo de la creatividad
5. Procesos de colaboración creativa en los equipos
6. Promoción de la creatividad en los equipos mediante el enfoque musical participativo

La duración total recomendada de todo **el programa de formación ACDC 4 You** es de 25 horas; la duración media recomendada de cada módulo es de hasta 5 horas. El formador puede decidir impartir un módulo más corto o más largo, en función de las necesidades de los alumnos. Cada módulo es flexible y no todos los elementos de contenido de un módulo deben aplicarse en una sesión de formación. Las descripciones de los módulos se han preparado de acuerdo con la estructura común preacordada.



Los módulos anteriores pueden ser adaptados por los formadores y educadores a las necesidades de sus alumnos específicos. El contenido y los ejercicios son sugerencias basadas en la **Colección ACDC 4 You de ejemplos de buenas prácticas en el desarrollo de la creatividad mediante la expresión musical**. Los formadores son libres de seleccionar el contenido más adecuado para las necesidades de formación de sus alumnos.

Este programa de formación está disponible en todos los idiomas de los países socios de ACDC 4 You: inglés, lituano, búlgaro, rumano y español.

### © DERECHOS DE AUTOR / AUTORÍA

*ACDC 4 You es un proyecto europeo de asociación transnacional que promueve el desarrollo de la creatividad de los adultos mediante el uso de procesos creativos de música participativa y la concienciación de la creatividad como una habilidad crucial y la más codiciada para las economías del futuro en toda Europa y el mundo.*

*El proyecto consolida las competencias de los educadores de adultos y los músicos para desarrollar recursos innovadores introduciendo un nuevo tipo de formadores preparados para enseñar la creatividad de los adultos. El objetivo principal del proyecto es dotar a los educadores de adultos, músicos y otros trabajadores culturales de las habilidades y conocimientos necesarios para convertirse en facilitadores de éxito de la formación en creatividad basada en la música para adultos y, al mismo tiempo, ganar confianza creativa y desarrollar ellos mismos la "alfabetización en creatividad".*

Puede obtener más información sobre el proyecto ACDC 4 You en <https://bit.ly/3eHjfw2>



## MÓDULO 2: ELEMENTOS CLAVE DE LAS COMPETENCIAS DEL EDUCADOR DE ADULTOS

### OBJETIVO DE APRENDIZAJE DEL MÓDULO 2

El objetivo de este módulo es proporcionar a los alumnos los conocimientos básicos sobre el aprendizaje de adultos que necesitarán para poder dirigir eventos de educación y formación de adultos eficaces.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

**Al final de este módulo, los alumnos serán capaces de:**

- Comprender el concepto de andragogía;
- Reconocer las características más comunes de los alumnos adultos;
- Relacionar los principios de la educación de adultos eficaz con lo que se sabe sobre cómo aprenden mejor los adultos;
- Tener una comprensión básica de lo que motiva a los estudiantes adultos a participar y aprender en la educación de adultos;
- Comprender el diseño de un evento de aprendizaje y ser capaz de aplicarlo en la práctica (incluyendo la comprensión de los métodos y técnicas de enseñanza que fomentan el aprendizaje de los adultos);
- Comprender la dinámica de la interacción profesor-alumno y las relaciones que se desarrollan en un grupo de alumnos, aprender a comunicarse eficazmente y conducir al grupo hacia el resultado deseado.

En esta sección, el formador pretende animar a los alumnos a presentarse de forma interactiva, presentarles el Módulo y trabajar sobre las expectativas.

El formador es libre de elegir el formato más adecuado en función de la composición del grupo, de si los miembros del grupo ya se conocen, de si se sienten relajados o tensos. Para ello, se puede sugerir una actividad de calentamiento, un rompehielos, un juego de nombres o un simple discurso de autopresentación, como por ejemplo:

### **ACTIVIDAD 1: JUEGO DE NOMBRES**

- Pide a los participantes que se sienten en círculo y se presenten por su nombre.
- En la segunda ronda, todos repiten su nombre y añaden un adjetivo que se describa a sí mismo y que empiece por la misma letra (como Violeta viajera).
- En la tercera ronda, se introduce una pelota y sólo habla la persona que tiene la pelota. Tiene que decir su nombre y el adjetivo y luego lanzar la pelota a otra persona y decir el nombre y el adjetivo de esa persona.
- Pide a los participantes que cambien de lugar en el círculo para que no estén sentados junto a las mismas personas que antes.

### **ACTIVIDAD 2: SOY EL ÚNICO QUE**

- De pie, formando un círculo, pide a los participantes que piensen en algo positivo que les haga únicos.
- Explica que una vez que tengan algo en mente, deben ir al centro del círculo y decir "Soy el único que..." (por ejemplo, soy el único que habla 5 idiomas).
- Si alguien comparte esta característica, da un gran paso hacia el centro del círculo. Si no, se quedan en el mismo sitio.
- Continúa con varias rondas hasta que todos o la mayoría de los participantes hayan compartido algo.
- Pide a los alumnos que compartan algo inesperado o que les haya llamado más la atención a través de estos ejercicios.

### 📌 **ACTIVIDAD 3: EXPECTATIVAS Y PREGUNTAS DE LOS ALUMNOS**

- Distribuye un post-it de color por persona y pídeles que escriban sus principales expectativas respecto a esta formación (no más de 3).
- Una vez que todo el mundo lo haya hecho, pide a los participantes que se paseen por la sala y traten de encontrar a personas con las mismas expectativas. Deberías acabar con unos cuantos grupos formados.
- Pide a cada grupo que comparta sus expectativas y las ponga en el rotafolio.
- Después de que todos hayan compartido sus expectativas, asegúrate de relacionarlas con el programa de la formación y de despejar las que no se vayan a cumplir.
- Repasa los títulos de cada sesión de la formación y comparte brevemente los objetivos de la misma. Distribuye otro post-it a cada alumno y pídeles que escriban cualquier pregunta urgente sobre el programa de formación, si es que tienen alguna.
- Pídeles que relacionen sus preguntas con el orden del día y que aborden y aclaren cualquier cuestión urgente.
- Indica a los participantes que deben ponerse en contacto contigo durante las pausas si tienen alguna otra pregunta.
- Agradece a los participantes su implicación e invítalos a participar activamente en las sesiones para aprovechar al máximo esta oportunidad de aprendizaje.

## **2.1. ANDRAGOGÍA - LA TEORÍA DEL APRENDIZAJE DE LOS ADULTOS**

### **2.1.1. Andragogía vs. Pedagogía**

Popularizada por el teórico de la educación y pionero de la educación de adultos Malcolm Knowles (1913-1997), la andragogía es una filosofía que hace hincapié en el aprendizaje a través de la experiencia vivida, las habilidades aplicadas, el debate y la resolución de problemas prácticos. Al centrarse en la identidad individual, la **andragogía** contrasta con la pedagogía tradicional, que presenta al alumno como una pizarra en blanco o un recipiente vacío preparado para recibir conocimientos.

Aunque a veces se interpreta como sinónimo de "educación de adultos", a efectos de este debate, la andragogía se define mejor como un conjunto de principios que pueden aplicarse con flexibilidad por sí solos o en combinación con métodos pedagógicos, con un valor que trasciende la edad o la etapa de la vida de un estudiante específico.

Los términos "andragogía" y "pedagogía" son de origen griego, ya que ambos incluyen el verbo griego "ago", que significa "guía", y las palabras griegas "andras" (hombre) y "paidi" (niño) respectivamente. Así:

- **Pedagogía** = paidi (niño) + ago (guía)
- **Andragogía** = andras (hombre) + ago (guía)

De lo anterior se puede concluir que la pedagogía es un enfoque de enseñanza centrado en los niños, mientras que la andragogía es un enfoque de enseñanza centrado en los adultos; o, formalmente, la pedagogía es el arte y la ciencia de ayudar a los niños a aprender, mientras que la andragogía es el arte y la ciencia de ayudar a los adultos a aprender.

### **2.1.2. La andragogía y sus principios**

En 1984, Knowles sugirió 4 principios que se aplican al aprendizaje de adultos:

#### **1. Los adultos deben participar en la planificación y evaluación de su instrucción.**

Aunque tanto los alumnos adultos como los más jóvenes deben sentir que desempeñan un papel activo en su propia experiencia de aprendizaje, para los alumnos adultos esto es especialmente importante. Deben ser realmente parte integrante del desarrollo y la aplicación del plan de estudios, así como del proceso de evaluación. Obtener la opinión de los alumnos adultos le permite lograr esto, ya que le ofrece la oportunidad de diseñar la instrucción y las actividades de aprendizaje basadas en las necesidades y deseos de los alumnos adultos.

#### **2. La experiencia (incluidos los errores) es la base de las actividades de aprendizaje.**

Lo que más importa en la formación de adultos no es el resultado final, sino la experiencia de aprendizaje que se obtiene a través de la instrucción y las actividades. En lugar de ofrecer tareas de memorización, crea proyectos y ejercicios que animen a los alumnos adultos a salir y explorar la materia, adquiriendo así experiencia. De este modo, los alumnos adultos pueden aprender de sus errores y dominar sus habilidades a través de la experiencia de primera mano. Los alumnos adultos pueden adoptar su propio enfoque a la hora de resolver problemas, lo que les dará la oportunidad de utilizar sus conocimientos de forma práctica. Habrá ensayo y error, lo que hace que la experiencia global de aprendizaje sea más significativa y eficaz.

#### **3. Los adultos están más interesados en aprender temas que tengan una relevancia e impacto inmediatos para su trabajo o su vida personal.**

Los alumnos adultos deben ser capaces de relacionar la materia con las ventajas y aplicaciones del mundo real. Si no pueden ver cómo un módulo o una actividad les dará una ventaja en la vida real, o cómo un determinado curso de formación se va a aplicar a situaciones del mundo real, entonces no se entusiasmarán con el proceso de aprendizaje. Los profesionales de la educación de adultos pueden aumentar el compromiso integrando escenarios de la vida real en los cursos de aprendizaje para adultos. De este modo, los alumnos adultos tienen la oportunidad de ver directamente cómo lo que están aprendiendo puede utilizarse en el mundo real.

#### **4. El aprendizaje de los adultos se centra en los problemas más que en los contenidos. (Kearsley, 2010)**

El contenido que se ofrece en los cursos de formación para adultos debe estar centrado en los problemas, ya que los alumnos adultos querrán ver inmediatamente cómo las instrucciones les ayudarán a resolver un problema que podrían encontrar fuera del entorno de aprendizaje. Esto suele significar que el tema debe ofrecerles la oportunidad de afinar sus habilidades y adquirir (y retener) conocimientos prácticos mediante la práctica, en lugar de limitarse a memorizar.

Crea actividades que permitan a los alumnos adultos profundizar en tareas específicas, como simulaciones, que les permitan almacenar la información en su memoria a largo plazo mediante la repetición y la experiencia.

## 2.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS APRENDICES ADULTOS

### 2.2.1. Etapas de desarrollo y aprendizaje del adulto

#### ACTIVIDAD 4: PENSAR Y REFLEXIONAR

- ¿Cómo los acontecimientos de la vida le han impulsado / distraído del aprendizaje?
- ¿Cómo cambiaron sus necesidades de aprendizaje a medida que envejecía?
- ¿Qué efecto tuvieron ciertos acontecimientos vitales en la motivación para empezar a aprender?
- ¿Cómo ha afectado el aprendizaje al flujo de su vida?

A medida que maduramos mental, emocional y físicamente, podemos realizar más tareas de aprendizaje. Este proceso suele describirse como un proceso por etapas o el concepto de "etapas de desarrollo del aprendizaje", que nos ayudará a:

- Respetar las diferencias individuales dentro de las etapas de desarrollo.
- Ser consciente de los puntos fuertes y las limitaciones de los alumnos en las distintas etapas.
- Proporcionar una instrucción adecuada al nivel de desarrollo de cada uno.

Daniel J. Levinson (1978) clasificó cinco etapas de desarrollo del aprendizaje según la edad cronológica:

1. Pre-adulto (desde el nacimiento hasta los 22 años)
2. Edad adulta temprana (de 17 a 45 años)
3. Edad adulta media (de 40 a 64 años)
4. Edad adulta tardía (de 60 a 85 años)
5. Edad adulta tardía (más de 80 años)

#### Las 4 teorías del desarrollo del adulto

##### 1. El enfoque conductual/mecanicista

- Instrucción creada para provocar un determinado comportamiento
- Comportamiento en respuesta a los estímulos (refuerzo positivo)
- Los formadores ofrecen la oportunidad de practicar y dan calificaciones, premios o elogios como refuerzo

##### 2. El enfoque psicológico/cognitivo

- Se centra en los "procesos internos de desarrollo" del individuo
- El aprendizaje se basa en las experiencias vitales, por lo que el desarrollo es diferente para cada individuo
- El modelo de etapas/fases de Gould: Gould identifica cuatro supuestos falsos que deben superarse para avanzar en la vida:
  - 16 - 22 años: "Siempre viviré y crearé en el mundo de mis padres"
  - Edad 22 - 28: "Hacer las cosas a la manera de mis padres dará resultados y si se hace demasiado difícil mis padres intervendrán y me mostrarán el camino"
  - Edad 28 - 34: "La vida es sencilla y controlable"
  - Edad 34 - 45: "No hay maldad ni muerte en el mundo. Lo siniestro ha sido destruido"

- La enseñanza debe fomentar la reflexión y el debate, y los estudiantes deben ser receptivos a nuevas ideas y estar abiertos a aprender a través de las perspectivas de los demás.

### 3. El enfoque contextual / sociocultural

- El aprendizaje está influenciado por la sociedad y la cultura
- El desarrollo sociocultural puede verse afectado por la raza, el género, la etnia, la edad, la orientación sexual y las normas de la sociedad
- Los educadores deben fomentar la conciencia cultural y el respeto en el aula

### 4. Enfoque integrado

- Enfoque holístico de la enseñanza y el aprendizaje
- Abarca la experiencia social, cultural y vital

### El impacto de las tareas de desarrollo en el aprendizaje

- Los retos que surgen en las diferentes etapas de la vida tienen un impacto crucial en el aprendizaje
- El principal motor que impulsa el aprendizaje son los cambios en la vida
- Satisfacer una necesidad inmediata es la mejor manera de prepararse para el aprendizaje
- Satisfacer una necesidad interna es la mejor motivación para aprender.

### 2.2.2. Las Inteligencias Múltiples y cómo afectan al aprendizaje

La teoría de las Inteligencias Múltiples fue desarrollada por [Howard Gardner](#). Afirma que todos los seres humanos tienen las siguientes nueve inteligencias múltiples:

- **Inteligencia Verbal-Lingüística** - una capacidad verbal bien desarrollada y sensibilidad a los sonidos, significados y ritmos de las palabras
- **Inteligencia lógico-matemática** - capacidad de pensamiento conceptual y abstracto, y capacidad de discernir patrones lógicos o numéricos
- **Inteligencia musical** - capacidad de producir y apreciar el ritmo, el tono y el timbre
- **Inteligencia visual-espacial** - capacidad de pensar en imágenes y dibujos, de visualizar de forma precisa y abstracta
- **Inteligencia corporal-cinestésica** - capacidad de controlar los movimientos del cuerpo y de manejar objetos con destreza
- **Inteligencia interpersonal** - capacidad de detectar y responder adecuadamente a los estados de ánimo, las motivaciones y los deseos de los demás
- **Inteligencia Intrapersonal** - capacidad de ser consciente de sí mismo y de estar en sintonía con los sentimientos, valores, creencias y procesos de pensamiento internos
- **Inteligencia naturalista** - capacidad de reconocer y clasificar plantas, animales y otros objetos de la naturaleza
- **Inteligencia Existencial** - sensibilidad y capacidad para abordar cuestiones profundas sobre la existencia humana, como el sentido de la vida, por qué morimos y cómo hemos llegado hasta aquí

Según Gardner,

- Todos los seres humanos poseen las nueve inteligencias en diferentes cantidades.
- Cada persona tiene una composición intelectual diferente.
- Podemos mejorar la educación atendiendo a las inteligencias múltiples de nuestros alumnos.
- Estas inteligencias se localizan en diferentes áreas del cerebro y pueden funcionar de forma independiente o conjunta.

- Estas inteligencias pueden definir a la especie humana.

### 📌 ACTIVIDAD 5: ENCUENTRA TUS FORTALEZAS

Para ayudar a entender cómo aprendes mejor, haz este breve HYPERLINK

<http://literacynet.org/mi/assessment/findyourstrengths.html> Autoinventario de inteligencias múltiples. Sólo hay que responder a unas pocas preguntas, que deberían tardar aproximadamente cinco minutos en completarse.

- **Invita a los alumnos a reflexionar en parejas o en pequeños grupos:**
- Según los resultados del test de Inteligencia Múltiple, ¿cómo aprendes mejor?
- ¿Cómo describirías este resultado a los demás?

### 2.2.3. Estilos de aprendizaje de los adultos


Los estilos de aprendizaje son simplemente formas diferentes de pensar y aprender. Comprender y abordar los estilos de aprendizaje al preparar los materiales didácticos mejorará todo el proceso de enseñanza y aprendizaje. Hay muchos enfoques para clasificar los estilos de aprendizaje. Los cuatro más reconocidos son:



Figura 1. <https://vark-learn.com/>

El acrónimo VARK significa modalidades sensoriales visual, auditiva, de lectura/escritura y cinestésica que se utilizan para el aprendizaje de la información. Fleming y Mills (1992) sugirieron cuatro modalidades que parecían reflejar las experiencias de los alumnos y formadores. Aunque hay cierto solapamiento entre ellas, se definen como sigue.

- 📌 **Visual (V):** Esta preferencia incluye la representación de la información en mapas, diagramas de araña, cuadros, gráficos, diagramas de flujo, diagramas etiquetados, y todas las flechas simbólicas, círculos, jerarquías y otros dispositivos, que la gente utiliza para representar lo que podría haber sido presentado en palabras. Esta modalidad podría haberse llamado Gráfica (G), ya que así se explica mejor lo que abarca. NO incluye imágenes fijas o fotografías de la realidad, películas, vídeos o PowerPoint. Sí incluye los diseños, los espacios en blanco, los patrones, las formas y los diferentes formatos que se utilizan para resaltar y transmitir la información.
- 📌 **Aural / Auditivo (A):** Este modo perceptivo describe una preferencia por la información "escuchada o hablada". Los alumnos que tienen esta preferencia principal informan de que aprenden mejor de las conferencias, los debates en grupo, la radio, el correo electrónico, el uso de teléfonos móviles, la conversación, el webchat y la conversación. La preferencia



auditiva incluye tanto hablar en voz alta como hablar consigo mismo. A menudo, las personas con esta preferencia quieren resolver las cosas hablando primero, en lugar de ordenar sus ideas y luego hablar. Es posible que repitan lo que ya se ha dicho o que hagan una pregunta obvia y previamente respondida. Tienen necesidad de decirlo ellos mismos y aprenden diciéndolo, a su manera.

- ☐ **Lectura/escritura (R):** Esta preferencia es por la información mostrada en forma de palabras. No es de extrañar que muchos formadores y alumnos tengan una fuerte preferencia por esta modalidad. Las personas que prefieren esta modalidad suelen ser adictas al PowerPoint, a Internet, a las listas, a las agendas, a los diccionarios, a los tesauros, a las citas... Hay que tener en cuenta que la mayoría de las presentaciones de PowerPoint e Internet, GOOGLE y Wikipedia se adaptan esencialmente a quienes tienen esta preferencia, ya que rara vez hay un canal auditivo o una presentación que utilice símbolos visuales.
- ☐ **Cinestesia (K):** Por definición, esta modalidad se refiere a la "preferencia perceptiva relacionada con el uso de la experiencia y la práctica (simulada o real)". Aunque dicha experiencia puede invocar otras modalidades, la clave es que las personas que prefieren esta modalidad están conectadas con la realidad, "ya sea a través de experiencias personales concretas, ejemplos, práctica o simulación" [Véase Fleming & Mills, 1992, pp. 140-141]. Incluye demostraciones, simulaciones, vídeos y películas de cosas "reales", así como estudios de casos, prácticas y aplicaciones. Las personas que tienen esta preferencia aprenden de la experiencia de hacer algo y valoran su propio bagaje de experiencias y, en menor medida, las experiencias de los demás. Es posible escribir o hablar cinestésicamente si el tema está fuertemente basado en la realidad. Una tarea que requiera los detalles de quién hará qué y cuándo, es adecuada para quienes tienen esta preferencia, al igual que un estudio de caso o un ejemplo de trabajo de lo que se pretende o propone.



### ACTIVIDAD 6: ¿SABES CÓMO APRENDES?

Aquí tienes tres interesantes y divertidos cuestionarios que puedes completar para ayudarte a identificar tu estilo y/o preferencias individuales de aprendizaje, así como las estrategias:

- VARK para aprendices: <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/>
- VARK para entrenadores: <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/teaching-questionnaire/>
- ¿Cuáles son tus estrategias de aprendizaje? <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/strategies-questionnaire/>

**Pregunta de reflexión: ¿Por qué algunos expertos dicen que conocer tu estilo de aprendizaje no contribuye a mejorar el aprendizaje?**

Esta afirmación es cierta, del mismo modo que saber que se tiene una enfermedad no cura la enfermedad o pesarse no arregla la obesidad. Lo importante es el siguiente paso: cuando las personas hacen cambios en su aprendizaje, basándose en sus preferencias VARK, su aprendizaje mejorará. Lo hacen utilizando estrategias que se ajustan a sus preferencias. Lo que se hace después de conocer las preferencias es lo que puede marcar la diferencia. Tu perfil de preferencias VARK necesita de tus esfuerzos y acciones - después de conocer tus preferencias VARK. Tus preferencias VARK pueden utilizarse para ayudarte a desarrollar estrategias adicionales y eficaces para el aprendizaje y para mejorar tus habilidades de comunicación. Explora las estrategias aquí: <https://vark-learn.com/strategies/>

## 2.3. MOTIVAR A LOS ALUMNOS ADULTOS. DEL APRENDIZAJE DEPENDIENTE AL AUTODIRIGIDO

### 2.3.1. Motivación interna y externa: ¿cómo cultivar la motivación para cultivar el aprendizaje?

La motivación es un factor clave para el éxito del aprendizaje porque puede estimular la necesidad de aprender de las personas.

Los alumnos adultos son estimulados a aprender de diversas maneras. Algunos adultos están motivados por factores externos (mejores puestos de trabajo, ascensos, salarios más altos, etc.), y otros utilizan factores internos (el deseo de aumentar la satisfacción laboral, la autoestima, la calidad de vida, etc.) para comprometerse con su aprendizaje. Como identifican Knowles (2012), "los motivadores más potentes son las presiones internas". Los motivos internos son difíciles de reconocer porque no son motivos visibles que puedan percibirse u observarse de forma tangible. Por ejemplo, las motivaciones sociales son los estímulos activos que generan el deseo interno de aprender. Algunos alumnos adultos se apuntan a las clases para conocer gente, quizá por su sensación de aislamiento y soledad. Otros están motivados para aprender porque les encanta la actividad intelectual que supone adquirir nuevos conocimientos y habilidades. Algo en su interior les hace sentir un fuerte deseo de aprender. La motivación intrínseca representa el compromiso con una actividad por sí misma: las personas que están intrínsecamente motivadas trabajan en tareas

porque las encuentran agradables. La motivación por la tarea es su propia recompensa y no depende de recompensas explícitas u otros condicionantes externos. Por el contrario, la motivación externa se refiere al comportamiento que hace que los alumnos actúen no porque estén interesados en el aprendizaje, sino por algún beneficio externo, por ejemplo, dinero, calificaciones y honor, presiones sociales o familiares, o una amenaza de castigo. Los cumplidos, el aprecio y los reconocimientos son fuentes de motivación extrínseca. Tanto la motivación interna como la externa pueden desempeñar un papel fundamental en la actitud de los alumnos hacia el aprendizaje. Por lo tanto, es muy importante que los formadores sepan por qué aprenden los adultos. A veces, los adultos están motivados para aprender por un tipo de motivación, y a veces, ambos tipos de motivación influyen en los alumnos adultos.

Es importante recordar que los alumnos tienen motivaciones individuales (y los formadores también). Determinar qué motiva a un alumno puede ayudar a los formadores a elegir las estrategias de enseñanza, el momento y la "dosis" de educación adecuados.

### **ACTIVIDAD 7: ¿CUÁL ES TU PROPIO ESTILO DE MOTIVACIÓN?**

Instrucciones: tómate unos minutos para completar el siguiente cuestionario que evalúa tu estilo de motivación preferido. Estas preguntas no tienen respuestas correctas o incorrectas. Tu respuesta ofrece información sobre tu motivación para aprender. Comienza por leer las palabras de la columna de la izquierda. De las tres respuestas de la derecha, marca con un círculo la que mejor te caracteriza, respondiendo con la mayor sinceridad posible a la descripción que te apliques en este momento. Cuenta el número de elementos marcados con un círculo y escribe el total en la parte inferior de cada columna.

Aquí está el enlace al ejercicio: <http://marciaconner.com/assess/motivationstyle/>

#### **Preguntas de reflexión:**

Como posibles educadores de adultos, tu tarea es ayudar a motivar a tus alumnos para que aprendan. Al igual que con la diversidad, lo mejor es empezar por conocerse a sí mismo.

Piensa y discute con tu pareja/en pequeños grupos:

- ¿Qué te motiva?
- ¿Qué te motivaba cuando eras estudiante?
- ¿Qué hicieron tus formadores para motivarte?
- ¿Funcionó para ti?
- ¿Funcionó para todos los de tu clase?

#### **Considera cuidadosamente tus hallazgos a medida que vas conociendo a tus**

**aprendices.** Uno de los mayores retos de la enseñanza es que las limitaciones de tiempo dificultan la adecuación de la preparación de los alumnos a los tiempos de las experiencias de aprendizaje programadas o determinadas de antemano.

### 2.3.2. Dependencia del formador/formado en la educación de adultos

Dan Pratt y sus colaboradores (1998) estudiaron a 253 formadores de adultos, en cinco países diferentes, e identificaron cinco perspectivas cualitativamente diferentes sobre la enseñanza (para más información, consulta):

[https://www.academia.edu/317238/Summaries\\_of\\_Five\\_Teaching\\_Perspectives](https://www.academia.edu/317238/Summaries_of_Five_Teaching_Perspectives):

- transmisión: entrega efectiva de contenidos (un enfoque objetivista)
- aprendizaje: modelar formas de ser (aprender haciendo bajo supervisión)
- desarrollo: cultivo de formas de pensar (constructivista/cognitivista)
- nutrir: facilitar la autoeficacia (un principio fundamental del conectivismo)
- reforma social: buscar una sociedad mejor.

Las perspectivas no son buenas ni malas. Son simplemente orientaciones filosóficas sobre el conocimiento, el aprendizaje y el papel y la responsabilidad de ser formador. Por lo tanto, es importante recordar que cada una de estas perspectivas representa una visión legítima de la enseñanza cuando se aplica de forma adecuada. A la inversa, cada una de estas perspectivas encierra el potencial de una enseñanza deficiente. Sin embargo, si los formadores quieren mejorar, deben reflexionar sobre lo que hacen, por qué lo hacen y en qué se justifican esas acciones e intenciones. Además de resistirse a un enfoque de "talla única" para el desarrollo y la evaluación, ¿cómo pueden ayudar estas perspectivas en ese proceso?

**Pregunta esencial:** ¿Qué factores contribuyen al desarrollo de los aprendices como aprendices independientes o dependientes?

Para que nuestros aprendices estén preparados para tomar sus propias decisiones, navegar a través de sus propias luchas y continuar siendo aprendices de por vida, nosotros, como sus formadores y apoyo, debemos ayudarles a enseñarles a aprender.

El aprendiz dependiente	El aprendiz independiente
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Depende del formador para soportar la mayor parte de la carga cognitiva de una tarea</li><li>➤ No está seguro de cómo abordar una nueva tarea</li><li>➤ No puede completar una tarea sin andamios</li><li>➤ Se sentará pasivamente y esperará si está atascado hasta que intervenga el formador</li><li>➤ No retiene bien la información o "no la entiende"</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Se apoya en el formador para soportar parte de la carga cognitiva temporalmente</li><li>➤ Utiliza estrategias y procesos para abordar una nueva tarea</li><li>➤ Intenta regularmente nuevas tareas sin andamios</li><li>➤ Dispone de estrategias cognitivas para desatascarse</li><li>➤ Ha aprendido a recuperar información de la memoria a largo plazo</li></ul>

Elaborando el principio de "preparación para aprender", Knowles cita el modelo de cuatro cuadrantes de Pratt, en el que un eje representa la necesidad de dirección de los alumnos (en otras palabras, la medida en que los alumnos pueden aprender de forma independiente o requieren dirección sobre cómo sintetizar el contenido y la aplicación), y el otro eje representa la necesidad de

apoyo o estímulo afectivo (Knowles, 2015, pp. 195-196). Para individualizar los planes de estudio según estos ejes en la medida de lo posible, se recomienda limitar los grupos de alumnos a un tamaño pequeño o mediano. Un grupo pequeño permite a los formadores conocer a los alumnos en sus etapas individuales de preparación para el aprendizaje, y facilitar el debate en grupo y la autodirección con mayor facilidad.

