



RESUMEN

Este trabajo fue realizado porque, en una sociedad tan cambiante y compleja es prioritario formar personas creativas, que puedan dar soluciones a los problemas que se les presentan tanto en el aspecto social, empresarial, educativo, etc. Con una actitud crítica donde se privilegien en gran medida las soluciones creativas por encima de los conocimientos.

Por lo que resulta de vital importancia indagar y fomentar la manera en cómo se construye el pensamiento creativo en las personas para emprender en diversos campos; apoyándonos en el método de Aprendizaje Vivencial, que como su nombre lo indica la mejor forma de crear y aprender es involucrándose uno mismo en el problema.

Para lo cual recopilamos algunas herramientas valiosas para el Aprendizaje Vivencial, esta técnica es de gran ayuda en la parte pedagógica, por lo que todos los profesores facilitadores deberían tener conocimiento de la misma.

PALABRAS CLAVES: Emprendimiento, Innovación, Creatividad, Aprendizaje Vivencial, Decisión



INDICE

CAPITULO I

Concepto y definición de emprendimiento 7

EMPRENDEDOR 8

Tipos de emprendimiento 10

Emprendimiento Social 10

Emprendimiento Cultural 11

Emprendimiento Empresarial 11

TIPOS DE EMPRENDEDORES 13

Los tres tipos de emprendedor 13

Espíritu Emprendedor 14

Otros aspectos a tener en cuenta 15

Autoconfianza 15

Orientación al logro 15

Asunción de riesgos 16

Expectativa de control 16

Tolerancia a la frustración 17

Orientación comercial 17

INNOVACION 18

CREATIVIDAD 18

SIETE ESTRATEGIAS DE CREATIVIDAD 19

CAPITULO II

EI APRENDIZAJE VIVENCIAL 20

EL CICLO DE APRENDIZAJE VIVENCIAL 20

Experimentando 21

Compartiendo 21



Interpretando	22
Ampliando	22
Aplicando	23
CONDICIONES PARA UN APRENDIZAJE EFICAZ	23
Uno debe querer aprender	23
Uno debe vencer sus dudas y temores	24
Uno aprende haciendo	24
Uno es sensible al fracaso	24
Se aprende de lo tiene significado personal para uno	25
Uno debe estar emocionalmente preparado	25
PROCESO DE FACILITACION DE LA EDUCACION EXPERIENCIAL	
CIMIENTOS	25
Reto por opción	26
Contrato de valor agregado	27
Relación Ganar Ganar	27
Dinámica	29
Principios de la andrología	30
¿Por qué? Utilizar aprendizaje vivencial como recurso pedagógico	31
Pirámide del aprendizaje	33
Desarrollo de competencias	34
CAPITULO III	
Mapas mentales	35
Habilidades asociadas con los hemisferios	36
Lluvia de ideas	37
Análisis Morfológico	38
Solución creativa de problemas en grupo	42
BIBLIOGRAFIA	44



UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DIPLOMADO SUPERIOR EN EMPRENDIMIENTO
E INNOVACIÓN

“EL EMPRENDIMIENTO BASADO EN EL MODELO
DE APRENDIZAJE VIVENCIAL “

TRABAJO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL DIPLOMADO
SUPERIOR EN
EMPRENDIMIENTO E
INNOVACIÓN

AUTORA: Dra. SANDRA NOBOA A.

DIRECTOR: DR. JUAN FRANCISCO CORDERO

CUENCA- ECUADOR
2010



RESPONSABILIDAD

Los conceptos emitidos en este informe son de exclusiva responsabilidad de sus autoras

Dra. SANDRA NOBOA A.



INTRODUCCION

Este trabajo fue realizado porque, en una sociedad tan cambiante y compleja es prioritario formar personas creativas, que puedan dar soluciones a los problemas que se les presentan tanto en el aspecto social, empresarial, educativo, etc. Con una actitud crítica donde se privilegien en gran medida las soluciones creativas por encima de los conocimientos.

Por lo que resulta de vital importancia indagar y fomentar la manera en cómo se construye el pensamiento creativo en las personas para emprender en diversos campos; apoyándonos en el método de Aprendizaje Vivencial, que como su nombre lo indica la mejor forma de crear y aprender es involucrándose uno mismo en el problema.

Para lo cual recopilamos algunas herramientas valiosas para el Aprendizaje Vivencial, esta técnica es de gran ayuda en la parte pedagógica, por lo que todos los profesores facilitadores deberían tener conocimiento de la misma.