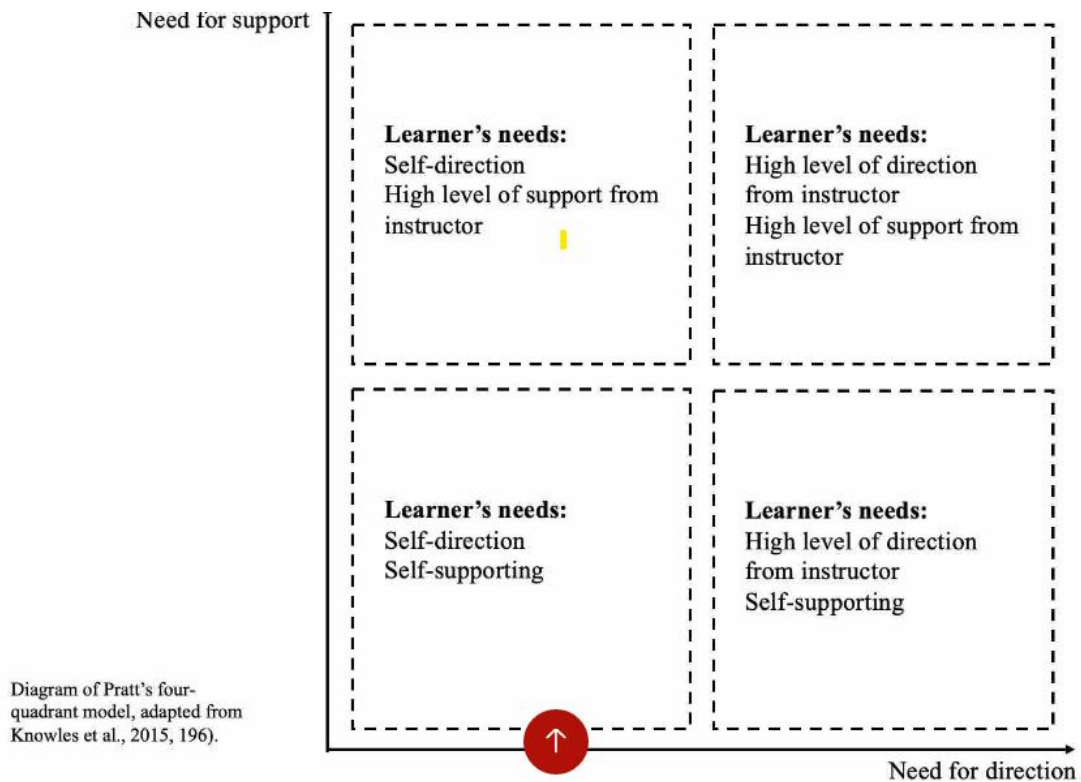


Figura 2 Diagrama del modelo de cuatro cuadrantes de Pratt <https://instructionaldesign2improvelearning.pressbooks.com/chapter/chapter-5-instructional-design-in-adult-professional-and-corporate-education-delivery/>

### Las tareas del formador/educador de adultos son:

- Identificar las necesidades de los alumnos en cuanto a dirección y apoyo en cada situación de aprendizaje
- Controlar cómo cambian las necesidades identificadas durante el aprendizaje
- Ayudar a los alumnos a ser menos dependientes de su formador
- Ser flexible en el estilo y los métodos de enseñanza
- El objetivo final: el aprendizaje autodirigido

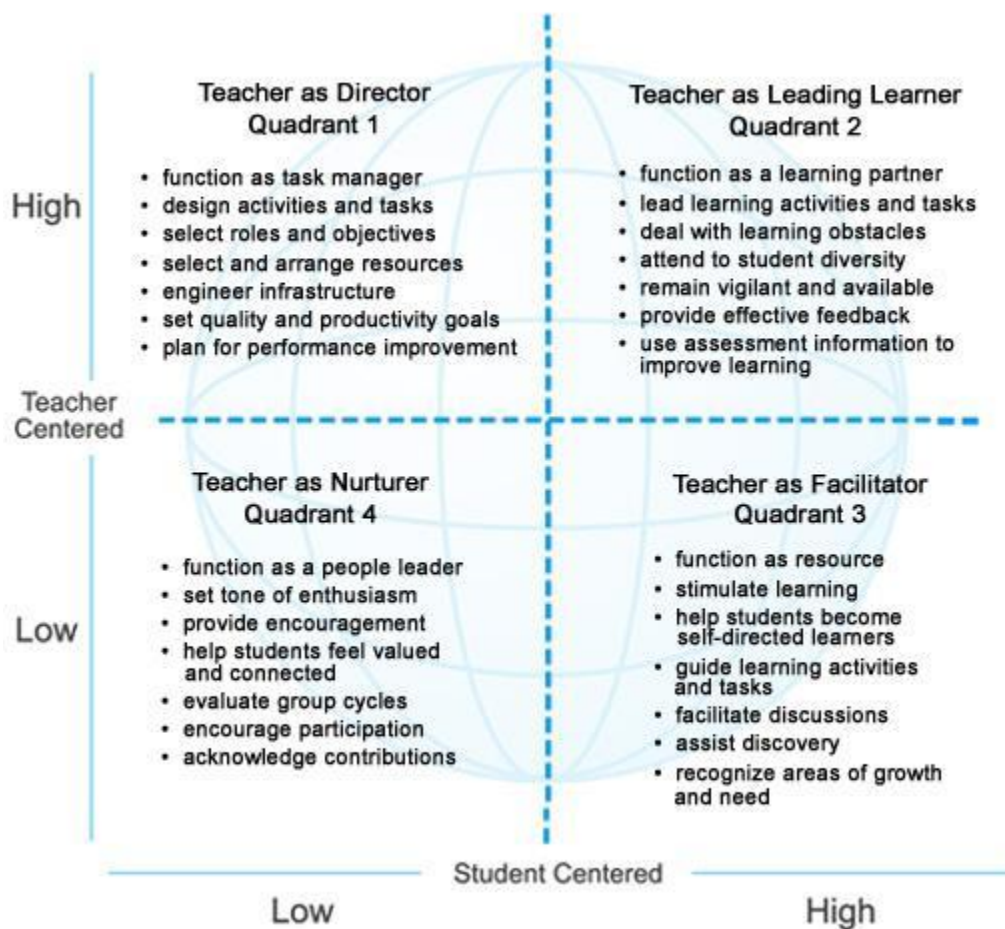



Figura 3 Los cuatro cuadrantes de la directividad del formador, <https://trainercenteredinstruction.weebly.com/key-features.html>

### 2.3.3. Estilos de enseñanza/liderazgo (los 3 estilos de liderazgo de Kurt Lewin)

El marco de Lewin define tres estilos de liderazgo, especialmente en torno a la toma de decisiones: autocrático, democrático y laissez-faire:

- Los líderes autocráticos toman todas las decisiones ellos mismos. No consultan a su equipo ni les dejan tomar decisiones. Una vez tomada la decisión, la imponen y esperan que se les obedezca.
- Los líderes democráticos desempeñan un papel activo en el proceso de toma de decisiones, pero implican a otros. Tienen la responsabilidad de velar por que las decisiones tomadas alcancen los resultados deseados.
- Los líderes del "laissez-faire" se implican muy poco en la toma de decisiones, dejando todo en manos de su equipo. Mientras los miembros del equipo sean capaces y estén motivados, esto puede funcionar, pero puede crear problemas si no es así.

En sus experimentos, Lewin descubrió que el estilo de liderazgo más eficaz era el democrático. Los estilos excesivamente autocráticos conducen a la revolución, mientras que bajo un enfoque de laissez-faire, las personas no trabajan juntas y no se esfuerzan tanto como cuando son dirigidas activamente.



Estos estilos de enseñanza destacan las cinco estrategias principales que los formadores utilizan en el aula:

- La Autoridad, o estilo de conferencia, está centrada en el formador y suele conllevar largas sesiones de conferencias o presentaciones unidireccionales. Se espera que los alumnos tomen notas o absorban la información.
- El estilo de demostración, o entrenador, mantiene el papel de autoridad formal mostrando a los alumnos lo que necesitan saber. El demostrador es muy parecido al conferenciante, pero sus lecciones incluyen presentaciones multimedia, actividades y demostraciones.
- El facilitador, o estilo de actividad: los facilitadores promueven el autoaprendizaje y ayudan a los alumnos a desarrollar habilidades de pensamiento crítico y a retener conocimientos que conducen a la autorrealización.
- El Delegador, o estilo de grupo - es el más adecuado para los planes de estudio que requieren actividades de laboratorio, como la química y la biología, o temas que garantizan la retroalimentación de los compañeros, como el debate y la escritura creativa.
- El estilo híbrido, o mixto, sigue un enfoque integrado de la enseñanza que combina la personalidad y los intereses del formador con las necesidades de los alumnos y los métodos adecuados al plan de estudios.

### Lo que necesita saber sobre su estilo de enseñanza

Aunque el trabajo del formador no consiste en entretener a los alumnos, es fundamental hacerles participar en el proceso de aprendizaje. La selección de un estilo que responda a las necesidades de los diversos alumnos en los diferentes niveles de aprendizaje comienza con un inventario personal - una autoevaluación- de los puntos fuertes y débiles del formador. A medida que desarrollen sus estilos de enseñanza y los integren con habilidades eficaces de gestión del aula, los formadores aprenderán qué es lo que mejor funciona para sus personalidades y su plan de estudios.

### Conclusión: ¿Qué estilo de enseñanza es mejor para los alumnos de hoy en día?

Tanto si eres un principiante en la educación de adultos como un veterano en el aula, ten en cuenta que no todos los alumnos responden bien a un solo estilo. Aunque los estilos de enseñanza se han clasificado en cinco grupos, el estilo de enseñanza ideal de hoy en día no es una propuesta de uno u otro, sino más bien un **enfoque híbrido** que **combina lo mejor** de todo lo que puede ofrecer un formador/educador de adultos.

#### **ACTIVIDAD 8: TORMENTA DE NIEVE**

Invita a tus alumnos a escribir lo que han aprendido en un trozo de papel rayado y a enrollarlo. Haz una señal para que lancen sus bolas de nieve de papel al aire. A continuación, cada alumno coge una respuesta cercana y la lee en voz alta.

## 2.4. DISEÑO DE EVENTOS DE FORMACIÓN. MÉTODOS Y TÉCNICAS EN LA EDUCACIÓN DE ADULTOS

### 2.4.1. Evaluación de las necesidades de los alumnos

Principales preguntas a las que hay que responder cuando se realiza una evaluación de las necesidades de formación:

- ¿Quiénes son los alumnos adultos?
- ¿Qué tipo de experiencias de aprendizaje necesitan los alumnos? ¿Qué estilos de aprendizaje aportan al programa de formación?
- ¿Qué experiencia vital y relacionada con la formación tienen?
- ¿Qué necesitan saber para llevar a cabo sus tareas/resolver sus problemas?
- ¿Qué diferencia existe entre lo que saben y lo que necesitan saber?

### Evaluación del aprendiz adulto

Principales características de los alumnos adultos en relación con la formación:

- Necesidad de saber: Quieren que la formación se imparta cuando la necesiten, cuando estén preparados para pasar a una nueva tarea o a la siguiente etapa.
- Autoconcepto: Deseo de ser reconocido por el instructor como independiente y autodirigido.
- Experiencia vital: Esperar que el instructor reconozca sus logros y conocimientos previos.
- Centrado en la tarea y práctico: La formación debe ayudarles a satisfacer las necesidades prácticas/relacionadas con el trabajo.
- Motivación interna: En gran medida (pero no exclusivamente) impulsados por recompensas internas y no, por ejemplo, por las calificaciones o la aprobación de los padres.

### ACTIVIDAD 9: EVALUACIÓN DE LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE

Evalúa tu propio estilo de aprendizaje realizando un test VARK o revisa los resultados obtenidos en la ACTIVIDAD 6 de la sección 2 de este Módulo:

- VARK para aprendices: <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/>
- VARK para formadores: <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/teaching-questionnaire/>
- ¿Cuáles son sus estrategias de aprendizaje? <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/strategies-questionnaire/>

Al comprender qué tipo de aprendiz eres y/o tus aprendices, ahora puedes tener una mejor perspectiva sobre cómo implementar estos estilos de aprendizaje en tus planes de formación. Adaptarse a estos diferentes estilos de aprendizaje puede implicar salir de tu zona de confort como tutor para utilizar un estilo de enseñanza diferente de los que utilizas normalmente, y sin duda requiere un elemento de creatividad. Un alumno individual también puede necesitar una variedad de estilos de aprendizaje en una sesión determinada, en función del tipo de información aprendida y de la instrucción impartida. Si no estás seguro de cuál es el mejor estilo de aprendizaje para tu alumno, puedes considerar la posibilidad de alternar entre los diferentes estilos a medida que avanza la sesión.

## Realización de una evaluación de las necesidades de formación

Una evaluación de las necesidades de formación consiste en reunir al menos seis tipos de datos diferentes:

1. Determinar el rendimiento deseado: Al final de la formación, ¿qué quieres que los alumnos sean capaces de hacer?
2. Análisis de los aprendices: ¿Cuántos son, qué conocimientos y experiencia tienen, qué necesitan aprender para poder realizar el rendimiento deseado, cuál podría ser su respuesta a la formación, etc.?
3. Contexto de aprendizaje: ¿Quién apoyará la formación, cómo se organizará, dónde, cuándo, cuáles son los valores y creencias de los alumnos, etc.?
4. Experiencia en contenidos: ¿Quiénes son los expertos pertinentes para suministrar el contenido?
5. Experiencia en formación: ¿Quién está disponible para impartir la formación con habilidad?
6. Requisitos logísticos: ¿Será obligatoria la formación, con qué recursos financieros se elaborará el material, se celebrará in situ, es un problema el desplazamiento, hay un espacio adecuado, de cuánto tiempo se dispone, cuáles son los posibles obstáculos que hay que abordar, etc.?

### ACTIVIDAD 10: IDENTIFICAR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN

Identifica un programa de formación que hayas determinado que necesita ser desarrollado:

- Considera cada paso del proceso de evaluación de necesidades
- ¿Qué datos de las seis categorías tienes ahora?
- ¿Qué datos necesitas reunir todavía?

Completa la siguiente tabla:

Typo de datos	¿Qué datos tienes ahora?	¿Qué datos necesitas reunir todavía?
Determinar el rendimiento deseado		
Análisis de los aprendices		
Contexto de aprendizaje		
Experiencia en contenidos		
Experiencia en formación		
Requisitos logísticos		

Considera la posibilidad de utilizar los siguientes **métodos para realizar una evaluación de las necesidades de formación**:

- Entrevistar a los alumnos objetivo sobre sus conocimientos, experiencia y expectativas.
- Entrevistar a formadores que hayan desarrollado programas de formación similares en circunstancias parecidas.
- Entrevistar a expertos en contenidos.
- Entrevistar a las partes interesadas en la formación (por ejemplo, directores de organizaciones, clientes, etc.).
- Reunir documentos relacionados con los resultados deseados de la formación.
- Analizar los materiales de formación anteriores en un tema similar.



## ACTIVIDAD 11: CUESTIONARIO DE SÍNTESIS

Repasa este tema sobre la evaluación de las necesidades de formación debatiendo estas cuestiones:

- ¿Cuáles son las características de un alumno adulto?
- ¿Cómo pueden influir estas características en el diseño de la formación?
- ¿Cuáles son los distintos enfoques del aprendizaje que hay que tener en cuenta a la hora de desarrollar la formación?
- ¿Qué información sobre el [TEMA DE SU FORMACIÓN] y la experiencia de formación debes recabar de los alumnos?

### 2.4.2. Diseñar un plan de formación que satisfaga las necesidades de tus alumnos

Principales preguntas a las que hay que responder cuando se diseña un programa de formación:

- ¿Qué quiero que los alumnos sean capaces de hacer como resultado de este programa de formación?
- ¿Qué métodos utilizaré para ayudarles a alcanzar este nivel de rendimiento y conocimiento?
- ¿Qué recursos se utilizarán para impartir este programa de formación?
- ¿Cómo se estructurará esta formación en general?

**Identificar los resultados del aprendizaje** - lo que los alumnos serán capaces de hacer como resultado de su participación en el programa de formación. Por ejemplo:

- Los alumnos de este taller serán capaces de escribir declaraciones explícitas, redactadas de forma concisa y definidas con precisión que identifiquen claramente un comportamiento que se espera que realicen los alumnos al final de la formación.

**Los resultados del aprendizaje deben incluir los siguientes componentes:**

- Orientado a los resultados
- Medible
- Centrado sólo en las principales tareas relacionadas con el trabajo
- Declaraciones de comportamiento (por ejemplo, no sólo saber o entender algo, sino demostrar que lo saben y lo entienden)
- Específicos y precisos sobre lo que deben ser capaces de hacer
- Claramente expresado

**Los resultados del aprendizaje pueden clasificarse en tres grandes ámbitos de aprendizaje:**

1. Aprendizaje actitudinal: Resultados que pretenden cambiar o mejorar la actitud o la motivación del alumno sobre un tema.
2. Aprendizaje cognitivo: Resultados que pretenden contribuir al conjunto de conocimientos del alumno sobre un tema.
3. Aprendizaje de habilidades: Resultados que tienen como objetivo ayudar a un aprendiz a realizar una tarea relacionada con el trabajo y el comportamiento.

## ACTIVIDAD 12: IDENTIFICAR LOS RESULTADOS. SELECCIÓN DE ESTRATEGIAS

**Tarea:** para identificar un resultado para un programa de formación que estás considerando desarrollar. Realiza las siguientes tareas relacionadas con este resultado:

1. Escribe una declaración para este resultado de aprendizaje
2. Identifica el ámbito de aprendizaje al que pertenece (actitudinal, cognitivo, conductual)
3. Analiza el enunciado del resultado de aprendizaje de acuerdo con las directrices para un resultado de aprendizaje bien enunciado. ¿Tienes los componentes necesarios para un resultado de aprendizaje completo?
  - a. ¿Está orientado a los resultados?
  - b. ¿Puede medirse de alguna manera para determinar si los alumnos han demostrado con éxito el resultado?
  - c. ¿Se centra en una sola tarea importante relacionada con el trabajo?
  - d. ¿Está redactado como una declaración de comportamiento, algo que realmente tienen que hacer?
  - e. ¿Es la declaración específica y precisa sobre lo que se supone que pueden hacer?
  - f. ¿Está claramente formulado, sin desorden?
4. ¿Qué falta?
5. Pide a tu vecino que analice tu declaración de resultados de aprendizaje. ¿Cómo se podría mejorar?

### Seleccionar estrategias de aprendizaje (experiencias)

Determinar qué experiencias de aprendizaje (estrategias) son más eficaces y prácticas en un contexto de formación concreto:

- Lectura interactiva: Explicaciones detalladas con preguntas de los alumnos y del formador.
- Debate en clase: Conversación con preguntas planteadas para obtener respuestas reflexivas de los alumnos.
- Ejercicios en grupos pequeños: De 4 a 6 personas respondiendo a preguntas o resolviendo problemas juntos.
- Ejercicios para dos y tres personas: Grupos más pequeños diseñados para una discusión más intensa y la resolución de problemas.
- Estudios de casos: Los alumnos analizan un relato escrito de una situación realista y cómo se ha resuelto.
- Juegos de rol: Situación realista representada por los alumnos.
- Simulaciones: Escenarios prolongados similares a problemas en un entorno relacionado con el trabajo.
- Juegos: Actividad competitiva que permite a los aprendices poner a prueba sus conocimientos y habilidades en una materia.
- Encuestas, cuestionarios y ejercicios breves de redacción: Responder a preguntas o escribir uno o dos párrafos.

- Observaciones y trabajo práctico sobre el terreno: los alumnos observan cómo otros realizan una tarea relacionada con el trabajo o practican las habilidades que han aprendido en la formación.

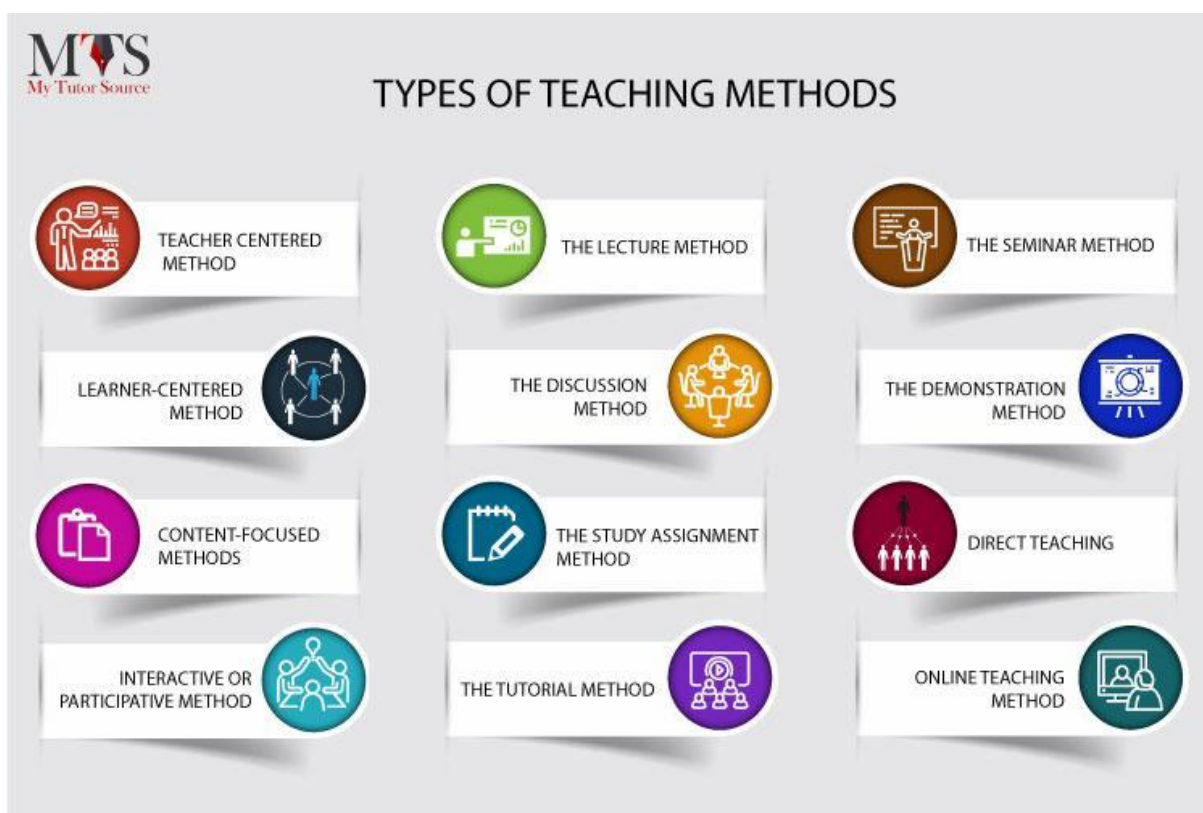


Figura 4. <https://mytutorsource.com/blog/teaching-methods/>

### Identificación de los recursos de formación

Es necesario identificar varios tipos de recursos de formación:

- Expertos en contenidos: ¿Disponibles/ dispuestos a colaborar en el desarrollo de la formación?
- Formador(es): ¿Disponible(s)? ¿Experiencia relevante? ¿Coste?
- Lugar(es): ¿Dónde? ¿Múltiples sitios?
- Edificio: ¿Salas adecuadas disponibles? ¿Se dispone de asientos adecuados y medios de comunicación (si procede)?
- Viajes: ¿Cómo se desplazarán los alumnos al lugar o lugares de aprendizaje? ¿De qué fondos se dispone?
- Materiales: Libros, bolígrafos, manuales, equipos, tarjetas de identificación, comida, etc.
- Tiempo: ¿Cuánto tiempo? ¿La formación se imparte a lo largo de varios meses o se concentra en unos pocos días? ¿Formación en varias partes? ¿Cuándo están disponibles los alumnos?

### Desarrollar un plan de formación (instructivo)

Un plan de instrucción es un mapa que resume el diseño de su programa de formación e incluye lo siguiente:

1. Título del programa de formación

2. Descripción general de la formación
3. Resultados del aprendizaje
4. Duración de la formación
5. Destinatarios de la formación
6. Formato general de la formación
7. Requisitos de los alumnos/participación
8. Material didáctico y ayudas necesarias
9. Cuestiones logísticas
10. Esquema del contenido, incluyendo: 1) Temas principales que se tratarán; 2) Breve descripción de cada tema; 3) Identificación de los métodos de aprendizaje que se utilizarán.

### **ACTIVIDAD 13: CONSTRUCCIÓN DEL DISEÑO DE LA FORMACIÓN**

Tomar el esquema de un plan de instrucción proporcionado y construir un diseño de formación de grupo:

1. Como grupo, elige un tema de formación relevante para la mayoría de los miembros del grupo.
2. Forma cuatro grupos pequeños de tres o cuatro personas.
3. El primer grupo completará los dos o tres primeros elementos del plan de formación en un tiempo aproximado de 3 a 5 minutos y luego pasará sus resultados al siguiente grupo (o mostrará los resultados en una pizarra/rotafolio).
4. Cada grupo, a su vez, completará dos o tres componentes del plan de formación en un plazo de 3 a 5 minutos y luego pasará sus resultados al siguiente grupo.
5. El cuarto grupo se encargará del esquema de contenidos.

### **ACTIVIDAD 14: TEST DE REPASO**

En grupos de tres, pregunta a los miembros de tu grupo sobre las siguientes cuestiones:

- ¿Qué son los resultados del aprendizaje?
- ¿Por qué es importante que se expongan de forma específica y precisa?
- ¿Qué ámbitos de aprendizaje son aplicables a la formación?
- ¿Qué estrategias de instrucción se pueden utilizar durante un programa de formación?
- ¿Qué recursos didácticos debe identificar para diseñar un programa de formación?
- ¿Qué recursos pueden ser especialmente difíciles de obtener al diseñar su propio programa de formación?
- ¿Qué es un plan de instrucción y qué propósito tiene en el desarrollo general de un programa de formación?

### 2.4.3. Desarrollar un programa de formación basado en un plan de formación

¿Qué contenidos, experiencias de aprendizaje y recursos incluirá?

Preguntas principales a las que hay que responder cuando se desarrollan contenidos, experiencias de aprendizaje y materiales para un programa de formación:

1. ¿Qué contenidos quiero enseñar a los alumnos que les permitan alcanzar los resultados de aprendizaje establecidos?
2. ¿Qué experiencias de aprendizaje quiero utilizar para enseñar estos contenidos a los alumnos objetivo?
3. ¿Qué materiales desarrollaré para complementar este aprendizaje?

A la hora de elaborar el contenido de un plan de formación (es decir, de rellenar el esquema de contenidos), ¿qué hay que tener en cuenta?

- ¿He consultado a los principales expertos en contenidos?
- ¿He proporcionado suficiente información y experiencias de aprendizaje para que los alumnos alcancen los resultados de aprendizaje establecidos?
- ¿Hay un equilibrio entre experiencias de aprendizaje interactivas, independientes y dirigidas por un instructor?
- ¿Hay suficientes detalles para que un formador pueda utilizar el esquema de contenidos para enseñar el programa de formación?
- ¿He incluido detalles logísticos como el tiempo asignado, las instrucciones y el uso de recursos?

#### Desarrollar experiencias de aprendizaje

Un programa de formación se basa en una serie de experiencias de aprendizaje cuidadosamente diseñadas. Al desarrollar experiencias de aprendizaje, ten en cuenta las siguientes directrices:

- Desarrollar experiencias de aprendizaje basadas en un resultado de aprendizaje específico.
- La experiencia de aprendizaje debe ser adecuada para lograr el resultado de aprendizaje.
- La experiencia de aprendizaje debe ser adecuada al ámbito de aprendizaje.
- Utilizar una variedad de experiencias de aprendizaje.
- Permitir las preguntas y la interacción entre estudiantes en cada experiencia de aprendizaje.
- Tener en cuenta las limitaciones a la hora de facilitar cada experiencia de aprendizaje.

#### ACTIVIDAD 15: DESARROLLO DE EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE

Toma un resultado de aprendizaje claramente establecido y desarrolla una experiencia de aprendizaje interactiva para ayudar a los alumnos a lograrlo.

- Únete a un grupo de tres o cuatro personas.
- Identifica un resultado de aprendizaje claramente establecido. Puede ser un resultado que un miembro de tu grupo ya haya escrito o uno que tu grupo desarrolle conjuntamente.
- Determina qué tipo de dominio de aprendizaje representa el resultado (actitud, cognitivo, habilidad).
- Desarrolla una estrategia de aprendizaje interactiva en la que puedan participar los alumnos para ayudarles a lograr el resultado de aprendizaje. Considera las opciones discutidas en clase. Describe brevemente esta estrategia a continuación.
- Explica cómo esta experiencia de aprendizaje ayudará a los alumnos a alcanzar el resultado de aprendizaje que has proporcionado anteriormente.

## Elaboración de materiales de formación

Los materiales de formación deben ser:

- Fácil de entender.
- De producción económica.
- Relevante para uno o más resultados de aprendizaje.
- Contribuir como fuente secundaria de información y no actuar como fuente primaria.
- Complementar las experiencias de aprendizaje en las que participan los alumnos.
- Incluir la mayor cantidad posible de información práctica y directa basada en el trabajo y los problemas.
- Describir las tareas orientadas al proceso en un formato paso a paso, sin detalles extraños.
- Incluir ejemplos ilustrativos que apoyen la información del texto.
- Mínimos: los alumnos los utilizarán principalmente como referencia.

### ACTIVIDAD 16: DESARROLLO DE EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE

Utilizando la experiencia de aprendizaje que has desarrollado en el ejercicio anterior:

- Elabora un folleto que complemente la experiencia y ayude a la comprensión.
- El folleto puede ser una hoja de trabajo, una hoja de instrucciones o puramente informativo.

### ACTIVIDAD 17: TEST DE REPASO

Responde brevemente a las siguientes preguntas:

1. ¿Quiénes deben ser tus principales recursos a la hora de desarrollar el contenido de la formación?
2. ¿Qué detalles logísticos deberías incluir en un plan de formación? ¿Por qué?
3. ¿Qué tipo de limitaciones puede haber a la hora de facilitar una experiencia de aprendizaje? ¿Por qué considerar las limitaciones al facilitar una experiencia de aprendizaje?
4. ¿Qué hay que tener en cuenta al elaborar los materiales de formación?

### **2.4.4. Aplicar un programa de formación a desarrollar**

¿Puedes impartir el programa de formación con eficacia?

Principales preguntas a las que hay que responder al impartir la formación:

1. ¿Está el formador preparado para facilitar las experiencias de aprendizaje de forma atractiva?

2. ¿Se han elaborado los materiales de formación adecuados?
3. ¿Se han formulado preguntas para cuestionar a los alumnos y para informar sobre la experiencia de aprendizaje?

### **Atraer a los aprendices**

Diez pasos para comprometerse positivamente:

1. Pregunta a los alumnos qué quieren aprender de la formación y haz una lista.
2. Sondea a los alumnos con preguntas frecuentemente; la interactividad debe ser una característica primordial de la formación.
3. Fomenta la aplicación del material proporcionando ejemplos, planteando problemas basados en el trabajo y pidiendo a los alumnos que consideren cómo podrían aplicar lo que están aprendiendo.
4. Realiza preguntas y da retroalimentación de manera no amenazante.
5. Comenzar con preguntas en lugar de proporcionar información.
6. Plantear preguntas y escenarios alternativos que hagan reflexionar a los alumnos para que critiquen y cuestionen y vayan más allá de lo obvio.
7. Empezar con lo que los alumnos saben para capacitarlos e identificar lo que hay que construir.
8. Utilizar los modos de aprendizaje visual y auditivo.
9. Utilizar técnicas de organización (por ejemplo, "Bien, acabamos de abordar... ahora pasemos a...") que ayuden a los alumnos a no perder de vista dónde están y qué han aprendido.
10. Utilizar el humor y las historias para mejorar el contenido y mantener la motivación de los alumnos.

### **Cuestionando**

Las preguntas obligan a los alumnos a considerar la información que están aprendiendo. Sirven para varios propósitos de aprendizaje

- Explicación: Pide a los alumnos que expliquen sus respuestas o plantea una pregunta que pida elaboración.
- Resolución de problemas: Plantea problemas para que los aprendices respondan.
- Informe: Después de un ejercicio de clase o de un estudio de campo, permite a los alumnos considerar lo que han experimentado.
- Predicción: Presenta situaciones hipotéticas realistas relacionadas con el trabajo o el problema para que los alumnos las consideren.

### **ACTIVIDAD 18: APLICACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE**

En grupo, pon en práctica la experiencia de aprendizaje que se desarrollaron en la sección anterior:

- Asume que tu grupo es tu grupo objetivo de aprendices.
- Intenta involucrar a todos los miembros de tu grupo.
- Incluye preguntas en tu experiencia de aprendizaje.
- Considera hasta qué punto la experiencia de aprendizaje es interactiva y cumple el resultado de aprendizaje en el que se basa.
- Tienes diez minutos para practicar y diez minutos para facilitar esta minilección. Edita tu experiencia de aprendizaje en consecuencia.

Escribe las respuestas a las siguientes preguntas:

I. ¿Qué preguntas harás a tu grupo de alumnos?

II. ¿Qué métodos de aprendizaje interactivo utilizarás?

III. Después de la implementación: Evalúa el éxito de la aplicación. ¿Crees que se han conseguido los resultados del aprendizaje? ¿Por qué o por qué no?

### **ACTIVIDAD 19: DAR FEEDBACK SOBRE UNA EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE**

Proporcionar comentarios sobre las experiencias de aprendizaje en las que acabas de participar.

- ¿La experiencia de aprendizaje fue atractiva?
- ¿Fue adecuadamente interactiva?
- ¿Hubo un equilibrio entre la información proporcionada por el instructor y la proporcionada por el alumno?
- ¿Se plantearon preguntas que desafiaron a los alumnos?
- ¿Ayudó a los alumnos a alcanzar los resultados previstos?
- ¿Se completó de manera oportuna?



## ACTIVIDAD 20: TEST DE REFLEXIÓN

Debate la siguiente afirmación con dos o tres personas sentadas cerca de ti:

*“Los formadores no son animadores. Son profesionales que tienen la misión de proporcionar información precisa y de calidad para que los alumnos puedan desempeñar su trabajo o resolver problemas con eficacia una vez que salgan del programa de formación. Es responsabilidad de los alumnos prestar atención y no esperar que el formador les motive a escuchar”.*

### **2.4.5. Evaluar el programa de formación en función de si se han satisfecho las necesidades de tus alumnos**

Principales preguntas a las que hay que responder cuando se evalúa la formación:

- ¿Cómo puedes evaluar si los resultados del aprendizaje se están abordando adecuadamente durante el desarrollo e impartición de la formación?
- ¿Cómo puedes evaluar la eficacia de un programa de formación inmediatamente después de impartirla?
- ¿Cómo puedes evaluar si el aprendizaje de la formación se aplica en un entorno laboral después de que los alumnos terminen un programa de formación?

#### **¿Cuándo evaluar?**

La evaluación de la formación puede dividirse en dos categorías principales:

- **Formativa:** Tiene lugar mientras se diseña, desarrolla e imparte la formación. Permite a los formadores determinar qué hay que cambiar en sus planes de formación y en su impartición.
- **Sumativa:** Suele realizarse inmediatamente después de la formación para evaluar hasta qué punto los alumnos disfrutaron y creyeron haber recibido un aprendizaje valioso. También puede realizarse a lo largo de semanas o meses después de la formación.

#### **Métodos de evaluación**


Podría haber varias formas de evaluar la eficacia de la formación durante su diseño, desarrollo e impartición:

Formativa:

- Análisis de evaluación de necesidades
- Evaluación de expertos en contenidos
- Prueba beta de la formación
- Cuestionario previo y posterior a la formación
- Evaluación del formador
- Cuestionario para el alumno
- Entrevista en clase

Sumativa:

- Cuestionarios en clase
- Cuestionarios posteriores a la formación

- 
- Informe posterior a la formación
  - Entrevistas
  - Diarios
  - Observaciones

Al considerar los métodos de evaluación formativa y sumativa para tu propio programa de formación:

- ¿Qué tipos de evaluación son probablemente los más fáciles de aplicar? ¿El más difícil?
- ¿A qué tipo de evaluación es más probable que respondan los alumnos? ¿La menos probable?
- ¿Qué problemas logísticos plantean las distintas formas de evaluación para los formadores y los alumnos?

### **Niveles de evaluación:**

La formación podría ser evaluada en diferentes niveles de evaluación para determinar su eficacia global:

- Nivel 1: ¿Disfrutaron los alumnos de la formación?
- Nivel 2: ¿Creen los alumnos que han aprendido algo de la formación?
- Nivel 3: ¿Influyó la formación en el rendimiento de los alumnos en su trabajo?
- Nivel 4: ¿Influyó la formación en el conjunto de la organización?
- Nivel 5: ¿Ha sido la formación rentable?

### **ACTIVIDAD 21: EVALUACIÓN DE UNA FORMACIÓN**

Hoy has participado en un taller sobre la creación de un programa de formación. Considera tu experiencia como aprendiz y responde a las siguientes preguntas con los miembros del grupo con el que has estado trabajando.

I. Elabora tres preguntas de los niveles 1 y 2 que sirvan para evaluar este taller:

Nivel 1:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Nivel 2:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

II. Responder a las preguntas elaboradas por otro grupo.

III. ¿Qué opinas de las preguntas de este grupo? ¿Consiguen cada una de ellas el nivel adecuado?

IV. ¿Cómo podrían los formadores evaluar este taller en los niveles 3 y 4? ¿Qué estás dispuesto a hacer como aprendiz? ¿No estás dispuesto a hacerlo?

### **ACTIVIDAD 22: TEST DE REPASO**

Responde a las siguientes preguntas indicando si cada una es "verdadera" o "falsa":

- La evaluación formativa puede realizarse en la fase de evaluación de las necesidades.
- La evaluación sumativa sólo mide si a los alumnos les ha gustado o creen que han aprendido de la formación.
- Es posible evaluar la formación en el nivel 3 inmediatamente después de haberla impartido.
- La evaluación de una formación en el nivel 1 no es útil para determinar si se han alcanzado los resultados del aprendizaje.
- La evaluación en el nivel 4 es imposible de realizar.

### ACTIVIDAD 23: SEGUIMIENTO

Para empezar a utilizar inmediatamente lo aprendido en esta sección, considera la posibilidad de realizar una o varias de las siguientes acciones en los próximos dos días:

- Realiza una minievaluación de las necesidades de tus alumnos objetivo utilizando los recursos inmediatamente disponibles.
- Esboza un esquema de un programa de formación que satisfaga esas necesidades.
- Piensa en los recursos necesarios para llevar a cabo la formación con las personas de tu entorno de trabajo.
- Determina los obstáculos que tendrás que abordar para obtener estos recursos y llevar a cabo el programa de formación que has esbozado.

#### **2.4.6. Principio Sándwich / Diseño Sándwich: ¿por qué es importante? ¿Qué es el enfoque sándwich en la enseñanza?**

Un concepto de enseñanza conocido como el **principio del sándwich** se ocupa de las necesidades personales, de aprendizaje y estéticas de los alumnos individuales. Un concepto pedagógico tradicional implica la alternancia de fases de enseñanza con respecto a cada etapa del proceso de aprendizaje grupal e individual.

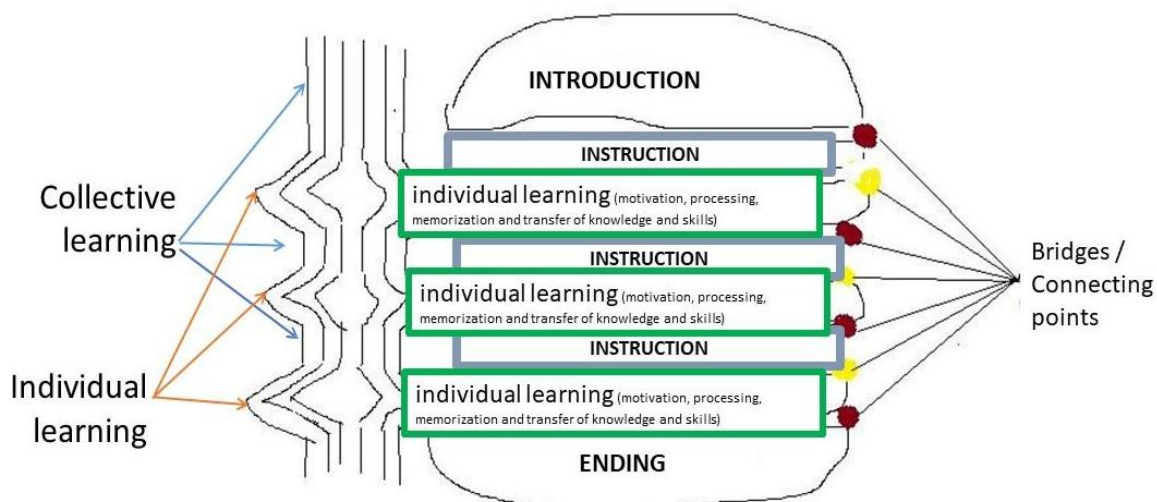
Los estudios sobre la capacidad de atención demostraron que los alumnos adultos no pueden mantener la atención en una conferencia durante más de 20 minutos al principio de la clase. Tras la pausa de atención, los alumnos vuelven a aumentar su atención, pero ésta dura menos que en la fase anterior. La siguiente fase de atención se acorta y, por lo general, se reduce a unos pocos minutos al final de la clase. Como las clases universitarias normales duran entre 45 y 90 minutos, la atención y la capacidad de recibir información desaparecen varias veces durante la clase. Independientemente de la motivación de los alumnos o del contenido de la clase, la atención no puede mantenerse más de 20 minutos. La mejor solución es ofrecer la información más importante durante el tiempo de atención y presentarla de diversas maneras: el principio del sándwich.

El principio sándwich es un tipo de enseñanza en el que la clase se divide en varias fases separadas por actividades periódicas o debates activos. La esencia del principio sándwich es el intercambio de fases de aprendizaje colectivo e individual, con cuatro cruces específicos entre estas fases.

#### **El sándwich se compone de:**

- fases del aprendizaje colectivo (introducción, instrucción y finalización);
- fases de aprendizaje individual (motivación, procesamiento, memorización y transferencia de conocimientos y habilidades);
- los puentes / puntos de conexión entre las fases.

# Sandwich Structure



## Características de las fases

Aprendizaje individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo individual / en pequeños grupos / en parejas</li> <li>- Métodos activos aplicados</li> <li>- Diferentes tareas para compensar las diferencias entre los alumnos, para garantizar una carga de aprendizaje uniforme y una gestión óptima del tiempo</li> <li>- Presentación de resultados: narración tradicional, planteamiento de preguntas, presentación libre (por ejemplo, en el escenario)</li> <li>- Duración recomendada: 3 - 45 min.</li> </ul>
Aprendizaje colectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transmisión/recepción de la información</li> <li>- Métodos pasivos (conferencias, presentaciones ppt) y activadores (debates, presentaciones en grupos de trabajo)</li> <li>- Contenido desafiante pero no excesivamente complejo</li> <li>- No demasiado largo (hasta 20 min.) para mantener la capacidad de atención</li> <li>- IMPORTANTE: más tiempo para presentar los resultados del trabajo individual</li> </ul>

## Puentes / Puntos de conexión

A	Inicio de la parte introductoria: presentación de la estructura, temas, calendario, evaluación de los conocimientos de los alumnos, expectativas, toma de contacto con los alumnos
B	Fin de una actividad colectiva - inicio de una actividad individual. Importante: exponer claramente la tarea (escribir), indicar qué resultados se esperan y cómo deben presentarse.
C	Fin de una actividad individual - inicio de una actividad colectiva. Importante: retorno seguro de los alumnos a las actividades colectivas, cambiando el enfoque a estas actividades. Sólo entonces se presentan los resultados, se discuten, se intercambian opiniones y se responde a las preguntas.
D	Transición al tema o resumen de todo un evento de aprendizaje.

### Gestión del tiempo:

- Introducción (conocerse, tema del evento, objetivo de aprendizaje, programa de trabajo, métodos de trabajo, normas de trabajo) - 15% (6 - 7 min.)
- Actividad de aprendizaje (colectiva e individual) - 80% (35 - 36 min.)
- Clausura (resumen, evaluación, despedida) - 5% (2-3 min.)

## HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN

### ACTIVIDAD 24: ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN DEL MÓDULO

Hoy has completado un módulo de formación sobre elementos clave de las competencias del educador de adultos y has practicado en la elaboración de un programa de formación (el formador resume la información proporcionada durante el módulo, es decir, enumera los temas que se trataron).

Por favor, completa las siguientes tareas;

**Tarea 1 (15 minutos):** Considera (individualmente) lo que de lo que hemos hablado a lo largo de la formación podrías aplicar para mejorar tu plan de entrenamiento. ¿Qué cambiarías y de qué manera? Ten en cuenta los siguientes aspectos:

- Formular los objetivos de aprendizaje;
- Elección de los métodos más adecuados;
- Gestión del tiempo;
- Alternancia de actividades.

**Tarea 2 (10 minutos):** comparte y debate con tus compañeros en los grupos de 3-5:

- ¿Cómo aplica tu plan el principio del sándwich?
- ¿De qué manera has aplicado este principio?
- ¿Qué objetivos de formación te fijaste inicialmente? ¿Han cambiado? ¿En qué sentido?
- ¿Qué métodos incluiste inicialmente? ¿Qué métodos has añadido al final del curso? ¿Cuáles excluiste?
- ¿Has cambiado la planificación del tiempo? ¿En qué sentido?

**Tarea 3 (10 minutos):** presentaciones resumidas de los grupos sobre los principales cambios en sus planes de formación.

### ACTIVIDAD 25: REFLEXIÓN DE LOS ALUMNOS

Se invita a los alumnos a reflexionar individualmente sobre el módulo respondiendo a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál fue tu motivación para participar en este proyecto y en esta formación?
2. ¿Qué crees que has aprendido durante este módulo y qué beneficio puede tener para ti personalmente?
3. ¿Podrías reflexionar sobre cómo estabas aprendiendo? ¿Recuerdas en qué casos tu aprendizaje fue más efectivo?
4. ¿Cómo crees que podrías relacionar lo que has aprendido con tu experiencia como posible formador en creatividad? ¿Qué beneficios podría aportar a los aprendices adultos?

Al final se invita a los alumnos a compartir su reflexión con el grupo.

### REFERENCIAS

Knowles, M. (1980). *The Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy*. New York: The Adult Education Company.

Lawson, K. (1998). *The Trainer's Handbook*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Merriam, S., Baumgartner, L., & Caffarella, R. (2007). *Learning in Adulthood: A comprehensive guide*. San Francisco: Jossey-Bass.

Mezirow, J. (1997). *Transformative learning: Theory to practice*. New directions for adult and continuing education. Austin, J. L. (1962). *How to do things with words: The William James Lectures delivered at Harvard University in 1955*. Oxford, UK: Clarendon.


Daniel J. Lewinson (1977). *A Conception of Adult Development*. Retrieved from [https://ils.unc.edu/courses/2020\\_fall/inls558\\_001/adultdevelopment.pdf](https://ils.unc.edu/courses/2020_fall/inls558_001/adultdevelopment.pdf)

Kearsley, G. (2010). *Andragogy (M.Knowles)*. The theory Into practice database. Retrieved from <http://tip.psychology.org>

Smith, M. K. (1996; 1999). 'Andragogy', *The encyclopaedia of informal education*. Retrieved from <http://www.infed.org/lifelonglearning/b-andra.htm>

Smith, M. K. (2002) 'Malcolm Knowles, informal adult education, self-direction and anadragogy'. *The encyclopedia of informal education*. Retrieved from

[www.infed.org/thinkers/et-knowl.htm](http://www.infed.org/thinkers/et-knowl.htm)



Smith, Mark K. (2002, 2008) 'Howard Gardner and multiple intelligences', The encyclopedia of pedagogy and informal education, <https://www.infed.org/mobi/howard-gardner-multiple-intelligences-and-education>

Multiple Intelligences for Adult Literacy and Education <http://literacynet.org/mi/intro/index.html>

Fleming, N.D. and Mills, C. (1992), Not Another Inventory, Rather a Catalyst for Reflection, To Improve the Academy, Vol. 11

VARK a guide to learning preferences <https://vark-learn.com/introduction-to-vark/>

Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2012). The adult trainee: The definitive classic in adult education and human resource development. 7th ed. Routledge: New York.

Conner, Marcia L. "Introduction to Motivation Styles." MarciaConner.com, 1997-2012. <http://marciaconner.com/resources/motivation-styles-intro/>

Conner, Marcia L. "Introduction to Motivation Styles." MarciaConner.com, 1997-2012. <http://marciaconner.com/assess/motivationstyle/>

Pratt, Daniel Associates (1998) Five Perspectives on Teaching In Adult and Higher Education. [https://www.academia.edu/317222/Associates\\_1998\\_Five\\_Perspectives\\_on\\_Teaching\\_In\\_Adult\\_and\\_Higher\\_Education](https://www.academia.edu/317222/Associates_1998_Five_Perspectives_on_Teaching_In_Adult_and_Higher_Education)

Saul Scheidlinger (1994) The Lewin, Lippitt and White Study of Leadership and "Social Climates" Revisited, International Journal of Group Psychotherapy, 44:1, 123-127

DVV International, German Institute for Adult Education – Leibniz Centre for Lifelong Learning, International Council for Adult Education and UNESCO Institute for Lifelong Learning (2021). Curriculum globALE: competency framework for adult educators.

[https://www.dvv-international.de/fileadmin/files/Inhalte\\_Bilder\\_und\\_Dokumente/Materialien/Curriculum\\_globALE/Curriculum\\_globALE\\_2nd\\_Edition\\_English.pdf](https://www.dvv-international.de/fileadmin/files/Inhalte_Bilder_und_Dokumente/Materialien/Curriculum_globALE/Curriculum_globALE_2nd_Edition_English.pdf)



## MÓDULO 3: CREATIVIDAD E INNOVACIÓN. COMPETENCIAS PARA EL SIGLO XXI

### OBJETIVO DE APRENDIZAJE

*Presentar a los alumnos: 1) por qué es importante la creatividad, 2) qué es la creatividad y 3) cómo empezar a ser creativo y a practicar la creatividad.*

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al final de este módulo, los alumnos serán capaces de:

- Comprender cuándo y por qué utilizar la creatividad.
- Explicar por qué la creatividad es una habilidad que se puede aprender.
- Comprender lo que implica el proceso creativo.
- Identificar las oportunidades para iniciar la creatividad.

### CALENTAMIENTO | AUTOPRESENTACIÓN

Preséntate (si es necesario) y da la bienvenida a todos. Para garantizar un entorno de trabajo interactivo y agradable para la presentación del módulo, invita a los alumnos a participar en una actividad para romper el hielo, que se describe a continuación.

### ACTIVIDAD 26: ROMPEHIELOS. SI HUBIERA SIDO...

- Invita a los alumnos a especular sobre su existencia alternativa si hubieran sido otra persona (o en un período de tiempo o lugar diferentes).
- Posibles preguntas para los alumnos ¿Qué trabajo habrías tenido si hubieras vivido en Australia / en el siglo XIV? ¿Cómo te ves a ti mismo como un famoso médico / soldado de la Guardia de la Reina?
- El resultado que se espera es que los alumnos piensen "fuera de la caja" y establezcan el tono de los contenidos del módulo que se van a impartir.

### **ACTIVIDAD 27: ROMPEHIELOS. LA HISTORIA DE MI NOMBRE**

- Como alternativa a la actividad anterior para romper el hielo, invita a los alumnos a compartir la historia de sus nombres de pila (si los nombres tienen un significado/están relacionados con una determinada fiesta, etc.).
- En caso de que algunos alumnos no tengan la historia de sus nombres de pila o no la recuerden, pregúntales algo sobre sus padrinos.
- El resultado que se espera es que los alumnos desarrollen o refuercen un vínculo con los demás alumnos del grupo y creen el ambiente necesario para impartir los contenidos del módulo.

Puedes elegir cualquiera de las dos actividades, en función de la capacidad de comunicación de los alumnos y de su disposición a participar. Al final del rompehielos, elogia/observa la creatividad de los alumnos y evalúa el impacto potencial de la misma en las actividades de este módulo desde el punto de vista de la creatividad.

Tras la actividad para romper el hielo, presenta los objetivos y la estructura del Módulo 3, así como el concepto clave del módulo -la creatividad como habilidad del siglo XXI- y los subconceptos que se abordarán: definiciones, conceptos relacionados, procesos, elementos e instrumentos de evaluación.

## **3.1 FUNDAMENTOS DE LA CREATIVIDAD**

### **ACTIVIDAD 28: SESIÓN DE BRAINSTORMING**

- Para preparar la sesión, añade las siguientes preguntas a la ruleta de la rueda aleatoria de WorldWall y utilízala durante la formación, con el objetivo de que los alumnos compartan sus perspectivas personales sobre la creatividad y los subtemas tratados en el módulo actual, como se indica a continuación:
- Pregunta 1 - "Piensa en una palabra que puedas asociar mejor con la creatividad"
- Pregunta 2 - "¿Es la creatividad lo mismo que la innovación?"
- Pregunta 3 - "¿Cuántos pasos / etapas del proceso creativo, desde el principio hasta el final, crees que hay?"
- Pregunta 4 - "¿Crees que la creatividad se puede aprender? ¿Por qué / por qué no?"
- Pregunta 5 - "Nombra una o varias diferencias entre un individuo medio y un artista"
- Como preparación para abordar los contenidos del módulo, anuncia a los alumnos que el siguiente tema será **Fundamentos de la creatividad**.
- Invita a los alumnos a participar en una sesión de lluvia de ideas.
- Muestra/proyecta la ruleta de la rueda aleatoria de WorldWall creada previamente.
- Selecciona de 3 a 5 participantes que responderán a las preguntas o permite que todos respondan a su antojo (la primera opción garantiza la participación de todos, la segunda asegura la comodidad de los alumnos más introvertidos).
- Por último, hay que analizar, interpretar y discutir los resultados. Preve los debates sobre el tema indicando las respuestas cercanas o idénticas a los contenidos del módulo.

### 3.1.1. Las definiciones de creatividad más recientes

#### 📌 ACTIVIDAD 29: ¿QUÉ PUEDE SER?

- Como preparación para el abordaje de los contenidos del módulo, anuncia a los alumnos que el siguiente tema será **Las definiciones más recientes de la creatividad.**
- Comienza la actividad pensando en un objeto y dibujando una forma geométrica en la pizarra o rotafolio disponible.
- Ejemplos: un círculo, si piensas en una bicicleta / el sol, etc.; un cuadrado o rectángulo, si piensas en un lugar público / un edificio, etc.
- No influyas en las respuestas ni hagas comentarios que sugieran la respuesta, sino que fomente la mayor diversidad posible de respuestas.
- Se pide a los alumnos que adivinen lo que podría representar la forma.
- Se les permite adivinar tantas veces como quieran, y luego proporcionar la respuesta a la pregunta.
- Una vez revelado el objeto, invita a los alumnos a reflexionar sobre por qué sus respuestas fueron diferentes, tanto entre ellos como del objeto que imaginó el formador.
- Después de escuchar las respuestas proporcionadas tras la reflexión, vincula las respuestas al elemento central de la creatividad - **generar o reconocer ideas, alternativas o posibilidades que puedan ser útiles.**

Continúa el debate principal del módulo repasando los ejemplos históricos y la etimología del concepto de creatividad, para proporcionar un contexto a las definiciones de creatividad del pasado y del presente. La información textual que se transmitirá está disponible a continuación.

#### ➤ Aspectos históricos:

La investigación arqueológica ha demostrado que nuestros ancestros modernos Homo Sapiens (humanos) han mostrado creatividad y comportamiento creativo desde que nos separamos de nuestros protohumanos ancestrales hace unos 200.000 años en África, como señaló [Nick Skillicorn](#). Además, hay [artículos científicos](#) que indican un vínculo entre la biología y la creatividad humana. [Ejemplos de descubrimientos arqueológicos](#) que apuntan a la creatividad de los primeros humanos se encuentran (pero no se limitan a):

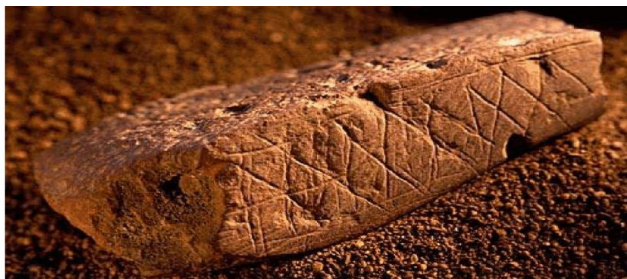


Figura 5 - Hace 100k - 75k años: Cueva de Blombos en Sudáfrica: patrones grabados en la roca; collares de concha y pigmento rojo molido y almacenado en concha de abulón (contenedor)

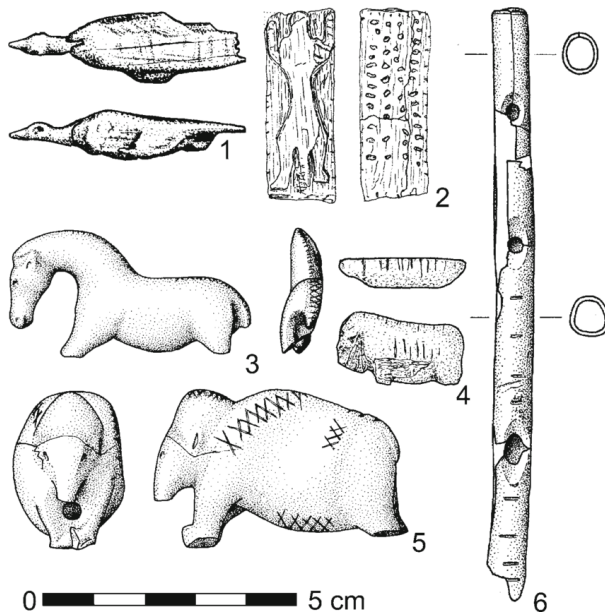


Figure 6 - 43.000 – 35.000 years ago: Caves in Germany, Spain, Europe – musical instruments (flutes), figurines, cave art)

En épocas más recientes, encontramos ejemplos de creatividad acompañados de los comentarios del artista sobre su propia obra; es interesante señalar que no solían considerar la creatividad como una cualidad intrínseca, sino como una fuerza extrínseca que impulsa el arte y la creación.

Por ejemplo, el filósofo griego Platón pensaba ([según la investigación](#) de Weiner, 2000):

*"El poeta está poseído por la inspiración divina. Las obras de los poetas son enteramente invención de las Musas, que poseen a los poetas y los inspiran... El arte sólo podía ser bello si descendía de Dios. El trabajo del artista no era imitar a la naturaleza, sino revelar las cualidades sagradas y trascendentes de la naturaleza."*

También, [en palabras de Michelangelo](#):

*"Vi al ángel en el mármol y tallé hasta liberarlo".*

Así pues, es interesante observar que, aunque conocemos a personas muy creativas a lo largo de la historia de la humanidad, el concepto de creatividad individual en sí es sorprendentemente reciente. De hecho, a lo largo de la historia era más común creer que las ideas provenían de espíritus externos que del individuo, o que las personas sólo exponían ideas que ya estaban presentes y, por tanto, no podían reclamarlas para sí mismas.