CAPITULO I

Concepto y definición de emprendimiento:

El emprendimiento es un termino últimamente muy utilizado en todo el mundo. Aunque el emprendimiento siempre ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad, pues es inherente a ésta, en las últimas décadas, éste concepto se ha vuelto de suma importancia, ante la necesidad de superar los constantes y crecientes problemas económicos.

La palabra emprendimiento proviene del francés entrepreneur (pionero), y se refiere a la capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo, siendo utilizada también para referirse a la persona que iniciaba una nueva empresa o proyecto, término que después fue aplicado a empresarios que fueron innovadores o agregaban valor a un producto o proceso ya existente

En conclusión, emprendimiento es aquella actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos, nuevos proyectos; es lo que le permite avanzar un paso mas, ir mas allá de donde ya ha llegado. Es lo que hace que una persona esté insatisfecha con lo que es y lo que ha logrado, y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros.

El emprendimiento ha sido estudiado desde la economía, la psicología, la sociología y la antropología. En un principio, la economía se encargó de estudiarlo buscando la relación del mismo con el desarrollo desde un punto de vista puramente económico. Posteriormente, la psicología, la sociología y la antropología desarrollaron aportes que se encargaron del estudio del fenómeno desde un punto de vista social. Al interior de las escuelas de negocios, ha cobrado interés desde la década de los ochenta debido a la relación con la creación y dirección de empresas, entre otras razones.



EMPRENDEDOR

Se denomina emprendedor o emprendedora a aquella persona que identifica una oportunidad y organiza los recursos necesarios para ponerla en marcha. Es habitual emplear este término para designar a una «persona que crea una empresa» o que encuentra una oportunidad de negocio, o a alguien quien empieza un proyecto por su propia iniciativa.

Las investigaciones de percepciones describen al emprendedor con términos como innovador, flexible, dinámico, capaz de asumir riesgos, creativo y orientado al crecimiento. La prensa popular, por otra parte, a menudo define el término como la capacidad de iniciar y operar empresas nuevas. De todas formas ninguna definición del acto de emprender es lo suficientemente precisa o descriptiva para señalar a la persona o grupo que en general (en sentido empresarial, social, investigativo o cualquier otro) que deseaser innovador, flexible y creativo.

El emprendedor es una persona con capacidad de crear, de llevar adelante sus ideas de generar bienes y servicios, de asumir riesgos y de enfrentar problemas. Es un individuo que sabe no sólo “mirar” su entorno, sino también “ver” y descubrir las oportunidades que en él están ocultas. Posee iniciativa propia y sabe crear la estructura que necesita para emprender su proyecto, se comunica y genera redes de comunicación, tiene capacidad de convocatoria; incluso de ser necesario sabe conformar un grupo de trabajo y comienza a realizar su tarea sin dudar, ni dejarse vencer por temores.

Ser emprendedor significa ser capaz de crear algo nuevo o de dar un uso diferente a algo ya existente, y de esa manera generar un impacto en su propia vida y en la de la comunidad en la que habita. A su vez, a este individuo no sólo le surgen ideas, sino que también es lo suficientemente flexible como para poder adaptarlas y posee la creatividad necesaria para transformar cada acontecimiento, sea positivo o negativo, en una oportunidad.



El emprendedor posee un espíritu especial. Tiene alta autoestima, confía en sí mismo y posee una gran necesidad de logro. Trabaja duramente, es eficiente y se da la oportunidad de pensar diferente. Es un individuo positivo, pero no sólo para sí mismo, sino que genera un ambiente positivo a su alrededor y este entorno le favorece para alcanzar las metas que se proponga. Este es un punto para destacar, ya que el emprendedor no piensa su proyecto en forma acotada, sino que siempre tiene visión de futuro.

Muchos consideran que tener éxito al realizar una actividad es una cuestión de suerte, sin embargo es importante tener claro cuáles son las verdaderas causas que provocan que un emprendimiento resulte favorable, siendo imprescindible destacar que en realidad, el éxito se relaciona estrechamente con la actitud de quién lleva adelante la tarea.

Considerando el término en un sentido estricto, haciendo referencia únicamente al emprendedor que persigue fines económicos, puede decirse que éste es autónomo, que sabe vislumbrar la ganancia y que a partir de recursos escasos logra generar una propuesta. También, que respeta profundamente su idea, confía en la misma, y está dispuesto a correr los riesgos que considere precisos. Es una persona que descubre la oportunidad que ofrece el mercado, y está estimulado para movilizar recursos con fin de llevar a cabo todo lo necesario para desarrollar esa oportunidad.

(Fuente Wikipedia, la enciclopedia libre)

(Fuente Pasión por Emprender de Andy Freire –Grupo Editorial Norma 2005.)