➤ **Aspectos lingüísticos:**

En lo que respecta a la evolución del término actual y su uso en la literatura a lo largo de los años, podemos encontrar lo siguiente:

<ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">ORIGEN DE CREATE</a></li> </ul> <p>1350-1400; inglés medio creat (participio pasado) &lt; latín creātus, equivalente a creā- (raíz de creāre - "hacer") + sufijo de participio pasado -tus</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">ORIGEN DE CREATIVE</a></li> </ul> <p>Grabado por primera vez en 1670-80; create + -ive</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <a href="#">ORIGEN DE CREATIVITY</a></li> </ul> <p>Grabado por primera vez en 1870-75; creative + -ity</p>
---	---	---

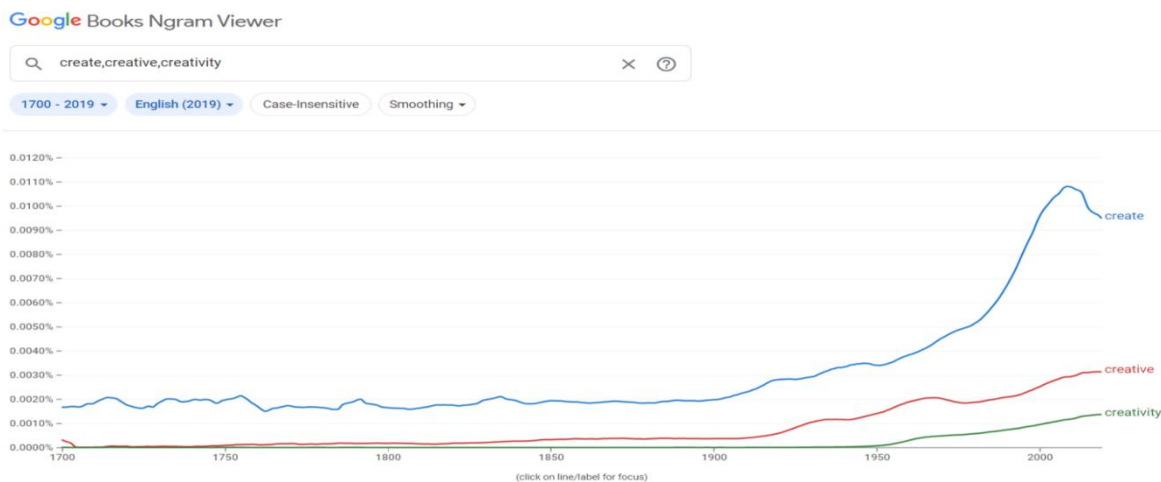


Figura 7 - Gráfico de frecuencia de uso de Google Ngram de las palabras "create", "creative" y "creativity" desde el año 1700

El primer uso de la palabra "creatividad" aparece en un texto de 1875 [History of the Dramatic English Literature](#) de Adolful William Ward, y no aparecería en el diccionario inglés hasta después de la Segunda Guerra Mundial. Antes de los años 50, no era un campo ni un concepto que se estudiara, hasta que dos psicólogos pioneros llamados [JP Guilford y Paul E Torrance](#) sentaron las bases del campo científico de la Investigación de la Creatividad. Afortunadamente, desde entonces la creatividad ha sido mucho más aceptada por la sociedad y ahora tenemos mucha más información sobre su funcionamiento y el valor que aporta a la sociedad.

En cuanto a la definición de creatividad desde que se acuñó el término, no hay, hasta ahora, una que esté unánimemente consensuada. Los ejemplos más notables son:

- "La capacidad de producir o utilizar ideas originales e inusuales" ([Cambridge Dictionary](#))
- "La capacidad de crear, la cualidad de ser creativo" ([Merriam Webster](#))
- "La creatividad se define como la tendencia a generar o reconocer ideas, alternativas o posibilidades que pueden ser útiles para resolver problemas, comunicarnos con los demás y entretenernos a nosotros mismos y a los demás" ([Robert E. Franken](#))
- "[...] La creatividad, por tanto, se refiere tanto a la capacidad de producir esas obras, como en "¿Cómo podemos fomentar la creatividad de nuestros empleados?", como a la actividad de generar esos productos, como en "La creatividad requiere trabajo duro" ([Robert W. Weisberg](#))
- "La creatividad es cualquier acto, idea o producto que cambia un dominio existente, o que transforma un dominio existente en uno nuevo... Lo que cuenta es si la novedad que produce es aceptada para su inclusión en el dominio" ([Mihaly Csikszentmihalyi](#))

### ACTIVIDAD 30: REFLEXIÓN

- Una vez terminada esta parte de la presentación, invita a los alumnos a reflexionar y a opinar sobre los aspectos históricos y lingüísticos, así como sobre las definiciones tratadas en esta sección: "¿Están de acuerdo con los ejemplos aportados? ¿Se ajustan las definiciones a lo que puedes describir como creatividad? ¿Te gustaría definir la creatividad de otra manera?", etc.

### 3.1.2. Creatividad vs Innovación

#### ACTIVIDAD 31: DEBATE

- Como preparación para abordar los contenidos del módulo, anuncia a los alumnos que el siguiente tema será **Creatividad vs Innovación**.
- Inicia la discusión proponiendo [el siguiente vídeo](#) como tema de debate.
- Reproduce el vídeo y los alumnos lo mirarán, observando cómo el cuervo que aparece en la grabación recurre a diversas herramientas para recuperar la comida de las instalaciones cada vez más difíciles de manejar.
- Después del vídeo, pregunta a los alumnos si el cuervo fue creativo o innovador, y por qué.



Figura 8 - Comprensión causal del desplazamiento del agua por un cuervo  
<https://www.youtube.com/watch?v=ZerUbHmuY04>

- El objetivo de la actividad es prefigurar el subtema de este módulo y despertar el interés de los alumnos.
- Continúa el debate principal del módulo con una comparación de la creatividad y la innovación, con ejemplos y conclusiones. La información textual que debe transmitirse está disponible a continuación.

"Creatividad" e "innovación" son dos palabras que se lanzan constantemente en las sesiones de brainstorming, en las reuniones corporativas y en las declaraciones de la misión de la empresa. No hay duda de que estos valores son muy apreciados en el acelerado mundo laboral moderno, pero ¿los líderes que utilizan estos términos conocen realmente la diferencia entre ellos?

➤ ¿Qué es la creatividad?	➤ ¿Qué es la innovación?
La más humana de las cualidades, la creatividad, se manifiesta en nuestra capacidad para resolver retos o problemas con ideas de soluciones novedosas. Shawn Hunter, autor de <a href="#">Out Think: How Innovative Leaders Drive Exceptional Outcomes</a> define la creatividad como "la capacidad o el acto de concebir algo	Hunter <a href="#">también aporta</a> su propia definición: "La innovación es la puesta en práctica o la creación de algo nuevo que tiene un valor real para los demás". La innovación se materializa de forma más vívida en forma de herramienta, beneficio físico o ayuda que resuelve un problema o crea una ventaja. Estas herramientas no se limitan a los seres humanos; por ejemplo, según <a href="#">the</a>

<p>original o inusual".</p> <p>El factor clave es que la creatividad sigue siendo sólo una gran idea, todavía no es una realidad. Curiosamente, la creatividad es muy específica de las personas; los animales no tienen forma de comunicar ideas complejas, y gran parte de lo que transfieren lo asumen por instinto o por ejemplo.</p>	<p><a href="#">Science Times</a>, los pájaros y los monos utilizan palos para sacar la comida de lugares estrechos. Por tanto, la innovación es mucho más posible para diferentes especies en diferentes condiciones y entornos.</p>
<p>➤ <b>Tipos de creatividad</b></p> <p>Arne Dietrich, Profesor Asociado de Psicología y Presidente del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad Americana de Beirut (Líbano), <a href="#">realizó una investigación</a> sobre la creatividad que la segmenta en cuatro tipos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>deliberado y emocional</b></li> <li>● <b>deliberado y cognitivo</b></li> <li>● <b>espontáneo y emocional</b></li> <li>● <b>espontáneo y cognitivo</b></li> </ul> <p>También existe el enfoque más sencillo de la creatividad de la <a href="#">"C" grande y la "c" pequeña</a>; la mayoría de las investigaciones sobre la creatividad tienden a tomar una de las dos direcciones: la creatividad cotidiana (también llamada "c pequeña"), que puede encontrarse en casi todas las personas, y la creatividad eminente (también llamada "c grande"), que está reservada a los grandes. En resumen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>La creatividad de la "Gran C" se define por el canon creativo nacional o mundial, generalmente representado por artistas.</b></li> <li>- <b>La "Pequeña C" se define por el contexto local o personal, refiriéndose a individuos normales que encuentran formas diferentes de hacer las cosas del día a día.</b></li> </ul> <p>Las personas pueden experimentar cada uno de los cuatro tipos de creatividad. Especialmente en el caso de los trabajadores del conocimiento, como los investigadores, los abogados o los médicos, la creatividad deliberada y cognitiva puede manifestarse durante el trabajo, pero la creatividad espontánea y emocional puede manifestarse durante una actividad artística.</p> <p>Las creativities deliberadas y cognitivas utilizan la atención focalizada y las conexiones formadas entre la información almacenada en el cerebro y dependen del córtex prefrontal, mientras que las creativities emocionales y</p>	<p>➤ <b>Tipos de innovación</b></p> <p>Doblin, una empresa de innovación global que ayuda a las organizaciones líderes a encontrar soluciones centradas en el ser humano para los problemas empresariales, creó el <a href="#">Marco de los Diez Tipos de Innovación</a> como una forma de identificar las oportunidades de transformación, específicamente en los negocios. Basándose en la investigación de más de 2000 innovaciones exitosas, Doblin esbozó tres grandes categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>modelo de negocio</b></li> <li>● <b>producto</b></li> <li>● <b>comercialización</b></li> </ul> <p><b>Modelo de negocio:</b> Centradas en el ámbito interno, estas innovaciones analizan cómo funciona una organización y crea ingresos. Pueden ser de mayor riesgo, ya que a veces cambian decisiones fundamentales sobre las que se construyen las empresas. Las innovaciones son mejores cuando los propietarios y operadores detectan mercados sobresaturados, baja satisfacción de los clientes o tecnología obsoleta.</p> <p><b>Producto:</b> Casi siempre tangibles, las innovaciones de producto mejoran de algún modo los bienes materiales existentes o suponen la creación de un producto totalmente nuevo. Es la forma más común de innovación; algunos ejemplos famosos son los smartphones, los fidget spinners, los auriculares inalámbricos o las plantillas para masajear los pies.</p> <p><b>Marketing:</b> La innovación en marketing crea nuevos mercados o aumenta la cuota de mercado existente. Las innovaciones de marketing son formas nuevas y positivamente disruptivas para que las marcas hablen y se relacionen con sus consumidores. La innovación en marketing no sólo puede introducir una nueva forma de conectar con el público, sino</p>

espontáneas provienen de la amígdala.

**Lo más importante:** La creatividad es el desarrollo espontáneo de nuevas ideas y el pensamiento innovador. La creatividad es un requisito necesario para la innovación, pero no son lo mismo.

que puede ser tan simple como promocionar un producto existente para un uso diferente al que se pretendía en un principio.

**Conclusión clave:** Una innovación marca una diferencia demostrable, a menudo disruptiva, en un producto, servicio o industria. Es un cambio fundamentalmente nuevo y tangible y se aleja de lo convencional.

¿Cuál es la diferencia entre creatividad e innovación?

La creatividad y la innovación, aunque están estrechamente relacionadas como parte de un proceso de creación, no son lo mismo. La creatividad no es medible, es subjetiva, mientras que la innovación - en su nivel más básico que significa "nuevo"- es medible en el sentido de que una innovación es la creación de algo nuevo, ya sea un nuevo producto, idea o método.

### **ACTIVIDAD 32: RESOLVER EL PROBLEMA HISTÓRICO**

Invita a los alumnos a intentar encontrar una solución a un acontecimiento de la vida real que haya ocurrido en algún momento de la historia.

Los alumnos se dividen en equipos de 3 a 5 personas. A cada equipo se le proporciona, al azar, una nota que menciona un determinado acontecimiento histórico. Algunos acontecimientos se han cambiado por "historias alternativas", otros no.

Ejemplos sugeridos:

- los miembros del equipo de aprendizaje quieren ir a una barbacoa (historia alternativa: el fuego nunca se inventó); necesitan firmar un contrato (historia alternativa: Johannes Gutenberg nunca inventó la imprenta); necesitan llegar a un lugar lejano muy rápidamente (historia alternativa: la rueda no se inventó), etc.

Los equipos tratan de encontrar una solución al problema, basándose en los detalles proporcionados. A continuación, discute con los alumnos el nivel de implicación, de reflexión y de satisfacción obtenido con la actividad; si es el caso, también puede proporcionar un folleto impreso para la sesión de retroalimentación.

A continuación, se debatirán las respuestas dadas en el contexto de la creatividad y la innovación: por qué y cómo debe apreciarse la creatividad y el impacto en uno mismo y en la comunidad, qué solución fue creativa y cuál innovadora, etc.

En el mejor de los casos, los equipos que tengan los "trabajos más fáciles" informarán de un proceso de resolución de tareas más sencillo, pero de una menor satisfacción general; del mismo modo, los equipos que tengan que lidiar con las historias alternativas informarán de un proceso de resolución de problemas más difícil, pero de una mayor satisfacción general.

Informe: invitarás a los alumnos a debatir por qué la creatividad es importante en nuestras vidas (empezando por el impacto en nuestra satisfacción en el proceso de aprendizaje y la sensación de logro).



### 3.1.3. El proceso de creatividad

#### ACTIVIDAD 33: ETAPAS DEL PROCESO DE CREATIVIDAD

- Como preparación para abordar los contenidos del módulo, anuncia a los alumnos que el siguiente tema será **el proceso de creatividad**.
- Invita a los alumnos a trabajar en parejas y a analizar la siguiente imagen, para luego decidir qué pasos creen que corresponden a las formas numeradas.
- Para evitar confusiones o si la tarea resulta demasiado difícil, facilita a los alumnos las etapas inicial y final del proceso: "preparación" y "ejecución".
- Puedes poner el ejemplo del "método científico" u otros enfoques similares, para incitar a los alumnos a dar respuestas.

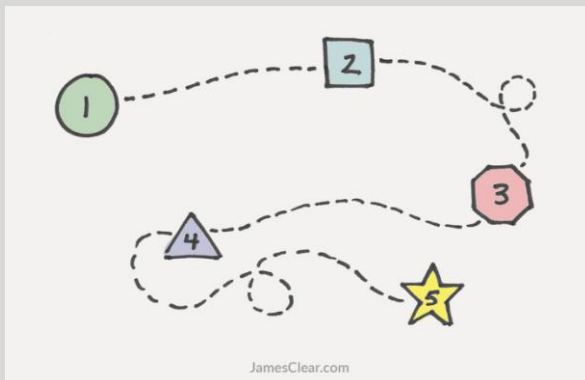


Figura 9 - Proceso creativo en cinco pasos <https://jamesclear.com/five-step-creative-process>

- Una vez finalizada la tarea, proporciona la sucesión detallada de las etapas utilizando la imagen que aparece a continuación, y luego elabora el tema utilizando la información textual disponible más abajo.

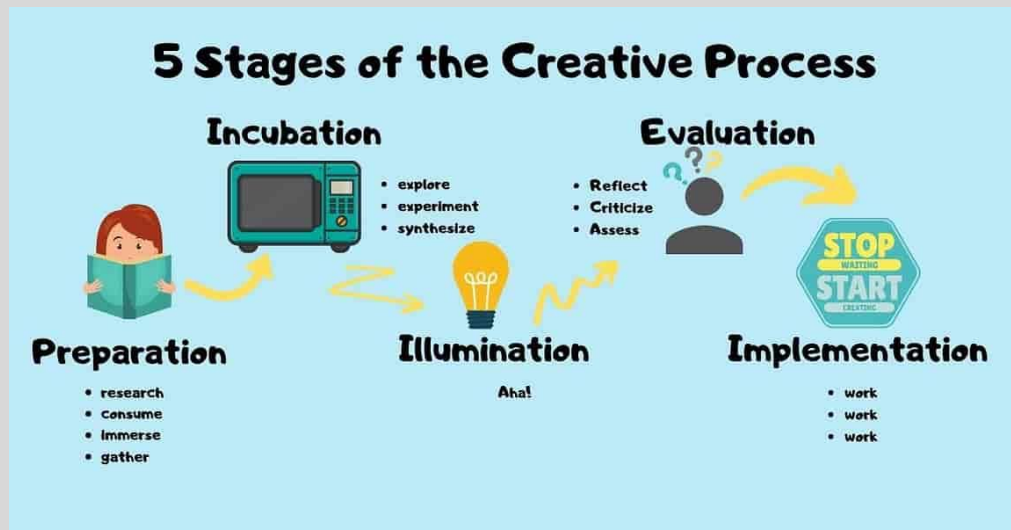



Figura 10 - El proceso creativo <https://ideapod.com/the-creative-process/>

- Invita a los alumnos a comparar sus predicciones con la imagen de la figura 10.



[El proceso creativo de 4 etapas](#) de Graham Wallas había sido el paradigma tradicional y aceptado desde 1926 hasta que se publicó el proceso de 5 etapas de James Webb Young. La diferencia entre ambos era la quinta etapa, igual de importante que las otras cuatro: la implementación (el modelo de Wallas sólo incluía preparación, incubación, iluminación y evaluación). La técnica de 5 pasos de Young para crear nuevas ideas influyó en el mundo durante décadas de muchas maneras. Desde los negocios, la publicidad y el marketing, [su proceso creativo en 5 etapas](#) se utiliza ampliamente hasta el día de hoy.

Los cinco pasos que se consideran un estándar del proceso creativo hasta el día de hoy son los siguientes:

➤ **La etapa de preparación**

Al comenzar el viaje creativo, la primera etapa implica el trabajo de preparación para la generación de una idea. En esta etapa se reúnen los materiales y se lleva a cabo una investigación que podría dar lugar a una idea interesante. Haz una lluvia de ideas y deja que tu mente divague o escribe en un diario para fomentar el pensamiento divergente; esto te ayudará a considerar todos los enfoques posibles para construir tu idea. En esta primera parte del proceso, tu cerebro está creando su banco de memoria para poder aprovechar los conocimientos y las experiencias pasadas para generar ideas originales durante las siguientes etapas.

➤ **La etapa de incubación**

Cuando hayas terminado de pensar activamente en tu idea, la segunda etapa es en la que la dejas ir. Parte del pensamiento creativo consiste en alejarse de la idea antes de sentarse a desarrollarla. Puedes trabajar en otro proyecto o tomarte un descanso del proceso creativo; en cualquier caso, no estás intentando trabajar conscientemente en tu idea. Alejarse de la idea puede parecer contraproducente, pero es una etapa importante del proceso. Durante este tiempo, tu historia, canción o problema se está incubando en el fondo de tu mente.

➤ **La etapa de iluminación o ideación**

La iluminación, a veces llamada etapa de perspicacia, es el momento en que se produce el "ajá". La bombilla se enciende cuando se forman nuevas conexiones espontáneas y todo el material que has reunido se une para presentar la solución a tu problema. En esta tercera etapa, la respuesta a tu búsqueda creativa te golpea. Por ejemplo, superas el bloqueo del escritor al descubrir el final de tu historia. Puede tomarte por sorpresa, pero después de la etapa de incubación, ha surgido una idea. Esto puede ocurrir de forma espontánea, o puede ser estimulada a través de una sesión de generación de ideas.

➤ **La etapa de evaluación**

Durante esta fase, se considera la validez de la idea y se compara con otras alternativas. También es un momento de reflexión en el que se vuelve a examinar el concepto o problema inicial para ver si la solución se ajusta a la visión inicial. Los profesionales de la empresa pueden realizar un estudio de mercado para comprobar la viabilidad de la idea. Durante esta fase, es posible que vuelvas a la mesa de dibujo o que sigas adelante, confiando en lo que has ideado.

➤ **La fase de aplicación**

Esta es la etapa final del proceso creativo. Es cuando se produce el trabajo duro. Tu producto creativo puede ser un objeto físico, una campaña publicitaria, una canción, una novela, un diseño

arquitectónico... cualquier elemento u objeto que te hayas propuesto crear, impulsado por esa idea inicial que te vino a la cabeza. Ahora, finalizas tu diseño, das vida a tu idea y la compartes con el mundo.

#### **ACTIVIDAD 34: REFLEXIÓN**


Para enfatizar y recapitular la importancia de las cinco etapas, presenta un ejemplo de un proceso creativo (real o imaginario), desde el principio hasta el final; los ejemplos pueden ser uno de los famosos cuadros de Leonardo da Vinci, el desarrollo de la trama creativa de un libro famoso, ejemplos personales, etc.

Los alumnos tendrán que desglosar el proceso creativo en etapas, y luego debatir la importancia de cada una de ellas y las implicaciones de saltárselas.

### 3.2 DEFINICIONES DE CREATIVIDAD EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS

#### **ACTIVIDAD 35: OTROS USOS DEL HUEVO**

- Como preparación para abordar los contenidos del módulo, anuncia a los alumnos que el siguiente tema será **Definiciones de la creatividad en los últimos 10 años**.
- Este ejercicio puede ser desordenado, así que elige un lugar apropiado donde sea aceptable ensuciar (o trae los materiales adecuados).
- Trae una cesta de huevos con suficientes huevos y materiales adicionales (velas de cera, pajitas de plástico, cinta adhesiva, tinta, papel de periódico, cucharas... cualquier otro material que consideres oportuno, siempre que haya una amplia diversidad).
- Invita a los alumnos a coger un huevo de la cesta que has traído y explícales las reglas: relájate durante unos segundos con los ojos cerrados, pensando en lo que haría un niño para este reto. El objetivo es encontrar tantos usos inusuales para el huevo como permitan los materiales elegidos.
- Los alumnos se dividen en equipos de 3 a 5 personas. Cada equipo tendrá la opción de elegir los recursos que considere oportunos.
- El equipo ganador será el que más usos le dé al huevo.
  
- Tras la actividad, informa a los alumnos de que hay otra definición de creatividad que no se ha mencionado durante la presentación del módulo (en referencia al punto 3.1.1.) y menciona el enfoque de Sir Ken Robinson sobre la creatividad.
- Explica que el objetivo de la actividad es subrayar la importancia de la creatividad para permitir la expresión creativa de los adultos.
- La información textual que debe transmitirse está disponible a continuación.



Aunque las definiciones más antiguas y las más recientes de la creatividad son similares, se solapan o son esencialmente las mismas salvo por la redacción, quizá una de las perspectivas más relevantes sobre la creatividad en la actualidad pertenece al difunto Sir Ken Robinson. El educador y autor británico, conocido sobre todo por su charla [TED sobre las escuelas y su efecto en la creatividad](#), hizo hincapié en el potencial de mejora de la creatividad que supone optar por procesos didácticos alternativos que pongan menos énfasis en las pruebas estandarizadas, dando así la responsabilidad de definir el curso de la educación a las escuelas y los profesores individuales.

Además de denunciar las implicaciones a largo plazo que la escuela tiene sobre los futuros adultos y las sociedades en general, [señaló un aspecto crucial](#) del desarrollo de la creatividad en los tiempos actuales: no es algo que se adquiere, sino que se desaprende.

Algunos de los aspectos más importantes de la creatividad y las variables que determinan si uno es un adulto creativo son los siguientes:

- "En la educación, la creatividad es tan importante como la alfabetización"
- "Cuando los niños crecen, empezamos a educarlos progresivamente de cintura para arriba. Y luego nos centramos en sus cabezas. Y ligeramente hacia un lado".
- "No hay un sistema educativo en el planeta que enseñe todos los días la danza a los niños como les enseñamos las matemáticas. ¿Por qué?"

Las implicaciones de la charla TED a la que asistió Sir Ken Robinson trascienden las definiciones normales de creatividad. El enfoque es más bien holístico y se centra en una multitud de variables e implicaciones, más que en un elemento singular: la definición de creatividad.

El momento culminante del discurso fue el siguiente:

- "No crecemos dentro de la creatividad, crecemos fuera de ella. O más bien nos educamos fuera de ella" – [Sir Ken Robinson](#)

Las implicaciones de este momento pueden influir en los intentos de definir la creatividad para el resto del futuro previsible; sin embargo, no debería ser lo único que influya. Por el contrario, las instituciones y las personas deberían cambiar y adaptarse, para poder moldear a las generaciones futuras de manera que permitan la adaptabilidad, el progreso y el aumento (en lugar de la disminución) de la creatividad con la edad.

### ACTIVIDAD 36: REFLEXIÓN

- Expon / proyecta una hoja de trabajo o un póster impreso que muestre las 4 edades de la existencia (5 años, 10 años, 15 años y la edad adulta), sin la correspondiente puntuación de creatividad.

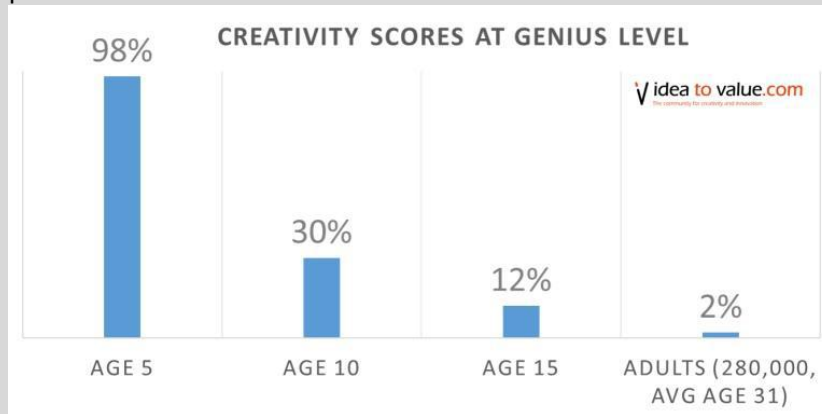


Figura 11 – [La evidencia de la creatividad disminuye con la edad](#)

- Pide a los alumnos que adivinen la puntuación de creatividad para cada una de las cuatro edades.
- Después de las respuestas, revela los valores determinados científicamente (98%, 30%, 12% y 2% respectivamente).
- Pide a los alumnos que comparen y contrasten sus respuestas con los datos de las estadísticas, y que luego reflexionen y compartan opiniones sobre la validez de las afirmaciones de Sir Ken Robinson.
- A continuación, se pedirán sugerencias para mejorar la discrepancia estadística entre las edades

### 3.3 ELEMENTOS Y DIMENSIONES DE LA CREATIVIDAD ¿QUÉ NOS HACE SER CREATIVOS?

#### ACTIVIDAD 37: HEMISFERIOS CEREBRALES

- Como preparación para abordar los contenidos del módulo, anuncia a los alumnos que el tema siguiente será **Elementos y dimensiones de la creatividad. ¿Qué nos hace ser creativos?**



Figura 12 - La neurociencia de la creatividad <https://www.youtube.com/watch?v=9CwyqwtMHM>

- Los alumnos ven el vídeo y, a continuación, discuten la teoría de los hemisferios cerebrales humanos y sus fines neurocientíficos, desde el punto de vista de la creatividad.
- Aborda la categorización de los dos tipos de creatividad mencionada en la parte 3.1.2, centrándote en el tipo ideal/preferido de creatividad de los alumnos.
- Haz hincapié en la importancia de ambos tipos de creatividad, haciendo referencia a la información textual que se transmitirá a continuación.

En 1960, las [investigaciones](#) del premio Nobel y psicobiólogo Roger W. Sperry apuntaron a un conjunto de rasgos distintos entre los dos hemisferios cerebrales humanos. Así, el hemisferio izquierdo está especializado en:

- lógica
- secuenciación
- pensamiento lineal
- matemáticas
- hechos
- pensar con palabras

mientras que el hemisferio derecho controla:

- la imaginación
- pensamiento holístico
- la intuición
- las artes
- ritmo
- señales no verbales
- visualización de sentimientos
- soñar despierto

Resulta natural favorecer un conjunto de habilidades y capacidades, pero no hay que descuidar ni pasar por alto que ambos conjuntos son cruciales para nuestro funcionamiento ideal en la sociedad.

Asimismo, el coautor de Creativity Inc: Building an Inventive Organization, Jeff Mauzy, proporcionó en una entrevista un excelente argumento para evitar favorecer un tipo de creatividad sobre el otro; afirmó que la creatividad Gran-c, aunque se considera el tipo preferible, es comparable a su contraparte - la creatividad Pequeña-c:

"Todo el mundo está buscando el gran avance. Mientras tanto, siguen su vida, inventando cada día sobre la marcha, según los cambios del mercado, del entorno de la oficina y de la política en la oficina. Y están aplicando la "Pequeña-c" de creatividad todo el tiempo. Pero miran este avance de la "Gran-C" y piensan: "Nunca he hecho eso; no soy muy creativo" - [Jeff Mauzy](#)

Al establecer una conexión entre las dos conclusiones, y añadiendo el hecho de que [un porcentaje bastante pequeño de la población](#) muestra la creatividad Gran-c, debería interesarnos centrarnos en el desarrollo de las oportunidades y habilidades básicas y más tangibles de la creatividad Pequeña-c.

### **ACTIVIDAD 38: ¿DE CUÁNTAS MANERAS ERES CREATIVO?**

Pregunta a los alumnos cuándo y cómo manifiestan su creatividad diaria, a pequeña escala.

Después de recibir un número satisfactorio de respuestas, entréales el siguiente folleto y pregúntales si han pensado en las entradas enumeradas como formas de ser creativo.

Tras su reflexión sobre el tema, invítales a probar algunos en el acto y a informar sobre el efecto percibido en su creatividad.









### 3.4 HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN DE LA CREATIVIDAD

#### ACTIVIDAD 39: TEST TORRANCE DE PENSAMIENTO CREATIVO

Para preparar el contenido del módulo que se va a abordar, anuncia a los alumnos que el siguiente tema será **Herramientas de evaluación de la creatividad**.

Explica a los alumnos las reglas de la prueba:

Empiezan con unas formas dibujadas preexistentes que deben desarrollar en una imagen añadiendo, reorganizando o terminando. Las creaciones resultantes son evaluadas por un evaluador.

Torrance Test	Starting Shapes	Completed Drawing	
		More Creative	Less Creative
<p>In a standardized Torrance Test of Creative Thinking, subjects are given simple shapes (left column) and are asked to use them (top row) or combine them (middle row) in a picture or to complete a partial picture (bottom row). Evaluators judge whether the results are more or less creative.</p>	Use	 Mickey Mouse	 Chain
	Combine	 King	 Face
	Complete	 A fish on vacation	 Pot

Se les entregará una copia del test y se les invitará a probarlo in situ, durante la presentación del módulo. Al terminar, se les pedirá que evalúen, de forma intuitiva, su propio nivel de creatividad.

A continuación, se analizan los parámetros específicos de la evaluación de la creatividad, basándose en la información textual disponible a continuación.

La evaluación de la creatividad intenta medir el potencial de creatividad de un individuo, que se define como la capacidad de generar ideas novedosas y útiles. No existe una prueba única y definitiva para medir la creatividad, y el intento de evaluar esta cualidad existe desde el propio concepto de creatividad.

En el discurso científico actual sobre el tema, se acepta que la creatividad es una combinación de factores cognitivos, conativos y emocionales que interactúan con el entorno de forma dinámica. Como todos estos factores están presentes en los seres humanos y todas estas variables nos afectan en cierto grado, puede afirmarse que una combinación específica de ellos da lugar a la creatividad.

La forma más sencilla de evaluar la creatividad es a través de la autoevaluación; hay muchos tests de personalidad de autoinforme importantes (por ejemplo, el Inventario Psicológico de California; el Indicador de Tipo Myers-Briggs) que se basan en índices de creatividad; sin embargo, para cuantificar la combinación de factores que forman la creatividad, el [marco más utilizado es el de las 4P](#), y abarca:

- Proceso: Procesos mentales que intervienen en el pensamiento creativo o en el trabajo creativo.
- Persona: Rasgos de personalidad o tipos de personalidad asociados a la creatividad.



- Producto: Productos que son juzgados como creativos por un grupo social relevante.
- Prensa (Entorno): Las fuerzas externas que afectan a la persona o al proceso creativo (por ejemplo, el contexto sociocultural, el trauma).

Las pruebas de pensamiento divergente siguen siendo las más populares de las evaluaciones de creatividad, y el instrumento más utilizado es el Test Torrance de Pensamiento Creativo, que se puntúa teniendo en cuenta varios criterios de creatividad diferentes. Los criterios más comunes son:

- Flexibilidad: Esto capta la capacidad de cruzar los límites y hacer asociaciones remotas. Se mide por una serie de categorías diferentes de ideas generadas.
- Originalidad: Mide la diferencia estadística o la novedad de las ideas con respecto a un grupo de comparación. Se mide por el número de ideas novedosas generadas.
- Fluidez: Esto capta la capacidad de llegar a muchas ideas diversas rápidamente. Se mide por el número total de ideas generadas.
- Elaboración: Mide la cantidad de detalles asociados a la idea. La elaboración tiene más que ver con centrarse en cada solución/idea y desarrollarla más.

Aunque las pruebas de pensamiento divergente aportan mucho a la investigación de la creatividad, la creación de pruebas adicionales para una batería más completa de evaluación de la creatividad, similar a la de las pruebas de CI, beneficiaría a los investigadores. Sin embargo, no se espera la aceptación unánime de una única herramienta de evaluación de la creatividad en un futuro próximo, dado el amplio debate que queda sobre lo que supondría una evaluación ideal.

#### **ACTIVIDAD 40: PRUEBA DE ASOCIACIÓN DIVERGENTE**

Después de explicar la variedad y complejidad de los posibles métodos de evaluación, invita a los alumnos a realizar una prueba diferente a la de la actividad 14.

Los alumnos realizarán la prueba disponible en el siguiente enlace:

<https://www.datcreativity.com/>

Y, tras la realización del test, compararán su autoevaluación con el resultado de esta actividad, y debatirán si ambos coinciden o no y por qué.

Se invitará a los alumnos a realizar otra prueba diferente, en función de su disposición a realizar más de dos pruebas.

#### **ACTIVIDAD 41: INVENTARIO DE COMPETENCIAS DE CREATIVIDAD DE EPSTEIN PARA INDIVIDUOS**

Después de explicar la variedad y complejidad de los posibles métodos de evaluación, invita a los alumnos a realizar una prueba diferente a la de la actividad 14.

Inventario Epstein de Competencias Creativas para Individuos (ECCI-i)

<https://mycreativityskills.com/>

Y, tras la realización del test, compararán su autoevaluación con el resultado de esta actividad, y debatirán si ambos coinciden o no y por qué.

### **ACTIVIDAD 42: ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN DEL MÓDULO 3**

Hoy has completado un módulo de formación sobre Creatividad e innovación: habilidades para el siglo XXI (que incluye Conceptos básicos de la creatividad, La(s) definición(es) más reciente(s) de la creatividad, Creatividad frente a innovación, El proceso de la creatividad, Definiciones de la creatividad en los últimos 10 años, Elementos y dimensiones de la creatividad: ¿qué nos hace ser creativos? y Herramientas de evaluación de la creatividad).

Por favor, completa la siguiente tarea.

**Tarea (10 minutos):** Considera (individualmente) lo que hemos discutido a lo largo de la formación. A continuación, responde a las siguientes preguntas:

- ¿Defines la creatividad de la misma manera que antes de asistir al módulo?
- ¿Puedes nombrar al menos una diferencia entre creatividad e innovación?
- ¿Por qué crees que la palabra "crear" ha existido mucho antes que "creatividad"?
- ¿Qué es más importante, conseguir resultados académicos o ser creativo? ¿Las dos cosas? ¿Ninguna de las dos cosas?
- ¿Qué tipo de creatividad crees que ha tenido una mayor influencia e impacto en nuestra sociedad: la creatividad en grande o la creatividad en pequeño?
- ¿Qué relevancia tienen para ti los tests de creatividad? ¿Qué importancia tiene para ti el resultado?

### **ACTIVIDAD 43: REFLEXIÓN DE LOS ALUMNOS**

Se invita a los alumnos a reflexionar individualmente sobre el módulo respondiendo a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál fue tu motivación para participar en este proyecto y en esta formación?
- ¿Qué crees que has aprendido durante este módulo y qué beneficio puede tener para ti personalmente?
- ¿Podrías reflexionar sobre cómo estabas aprendiendo? ¿Recuerdas en qué casos tu aprendizaje fue más efectivo?
- ¿Cómo crees que podrías relacionar lo que has aprendido con tu experiencia como posible formador en creatividad? ¿Qué beneficios podría aportar a los aprendices adultos?

Al final se invita a los alumnos a compartir su reflexión con el grupo.

## 📌 REFERENCIAS

- 10 Hacks to Being Creative - <https://www.youtube.com/watch?v=uTnGHknbu8U>
- 16 Ways to be More Creative - <https://www.inc.com/christina-desmarais/16-ways-to-be-more-creative.html>
- 29 Ways to Stay Creative - <https://i.pinimg.com/originals/df/e6/48/df6483980135b6887b2587ae25b12aa.jpg>
- California State University - What is creativity? - [http://www.csun.edu/~vcpsy00h/creativity/define.htm#:~:text=Creativity%20is%20defined%20as%20the,\(page%20396\)](http://www.csun.edu/~vcpsy00h/creativity/define.htm#:~:text=Creativity%20is%20defined%20as%20the,(page%20396))
- Causal understanding of water displacement by a crow - <https://www.youtube.com/watch?v=ZerUbHmuY04>
- Creative Thinking: How to Increase the Dots to Connect - <https://www.youtube.com/watch?v=cYhgllTy4yY>
- Divergent association test <https://www.datcreativity.com/>
- Epstein Creativity Competencies Inventory for Individuals (ECCI-i) <https://mycreativetyskills.com/>
- General model of creativity - <https://storyality.wordpress.com/practice-theory-narratology/general-model-of-creativity-2/>
- History of creativity - <https://www.ideatovalue.com/crea/nickskillicorn/2021/05/what-is-creativity-the-definition-history-and-science-of-creativity/>
- Holt R., Tudor M.E., Kaufman J.C. (2011) Creativity Assessment. In: Goldstein S., Naglieri J.A. (eds) Encyclopedia of Child Behavior and Development. Springer, Boston, MA. [https://doi.org/10.1007/978-0-387-79061-9\\_724](https://doi.org/10.1007/978-0-387-79061-9_724)
- How do we assess creativity - <https://spencerauthor.com/creative-assessment/>
- The creative process - <https://ideapod.com/the-creative-process/>
- The Origins of Creativity - <https://s-usih.org/2013/06/the-origins-of-creativity/>
- Torrance Test of Creative Thinking - [https://www.researchgate.net/figure/Example-of-Torrance-Test-of-creative-thinking-14\\_fig1\\_305930963](https://www.researchgate.net/figure/Example-of-Torrance-Test-of-creative-thinking-14_fig1_305930963)
- Worldwall - <https://wordwall.net/myactivities>
- How long ago did creativity evolve in humans? - <https://www.ideatovalue.com/crea/nickskillicorn/2019/04/how-long-ago-did-creativity-evolve-in-humans/>
- Evolution of genetic networks for human creativity - <https://www.nature.com/articles/s41380-021-01097-y>
- Creative Thinking – Past to Present - [https://www.linkedin.com/pulse/creative-thinking-past-present-kamran-loghman-1e#:~:text=Plato%20\(427-327%20BCE\),the%20poets%20and%20inspire%20them.](https://www.linkedin.com/pulse/creative-thinking-past-present-kamran-loghman-1e#:~:text=Plato%20(427-327%20BCE),the%20poets%20and%20inspire%20them.)
- The Angel in the Marble - <https://nilsaparker.medium.com/the-angel-in-the-marble-f7aa43f333dc>



Dictionary.com - <https://www.dictionary.com>

Google Books Ngram Viewer -

[https://books.google.com/ngrams/graph?content=create%2Ccreative%2Ccreativity&year\\_start=1700&year\\_end=2019&corpus=26&smoothing=3&direct\\_url=t1%3B%2Ccreate%3B%2Cc0%3B.t1%3B%2Ccreative%3B%2Cc0%3B.t1%3B%2Ccreativity%3B%2Cc0](https://books.google.com/ngrams/graph?content=create%2Ccreative%2Ccreativity&year_start=1700&year_end=2019&corpus=26&smoothing=3&direct_url=t1%3B%2Ccreate%3B%2Cc0%3B.t1%3B%2Ccreative%3B%2Cc0%3B.t1%3B%2Ccreativity%3B%2Cc0)

A History of English Dramatic Literature -

[https://books.google.ro/books/about/A\\_History\\_of\\_English\\_Dramatic\\_Literature.html?id=7UF\\_a9tmGwC&redir\\_esc=y](https://books.google.ro/books/about/A_History_of_English_Dramatic_Literature.html?id=7UF_a9tmGwC&redir_esc=y)

Measuring creativity - <https://www.allpsychologycareers.com/creativity/measuring-creativity/>

Human Motivation - 3rd edition - <https://www.textbooks.com/Human-Motivation-3rd-Edition/9780534156121/Robert-E-Franken.php>

Creativity - Beyond the myth of genius

[https://books.google.ro/books/about/Creativity.html?id=\\_VNwQgAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.ro/books/about/Creativity.html?id=_VNwQgAACAAJ&redir_esc=y)

ScienceTimes - <https://www.sciencetimes.com/articles/33214/20210902/wild-cockatoos-seen-using-utensils-trees-primates-opens-possibilities-evolution-intelligence.htm>

## MÓDULO 4: PRINCIPIOS Y HERRAMIENTAS PARA LA ALFABETIZACIÓN DE LA CREATIVIDAD Y EL AUTODESARROLLO

### OBJETIVO DE APRENDIZAJE

El objetivo de este módulo es utilizar la formación en creatividad e innovación para aumentar las habilidades de pensamiento creativo, la formación en alfabetización creativa, las habilidades de resolución de problemas, las habilidades de trabajo en equipo, el pensamiento de diseño y las habilidades de pensamiento lateral a través de ejercicios prácticos, tareas y desafíos. El módulo es adecuado para todos, incluidos los que tienen poca o ninguna experiencia previa en procesos de creatividad o innovación, así como los que conocen los fundamentos pero desean desarrollarlos más.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Los objetivos de aprendizaje de este módulo son:

- Fomentar el desarrollo personal, la participación activa y una mayor interacción social.
- Participar en actividades significativas que proporcionan estructura, propósito, bienestar, estimulación intelectual, autoestima y socialización.

## 4.1. INTRODUCCIÓN

El formador se presenta y da la bienvenida a todos.

El formador presenta los objetivos y la estructura del módulo.

El formador asegura la salud y la seguridad.

La introducción ofrece una oportunidad para que el facilitador se presente a los participantes.

Durante la introducción se pide al grupo que diga cuáles son sus expectativas para el taller y el formador las escribe en un rotafolio. El objetivo del taller es marcar las expectativas que la formación intentará cumplir.

### ACTIVIDAD 44: INTRODUCCIÓN

El formador ofrece a los alumnos un breve resumen o introducción al taller. Esto incluye:

- El formador se presenta y da la bienvenida a todos.
- El formador presenta el contenido del taller. Esto implica un desglose de lo que es el taller o la lección, proporcionando información sobre el tema del taller/lección o los temas clave.
- El taller incluye una combinación de juegos y ejercicios participativos para desarrollar la creatividad y el autodesarrollo.
- El taller aumentará las habilidades de pensamiento creativo, la alfabetización creativa, las habilidades de resolución de problemas, las habilidades de trabajo en equipo, el pensamiento de diseño y las habilidades de pensamiento lateral a través de ejercicios prácticos, tareas y desafíos.
- Este módulo es adecuado para todos, incluidos los que tienen poca o ninguna experiencia previa en procesos de creatividad o innovación, así como los que conocen los fundamentos pero quieren desarrollarse más.
- El formador asegura la salud y la seguridad.
- Se proporciona cualquier información adicional.

Tras la introducción, el formador conduce a los alumnos a través de las tres actividades siguientes, que pueden realizarse todas o el formador puede elegir cualquiera de ellas.

El objetivo de estas actividades es:

- Fomentar la creación de equipos y el fomento de la confianza;
- Aumentar la comodidad, la confianza y la espontaneidad;
- Apoyar una cultura, pensamiento constructivo y generosidad.

### **ACTIVIDAD 45: CÍRCULO DE ENERGÍA**

El énfasis de este ejercicio debe ser la participación, que todos formen parte del círculo. Para las personas que puedan estar nerviosas por el taller, es una forma fácil de involucrarse sin que nadie esté en el punto de mira.

- Forma un círculo.
- El formador gira su cuerpo completamente hacia su derecha y establece contacto visual con la persona situada a su derecha inmediata y da una palmada.
- A continuación, esta persona hace un gesto similar a la persona situada a su derecha inmediata, transmitiendo la palmada.
- Permite que el aplauso se mueva alrededor del círculo varias veces sin anticipación ni demora y que se consiga un flujo rítmico de aplausos alrededor del círculo sin interrupción.
- A continuación, el formador cambia la dirección de la palmada para que pase a la persona que se encuentra inmediatamente a su izquierda y la rodee por completo.
- Una vez establecido esto, el formador explica que cada persona del círculo puede pasar la energía de las palmas a su derecha o izquierda inmediatas.
- Una vez establecido esto, el formador introduce un sonido, por ejemplo "yo" o "ho" o "ha", para que los participantes aplaudan y hagan este sonido simultáneamente mientras pasan la energía alrededor del círculo. El formador establece contacto visual con la persona de su derecha, aplaude y emite una vocalización energética fuerte de "ja", que se transmite simultáneamente como un solo gesto. El sonido/gesto debe ser potente y vigoroso e implicar un compromiso total del cuerpo y la voz.
- La palmada/sonido también puede enviarse a través del círculo. La velocidad debe ser la misma, la palmada se mueve rápidamente a través del círculo de la misma manera que lo hace alrededor del círculo, y el énfasis debe estar en el contacto visual y en un fuerte deseo de hacer llegar el gesto a su objetivo.
- A continuación, el formador habla brevemente sobre cómo pasar la palmada más rápidamente y lo hacen estando preparados y "en el momento".
- Cuando el grupo sea competente en esto, el formador puede establecer la regla de que "hola" se envía en la dirección derecha y la palabra "adiós" en la dirección izquierda.

### ACTIVIDAD 46: HIPNOSIS DE MANO COLOMBIANA

- Los alumnos caminan al azar por la sala siempre hacia un espacio vacío.
- El formador dice "alto" y los alumnos se emparejan con la persona más cercana.
- El formador elige a una persona para ilustrar el ejercicio; el formador coloca la palma de su mano a un palmo de distancia de la cara del alumno. El formador explica que el alumno está ahora "hipnotizado" hacia la mano del formador y que la distancia de un palmo debe mantenerse siempre entre la mano del formador y la cara del alumno. El formador mueve entonces su mano hacia delante y hacia atrás y el alumno debe moverse también. El entrenador puede caminar hacia delante o hacia atrás, moverse hacia arriba o hacia abajo, etc.
- Las parejas deciden quiénes son A y B. A coloca su mano frente a la cara de B, con la parte superior de los dedos a la altura de la línea del cabello y a un palmo de distancia de la cara. A conduce a B por la sala asegurándose siempre de que la cara de B esté a un palmo de la mano de A y evitando a los demás jugadores.
- Cuando A y B hayan tenido suficiente tiempo para practicar, se invierten los papeles, de modo que ahora B lidera y A le sigue.
- El entrenador pide tres voluntarios. A extiende sus dos brazos de forma que las palmas de las manos queden hacia fuera. B y C se colocan a un palmo de ambas manos. A medida que A mueve las manos, B y C se mueven en consecuencia. Los participantes pueden dividirse en grupos de tres y practicar esta parte del ejercicio. Invierta los papeles para que los tres de cada grupo tengan la oportunidad de dirigir.

Algunas preguntas que podría hacer el formador:

- ¿Qué parte del ejercicio te resultó más fácil? ¿La de dirigir o la de seguir?
  - ¿El formador lo hizo fácil de seguir o lo hizo difícil? ¿Cómo lo hizo difícil? ¿Moviéndolo demasiado rápido para que fuera difícil seguirlo?
  - ¿Quién tiene más control o poder en este ejercicio? ¿El líder o el seguidor? (Los alumnos suelen decir que el formador) ¿Abusó a veces el formador de este poder o explotó a la otra persona? ¿Cómo? ¿Por qué? Puede surgir un breve debate sobre el poder y la igualdad. Por ejemplo, dentro de una relación, las personas pueden a menudo explotarse mutuamente en lugar de trabajar en armonía.
  - El formador puede pedir a los alumnos que repitan el ejercicio haciendo hincapié en que el líder y el seguidor trabajen en armonía. El concepto aquí es que el líder y el seguidor deben compartir el poder trabajando juntos.
- Cuando se repita el ejercicio por segunda vez, pregunte a los alumnos: ¿En qué sentido se sintió diferente? ¿Por qué? ¿Es saludable que nos explotemos unos a otros? ¿Es sano dejarse explotar?
  - Trabajar en parejas fomenta el trabajo en equipo y el abandono del control. Si te permites soltar el control, podrás liberar cualquier sentimiento de presión que pueda afectar a tu salud mental positiva. Es importante darse tiempo para sentarse y dejarse guiar por otra persona. Generar confianza puede ayudarte a relajarte y también a dejar que los demás te den ayuda cuando la necesites. Ser responsable de otra persona puede sacarte de tu cabeza, pensar externamente en las necesidades de todos y darte un sentido de propósito.



### **ACTIVIDAD 47: FORMAS**

- Los participantes caminan por la sala moviéndose siempre hacia un espacio vacío.
- El formador enuncia una serie de tareas, que los participantes completan lo más rápidamente posible sin conferir ni planificar, para llevar a cabo simplemente la tarea lo más rápidamente posible sin ninguna planificación previa. Trabajan en equipo utilizando sus cuerpos en el espacio para completar la instrucción.
- La primera tarea es "Formar grupos de tres". Una vez completada, indica a los alumnos que vuelvan a caminar por el espacio hasta que se diga la siguiente tarea y así sucesivamente.
- Otras tareas son: "Dividíos en grupos de cuatro", luego en grupos de cinco y en grupos de seis. Usando sus cuerpos, haced una forma tridimensional de un coche" o "un tren". Cuando la imagen está hecha, los formadores dicen: "A mi señal, el coche empieza a moverse por el espacio".
- A continuación, los participantes forman letras, números, etc. con la forma de sus cuerpos. Formad grupos de cinco y cada uno de ellos haga la letra X, luego haced la letra M". Formad grupos de cuatro y haced el número 103". 'Todo el grupo crea dos cuadrados, tres triángulos y dos círculos'. Todo el grupo escribe la frase "Soy un gato".
- Algunas preguntas que puede hacer el formador:
- Este ejercicio consiste en hacer que el grupo trabaje junto. ¿El grupo trabajó en conjunto o algunos lideraron, otros siguieron, etc.?
- Discutir la idea de que en el escenario el papel de una persona no se basa en lo que hace individualmente sino, sobre todo, en lo que hace en relación con los demás. ¿Qué podemos hacer para trabajar juntos en armonía para completar las tareas como grupo?
- Discutir la idea de crear las formas sin pensar ni planificar, para divertirse simplemente haciendo el ejercicio lo más rápido posible para dejar de lado el cerebro.

## **4.2. EJERCICIOS DE IDEACIÓN**

### **4.2.1. Introducción**


La ideación es el proceso en el que se generan ideas y soluciones a través de sesiones como el Sketching, el Prototyping, el Brainstorming, el Brainwriting, la Peor Idea Posible y una gran cantidad de otras técnicas de ideación. Aunque mucha gente puede haber experimentado antes una sesión de "brainstorming", no siempre es fácil facilitar una sesión de ideación realmente fructífera.

Durante la ideación, el objetivo es generar una gran cantidad de ideas que el equipo pueda filtrar y reducir a las mejores, las más prácticas o las más innovadoras para inspirar nuevas y mejores soluciones de diseño.

**Fuente: Interaction Design Foundation ([www.interactiondesign.org](http://www.interactiondesign.org))**

¿Cómo se les ocurren a los grandes artistas e innovadores sus ideas más brillantes? ¿Y mediante qué proceso son capaces de dar vida a esas ideas?

La creatividad nos deja tan perplejos hoy como en el pasado. Lo que sí demuestra la ciencia es que las personas creativas son complejas y contradictorias. Sus procesos creativos tienden a ser caóticos



y no lineales, lo que parece reflejar lo que ocurre en sus cerebros. En contra del "mito del cerebro derecho", la creatividad no se limita a una sola región del cerebro, ni siquiera a un solo lado del mismo. Por el contrario, el proceso creativo se basa en todo el cerebro. Es una interacción dinámica de muchas regiones cerebrales, estilos de pensamiento, emociones y sistemas de procesamiento inconscientes y conscientes que se unen de forma inusual e inesperada.

Pero aunque nunca encontremos la fórmula de la creatividad, la ciencia puede enseñarnos muchas cosas sobre lo que entra en el proceso creativo y cómo cada uno de nosotros puede optimizar el suyo.

#### **4.2.2. Las cinco etapas del proceso creativo:**

##### **Etapas 1: Preparación**

El proceso creativo comienza con la preparación: la recopilación de información y materiales, la identificación de fuentes de inspiración y la adquisición de conocimientos sobre el proyecto o el problema en cuestión. A menudo se trata de un proceso interno (pensar en profundidad para generar ideas y comprometerse con ellas) y externo (salir al mundo para reunir los datos, recursos, materiales y conocimientos necesarios).

##### **Etapas 2: Incubación**

A continuación, las ideas y la información recopilada en la etapa 1 se maceran en la mente. A medida que las ideas se van cocinando a fuego lento, el trabajo se profundiza y se forman nuevas conexiones. Durante este periodo de germinación, el artista deja de centrarse en el problema y permite que la mente descanse. Mientras la mente consciente divaga, el inconsciente se dedica a lo que Einstein llamaba "juego combinatorio": tomar diversas ideas e influencias y encontrar nuevas formas de unirlos.

##### **Etapas 3: Iluminación o ideación**


Es una etapa en la que, tras un periodo de incubación, la idea toma forma de repente. Tras un periodo de incubación, las ideas surgen de las capas más profundas de la mente y se abren paso hasta la conciencia, a menudo de forma dramática. Es el súbito "Eureka" que se produce cuando estás en la ducha, dando un paseo u ocupándote de algo que no tiene nada que ver. Aparentemente, de la nada, se presenta la solución. Esto puede ocurrir de forma espontánea, o puede ser estimulada a través de una sesión de generación de ideas.

##### **Etapas 4: Verificación**

Tras el momento "aha", las palabras se escriben, la visión se plasma en pintura o arcilla y se desarrolla el plan de negocio. Las ideas y percepciones que surgieron en la tercera fase se concretan y desarrollan. El artista utiliza el pensamiento crítico y las habilidades de juicio estético para afinar y refinar la obra y luego comunicar su valor a los demás.

##### **Etapas 5: Ejecución**

Esta es la etapa final del proceso creativo. Es cuando tiene lugar el trabajo duro. Tu producto creativo puede ser un objeto físico, una campaña publicitaria, una canción, una novela, un diseño arquitectónico... cualquier elemento u objeto que te hayas propuesto crear, impulsado por esa idea inicial que te vino a la cabeza. Ahora, finalizas tu diseño, das vida a tu idea y la compartes con el mundo.



Por supuesto, estas etapas no siempre se desarrollan de forma tan ordenada y lineal. El proceso creativo tiende a parecerse más a un zigzag o una espiral que a una línea recta. El modelo tiene ciertamente sus limitaciones, pero puede ofrecer una especie de mapa de carreteras para nuestro propio viaje creativo, ofreciendo una dirección, si no un destino. Puede ayudarnos a ser más conscientes de dónde estamos en nuestro propio proceso, hacia dónde tenemos que ir y los procesos mentales que pueden ayudarnos a llegar allí. Y cuando el proceso se complica demasiado, volver a este marco puede ayudarnos a recentrar, realinear y trazar el camino a seguir.

Por ejemplo, si parece que no se puede pasar de la incubación a la iluminación, la solución podría ser volver a la etapa 1, reuniendo más recursos y conocimientos para encontrar ese elemento que falta. O tal vez, en la búsqueda de la productividad, has cometido el error demasiado común de saltar directamente a la etapa 4, impulsando una idea a medio cocinar antes de que esté completamente marinada. En ese caso, reservar tiempo y espacio para la fase 2 puede ser el desvío necesario.

En el fondo, todo proceso creativo consiste en descubrir algo nuevo dentro de nosotros y luego llevarlo al mundo para que otros lo experimenten y lo disfruten. El trabajo del artista, del visionario y del innovador consiste en tender un puente entre su mundo interior y el exterior, tomando algo que sólo existe dentro de su propia mente, su corazón y su alma y convirtiéndolo en una forma concreta y tangible (ya sabes, no muy diferente de ese otro tipo de proceso creativo).

Todo proceso creativo es una danza entre lo interior y lo exterior, la mente inconsciente y la consciente, el sueño y la acción, la locura y el método, la reflexión solitaria y la colaboración activa. Los psicólogos lo describen en términos sencillos de inspiración (surgir ideas) y generación (dar vida a las ideas).

### **4.2.3. Técnicas**

**Fuente: Interaction Design Foundation ([www.interactiondesign.org](http://www.interactiondesign.org))**

Brainstorm, Braindump, Brainwrite, Brainwalk, Reverse Brainstorm, Prototyping, 5 Whys, 6-3-5, SCAMPER, Sketching.


Brainstorm: Discusión en grupo para producir ideas o resolver problemas.

Braindump: Un volcado de cerebros es una transferencia completa de los conocimientos accesibles sobre un tema concreto desde tu cerebro a algún otro medio de almacenamiento, como el papel o el disco duro de tu ordenador.

Brainwrite: El brainwriting es una técnica de generación de ideas en la que los participantes escriben sus ideas sobre una determinada cuestión durante unos minutos sin hablar.

Brainwalk: El brainwalking es una variante clásica de la lluvia de ideas, que ayuda a activar a todos los participantes y permite potencialmente obtener muchas ideas. En el brainwalk cada alumno o grupo escribe una sola idea en un rotafolio, que se coloca en una pared.

Reverse Brainstorm: En lugar de pensar en soluciones directas a un problema, el brainstorming inverso funciona identificando las formas en que podrías causar o empeorar un problema. A continuación, inviertes estas ideas para encontrar soluciones que no habías pensado antes.