TIPOS DE EMPRENDIMIENTOS

EMPRENDIMIENTO SOCIAL

El emprendimiento social es un concepto del siglo XX para designar un fenómeno muy antiguo que tiene como objetivo resolver una necesidad social. Los emprendedores sociales son muy valiosos para una sociedad, incluso pueden convertirse en personas claves para el desarrollo de una región o un país. La transformación social que persiguen tendrá más actores a medida que se consiga que las inquietudes sociales de estas personas impregnen a las personas de su alrededor, en un efecto de mancha de aceite.

El emprendedor social se caracteriza por tener por un lado "el temperamento incansable, la visión, la determinación y los métodos pragmáticos y orientados a resultados de los emprendedores de negocios (que son capaces de transformar industrias enteras), con las metas y calidad ética de los granos reformadores sociales (que son capaces de lograr importantes adelantos en el campo social), según una definición de Ashoka, organización mundial que da apoyo a los emprendedores sociales para fomentar la transformación social.

La principal diferencia entre un emprendedor de negocios y un emprendedor social es que el objetivo del primero es el beneficio económico, mientras que el emprendedor social tiene por motivación el cambio social. Dos componentes que también persigue el emprendedor social son la sostenibilidad social y ambiental de su proyecto y un componente ético muy fuerte.

Ahora bien, surge la pregunta si todos los líderes de nuestras organizaciones son también emprendedores sociales. En este sentido los emprendedores sociales innovan en algún producto o servicio que en su utilización transforma una realidad social. Así, atendiendo esta característica, no todos los fundadores y creadores de obras sociales vendrían a ser emprendedores sociales de forma estricta. Pero muchos de ellos, creo que en un sentido amplio, sí han sido unos auténticos emprendedores sociales. Personas con



visión, constancia, sentido del riesgo, liderazgo, capacidad para equivocarse y acertar y, sobre todo, determinación y orientación a resultados.

Un caso mixto es el emprendedor o emprendimiento social que busca generar beneficios económicos a la par de tener un enfoque desarrollado en potenciar el bienestar humano que trasciende lo económico

Se considera al emprendimiento social como “acciones realizadas con el objeto explícito de crear valor social “.

“Los emprendedores sociales no están contentos solo con dar un pescado o enseñar a pescar, ellos no descansarán hasta revolucionar la industria pesquera “.

EMPRENDIMIENTO CULTURAL

Se denomina emprendimiento cultural a acciones realizadas con el objetivo explícito de crear valor cultural. En este sentido se consideran emprendedores culturales a las personas que trabajan para conseguir objetivos en el ámbito de la cultura, o que su objetivo es transformar la sociedad desde el ámbito de la cultura, ya sea por el rescate de elementos y patrimonio cultural, así como la generación de proyectos asociados a la creación artística que podrían tener fines de lucro, sociales o mixtos, en cualquier ámbito de la expresión artística.

EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

El emprendimiento empresarial, es una alternativa diferente a la ya conocida, y que además, permite más libertades a quien la ejerce. Pero ¿qué es el emprendimiento empresarial?, se podría definir este como la iniciativa de un



individuo para desarrollar un proyecto de negocios o una idea en particular que genere ingresos, es decir, crear una microempresa.

Al emprendimiento empresarial se le había restado importancia, pero actualmente se le ve como una posibilidad de alcanzar al progreso en las naciones en vía de desarrollo. Entre las ventajas que tiene el emprendimiento empresarial, encontramos: la posibilidad que tiene el individuo de manejar su propio tiempo y ser su propio jefe, tomar decisiones autónomas, ingresos crecientes, además de que genera empleo.

En los últimos años, la microempresa ha tenido un gran crecimiento, trayendo consigo un aumento del empleo. Debido a las ventajas que aporta la microempresa para el desarrollo de una nación, se han creado muchas entidades gubernamentales y no gubernamentales alrededor del mundo para ofrecer apoyo a este tipo de proyectos.

- Cultura Empresarial: fomento a la creación de nuevas empresas generando de esta manera bienestar en la comunidad y más oportunidades de empleo.
- Líder Empresarial: quien desarrolla sus competencias y habilidades para identificar una idea de negocio, iniciar su empresa e impulsar por su crecimiento.
- Espíritu Empresarial: “conjunto de valores, creencias, actitudes, modos de reacción y de acción”.
- Proceso Empresarial: etapas en la creación, desde la gestación de la idea al desarrollo y crecimiento de la empresa.

(Fuente [HTTP://co.vlex.com/vid/social-revision-60318117ixzzOkNliaCMB](http://co.vlex.com/vid/social-revision-60318117ixzzOkNliaCMB))

(Fuente http://es.wikipedia.org/wiki/Emprendimiento_empresarial.)