**Prototyping:** La creación de prototipos es un proceso experimental en el que los equipos de diseño plasman las ideas en formas tangibles, desde el papel hasta lo digital. Los equipos construyen prototipos de distintos grados de fidelidad para captar conceptos de diseño y probarlos con los usuarios. Con los prototipos se pueden perfeccionar y validar los diseños para que la marca pueda lanzar el producto adecuado.

**Five Whys:** Los cinco porqués es un ejercicio de equipo guiado para identificar la causa raíz de un problema. Los cinco porqués se utilizan en la fase de "análisis" de la metodología Six Sigma DMAIC (definir, medir, analizar, mejorar, controlar).

**6-3-5:** El método 6-3-5 es útil cuando se permiten y se necesitan ideas nuevas e innovadoras para resolver problemas. Por ejemplo, cuando hay que romper estructuras y métodos antiguos.

**SCAMPER:** es un acrónimo formado por la abreviatura de: Sustituir, Combinar, Adaptar, Modificar (también magnificar y minificar), Dar otro uso, Eliminar y Revertir. SCAMPER es una técnica de pensamiento lateral que desafía el statu quo y te ayuda a explorar nuevas posibilidades.

**Sketching:** Los bocetos son métodos de visualización o representación de ideas de diseño que permiten una exploración rápida y flexible.

**La ideación** es el núcleo del proceso de Design Thinking. Existen literalmente cientos de técnicas de ideación, como por ejemplo el brainstorming, el sketching, el SCAMPER y el prototipado. Algunas técnicas no son más que versiones renombradas o ligeramente adaptadas de otras técnicas más fundamentales. Aquí obtendrás una visión general de las mejores técnicas, así como cuándo y por qué utilizarlas.

La ideación es la modalidad del proceso de diseño en la que uno se concentra en la generación de ideas. Mentalmente representa un proceso de "ir a lo grande" en cuanto a conceptos y resultados. La ideación proporciona tanto el combustible como el material de partida para construir prototipos y poner soluciones innovadoras en manos de los usuarios.


### **Las técnicas de ideación más esenciales: ¿Qué técnicas de ideación debe elegir?**

Debido a la naturaleza de la ideación, es extremadamente importante hacer uso de técnicas que se ajusten al tipo de ideas que se pretende generar. Las técnicas que elijas también tendrán que coincidir con las necesidades del equipo de ideación, sus estados de productividad creativa y su experiencia en las sesiones de ideación.

La forma de desarrollar las ideas con las que utilizar las técnicas de ideación dependerá del grupo y de las necesidades del grupo con el que se trabaje. Como facilitador, puedes aportar una idea, un problema o una pregunta concreta al grupo, que puede ser el catalizador para utilizar las técnicas.

También puedes trabajar con el grupo para identificar la idea, el problema o la pregunta que quieren explorar. Si el grupo identifica más de una idea, problema o pregunta, puedes seleccionar la que mejor se adapte a estas técnicas, o puedes pedir al grupo que vote sobre el tema a utilizar.

En esta sección debes tratar de hacer una media de tres ejercicios de ideación. Sin embargo, como estos ejercicios tienen una base intelectual y pueden ser mentalmente agotadores, sugerimos empezar con un ejercicio de estiramiento para vaciar la mente y liberar el cuerpo, lo que ayuda a la



creatividad. Entre cada ejercicio, recomendamos una pausa de movimiento de 30 segundos a un minuto.

**Estructura del plan de estudios a continuación:**

1. Estirar y respirar
2. Ejercicio de ideación uno
3. Pausa de movimiento
4. Ejercicio de ideación dos
5. Pausa para el movimiento
6. Ejercicio de ideación tres
7. Pausa para el movimiento

La mejor creatividad se produce cuando se prescinde del cerebro. La mejor manera de utilizar el cerebro es como herramienta dentro del funcionamiento general de todo el cuerpo.

### **ACTIVIDAD 48: ESTIRAR Y RESPIRAR**

- Forma un círculo. Cada persona masajea suavemente las principales zonas musculares del cuerpo, las pantorrillas, los muslos, el estómago, el pecho, la espalda y los brazos, y luego un suave masaje de las zonas faciales y el cuero cabelludo. Si quieres, añade un trote suave en el lugar.
- De pie, con los pies paralelos y separados a la distancia de las caderas, flexiona suavemente el cuello hacia arriba y hacia abajo y de lado a lado, gira los codos y las muñecas, estira los dedos, luego gira los hombros, las caderas, las rodillas y los tobillos, primero en un sentido y luego en el otro. Gira los hombros hacia delante y hacia atrás de nuevo. Inhala y levanta los hombros hacia las orejas, intenta tocar las orejas con los hombros. Exhala y deja que los hombros bajen. Repite la operación dos veces más. Asegúrate de que las bolas de los hombros y los omóplatos están bien bajados y los brazos cuelgan sueltos a los lados y las manos y los dedos están relajados.
- De pie, con los pies paralelos y separados a la distancia de las caderas, cierra los ojos y concéntrate en la respiración, dejando que se ralentice y profundice de forma natural. Extiende tu conciencia para incluir todo el cuerpo. Al inspirar, imagina que la respiración llena todo el cuerpo. Al espirar, imagina que el cuerpo se vacía. En cada exhalación, siente que las manos y los brazos se hinchan y se alejan del lado del cuerpo e imagina que tu respiración es como una ola del mar. Al principio mantén los movimientos sutiles y pequeños, a medida que la práctica progresa, la sensación es que no suponen ningún esfuerzo y que vienen de dentro hacia fuera... no actuar, no hacer... unificación del cuerpo y la respiración. Extiende el movimiento gradualmente, inhalando cuando levantes los brazos y exhalando cuando los relajes, todo el tiempo imaginando la respiración como las olas del océano que fluyen a través de ti.
- De pie, con los pies paralelos y separados de las caderas, pide a los participantes que cierren los labios suavemente y que tarareen continuamente. Anima a los participantes a llevar el zumbido hacia delante para que puedan sentir un cosquilleo en los labios. Tararea durante un minuto.
- De pie, con los pies paralelos y separados de las caderas, respira profundamente y levanta los brazos hacia el cielo mientras tarareas. Cuando los brazos lleguen a la mitad del tiempo, convierte gradualmente el zumbido en un sonido "aaah". Deja que el "hmm" se convierta en un "aaah" durante el tiempo que dura una respiración y luego baja los brazos y repite tres veces más.
- De pie, con los pies paralelos y separados de las caderas, respira profundamente tres veces, levantando los brazos y los talones al inhalar y bajando al exhalar cada vez. Repite y para terminar quédate quieto manteniendo la conciencia de la respiración y de cómo se siente. Para la alineación, concéntrate en la parte superior de la cabeza; imagina un hilo de seda que tira de todo el cuerpo hacia arriba como si el cráneo estuviera suspendido de él. Visualiza las vértebras de la espalda como cuentas de ese hilo.

## EJERCICIO DE IDEACIÓN UNO - LLUVIA DE IDEAS:

Durante una sesión de lluvia de ideas, se aprovecha la sinergia del grupo para llegar a nuevas ideas aprovechando las de los demás. Las ideas se mezclan para crear una buena idea, como indica el lema "1+1=3". Los participantes deben poder discutir sus ideas libremente sin miedo a las críticas. Hay que crear un entorno en el que todos los participantes acepten ideas descabelladas y malentendidas, y que permita llegar más lejos de lo que se podría llegar simplemente pensando de forma lógica sobre un problema. El objetivo de la tormenta de ideas es facilitar el intercambio de ideas creativas en un entorno seguro.

### ACTIVIDAD 49: LLUVIA DE IDEAS

#### 1. Crear el entorno

Para la lluvia de ideas en grupo, intenta limitarte a menos de 10 participantes. Así te aseguras de que todo el mundo tenga la oportunidad de participar en los debates. Intenta tener en cuenta quiénes van a asistir: procura incluir a participantes de diferentes orígenes, disciplinas o perspectivas para añadir más profundidad y creatividad al proceso. El grupo debe designar a una persona para que registre las ideas compartidas durante la sesión, asegurándose de que nada se pierda o se olvide. Asegúrate de elegir un lugar que tenga suficiente espacio para que todos estén cómodos. Mantener la sala bien iluminada también puede garantizar que los participantes se mantengan alerta durante todo el proceso. Puedes utilizar varias técnicas de lluvia de ideas para este proceso, así que proporciona cualquier material o recurso que los participantes puedan necesitar para llevarlas a cabo. Por ejemplo, puede que necesites proporcionar papel, herramientas de escritura o una pizarra para que los participantes puedan anotar y compartir sus ideas.

#### 2. Identificar el problema

Una vez que hayas reunido a los participantes, esboza el objetivo de la sesión de lluvia de ideas. Normalmente, en estas sesiones se trata de encontrar el mayor número posible de soluciones potenciales. Aunque no todas las soluciones parezcan posibles, el hecho de tener una mayor cantidad te da más opciones entre las que elegir. Y mediante el debate en grupo, todo el mundo puede participar en el desarrollo de ideas aparentemente inviables hasta convertirlas en soluciones realistas. Incluso una idea que la gente considera "mala" puede dar lugar a una idea buena o creativa.

A continuación, hay que definir el problema que el equipo pretende resolver. También puedes enmarcar este paso en forma de preguntas a las que hay que dar respuesta. Dependiendo de tu reto, puede que tengas que proporcionar preguntas más específicas a las que responder. Por ejemplo, en lugar de preguntar únicamente: "¿Cómo podemos mejorar nuestro producto?", puedes adoptar un enfoque más específico, relacionado con los objetivos, como "¿Cómo podemos hacer que nuestro producto sea más fácil de usar?" Estos objetivos pueden servir de guía para el proceso de ideación de los participantes y mantenerlos más centrados.

### 3. Generar ideas

Las sesiones de lluvia de ideas utilizan diversas técnicas y ejercicios para generarlas. Un método eficaz es empezar por pedir a los participantes que se tomen un tiempo como individuos para hacer una lluvia de ideas. Este paso puede ser tan sencillo como hacer que todos escriban una lista de ideas en un papel.

Explica a los participantes que tienen la libertad de escribir cualquier cosa que crean que representa una solución potencial, sin importar lo imposible o extraño que pueda parecer. En este punto, la viabilidad no juega un papel importante porque puedes desarrollar formas de hacer que estas ideas sean más factibles durante la fase de debate en grupo.

Hacer que los participantes desarrollen las ideas individualmente garantiza que todos participen en el proceso. Si sólo se utiliza la lluvia de ideas en grupo, los participantes más tímidos pueden tener dificultades para hablar y compartir sus ideas delante del grupo. También puede ser una distracción, ya que los individuos intentan aportar ideas y escuchar a los demás compartir sus ideas simultáneamente. Es posible que se centren en la solución de una persona y que el grupo acabe con menos opciones que si todos hubieran compartido al menos algunas soluciones que se les ocurrieron individualmente.

### 4. Compartir ideas

Una vez que los participantes hayan aportado sus ideas, reúne al grupo para compartirlas y discutir las. Establece reglas para este debate, indicando que los participantes no pueden criticar ni juzgar las ideas de los demás. Hay varias técnicas para generar y desarrollar ideas, pero asegúrate de que cualquier cosa que elijas ofrezca oportunidades para que todos compartan. Intenta mantener la conversación centrada en una idea cada vez, permitiendo a los participantes debatir lo que les gusta de la idea y ampliarla para hacerla aún mejor o más factible.

La forma de compartir y colaborar en las ideas variará en función de los ejercicios o técnicas de brainstorming que utilices. Puedes discutir cada idea verbalmente o escribir la lista de ideas en una pizarra. En algunos ejercicios, los individuos escriben su idea en un papel y luego la pasan a la siguiente persona para que la amplíe. Investiga las diferentes técnicas e incorpora las que creas que pueden ayudar a estimular la creatividad y la participación activa de tu equipo.

### 5. Reducir la lista de ideas

Ahora que todos han compartido y debatido las ideas generadas, el grupo debe reducir la lista a las dos o tres mejores soluciones. Las mejores soluciones representan ideas que ayudan a resolver los problemas que se expusieron al principio de la sesión. Una forma de reducir la lista es debatir y evaluar cada una de ellas en función de sus necesidades y, a continuación, pedir a los participantes que voten sus tres mejores opciones. Las ideas más votadas representan las mejores ideas del equipo y, a continuación, puedes priorizarlas por orden de importancia o viabilidad.

Este paso requiere que el equipo juzgue la viabilidad de las opciones. Dependiendo de su situación, el grupo puede hacer preguntas sobre cada idea para determinar su potencial. Por ejemplo, puede preguntar si puede poner en práctica cada idea tal como está o si requeriría recursos o tiempo adicionales. También puede preguntar si es fácil conseguir la aceptación de las partes interesadas o si la solución requeriría cambios importantes en la cultura o el flujo de trabajo de la organización.



## 6. Hacer un plan de acción

Una vez que hayas redactado la lista de tus dos o tres ideas principales, debes desarrollar un plan sobre lo que debes hacer a continuación. Estos pasos varían en función de la situación, pero es posible que tengas que presentar tus ideas a la dirección o a las partes interesadas antes de poner en práctica cualquier solución. También es posible que tengáis que seguir investigando para asegurarnos de que vuestras soluciones son factibles.

Las preguntas que os habéis hecho para determinar vuestras principales ideas pueden servir de apoyo o de prueba a la hora de presentar vuestras recomendaciones a las partes interesadas. Si compartes cómo has llegado a estas conclusiones, demostrarás a tu equipo directivo que has evaluado cuidadosamente cada una de las soluciones que tu equipo ha desarrollado y has determinado por qué estas ideas funcionarían mejor. Una vez que recibas la aprobación, puedes crear un equipo de proyecto para comenzar a probar o implementar la solución elegida.

### **Lluvia de ideas individual frente a la grupal**

Los participantes pueden realizar el proceso de lluvia de ideas solos o en grupo. A menudo, las sesiones de brainstorming pueden combinar ambos métodos: los participantes pueden empezar haciendo una lluvia de ideas individualmente y luego reunirse en grupo para discutir sus ideas y elegir las soluciones más factibles. Aunque ambos métodos son eficaces, difieren en algunos aspectos:

#### **Distracción**

La lluvia de ideas individual permite a los participantes centrarse por completo en desarrollar tantas ideas propias como puedan. Con la lluvia de ideas en grupo, los participantes pueden centrarse más en lo que dicen los demás en lugar de aportar tantas ideas como habrían hecho por su cuenta. En ocasiones, los grupos pueden tener dificultades para mantener el cumplimiento de las normas o para no desviarse de la tarea con tantas personas participando y compartiendo ideas a la vez.

#### **Perspectiva**

El brainstorming individual sólo aporta la perspectiva de una persona a la hora de desarrollar ideas. La lluvia de ideas en grupo permite una mayor diversidad de ideas, ya que cada participante puede aportar una perspectiva única. Estas diferentes perspectivas pueden ayudar a profundizar en las soluciones, ya que todos pueden aportar sugerencias y basarse en una idea para mejorarla. La combinación de los dos métodos puede ser eficaz por esta razón, ya que el grupo puede tomar la idea de un individuo y transformarla o combinarla con las ideas de otros para hacer una solución aún mejor.

#### **Libertad**

La lluvia de ideas individual da a los participantes más libertad para generar ideas sin preocuparse por lo que puedan pensar los demás. Aunque la lluvia de ideas en grupo insta a los participantes a no juzgar ni criticar las ideas de los demás, algunos individuos pueden sentirse nerviosos al hablar delante de otros. Cuando hacen una lluvia de ideas a solas, pueden anotar ideas que de otro modo les preocuparía plantear en un grupo. Este enfoque puede permitirles explorar ideas más inusuales.

#### **Trabajo en equipo**

La lluvia de ideas individual es un proceso solitario, mientras que la lluvia de ideas en grupo permite a las personas colaborar para resolver un problema. Cuando los miembros del equipo trabajan juntos, cada uno de los participantes se siente partícipe de la elaboración de la solución. A través de su discusión, también tienen la oportunidad de aprender más sobre los demás. Puede hacer que el proceso sea más divertido, ya que las distintas personas aportan perspectivas y soluciones diferentes.

Fuente:

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/brainstorming-process>

## ACTIVIDAD 50: PAUSA DE MOVIMIENTO

Hay infinidad de formas de facilitar una pausa de movimiento. A continuación se enumeran tres posibles opciones.

### Instrucciones

#### Opción 1

- Los alumnos se colocan en círculo.
- El formador pide a los alumnos que cierren los ojos y se toquen los dedos de los pies.
- El formador invita a los alumnos a mantener el estiramiento y a sentir cómo se relajan la columna vertebral, los hombros y el cuello.
- El formador pide a los alumnos que balanceen suavemente su cuerpo de lado a lado.
- El formador contará hasta diez, indicando a los alumnos que vuelvan lentamente a la posición de pie cuando lleguen a cero.
- Termina con una sacudida de todo el cuerpo.

#### Opción 2

- El formador invita a los alumnos a repartirse por el espacio. Los alumnos pueden sentarse, estar de pie o tumbarse, como prefieran.
- El formador pone 30 segundos de música y pide a los alumnos que muevan su cuerpo y se estiren al ritmo de la música.
- Nota para el formador: es bueno tener una pieza musical lenta, seguida de una pieza musical más rápida para este ejercicio.

#### Opción 3

- Los alumnos se sitúan en el espacio.
- El formador les pide que visualicen que son una banda de pelotas de goma, fuertemente enrolladas unas con otras.
- El formador les demuestra que forman una pelota con su cuerpo, que se acurrucan en el suelo en una postura tensa, apretando todo su cuerpo lo más posible.
- Los alumnos copian al formador.
- El formador anuncia entonces que la banda que sujeta su brazo derecho se ha roto y relajado, y relaja su brazo derecho en el suelo. Los alumnos copian.
- El formador repite esto con diferentes partes del cuerpo hasta que estén completamente relajados en el suelo.
- A continuación, todo el grupo se pone de pie en un círculo para una sacudida de todo el cuerpo.

## EJERCICIO DE IDEACIÓN DOS - LOS CINCO PORQUÉS:

La técnica de los 5 porqués es una herramienta sencilla y eficaz para resolver problemas. Su objetivo principal es encontrar la razón exacta que causa un determinado problema mediante una secuencia de preguntas "por qué". El método de los 5 porqués ayuda a tu equipo a centrarse en la búsqueda de la causa raíz de cualquier problema. La técnica de los 5 porqués pretende facilitar la exploración creativa de un tema.

### ACTIVIDAD 51: LOS CINCO PORQUÉS

Paso 1: Invita a todos los afectados por el problema.

Tan pronto como se identifique el problema o la situación (y se aborden todas las preocupaciones inmediatas), invita a cualquier persona del equipo que se haya visto afectada o haya notado el problema a participar en una reunión de "5 porqués".

Paso 2: Selecciona un maestro de los 5 porqués para la reunión.

El maestro de los 5 porqués dirigirá el debate, preguntará los 5 porqués y asignará la responsabilidad de las soluciones que el grupo proponga. El resto de los participantes responderán a esas preguntas y debatirán.

Cualquiera puede ser un maestro de los 5 porqués: no hay ninguna cualificación especial, y no tiene por qué ser el líder del proyecto o el creador del problema. Es una buena idea que el maestro de los 5 porqués tome notas para la reunión, a menos que quiera asignar a otra persona para esto.

Paso 3: Pregunta "por qué" cinco veces.

Profundiza al menos cinco niveles en el tema con cinco niveles de "porqués". Esta parece la parte más sencilla, pero en realidad puede resultar un poco complicada. La clave parece estar en la pregunta correcta para empezar, el primer por qué.

Cuando realizamos nuestros 5 porqués, puede parecer natural y casi beneficioso recorrer todos los caminos posibles y ser exhaustivos. Sin embargo, esto puede ampliar el alcance del aprendizaje y de las acciones correctivas que deben producirse. Se trata de un proceso "ajustado" en el que la elección de un camino nos permite realizar sólo el número de acciones correctivas necesarias para resolver un problema.

A menudo debemos decirnos a nosotros mismos que sólo tenemos que elegir una y seguirla. Si parece que el mismo problema se repite, entonces podemos volver a elegir la otra vía. Juntos, trabajamos con cada uno de esos cinco porqués y descubrimos las medidas que se han tomado o se tomarán.

Paso 4: Asigna la responsabilidad de las soluciones.

Al final del ejercicio, repasamos cada pareja de preguntas y respuestas sobre el porqué de las cosas y proponemos cinco "acciones correctivas" relacionadas con las que todos estamos de acuerdo. El maestro asigna la responsabilidad de las soluciones a los distintos participantes en el debate.

Paso 5: Envía por correo electrónico los resultados a todo el equipo.

Después de cada proceso de los 5 porqués, alguien que haya participado en la reunión escribirá lo que se ha discutido en el lenguaje más claro y sencillo posible. A continuación, lo añadimos a una carpeta de papel y, en uno de los pasos más importantes de todo el proceso, enviamos los resultados a todo el equipo por correo electrónico.

Tiene sentido hacerlo, y no sólo para una empresa como Buffer que se centra en la transparencia. Es súper útil para que todos los miembros de tu equipo se mantengan al tanto y entiendan cualquier paso que estés dando como resultado de un 5 porqués.

Fuente: [www.mindtools.com](http://www.mindtools.com)

## 🔗 ACTIVIDAD 52: EJERCICIO DE IDEACIÓN 6-3-5

Con el método 6-3-5 se puede crear un gran número de ideas para resolver un determinado problema en un equipo de 6 personas. Las ideas se desarrollan conjuntamente: cada participante aporta primero 3 propuestas, que son ampliadas por los demás en 5 iteraciones.

El objetivo es desarrollar colectivamente tantas ideas como sea posible para el problema dado. Lo importante no es la madurez de las ideas, sino la cantidad de planteamientos y la integración de todo el grupo con el objetivo de descubrir nuevas formas creativas de resolver el problema.

### ➤ ¿Cómo hacerlo?

Enuncia el problema que estás tratando en una frase concisa en la pizarra.

Cada participante recibe una hoja de papel con una tabla vacía (3 columnas con 6 filas cada una).

En la primera línea, cada participante escribe 3 ideas para resolver el problema.

Después de 3 minutos, las hojas se pasan en el sentido de las agujas del reloj a la siguiente persona.

Ahora todos intentan desarrollar las ideas existentes y escribir 3 nuevas ideas.

Los pasos 4 y 5 se repiten cinco veces hasta que se llenan todas las líneas.

El grupo analiza, evalúa y discute los resultados conjuntamente.

### ➤ ¿Cuándo lo necesitas?

El método 6-3-5 es útil cuando se permiten y se necesitan ideas nuevas e innovadoras para resolver problemas. Por ejemplo, cuando hay que romper viejas estructuras y métodos. No es necesario expresamente que el equipo esté familiarizado con el área del problema, porque las formas de pensar nuevas e inusuales pueden ayudar mejor a resolverlo.

### ➤ Ten en cuenta

Los resultados se producen en un corto periodo de tiempo y, por tanto, rara vez están maduros o incluso pueden no conducir a nada. En particular, sirven de indicador para el desarrollo posterior de las ideas.

Fuente: [www.podojo.com](http://www.podojo.com)

## ☑ HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN

El formador asigna una sesión de quince minutos al final de cada sesión de formación para un proceso de reflexión y evaluación, ofreciendo a los alumnos la oportunidad de discutir en grupo y reflexionar sobre el aprendizaje que ha tenido lugar. El objetivo es reflexionar sobre el aprendizaje y la experiencia de creación de la obra. En general, el objetivo de las sesiones de reflexión es establecer una cultura de reflexión que busque el valor en el proceso. En primer lugar, hay que realizar el juego o el ejercicio de finalización de la sesión del taller y, a continuación, llevar a cabo la reflexión y la evaluación.

### 🎯 ACTIVIDAD 53: EJERCICIO DE EVALUACIÓN PINKIE FINGER CLAP

- Ponte de pie y forma un círculo.
- El formador pide al grupo que extienda las manos hacia un lado y que toque el dedo meñique de cada mano con el dedo meñique de la persona que tiene al lado.
- Ahora todo el grupo mira al formador y cuando éste aplaude, todos intentan aplaudir al mismo tiempo.
- Repite varias veces hasta que el aplauso esté completamente unificado.
- Ahora el formador puede pedir a otra persona del grupo que dirija el aplauso y luego a otra persona.
- Después de que varias personas hayan tenido la oportunidad de dirigir, el formador vuelve a dirigir el aplauso. En esta ronda, el formador repite el aplauso cada vez más rápido hasta que todo el grupo da un aplauso sostenido.
- El formador felicita al grupo por sus esfuerzos en el taller y les anima a felicitarse a sí mismos y a los demás.


## OPCIONES ADICIONALES DE EVALUACIÓN

### 1. Práctica reflexiva de los participantes

Cada participante recibe una hoja o un cuaderno y un bolígrafo al comienzo del taller o de la formación. Resulta muy útil que los participantes en el taller lleven un registro o diario de práctica reflexiva durante la formación, para garabatear los pensamientos o los intercambios clave que se produzcan a lo largo de la misma. También es útil para que piensen en otras ideas y estrategias y articulen ese pensamiento en la contemplación privada. Todo lo que ocurra durante la formación puede considerarse como "grano para el molino", y es útil tener una herramienta a mano para seguir y ampliar el pensamiento y la práctica.

### 2. Estudio de referencia

Si la formación se lleva a cabo en varias sesiones, el facilitador realiza un estudio de referencia durante la primera sesión de la formación y lo revisa en la última sesión. El propósito de un estudio



de referencia es proporcionar una base de información para supervisar y evaluar el progreso y la eficacia de la formación durante su ejecución y una vez finalizada la misma.

Al final de la formación, el formador celebra una sesión final de debate en grupo sobre el "aprendizaje adquirido" y distribuye un formulario de evaluación.

### 3. Reflexiones a lo largo del día

Pide a los participantes que consideren a lo largo del día cómo se dan las instrucciones, la posición/el andamiaje de los ejercicios dentro de un taller y las formas de animar a los participantes y de dar retroalimentación dentro de un taller.

### 4. Sesión de reflexión y evaluación final

1. Los participantes se sientan al azar en el espacio o en un círculo.
2. Haz preguntas para reflexionar sobre la formación. Las preguntas incluyen:
  - a. ¿Podemos articular qué es lo que hace útil a un determinado enfoque?
  - b. ¿Cómo actúa sobre o a través de los participantes del taller?
  - c. ¿Podemos llegar a alguna directriz para que los participantes en el taller cooperen?

Si hay tiempo, se pueden utilizar las siguientes preguntas ampliadas para la sesión de reflexión final:

- ¿Qué momento -en la práctica, el debate o incluso fuera de las actividades formales del taller- destaca en tu mente? Intenta explicar por qué y considera cómo puede contribuir a tu propio desarrollo personal.
- Piensa en algo que alguien haya dicho en el curso de formación y que te haya quedado grabado. No es necesario que se trate de una gran afirmación sobre la vida o la sociedad, sino que también puede ser un comentario u observación que se haya hecho al margen. Incluso puede ser un comentario u opinión con el que no estés de acuerdo. Tómate el tiempo necesario para reflexionar sobre la afirmación o el intercambio, por qué se ha quedado contigo y qué otro valor puede derivarse de él.
- Piensa en dos (más o menos) juegos, ejercicios o improvisaciones que te hayan intrigado o entusiasmado y reflexiona sobre por qué puede haber sido así (posiblemente por razones diferentes). Piense además en cómo el reconocimiento de su potencia puede servir de guía para la forma en que selecciona, enseña y utiliza su material.
- Piensa en dos (más o menos) juegos, ejercicios o improvisaciones con los que hayas sentido menos afinidad (posiblemente por diferentes razones). Piensa en lo que puede haber contribuido a estas respuestas, y si puedes imaginar ajustes que podrían haberte dispuesto más favorablemente hacia ellos. De nuevo, piensa más allá de estos ejemplos concretos en lo que podría beneficiar a tus estrategias de taller o a tu estilo de enseñanza.
- ¿Qué otras reflexiones has tenido durante la formación, en relación con tu propia práctica y desarrollo?

## 📌 REFERENCIAS

Drama for Change, (2016) de Mary Moynihan, Smashing Times International Centre for the Arts and Equality

Boal, Augusto (1992), Games for Actors and Non-Actors, London: Routledge

Johnston, Chris, House of Games Making Theatre from Everyday Life, Routledge

Jackson, Tony, Learning through Theatre. New Perspectives on Theatre in Education (Routledge)

Poulter, Christine, Playing the Game, Macmillan (1987)

Rodenburg, Pasty, Presence: How to put positive energy for success in every situation, Michael Joseph, an imprint of Penguin Books.

Spolin, Viola, Improvisation for the Theatre. A Handbook of Teaching and Directing Techniques, Northwestern UP (1999)

Páginas web:

Interaction Design Foundation [www.interactiondesign.org](http://www.interactiondesign.org)

Indeed <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/brainstorming-process>

Mindtools [www.mindtools.com](http://www.mindtools.com)

Podojo [www.podojo.com](http://www.podojo.com)

Instructables [www.instructables.com](http://www.instructables.com)



## MÓDULO 5: PROCESOS DE COLABORACIÓN CREATIVA EN EQUIPO

### OBJETIVO DE APRENDIZAJE

El objetivo de este módulo es desarrollar y mejorar las habilidades de los individuos para colaborar en equipos para generar ideas creativas colectivamente, presentar ideas creativas a otros con éxito e implementar esas ideas en la práctica.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al final de este módulo, los alumnos serán capaces de:

- mejorar la creatividad y las habilidades necesarias para trabajar en equipo
- comprender mejor las distintas etapas del proceso de desarrollo creativo y aplicarlas al trabajar en equipo
- utilizar herramientas y actividades eficaces para generar nuevas ideas y estimular la creatividad en los equipos
- mejorar las habilidades creativas como la resolución de problemas, el pensamiento creativo, la comunicación y la innovación mediante el uso de diferentes medios como la lluvia de ideas, la escritura, la pintura, el baile, la música, etc.

## 5.1. INTRODUCCIÓN

El formador se presenta y da la bienvenida a todos.

El formador presenta los objetivos y la estructura del módulo.

El formador asegura la salud y la seguridad.

El formador introduce conceptos clave en torno a la creatividad, la colaboración en equipo y el uso de las artes para potenciar la creatividad en los equipos.

### ***Rompehielos***

Los ejercicios para romper el hielo son una buena forma de ayudar a los equipos a conocerse y a sentirse más cómodos colaborando. También pueden contribuir a una mayor cohesión del equipo, que es un requisito importante para que la colaboración en equipo sea exitosa y eficaz. Los ejercicios para romper el hielo deben elegirse en función de la naturaleza del equipo y de si sus miembros ya se conocen o se encuentran por primera vez.

#### ***ACTIVIDAD 54: CONSTRUYAMOS JUNTOS UNA HISTORIA***

- El formador comienza la actividad escribiendo una frase en una hoja de papel pero sin completarla.
- A continuación, el formador pasa la hoja a uno de los participantes que debe completar la frase y comenzar una nueva sin completarla.
- A continuación, este participante se la pasa al siguiente que continúa la historia y así sucesivamente.
- Una vez que todos los participantes han hecho su turno para escribir en la historia, el grupo puede leer la historia en voz alta juntos, lo que normalmente resulta bastante divertido.
- Dependiendo de la naturaleza del grupo, el formador y/o los participantes pueden establecer un tema para la historia.
- Esta actividad, además de servir para romper el hielo, puede mejorar el compromiso y la creatividad del grupo.

### ➤ **ACTIVIDAD 55: CÓMO TOCAR RUIDOS DE ANIMALES (O INSTRUMENTOS MUSICALES)**

- El grupo se coloca en círculo.
- El formador (u otro participante) comienza el juego haciendo un ruido de animal de su elección y un gesto típico de este animal.
- A continuación, los participantes se turnan para hacer cada uno el ruido de su animal y el gesto correspondiente.
- Una vez que todos han tenido su turno, alguien empieza a hacer el ruido que ha elegido y luego se lo pasa a otro participante, es decir, "león-mono", luego "mono-elefante" y así sucesivamente.
- Como resultado, el grupo habrá llegado a un "concierto" único diseñado por los participantes.
- Dependiendo de la naturaleza del grupo, la actividad puede realizarse también con instrumentos musicales y así dar lugar a una verdadera actuación musical.

## 5.2. CREATIVIDAD EN LOS EQUIPOS

La creatividad podría considerarse la habilidad del futuro, especialmente en el contexto de un mundo que cambia rápidamente y de los numerosos retos a los que se enfrenta la gente, tanto personal como profesionalmente. La creatividad se asocia a menudo sólo con las artes, pero va mucho más allá porque puede encontrarse detrás de cualquier idea innovadora y original que uno pueda tener. La creatividad en general puede definirse como cualquier acto o idea que cambia una situación existente o que transforma una situación existente en una nueva.

La creatividad es especialmente importante cuando se trata de trabajar en equipo. Las organizaciones, los grupos y los individuos se enfrentan a menudo a situaciones que requieren creatividad, resolución de problemas y capacidad de innovación, y las expectativas de nuevas ideas, productos y procesos aumentan constantemente.

La colaboración es uno de los aspectos más importantes de cualquier equipo productivo. Para lograr una buena colaboración en equipo, hay que establecer objetivos comunes, fijar expectativas y normas, centrarse en los puntos fuertes individuales de los miembros del equipo, fomentar las ideas creativas, crear un entorno favorable al trabajo, etc. Es importante crear equipos de colaboración con personas que tengan diferentes habilidades porque así podrán abordar cualquier problema desde diversas perspectivas.

Una forma estupenda de impulsar la creatividad y la colaboración en los equipos es el uso de ejercicios de creatividad. Son una herramienta eficaz para generar nuevas ideas y estimular la creatividad en los equipos. Los ejercicios de creatividad pueden mejorar las habilidades creativas como la resolución de problemas, el pensamiento creativo, la comunicación y la innovación mediante el uso de diferentes medios como la lluvia de ideas, la escritura, la pintura, el baile, la música, etc.

Estos ejercicios pueden ser útiles tanto para los individuos como para los equipos para mejorar su cohesión de grupo y su creatividad. Centrarse en la formulación de ideas, conectar diferentes conceptos y adaptar las historias para fines específicos son actividades útiles que personas de diferentes campos pueden utilizar para mejorar la resolución de problemas y las habilidades de pensamiento crítico.

Los ejercicios de creatividad ofrecen muchos beneficios para los individuos y los equipos, entre ellos:

- Mejora del pensamiento flexible
- Descubrimiento de nuevas soluciones a problemas repetitivos
- Aceptación de los retos del trabajo
- Ver nuevos conceptos mediante el desarrollo de una visión creativa para ver los objetos, las ideas y los problemas de una manera nueva
- Mejorar las habilidades de trabajo en equipo como la comunicación, la resolución de problemas y la unidad
- Mejora de la cognición, la innovación y la generación de ideas

#### **ACTIVIDAD 56: HISTORIA DEL DICCIONARIO**

- Selecciona una palabra al azar del diccionario.
- Utiliza la palabra que has elegido, la que está encima y la que está debajo para crear una historia corta.
- Encontrar una forma de crear una historia interesante y cohesionada a partir de elementos aparentemente aleatorios puede mejorar tu capacidad para establecer conexiones y combinar ideas que no están necesariamente relacionadas.


#### **ACTIVIDAD 57: CANALIZA EL ARTISTA QUE LLEVAS DENTRO**

- Dividir el grupo en equipos (lo óptimo es de 4 a 6 participantes por equipo).
- Preparar de antemano impresiones de algunos objetos al azar.
- Cada equipo debe designar un artista dentro de su grupo, que se separa del resto del grupo.
- El resto del grupo elige un objeto de los que se han puesto a su disposición y encarga a sus artistas que lo dibujen sin revelar cuál es su objeto.
- El equipo cuyo dibujo se acerque más al objeto elegido gana el juego.
- Esta actividad requiere una comunicación unidireccional precisa de las instrucciones de los equipos a sus artistas para que el dibujo sea correcto.
- Esta actividad mejora tanto el pensamiento creativo como la comunicación dentro de los equipos.

### **5.3. PROCESO DE DESARROLLO CREATIVO EN EQUIPO**

El proceso creativo encarna la transformación de una idea en un resultado concreto mediante la realización de una serie de acciones. Implica el pensamiento crítico y la capacidad de resolver problemas. El psicólogo social Graham Wallas fue quien mejor describió el proceso creativo en su libro de los años 20 sobre la creatividad titulado "El arte del pensamiento". Según sus ideas, los individuos y equipos creativos suelen pasar por cinco etapas para convertir sus ideas en realidad: preparación, incubación, iluminación, evaluación y verificación.

Encontrar ideas nuevas e innovadoras es una parte importante del éxito de cualquier equipo u organización. Fomentar el pensamiento creativo y encontrar nuevas formas de animar a su equipo a



generar ideas eficaces puede tener un efecto positivo en toda la organización. Se puede afirmar que los equipos son más eficaces a la hora de generar ideas exitosas que los individuos porque tienen más experiencia y conocimientos y, por lo tanto, son mejores a la hora de abordar los posibles puntos débiles.

### **5.3.1. Preparación**

El proceso creativo comienza con la preparación: la recopilación de información y materiales, la identificación de fuentes de inspiración y la adquisición de conocimientos sobre el proyecto o el problema en cuestión. A menudo se trata de un proceso interno (pensar profundamente para generar y comprometerse con las ideas) y externo (salir al mundo para reunir los datos, recursos, materiales y conocimientos necesarios). Esta etapa requiere realizar una investigación y definir el problema concreto, porque las ideas creativas son siempre una solución a un problema o necesidad específicos.

### **5.3.2. Incubación**

La segunda etapa es cuando te alejas de tus ideas y despejas tu mente durante un tiempo, dejándola abierta a todo tipo de pensamientos e ideas. En esta etapa puedes probar varias ideas que puedas tener y experimentar con ellas para filtrarlas y llegar a una que pueda funcionar.

Algunas teorías sobre la incubación sugieren que durante el periodo de incubación los procesos inconscientes contribuyen al pensamiento creativo (teoría del trabajo inconsciente), mientras que otras dicen que la sola ausencia de pensamiento consciente sobre un problema específico impulsa la creatividad (teoría del trabajo consciente). En general, los efectos de la incubación se basan en la idea de que dejar de lado un problema durante un tiempo ayuda al pensamiento creativo y a la resolución de problemas, ya que los procesos inconscientes están trabajando en el problema mientras el individuo no está pensando conscientemente en él.

Durante la etapa de incubación, lo mejor es realizar una tarea muy diferente al problema que se quiere resolver. En otras palabras, si estás tratando de resolver un problema que requiere habilidades espaciales, es mejor que hagas algo diferente durante la incubación que no requiera que pienses espacialmente.

#### **ACTIVIDAD 58: INCUBACIÓN**

- Después de la fase de preparación de la generación de ideas para un determinado problema, haz una pausa de 3 a 20 minutos.
- Durante la pausa, haz una tarea sencilla y poco exigente. Puede ser algo que forme parte de tu rutina diaria, pero tiene que ser algo que te aleje del problema y que no requiera mucha atención.
- La tarea de incubación puede ser, por ejemplo, clasificar objetos por colores o formas, resolver problemas aritméticos sencillos o incluso hacer algo físico (preparar una taza de café, ducharse, dar un paseo, etc.).
- Es mejor si la tarea no está relacionada con el problema creativo que estás resolviendo.
- Después de la pausa, vuelve al problema y genera más soluciones.

### 5.3.3. Iluminación o ideación

La tercera etapa es cuando toda la información recopilada y filtrada anteriormente se une y te lleva a la solución del problema. Esto puede ocurrir de forma espontánea, o puede ser estimulada a través de una sesión de generación de ideas.

Para que el proceso de ideación sea creativo y emocionante, es importante encontrar el proceso de generación de ideas adecuado que permita al equipo generar resultados significativos. Las sesiones de brainstorming pueden ser divertidas y enérgicas y los ejercicios de generación de ideas pueden permitir que todos contribuyan y se sientan parte de su equipo. Estas actividades de generación de ideas pueden ayudar a unir al equipo y mejorar su colaboración.


Existen muchos ejercicios para la generación de ideas, tanto para individuos como para grupos, como la lluvia de ideas, el brainwump, el brainwalk, el storyboard, el mindmap, el S.C.A.M.P.E.R., el análisis S.W.O.T., el Zero Draft, etc. Sin embargo, para conseguir los mejores resultados que se ajusten a tus objetivos, tienes que elegir el conjunto de actividades adecuado.

#### ACTIVIDAD 59: BRAINDUMP

- El formador propone un tema de interés común para el grupo.
- Los participantes tienen 10 minutos para escribir todas las ideas que tienen sobre el tema en cuestión.
- Después de 10 minutos, los participantes estarán "vacíos" de ideas y sentirán que han agotado su potencial de ideación.
- Después de los 10 minutos, los participantes tienen que discutir las ideas dentro del grupo.
- Todas las ideas deben ser compartidas, pero sin debatirlas ni criticarlas.
- Después de compartir las ideas, los participantes deben empezar a pensar en ideas nuevas e innovadoras.
- Una vez liberadas sus mentes, las técnicas de pensamiento adecuadas pueden ayudar a los participantes a buscar ideas en direcciones muy diferentes.

#### ACTIVIDAD 60: LLUVIA DE IDEAS

- La lluvia de ideas es un proceso creativo que fomenta el pensamiento libre, la cocreación y la cohesión del equipo.
- Es una forma estupenda de generar nuevas ideas que no puede hacerse simplemente sentándose con un bolígrafo y un papel.
- El propósito de la lluvia de ideas es convocar el pensamiento colectivo del grupo al comprometerse con los demás, escuchar y construir sobre otras ideas.
- En la lluvia de ideas los participantes básicamente generan ideas interactuando entre ellos.
- Las ideas pueden anotarse en una pizarra y, posteriormente, debatirse entre el grupo con el fin de establecer la dirección de las acciones futuras.



Aquí es donde puedes empezar a desarrollar un plan de acción y una idea más concreta del producto final. La etapa de iluminación es cuando finalmente tienes una idea clara de lo que quieres crear para cumplir tus objetivos iniciales.

Esta etapa es una parte importante del proceso creativo porque te permite trasladar tu inspiración y creatividad a un producto tangible. La etapa de iluminación es el resultado (a veces incluso subconsciente) de la inspiración y el trabajo duro. Es el paso más rápido en el proceso de desarrollo creativo, y te da luz verde para sumergirte en la cuarta etapa.

#### **ASPECTOS A TENER EN CUENTA DURANTE LA ETAPA DE ILUMINACIÓN:**

- El momento de la iluminación o, en otras palabras, la obtención de una idea brillante y novedosa, suele ocurrir de forma inesperada cuando ni siquiera se piensa activamente en una idea o solución creativa.
- Suele ocurrir cuando estás ocupado con otra cosa, como hacer la colada, conducir, ducharte, hacer yoga, etc.
- Esta etapa suele ser bastante breve y supone una fuerte oleada de ideas en un corto período de tiempo.
- Empieza a llevar un cuaderno para anotar tus ideas cuando y donde se te ocurran.

#### **5.3.4. Evaluación**

La cuarta etapa es cuando evalúas si tu idea es válida y consideras si es la solución adecuada a tu problema o necesidad. Tómate tu tiempo para revisar tus objetivos iniciales y comprobar si tu idea es el camino correcto. El objetivo final de la etapa de evaluación es responder a la pregunta "¿Vale la pena hacer esto?".

Esta etapa requiere autocrítica y reflexión. Esto a veces puede ser un reto, por lo que es una buena idea consultar a compañeros, amigos u otras personas antes de pasar al siguiente paso. Como resultado de la reflexión realizada, es posible que tengas que hacer algunos cambios en la solución para pulirla y asegurarte de que es útil e innovadora.

### **ACTIVIDAD 61: SEIS SOMBREROS PARA PENSAR**

Esta actividad es una buena estrategia para potenciar la creatividad dentro de un grupo y evaluar la eficacia de una idea determinada.

En un grupo, un individuo o un pequeño equipo "lleva" uno de los sombreros. Al revisar la idea en cuestión, cada "sombrero" mantiene su perspectiva asignada:

- **Lógica:** El sombrero lógico representa los hechos relacionados con el producto o la idea.
- **Optimismo:** El sombrero del optimismo representa las posibilidades del producto o la idea sin barreras.
- **Juicio:** El sombrero del juicio aborda los retos o problemas del producto o la idea considerando el punto de vista opuesto.
- **Emoción:** El sombrero de la emoción representa los sentimientos o percepciones asociados al proyecto o idea.
- **Creatividad:** El sombrero de la creatividad introduce nuevas ideas o posibilidades para la idea o el producto.
- **Gestión:** El sombrero de la gestión supervisa el debate y se asegura de que el equipo represente todas las perspectivas.

#### **5.3.5. Aplicación (Verificación)**

En esta quinta y última etapa se transforma la idea en realidad. La diseñas, la pruebas para ver si satisface las necesidades o el problema definido en la etapa de preparación y luego la finalizas para asegurarte de que es útil e innovadora.

En esta fase puedes crear un prototipo y probar tu idea para averiguar si satisface el problema o la necesidad definidos en la fase de preparación. Si es así, puedes mejorarla hasta llegar al resultado deseado.




### 🔗 ACTIVIDAD 62: 6-10-14 PROTOTIPADO RÁPIDO

- Dependiendo del número de participantes, divídelos en pequeños grupos de 3-4 personas.
- Lo ideal es que haya un formador en cada grupo para dar instrucciones cuando sea necesario, o al menos un formador para ayudar a todos los grupos uno por uno.
- Antes de comenzar la actividad, deberás especificar el resultado esperado, basándose en los problemas o necesidades definidos inicialmente y en las ideas generadas en las fases anteriores.
- Si tienes la intención de realizar la actividad como una competición entre los distintos equipos, debes anunciar de antemano los criterios ganadores.
- Presentar las reglas de la actividad, y a saber:
  - Los participantes crean un prototipo de solución sobre el tema en cuestión durante 6 minutos, 10 minutos y 14 minutos, con un anuncio de requisito adicional entre cada uno de los pasos.
  - Por ejemplo, da como primer requisito "Diseñar un prototipo de jaula para pájaros" y deja que los equipos trabajen en él durante 6 minutos. A continuación, añade el requisito "El pájaro es un avestruz" y da 10 minutos más para que los participantes trabajen en el diseño basándose en la nueva información. A continuación, añade el último requisito "El avestruz tiene una pata rota" y da 14 minutos más para mejorar el diseño con el fin de ayudar al pájaro a recuperarse.
  - Durante la actividad, revela los requisitos uno por uno y asegúrate de que todos los grupos reciben la información al mismo tiempo.
  - Dependiendo del objetivo, los prototipos pueden adoptar muchas formas diferentes: un guión gráfico, un prototipo en papel o un objeto físico.
- Después del ejercicio, da tiempo a cada grupo para que presente su solución de diseño. Esto puede dar a los participantes la oportunidad de aprender cómo la gente aborda el mismo problema desde diferentes perspectivas.
- La creación rápida de prototipos puede ser una actividad útil para presentar nuevos conceptos a los usuarios potenciales y obtener sus comentarios en la fase inicial del proceso de diseño, de modo que puedan aprobar o sugerir mejoras para el desarrollo posterior del producto deseado.

## 5.4. IMPULSAR LA CREATIVIDAD DE LOS EQUIPOS A TRAVÉS DE LAS ARTES

Una de las mejores maneras de potenciar la creatividad y generar ideas nuevas e innovadoras más allá de la zona de confort es participar en actividades que impliquen diferentes formas de arte. Esto puede aumentar el pensamiento creativo del equipo y romper la monotonía del proceso de trabajo habitual. Participar en actividades artísticas, sobre todo en grupo, donde hay total libertad de expresión y no hay respuestas correctas o incorrectas, puede mejorar la creatividad del grupo y su capacidad para resolver problemas.

Las actividades de creación de equipos en las que intervienen las artes son relajantes, reducen los niveles de estrés y aportan calma y claridad mental al grupo. Los participantes pueden salir de su rutina habitual y explotar por completo su creatividad.



Los ejercicios creativos de creación de equipos mejoran la colaboración del equipo y permiten a los participantes desarrollar soluciones únicas y discutirlos con el grupo. Además, la creación de obras de arte en grupo desarrolla una sensación de logro compartido y aumenta la autoestima de cada participante. Como resultado, los participantes se sienten unidos y motivados para asumir nuevos retos.

Las técnicas de las siguientes disciplinas artísticas pueden potenciar la creatividad de su equipo y conducir a la generación de nuevas ideas.

#### **5.4.1. Artes visuales - pintura**

La pintura estimula el lado creativo de los equipos y el trabajo en equipo y, al mismo tiempo, contribuye a una mayor colaboración. Con el conjunto de técnicas adecuado, los equipos pueden tomar decisiones más rápidas y sencillas incluso en problemas más difíciles. A través de la pintura, los equipos pueden experimentar diferentes medios de comunicación y aplicar técnicas de resolución de problemas que pueden reflejarse también en el lugar de trabajo.

##### **ACTIVIDAD 63: OBRAS DE ARTE MUSICALES**

- El formador y/o el grupo eligen un tema de interés.
- Cada participante recibe un lienzo en blanco y elabora una obra de arte basada en el tema elegido.
- Cada participante presenta su idea al grupo.
- Todos comienzan a pintar la obra de arte.
- Cada 15 minutos empieza a sonar la música, los participantes empiezan a caminar alrededor de las obras de arte y cuando la música se detiene se sientan en la obra de arte de otro participante y empiezan a pintar donde lo han dejado.

#### **5.4.2. Teatro**

El teatro es un medio a través del cual las personas pueden explorar y expresar nuevas ideas, desarrollar la empatía y la curiosidad, así como desarrollar habilidades de colaboración y trabajo en equipo. El teatro crea un entorno interactivo y positivo en el que los participantes establecen relaciones sociales creativas e interactivas. Al meterse en un papel y actuar como ellos mismos, los participantes se encuentran con nuevas experiencias y desarrollan nuevos conocimientos sobre los problemas en los que están trabajando.

En el teatro, los participantes pueden expresar su propio pensamiento creativo y reflexionar sobre él con otros miembros del grupo. Las actividades teatrales pueden ayudar a los participantes a comprenderse mejor a sí mismos, pero también a los demás miembros del grupo, y a obtener una percepción diferente del problema en cuestión.

### ACTIVIDAD 64: TEATRO DE LA IMAGEN

- El formador comienza explicando las ideas del Teatro de la Imagen:
- El teatro de imagen consiste en utilizar nuestro cuerpo para crear imágenes fijas que cuenten una historia. La imagen fija es creada por el grupo que trabaja colectivamente y debería mostrar, idealmente, un momento clave de la acción. Todos los miembros de cada equipo contribuyen a la imagen. La imagen es una especie de instantánea tridimensional que expresa el tema en términos de las relaciones entre los seres humanos, ya que la imagen está hecha de estatuas humanas que comunican un único momento de acción de la historia o del acontecimiento.
- El grupo se divide en grupos más pequeños y cada uno decide un tema, intercambia algunas ideas en torno a este tema y luego elige uno para trabajar.
- Una vez decidida la historia, el grupo trabaja de pie para crear tres imágenes fijas con sus cuerpos. Los participantes se convierten en los personajes, congelados en medio de la "imagen fija", como estatuas, utilizando sus cuerpos para mostrar una visión colectiva. Recuerda a cada grupo que debe explorar la imagen de la manera más completa posible en términos de emoción, gesto, expresión facial, uso de los cuerpos de los actores y del espacio. Los actores utilizan sus cuerpos dentro de la imagen para sugerir lo que hacen los personajes, cómo reaccionan entre ellos y a la situación que se produce en ese momento. El grupo debe elaborar imágenes con las que todos estén de acuerdo.
- Las dos primeras imágenes muestran el problema tal y como existe ahora.
- La tercera imagen muestra la imagen ideal, en la que el problema se ha superado. La imagen ideal es una imagen opuesta a la primera.
- La segunda imagen debe mostrar una posible forma de pasar de lo real a lo ideal.
- El formador pasa de un grupo a otro y repasa los puntos principales en relación con el tema y la estructuración de las imágenes y la improvisación, asegurándose de que todos tienen claro el enfoque de la improvisación y ofreciendo consejos y ánimos cuando sea necesario.
- Cada grupo, de uno en uno, presenta sus imágenes. Para empezar, los participantes del primer grupo construyen y mantienen la primera imagen. A una señal del formador, hacen y sostienen la segunda imagen (mediante un cambio a cámara lenta) y, a una señal del formador, hacen y sostienen la tercera imagen de nuevo mediante un cambio a cámara lenta.
- Después de que el primer grupo haya mostrado las tres imágenes al público, se pide a los espectadores que comenten brevemente lo que ven, centrándose en lo que sugieren las imágenes. El debate debe centrarse en la historia y las imágenes y en la naturaleza de la transformación de la imagen real a la imagen ideal. Se les puede pedir que se acerquen y cambien realmente la imagen para ofrecer otras formas de abordar el problema que se muestra.
- No hay respuestas correctas o incorrectas; los participantes simplemente están abriendo áreas de debate mientras exploran lo que significa un tema concreto en este momento.

#### 5.4.3. Danza

La danza puede ser un contexto útil para explorar la creatividad colaborativa desde una perspectiva encarnada. Puede ayudar a los individuos a ver que prestar atención a cómo responden a los demás a través del movimiento es una parte importante del proceso creativo. Muestra la importancia de

prestar más atención a cómo nuestros cuerpos generan señales comunicativas, mensajes y cualidades ocultas que explican mucho sobre nosotros mismos como individuos y jugadores de equipo, aunque no seamos conscientes.

Aunque las organizaciones ya fomentan la interacción social activa y la colaboración a través de la comunicación verbal, la presencia corporal y las señales corporales desempeñan un papel importante en la transmisión de experiencias ocultas, subconscientes o incluso reprimidas. Un proceso de trabajo creativo implica apreciar incluso las ideas más "pequeñas" prestando atención a los movimientos de los miembros del grupo, los gestos y las señales corporales.

#### **ACTIVIDAD 65: EL RETO DEL GRUPO**

- Se pide a los participantes que se coloquen en círculo, entrando de uno en uno y conectándose a través de un brazo con otra persona.
- Cada participante entra después de decir algo que tiene en común con la persona con la que se conecta.
- Una vez completado el círculo, el formador pide a los participantes que creen una coreografía.
- Cada uno de los participantes propone un movimiento para contribuir a la coreografía de todo el grupo.
- El formador puede intervenir para ayudar al grupo, si es necesario.
- El grupo debe decidir la música para la coreografía.
- Deben tener 15 minutos para prepararla y luego presentarla.
- Una posible pregunta de reflexión después de la actividad podría ser:
  - ¿Cómo te sientes ahora?
  - ¿Estás satisfecho con los resultados de la actividad?
  - ¿Cómo fue la cooperación dentro del grupo?
  - ¿Qué ayudó a completar la tarea?
  - ¿Qué no ayudó a realizar la tarea?
  - ¿Qué cambiarías en tu comportamiento?

#### **5.4.4. Música**

Como la música es una forma de comunicación no verbal, permite a las personas compartir ideas y conceptos que van más allá de las fronteras del lenguaje y la cultura. Hacer música y trabajar con instrumentos musicales aumenta la capacidad de pensamiento lógico y de resolución de problemas. La música muestra la importancia de la cooperación entre los miembros del equipo para lograr un objetivo común o resolver un problema. Estimula la creatividad, desarrolla la capacidad de escucha y comunicación, refuerza las habilidades de trabajo en equipo y reduce los efectos del estrés y la ansiedad asociados al trabajo.

### **ACTIVIDAD 66: CÍRCULO DE TAMBORES**

- El formador actúa como un "director de orquesta" que dirige y sincroniza el ritmo y el paso del grupo para conseguir una música globalmente armoniosa.
- Los instrumentos son tambores, percusión de metal y de madera, de origen africano y latino - djembe, agogó, clave, guirro, etc.
- La sesión comienza con una breve explicación sobre el uso de cada instrumento y el significado de los signos no verbales que el director utiliza en el proceso.
- A continuación, se improvisa música creada en el momento por los participantes.

### **HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN**

Al final del módulo, el formador puede iniciar una sesión de reflexión y retroalimentación resumiendo lo que se ha hecho durante la formación. A continuación, el formador pide a los participantes que consideren cómo se han dado las instrucciones, el posicionamiento de los ejercicios dentro de la formación y las formas de fomentar la participación y dar feedback dentro de la formación. A continuación, el formador puede plantear preguntas como:

- ¿Qué es lo que más te ha gustado de la formación del módulo?
- ¿Qué has aprendido de la formación?
- ¿Qué te parecieron las actividades y su duración?
- ¿Ha contribuido el módulo a mejorar tus habilidades para trabajar en equipo? ¿Cómo?
- ¿Ha contribuido el módulo a mejorar tu capacidad creativa a la hora de trabajar en equipo? ¿Cómo?
- Como resultado de la formación, ¿comprendes mejor el proceso de desarrollo creativo? ¿Cómo aplicarías los nuevos conocimientos en tu equipo?
- ¿Tienes ahora más confianza para aplicar herramientas y actividades que estimulen la creatividad en los equipos?

### **ACTIVIDAD 67: EJERCICIO DE EVALUACIÓN - HACER UNA MÁQUINA**

- Al final de la formación, pide al grupo que se ponga en círculo y piense en una parte del módulo que les haya gustado especialmente y pídeles que la mantengan en secreto.
- Pide a un voluntario del grupo que entre en el círculo y haga un breve movimiento para representar lo que están pensando. Pídele que repita este movimiento una y otra vez de forma continua.
- Invita a una segunda persona a crear un movimiento para su pensamiento y a repetirlo una y otra vez.
- Coloca a la segunda persona en relación con la primera para que empiecen a convertirse en una máquina.
- Continúa añadiendo más miembros al grupo hasta que todos estén incluidos.
- Puedes invitar a cada persona o grupo a añadir un ruido que vaya con su movimiento.
- Si lo deseas, puedes tocar a las personas para apagar esa parte de la máquina y volver a tocarlas para encenderlas.
- Graba un vídeo o toma una fotografía de la máquina.
- Pide a la máquina que se congele, y luego pasa alrededor de cada persona preguntándoles qué parte del módulo de formación estaban representando.
- Termina felicitando a todos por su participación y contribución.

A continuación encontrarás más ejercicios de evaluación creativa.