(Fuente wikipedia)



TIPOS DE EMPRENDEDORES

Los tres tipos de emprendedor

Los Formales: Aquello que siguen un paso ordenado para la realización de su proyecto empresarial. Relizan su plan de negocios, buscan el financiamiento en los entes tradicionales, bancos, etc y se rigen por el plan antes trazado. Este grupo está en su mayoría conformado por ex empleados que tienen una larga trayectoria profesional. La dificultad más común que se les presenta a este grupo es resultado de su afán por la seguridad, son poco innovadores y por ello su proyecto puede ser agotado al cabo de pocos años, la falta de dinamismo provoca la pérdida de oportunidades. Para asegurar el éxito este grupo debe conformar un equipo de innovadores dinámicos que le inyecten esa chispa, siempre que él dirija este equipo los resultado será una empresa de gran competitividad.

Los Informales: No tienen un plan definido, solo la idea central del negocio, comienzan su negocio con capital financiero muy reducido se valen de los recursos que tienen a su alcance y en muchas ocasiones recurren a prestamos personales elevados y con garantía para lograr levantar su idea. En este grupo existe una gran presencia femenina, amas de casa; por la necesidad recurren a cualquier elemento a su alcance para llevar el sustento del hogar. Por sus características los negocios que emprenden, que suelen ser muchos, tienen poca duración por la falta de orden en las cuentas y falta de un plan concreto para una buena gestión empresarial. Son ricos en ideas, innovadores, dinámicos, adoptan el cambio con facilidad. La clave del éxito en este grupo esta en el orden, por ello conformar equipos compuestos por profesionales del primer grupo los llevaría a configurar una empresa dinámica y estable.

Los Término Medio: Algo de dinámico y de orden son los elementos de los emprendedores que conforman este grupo. Se adaptan al cambio. Son innovadores pero no se arriesgan mucho por esa idea, por lo general solo cuentan con la primera parte del plan de negocios elaborado, van acomodando



las cargas en el camino. Para llevar a cabo con éxito su emprendimiento resulta imprescindible la conformación de equipos diversos con un toque de orden y de innovación y dinamismo.

(Fuente Juan Carlos Alamillo)

ESPÍRITU EMPRENDEDOR

El emprendimiento hoy en día, ha ganado una gran importancia por la necesidad de muchas personas de lograr su independencia y estabilidad económica. Los altos niveles de desempleo, y la baja calidad de los empleos existentes, han creado en las personas, la necesidad de generar sus propios recursos, de iniciar sus propios negocios, y pasar de ser empleados a ser empleadores.

Todo esto, sólo es posible, si se tiene un espíritu emprendedor. Se requiere de una gran determinación para renunciar a la “estabilidad” económica que ofrece un empleo y aventurarse como empresario, mas aun sí se tiene en cuenta que el empresario no siempre gana como si lo hace el asalariado, que mensualmente tiene asegurado un ingreso mínimo que le permite sobrevivir.

Para ser un emprendedor se requiere tener cierto perfil, ciertas aptitudes y ciertas características de personalidad. No es una tarea fácil identificar con claridad cual debe ser el perfil de un emprendedor, pero muchos autores coinciden que los factores más importantes a tener en cuenta, son los siguientes:

- Personalidad idealista y astuta, preocupada por hacer dinero pero no obsesionados
- No les interesa demasiado el poder sino la autonomía, les gusta ponerse a prueba, enfrentar riesgos pero no a lo loco, sino planificados;



- Les gusta demostrar y demostrarse lo que saben, pueden y valen;
- tienen capacidad de concentración para la resolución y búsqueda de salidas exitosas a problemas, tienen cierto carisma o mística y esperanza respecto a su emprendimiento,
- No tienen todo absolutamente claro, tienen miedos como todo ser humano, pero a pesar de ello se animan;
- Son capaces de sacrificarse por su obra pero sin perder la cordura, son ansiosos y buscan ofrecer un producto o servicio de calidad superior, distinto, destacado;
- Les gusta dejar su marca en la vida a través de su emprendimiento, están convencidos de que el éxito es 99% transpiración y 1% inspiración,
- Saben que se pueden equivocar pero también saben que el fracaso es no intentarlo de nuevo.

Otros aspectos a tener en cuenta

Autoconfianza.- La autoconfianza es la capacidad del individuo en creer en sí mismo, y en la posibilidad de conseguir sus metas personales.

La persona emprendedora tiene que tener confianza absoluta en su proyecto y en que está preparada para sacarlo adelante. Va tomar decisiones y lo tiene que hacer de manera decidida, sin miedo y confiando en sí misma, aunque puedan ser erróneas o el resultado no sea el esperado.