**Caja de herramientas de evaluación creativa de Artworks Creative Communities:**

<https://www.artworkscreative.org.uk/wp-content/uploads/2015/11/Creative-Evaluation-Toolkit.pdf>

## REFERENCIAS

**Introducción:**

<https://snacknation.com/blog/boost-productivity-meetings-icebreakers-games/>

<https://youthgroupgames.com.au/search/music/icebreakers/>


**Creatividad en los equipos:**

[https://clockify.me/blog/business/team-collaboration/#Communication\\_skills\\_%F0%9F%92%AC](https://clockify.me/blog/business/team-collaboration/#Communication_skills_%F0%9F%92%AC)

<https://www.creativityatwork.com/12-ways-to-enhance-creativity-and-collaboration-in-teams/>

<https://www.wework.com/ideas/professional-development/creativity-culture/creativity-for-teams>

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/creativity-exercise>



<https://medium.com/codomo/8-exercises-to-quickly-boost-creative-thinking-in-teams-52252b5ee576>

**Proceso de desarrollo creativo en equipo:**

<https://www.masterclass.com/articles/how-to-improve-creativity#quiz-0>

<https://brightstorming.com/the-braindump/?lang=en>

<https://www.interaction-design.org/literature/article/learn-how-to-use-the-best-ideation-methods-brainstorming-braindumping-brainwriting-and-brainwalking>

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3990058/>

<https://www.linkedin.com/pulse/how-incubate-your-way-great-ideas-heather-mcquaid>

<https://study.com/learn/lesson/creative-process-overview-steps.html>

<https://sintelly.com/articles/the-four-stages-of-the-creative-process>

<https://uxplanet.org/6-10-14-rapid-prototyping-a-remote-group-activity-recharges-your-ux-team-6bf14c05bb23>

**Impulsar la creatividad de los equipos a través de las artes:**

<https://libera-institute.com/en/clients/corporate-clients/drum-sessions/%D0%BA%D0%B0%D0%BA%D0%B2%D0%BE-%D0%B5-%D0%B4%D1%80%D1%8A%D0%BC-%D1%81%D1%8A%D1%80%D0%BA%D1%8A%D0%BB.html>

<https://idealart.com.au/pages/art-team-building-activity-ideas>

[https://lifelongdancing.aspaymcyll.org/wp-content/uploads/kit/TOOLKIT\\_LLD\\_ENGLISH.pdf](https://lifelongdancing.aspaymcyll.org/wp-content/uploads/kit/TOOLKIT_LLD_ENGLISH.pdf)

## MÓDULO 6: FOMENTO DE LA CREATIVIDAD EN LOS EQUIPOS MEDIANTE EL ENFOQUE MUSICAL PARTICIPATIVO

### OBJETIVO DE APRENDIZAJE

El objetivo de este módulo es proporcionar a los educadores de adultos y a los músicos un enfoque musical participativo para promover la creatividad en los equipos.

### OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

- Los participantes entenderán qué es la música participativa y conocerán los beneficios de la música para cultivar la creatividad.
- Los participantes mejorarán o adquirirán nuevas habilidades para promover la creatividad utilizando el enfoque de la música participativa.
- Los participantes reflexionarán sobre su experiencia musical práctica y/o sus ejercicios de perforación musical y la transferirán al ámbito del entrenamiento de la creatividad.



## 6.1. INTRODUCCIÓN

- El formador se presenta y da la bienvenida a todos
- El formador presenta los objetivos y la estructura del módulo 6
- El formador establece la salud y la seguridad
- El formador introduce conceptos clave en torno a la creatividad, los equipos y el uso de la música participativa para potenciar la creatividad en los equipos

## ROMPEHIELOS

Los ejercicios para romper el hielo son una buena forma de ayudar a los equipos a conocerse y a sentirse más cómodos colaborando. También pueden contribuir a una mayor cohesión del equipo, que es un requisito importante para que la colaboración en equipo sea exitosa y eficaz. Los ejercicios para romper el hielo deben elegirse en función de la naturaleza del equipo y de si sus miembros ya se conocen o se encuentran por primera vez.

### ACTIVIDAD 68: VISIONADO DE VÍDEOS

Mira este vídeo como ejemplo de actuación musical participativa y comenta.




<https://youtu.be/XvKkIttJLcc>

El formador guiará un debate sobre el vídeo utilizándolo como referencia para introducir el concepto de música participativa.

## 6.2. QUÉ ES LA MÚSICA PARTICIPATIVA

### **6.2.1. Creación musical participativa: la música como práctica social para todos**

La creación de música participativa, un término acuñado por Thomas Turino (2008), caracteriza las actividades que tienen lugar cuando las personas se involucran activamente en una interacción musical, y su concepto hace hincapié en la creación de música como algo predominantemente social.



Todas las experiencias musicales, según Turino, se sitúan en la práctica social. Turino identifica cuatro campos de actividad musical: (a) el participativo, (b) el de presentación, (c) el de arte sonoro de estudio y (d) el de grabaciones de alta fidelidad. Insiste en que cada campo está "arraigado en una mentalidad particular que influye en la creación y recepción de la música" y se define "por su propio marco de interpretación, valores, responsabilidades, prácticas, características sonoras y concepciones distintas de lo que es la música". Cada actividad presenta una modalidad y un nivel de implicación únicos para experimentar la música. Nos centramos en la creación musical participativa (PMM) como punto de partida para animar a los miembros del grupo a participar como creadores activos de música.


La PMM incluye actividades que tienen lugar cuando las personas participan activamente en una interacción musical. Este compromiso puede ser concebido comúnmente como la creación de música, como tocar un instrumento, cantar, así como demostraciones físicas como bailar, dar golpecitos con los dedos de los pies o asentir con la cabeza al ritmo. Algunos ejemplos de PMM son cantar una canción en torno a una hoguera, participar en un cypher de hip-hop, bailar al contrapunto en un evento comunitario, cantar los himnos nacionales (o tal vez murmurar) en las Olimpiadas, cantar el tradicional Happy Birthday o hacer movimientos con las manos con una canción infantil como Itsy Bitsy Spider. Las interacciones sociales generales impulsan las experiencias musicales y la PMM difumina la distinción entre público e intérprete debido a su naturaleza interactiva. Los participantes no son necesariamente profesionales y pueden identificarse como aficionados o simplemente miembros del público. Sin embargo, la PMM describe un fenómeno en el que personas de cualquier nivel de habilidad participan en la música.

Si la PMM se incorporara a una clase, la participación podría producirse a cualquier nivel de habilidad, desde mantener el ritmo con una coctelera -ya sea constante o errático- hasta improvisar un solo durante una pausa de 16 compases de una canción. Las características de la música que se prestan a la PMM incluyen canciones y piezas musicales que son cíclicas con altos grados de repetición, formas distintas y motivos melódicos o rítmicos que se crean en el momento. Los elementos más matizados de la música, como las dinámicas y las articulaciones, no suelen estar planificados. A menudo, las partes individuales y las líneas musicales no se distinguen del colectivo sonoro. Asimismo, la improvisación, cuando se produce, se funde con el sonido general. La incorporación de estas características en una experiencia de creación musical de PMM facilita las interacciones que fomentan un "equilibrio entre el desafío y las habilidades adquiridas", características que Turino (2009) sugiere que son un punto culminante de estos intercambios socialmente musicales. Estas cualidades de la PMM se prestan bien a la diferenciación, y los profesores de música deberían considerar deliberadamente estas cualidades para desarrollar diversas experiencias de aprendizaje a través de una variedad de repertorio e instrumentos.

Ser creativo con diferentes movimientos e ideas musicales puede ayudar a todos a liberar tensiones y tranquilizarse. La música y el movimiento pueden ayudarnos a relajarnos, a mejorar nuestra atención y concentración, y es una forma agradable de reunirnos.

Hay algunas actividades que pueden ayudarnos a desarrollar nuestra creatividad, como tocar un instrumento, bailar, tocar la batería, hacer freestyle, cantar en grupo y muchas más...

Mucha gente cree que tocar un instrumento es difícil y caro, pero esta idea no es correcta. Por ejemplo, el simple hecho de utilizar un triángulo, un shaker o incluso un tambor puede ser la herramienta perfecta para participar en una sesión de música en grupo en la que todos pueden participar sin necesidad de ser expertos y, por tanto, sentirse relajados y conseguir perder la cabeza y la creatividad.



Bailar puede ayudarnos a liberar energía y también nos permite expresarnos a nuestra manera. Si pruebas a bailar durante 2 minutos y luego hablas con tus compañeros o con la gente de tu grupo sobre cómo te sentías antes y después del ejercicio de baile, seguro que vas a ver diferencias y cambios. La música y el baile tienen ese poder, el poder mágico de cambiar nuestro estado de ánimo.

Otro ejemplo de cómo la música puede ayudar a las personas a liberar tensiones y a tener una mente más abierta para ser creativos es la "percusión". Es una forma estupenda de liberar el estrés y la tensión, todos estamos sometidos a mucha presión en nuestro día a día, lo que genera ansiedad, así que liberar estos niveles de estrés puede ayudar a que nuestro sistema inmunológico funcione mejor y a que nos sintamos mejor también.

El freestyling puede ser otra oportunidad para desarrollar la creatividad a través de la música, es una oportunidad para "volverse loco" e incluso la persona más tímida puede relajarse y tomar el ejercicio como una oportunidad para participar.

Cantar puede ser una tarea más para mejorar nuestro estado mental y volvernos más relajados y creativos, el canto nos une, reúne a la gente, nos sentimos parte de algo más grande, de un grupo o incluso de una comunidad, nos sentimos seguros y nos atrevemos a explorar nuestro lado artístico.

Bajo esta modalidad cálida y agradable, podemos incluso sentirnos lo suficientemente valientes como para participar y expresarnos de formas que antes eran impensables.


Todo este método de intentar que las personas sean más creativas a través de la música no es más que un intento de poner sus mentes en el lugar adecuado (tranquilas, relajadas, libres de ansiedad y tensión), para que se sientan más felices, libres, para que mejoren su bienestar mental y para que cambien su mentalidad para ser más aventureros y estar dispuestos a explorar su lado creativo, que todos tenemos dentro.

"Fomentar la creación musical participativa", de Cara Faith Bernard y Christopher Cayari, en Journal of General Music Education:

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1048371320926608>

### **6.2.2. Características de las actuaciones participativas**

- **No hay división entre el artista y el público**  
Falta de división artista(s)-audiencia  
Clave para el compromiso de todas las personas implicadas  
Los artistas animan al público a unirse a la actuación, lo introducen en ella  
Experiencia musical con los participantes y potenciales participantes
- **Establece diferentes funciones para mantener el compromiso de los diferentes niveles de competencia**  
Permite que personas con diferentes niveles de habilidad se unan y disfruten de la actividad  
Incluso los que nunca han tocado un instrumento pueden aplaudir o bailar  
También los intérpretes experimentados pueden participar sin aburrirse  
Crea un formato que permite diferentes roles y niveles  
Pueden coexistir diferentes enfoques de la música
- **El valor viene dado por el alcance de la participación, no por la calidad de la actuación**



El valor de estas actuaciones para los participantes es porque la gente participó, no tanto por la calidad. Se trata de cuánta gente participó, cuánta gente tocó, aplaudió, bailó, etc.  
Se trata de la cantidad, no de la calidad

- **Normalmente hay una supresión de la creatividad y la expresión individuales**  
Es una actividad más democrática en general. Las decisiones se toman conjuntamente  
No es jerárquica. Normalmente no hay un papel de líder  
No es competitiva. No se trata de ser el mejor
- **La gente puede ponerse en sintonía con los demás**  
Esta es una de las razones que hacen que la música participativa sea tan poderosa  
Al participar en los mismos estilos, bailes o rutinas de movimiento, la gente empieza a crear hábitos similares, valores...  
Ayuda a olvidar las diferencias y a unirse en torno a propósitos comunes  
Crea un fuerte sentimiento de sincronía musical y solidaridad  
Hace que te sientas conectado con personas que quizás no conozcas. Te hace sentir como uno solo  
Profundos sentimientos de identificación y pertenencia

### ACTIVIDAD 69: VISIONADO DE VÍDEOS

Mira este vídeo como ejemplo de actuación musical participativa.



<https://youtu.be/QXI7FKR93kg>

- Fíjate en la naturaleza repetitiva de la música y en cómo la gente se une en momentos aleatorios.
- ¿Puedes identificar cuántas personas participan?
- ¿De qué manera participan las personas?
- ¿Puedes identificar los diferentes niveles de actuación? Describe algunos ejemplos
- ¿Puede identificar a los participantes potenciales?
- ¿Se trata de una actuación musical de alta calidad como la de un concierto? ¿Es la calidad de la actuación lo más importante para los participantes?
- ¿Es la experiencia más importante para los participantes? ¿De qué tipo de

#### **6.2.3. Características sonoras de la música participativa**

- **Conjuntos de instrumentos similares**  
Intenta crear unidad  
Reduce las tensiones y los conflictos  
Ejemplo: círculos de tambores
- **La música y la danza suelen ir juntas**  
La clave de la PMM es fomentar la participación
- **Formas musicales abiertas**  
Estructuras típicas, cortas y repetitivas  
Formas seccionales cíclicas y cortas
- **Comienzos y finales emplumados**  
La gente se incorpora gradualmente, no siempre al principio de la actuación  
Además, la gente se desvanece gradualmente

- No es necesario perfeccionar la coordinación
- **Texturas y timbres densos**  
Muchas líneas y capas musicales  
No es necesario perfeccionar la coordinación
- **Amplia sincronización y sintonía**  
La calidad no es tan importante
- **Se valoran los lanzamientos altos**  
La calidad no es tan importante
- **El timbre y la dinámica suelen ser constantes**  
Difícil con muchas personas y con diferentes habilidades

#### 6.2.4. *Objetivos y valores de la música participativa*

- **Alto nivel de participación**  
Sentido de comunidad
- **Abierto a todos**  
Deshacerse de las inhibiciones
- **Inclusión social**  
Trabajar con otros
- **Formas musicales abiertas**  
Reglas musicales no estrictas
- **Texturas densas**  
No tan expuesto
- **Sintonización amplia**  
Oculta los errores

#### **ACTIVIDAD 70: VISION ACTIVA DEL VIDEO**

Mira este vídeo. Mira cómo, no sólo cantan, sino que se mueven juntos. Observa su conexión física.



<https://youtu.be/0MtdyRDy4fU>

Al observar sus gestos, ¿puedes sentir su conexión con el otro? ¿Su estrecho vínculo?

### 6.3. EJERCICIOS MUSICALES PARTICIPATIVOS PARA DESARROLLAR LA CREATIVIDAD

Te gusta la música. Escuchas música todo el tiempo. Tal vez cantes, toques un instrumento o compongas música.

No hace falta tener talento musical para utilizar la música para mejorar tu bienestar, e incluso tu salud.

Aprende técnicas sencillas para enriquecer tu mente, cuerpo y espíritu a través de la música. Los métodos pueden aplicarse en tu vida diaria, especialmente cuando te sientes deprimido o estresado. Desarrollado por un musicoterapeuta certificado y un vocalista / pianista / compositor / artista de grabación especializado en música india, estas estrategias combinan la ciencia con la sabiduría de la filosofía oriental.

Descubrirás cómo cuidarte a ti mismo practicando técnicas de afrontamiento que se apoyan en la música que es especial para ti.

Aprenderás no sólo a escuchar la música de una manera nueva, sino también a escuchar el impacto que la música tiene en ti.

Descubre cómo desbloquear su creatividad.

#### 6.3.1. RADIO EMOCIÓN

El grupo decide un color, una emoción, una situación, una palabra de algún tipo, y todos se expresan libremente.



#### 6.3.2. ALREDEDOR DEL CÍRCULO

La idea es que todo el mundo pueda pensar en un pequeño elemento. Así que, digamos que voy a empezar con tun, tun, tun, tun, eso es realmente simple. Entonces, yo empiezo con algo y la persona a mi lado sólo añade un pequeño elemento, realmente no hay presión. Puede ser un sonido, puede ser una palmada, un chasquido, percusión corporal, percusión bucal. Cualquier tipo de idea que tengas, no pienses demasiado, déjate llevar por la corriente, sé espontáneo y te irá bien.



### **6.3.3. CANTAR EN CÍRCULO**

Estilo Bobby McFerrin de canto en círculo. Hay un líder y él o ella dará partes a cada grupo. Puede ser tan simple o tan complejo como quieras, no te reprimas, sé tú mismo, déjate llevar por la corriente.





#### 6.3.4. VOCAL LOOPING

Hay maravillosas aplicaciones de bucle que puedes encontrar en tu teléfono. Por ejemplo: Loopy.



#### ACTIVIDAD 71: VISIONADO DE VIDEOS

Todos los ejercicios mencionados anteriormente se explican y se muestran en este vídeo.



<https://es.coursera.org/lecture/music-for-wellness/circle-singing-exercise-sU3yH>

El formador mostrará una demostración visual de los ejercicios a los participantes, y los probarán todos juntos.

### 6.3.5. ¿CÓMO ME AYUDAN ESTOS EJERCICIOS A LIBERAR MI CREATIVIDAD?

Hay algunos puntos clave que ayudarán a mejorar la creatividad del estudiante:

- Aprender nuevas habilidades; estas actividades proporcionarán oportunidades para el desarrollo de nuevas habilidades, técnicas, nuevos métodos.
- Compartir las experiencias, los conocimientos, las ideas, las aportaciones de los demás, etc.
- Expresarse; contribuirán a dar a los alumnos la oportunidad de expresar sus pensamientos y sentimientos. Esta es una parte crucial del trabajo de participación, ya que a menudo los estudiantes no creen que sus opiniones puedan ser importantes o valoradas.
- Aprender a comunicar y negociar; participar en actividades creativas puede requerir comunicación y entrenamiento, discutir diferentes opiniones o formas de ver un asunto.
- Aumentar su confianza y autoestima; todas las opiniones y contribuciones son importantes y dignas de respeto. Todo el mundo merece ser escuchado.
- Conseguir un sentido de logro; los alumnos se sienten orgullosos de sus logros creativos, trabajar para conseguir objetivos les da la oportunidad de obtener reconocimiento de sí mismos.

## 6.4. SOUNDPAINTING

### 6.4.1. Introducción

Soundpainting es el lenguaje de signos universal y multidisciplinar de composición en vivo para músicos, actores, bailarines y artistas visuales. En la actualidad (2021), el lenguaje comprende más de 1500 gestos que son firmados por el Soundpainter (compositor) para indicar el tipo de material deseado de los intérpretes. La creación de la composición es realizada, por el Soundpainter, a través de los parámetros de cada conjunto de gestos firmados. El lenguaje Soundpainting fue creado por Walter Thompson en Woodstock, Nueva York, en 1974.

### 6.4.2. Análisis

El Soundpainter (el compositor), de pie delante (normalmente) del grupo, comunica una serie de signos mediante gestos de la mano y el cuerpo que indican material específico y/o aleatorio que debe ser interpretado por el grupo. El Soundpainter desarrolla las respuestas de los intérpretes, moldeándolas y dándoles forma en la composición, luego firma otra serie de gestos, una frase, y continúa en este proceso de composición de la pieza.

El Soundpainter compone en tiempo real utilizando los gestos para crear la composición de la forma que desee. El Soundpainter a veces sabe lo que va a recibir de los intérpretes y a veces no sabe lo que va a recibir: los elementos de especificidad y de azar. El Soundpainter compone con lo que sucede en el momento, ya sea esperado o no. La capacidad de componer con lo que sucede en el momento, en tiempo real, es lo que se requiere para alcanzar un alto nivel de fluidez con el lenguaje del Soundpainting.

Los gestos del lenguaje Soundpainting se firman utilizando la sintaxis de Quién, Qué, Cómo y Cuándo. Hay muchos tipos de gestos, algunos de los cuales indican el material específico que se va a interpretar, así como otros que indican estilos específicos, géneros, conceptos aleatorios, improvisación, disciplinas, posiciones escénicas, vestuario, atrezzo y muchos otros.

### **6.4.3. Pintura sonora y creatividad**

Soundpainting es un método esencial para involucrar a participantes de todas las edades, niveles de habilidad y formas de arte en el proceso creativo. A diferencia de aprender a crear dentro de un único estilo, Soundpainting desarrolla las voces creativas de los estudiantes a través de una serie de parámetros estructurales que permiten la elección individual y los parámetros estilísticos. Utilizando al compositor, o "Soundpainter", como entrenador, la creatividad innata de los participantes se extrae y se desarrolla de forma constructiva a través de las elecciones gestuales del Soundpainter, permitiendo a cada individuo, a cada grupo, expresar su propio carácter en un formato de aprendizaje experimental.

El Soundpainting es una herramienta fascinante para trabajar la creatividad con cualquier perfil de participantes. Ayuda a practicar la escucha, a entender la energía del grupo y a mejorar las habilidades individuales para improvisar con la voz, el movimiento o con un personaje teatral. Su estructura multidisciplinar da a cada participante la posibilidad de actuar y componer durante el mismo taller o proyecto.

Soundpainting ofrece un nuevo espacio de creatividad al permitir que los participantes se equivoquen y se les anime a ver sus errores como una nueva posibilidad. Se les invita a sentirse cómodos con la coherencia de sus errores como individuos y como grupo.

Existe una inmensa necesidad de herramientas como el Soundpainting en las creaciones y la educación artística para catalizar los procesos creativos y mejorar la armonización entre disciplinas bajo un mismo lenguaje. Como el interés y la demanda de creatividad multidisciplinar crece cada día, Soundpainting permite a los participantes descubrir nuevas formas de pensar, nuevas áreas de fortalezas personales y nuevas posibilidades de dinámica de grupo. Improvisar libremente dentro de un marco determinado y no perderse en los conceptos de las técnicas tiene como resultado la autorrealización artística y la realización creativa.


El Soundpainter (el compositor, el profesor, el formador...), de pie delante (normalmente) del grupo, comunica una serie de signos mediante gestos de la mano y el cuerpo que indican un material específico y/o aleatorio que debe ser interpretado por el grupo. El Soundpainter desarrolla las respuestas de los intérpretes, moldeándolas y dándoles forma en la composición, luego firma otra serie de gestos, una frase, y continúa en este proceso de composición de la pieza.

El Soundpainter compone en tiempo real utilizando los gestos para crear la composición de la forma que desee. El Soundpainter a veces sabe lo que va a recibir de los intérpretes y a veces no sabe lo que va a recibir: los elementos de especificidad y de azar.

Los gestos del lenguaje del Soundpainting se firman utilizando la sintaxis de Quién, Qué, Cómo y Cuándo.

Debido a su estructura multidisciplinar, cada uno de los participantes puede intentar actuar como actor, músico, bailarín o pintor de sonido durante el mismo taller. Es un reto pero un gran descubrimiento al mismo tiempo como intérprete.

El desarrollo de la creatividad a través del soundpainting es posible no sólo para los intérpretes sino también para el Soundpainter. Un Soundpainter puede probar varias combinaciones tanto como los gestos que conoce como un cocinero puede hacer una amplia gama de comida con un número de



materiales que tiene. Los 42 gestos del 1er nivel del lenguaje Soundpainting tienen 342 combinaciones. Dentro de estas oportunidades, el Soundpainter siempre puede mejorar y desarrollarse como compositor.

Otro punto en común entre otros métodos de educación musical y Soundpainting es que los gestos de este lenguaje se pueden enseñar a través de juegos. Gracias a los juegos, la atención de los participantes se mantiene al máximo nivel y los comportamientos que se pretenden adquirir se transmiten a través de los juegos.

La filosofía del Soundpainting se basa en el concepto de que "no hay error". Por eso, aunque un Soundpainter dé una respuesta errónea a un gesto firmado, esta respuesta se convierte en un nuevo material para el Soundpainter que se utilizará. No es posible que los intérpretes reparen su error y se detengan y comiencen de nuevo. Esto no es necesario. Esta situación permite a los intérpretes responder a los gestos sin miedo y sin preocuparse de cometer errores. Por lo tanto, tiene un posible impacto en la confianza en sí mismos de los intérpretes.

Uno de los aspectos más importantes a la hora de aprender el lenguaje de Soundpainting es acostumbrarse a la filosofía de Soundpainting. Esta filosofía defiende que "el error no existe". Si un intérprete se equivoca y ejecuta un contenido erróneo, debe seguir interpretando y no debe intentar cambiarlo de acuerdo con el contenido correcto. Puede parecer fácil de hacer, pero es bastante difícil porque actuamos como si estuviéramos programados sobre los errores desde nuestra infancia. Hay muchos artistas del pasado y de hoy que ven el error como una oportunidad y no como una equivocación. Cuando los artistas se acostumbren a la filosofía del Soundpainting de que el error es una oportunidad, se abrirán nuevos mundos de creatividad para ti como soundpainter y para ellos.

La actuación de Soundpainting se lleva a cabo con la respuesta de los signos mostrados. Los intérpretes convierten un gesto o símbolo en sonido y responden. Pueden establecer una conexión entre los gestos. El soundpainter a veces sabe cuál será el resultado al final de sus gestos, a veces no. Los intérpretes, con gestos de final inesperado y sorpresa, pueden pensar en un final abierto, ya que no hay un único resultado verdadero. O cuando los gestos son limitados, pueden determinar los detalles. Pueden dar respuestas diferentes e inesperadas a los gestos sorprendentes, como el punto a punto y el escaneo.

Estas características del lenguaje de signos universal multidisciplinar Soundpainting coinciden con las características del pensamiento creativo. A la luz de todos estos puntos comunes, se piensa que el lenguaje de signos Soundpainting, al igual que otros métodos de enseñanza de la música, desarrolla la creatividad de los participantes.

#### **6.4.4. Efectos positivos del soundpainting**

Algunos de los beneficios de un taller de Soundpainting son:

- practicar el pensamiento creativo con una mente abierta
- descubrir que hay más de una respuesta correcta, múltiples puntos de vista
- observar, analizar e interpretar
- expresar sentimientos sin palabras
- practicar la capacidad de resolver problemas, la capacidad de pensamiento crítico, la danza, la música, el teatro y las habilidades artísticas
- aprender a colaborar con otros niños y aprender a tolerar a los demás

- desarrollar la confianza en sí mismo; como no hay una única forma correcta de crear con soundpainting, cada niño puede sentirse orgulloso de sus originales creaciones artísticas

#### 6.4.5. Demostraciones visuales del Soundpainting

En la página web [www.soundpainting.com](http://www.soundpainting.com) es posible encontrar toda la información sobre soundpainting y cómo se desarrolla en el mundo.



#### ACTIVIDAD 72: VISIONADO DE VIDEOS

Se adjuntan algunos vídeos de actividades de soundpainting realizadas en diferentes países:

[https://youtu.be/hp\\_AxCgtD1M](https://youtu.be/hp_AxCgtD1M)

<https://youtu.be/tKFjZEUbYdU>

<https://youtu.be/dd0FztQlr5w>

<https://www.youtube.com/watch?v=91LeVQM1dN4&t=51s>

<https://youtu.be/341kPe1CIOw>

<https://www.youtube.com/watch?v=YjcAztSIRmE&t=3s>

<https://youtu.be/WvS52Jmedi4>

<https://youtu.be/5ROHhgGuchY>

<https://youtu.be/PI2tXrfiMfU>

<https://youtu.be/VYuiOBAfblw>

<https://youtu.be/z8ZvcD4YeTU>

<https://youtu.be/kGsaWJXkYWU>

<https://youtu.be/GmHH8e2L0vA>

<https://youtu.be/BVBn3PxcXGg>

<https://youtu.be/pC6Svpdiqoc>

El formador guiará un debate sobre los vídeos y cómo el soundpainting mejora la creatividad.

## ☑ HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN

- Análisis cualitativo de las reflexiones de los participantes
- Desarrollo de un proyecto de aplicación práctica por parte de cada participante
- Test sobre los conceptos clave

### EVALUACIÓN CUALITATIVA

El formador realizará una entrevista a los participantes con las siguientes preguntas:

1. ¿Qué importancia tiene la música para ti?
2. ¿Qué papel juega la música en tu vida?
3. ¿Estabas involucrado en la creación de música activa antes de venir aquí? Si es así, ¿cómo?
4. ¿Te consideras una persona creativa?
5. ¿Te ha ayudado este curso o actividades a ser más creativo?
6. ¿Te has sentido cómodo participando en estas actividades para expresar tu lado artístico?
7. ¿Te has sentido relajado para participar y expresar tu creatividad?
8. ¿Crees que trabajar en grupo ha sido beneficioso? ¿Crees que has aprendido de tus compañeros de grupo? ¿Por qué? ¿Por qué no?
9. ¿Has actuado alguna vez antes de venir aquí? Si es así, ¿en qué calidad?
10. ¿Cómo te sientes cuando actúas? ¿Cómo te hace sentir la actuación sobre ti mismo?
11. ¿Qué puede sentir/pensar el público cuando te ve actuar?
12. ¿La experiencia de actuar ha cambiado tu visión de ti mismo desde una perspectiva musical o artística? Si es así, ¿cómo?
13. ¿Ha cambiado el papel que desempeña la música en tu vida? Si es así, ¿cómo?
14. ¿La experiencia de la actuación ha cambiado la forma en que te ves a ti mismo en otros aspectos? Si es así, ¿cómo?
15. ¿Crees que las experiencias de actuación como ésta son importantes? En caso afirmativo, ¿qué tipo de beneficios puede haber para los participantes?
16. ¿Crees que hay algo que podamos tener en cuenta para los próximos cursos?
17. ¿Hay algo más que quieras contarme sobre tus experiencias y/o la música participativa?

## REFERENCIAS

"Fomentar la creación musical participativa", de Cara Faith Bernaard y Christopher Cayari, en Journal of General Music Education

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1048371320926608>

"¿El público como artista? The audience's experience of participatory music" de Jutta Toelle y John Sloboda en Musicae Scientiae

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1029864919844804>

"Fórmulas e improvisación en la música participativa" de Thomas Turino en Improvisación musical, arte, educación y sociedad

<https://books.google.es/books?id=dORvqtnG-4sC&pg=PA103&ots=INfM6lZtKH&dq=%22participatory%20music%22%20creativity&lr&hl=es&pg=P1#v=onepage&q=%22participatory%20music%22%20creativity&f=false>