La confianza debe extenderse también a las personas que van a formar parte de la empresa. Y es que esta capacidad (estrechamente relacionada con la autoestima personal) se relaciona directamente con algunas habilidades de liderazgo como la motivación.

Orientación al logro.- Se entiende como la persistencia para conseguir metas y objetivos personales, en este caso, emprender un negocio.



El emprendedor tiene que saber dónde quiere llegar y estar en disposición de realizar todo lo necesario para lograrlo. Por eso, esta capacidad se relaciona con otras como la voluntad de finalizar correctamente las tareas que se comienzan, y con la energía vital y con el entusiasmo, necesarios para conseguir logros de largo recorrido.

Asunción de riesgos.- Supone una predisposición a no evitar situaciones que impliquen incertidumbre o riesgo potencial.

La persona emprendedora va a asumir riesgos, pero éstos deben ser calculados. El proceso de creación de una empresa no se acomete (o, al menos, nunca debería hacerlo) de manera aleatoria. El emprendedor ha analizado el entorno, ha diseñado su producto o servicio, ha analizado la viabilidad de su negocio y ha establecido unos resultados previsibles para su actividad.

Resultará contraproducente asumir demasiados riesgos si la realidad lo desaconseja, o trabajar en un ambiente de total inseguridad. Por tanto, es necesario calcular los riesgos de cada decisión que se tome y, por supuesto, evitar los que sean innecesarios.

Expectativa de control.- Se relaciona con la capacidad de la persona para asumir la responsabilidad de sus propias acciones.

En ocasiones, la persona emprendedora puede culpar de sus propias decisiones a otras personas o circunstancias. Esto sucede porque su expectativa de control es externa, esto es, considera que el resultado de sus acciones se debe a la suerte o a causas no relacionadas con su conducta.

Pero realmente es necesario que su expectativa de control sea interna y asuma la independencia de sus acciones con respecto al entorno y la relación entre su conducta y el resultado.



Tolerancia a la frustración.- Puede definirse como la capacidad de persistir en la conducta encaminada a obtener un resultado, a pesar de las dificultades o retrasos que hayan de enfrentarse.

Esta es una cualidad fundamental en la persona emprendedora, porque va a tener que enfrentarse a retrasos, dificultades o imprevistos que le pueden llevar al desengaño y al fracaso. Es normal que no todo salga bien a la primera y tropezar varias veces, pero es necesario saber afrontar los obstáculos que se pueden interponer en el camino y perseverar.

Orientación comercial.- Tiene que ver con la preferencia por las relaciones interpersonales laborales, lo que incluye la capacidad de comunicación y de obtención de la información adecuada para lograr los objetivos que se persiguen, o para la generación de relaciones de colaboración.

Las habilidades o competencias más directamente relacionadas con este rasgo son las que tienen que ver con las habilidades de comunicación interpersonal, negociación y venta.

El emprendedor no actúa aislado: el desarrollo de su proyecto, su puesta en marcha y su crecimiento y éxito van a depender de las relaciones que establezca en diferentes ámbitos, por lo que conviene que tenga facilidad para las relaciones personales, para la comunicación y para la negociación. Por supuesto, debe tener habilidades para la venta y una fuerte orientación al servicio a su cliente.

(Fuente <http://www.gerencie.com/emprendimiento.html>.)

(Fuente Carmen Alicia Piedrahita Pacheco.)



INNOVACIÓN

Un emprendedor posee la característica de ser innovador. Innovar significa introducir un cambio, éste puede ocurrir en la estructura social, en la gestión pública, en la elaboración de un producto o en la organización de una empresa, entre otros.

La innovación representa un camino mediante el cual el conocimiento se traslada y se convierte en un proceso, un producto o un servicio que incorpora nuevas ventajas para el mercado o para la sociedad.

En síntesis, puede decirse que innovar es ver lo que todos ven, pensar lo que algunos piensan y hacer lo que nadie hace.

(Fuente Convenio INTA-Ministerio de Asuntos Agrarios y Producción-Pcia.de Buenos Aires)

(Fuente Hernán Bucarini)

(Fuente Pasión por Innovar de Franc Ponti- Xavier Ferràs Grupo Norma, 2008)

CREATIVIDAD

Alguna vez te ha sucedido esto: ¿Has salido a correr, estas relajado por completo ,la mente agradablemente en blanco ,entonces se te ocurre de repente la solución de un problema en el que has estado meditando durante días y semanas. Solo te preguntas porque no lo pensaste antes...

En estos momentos semejantes has hecho contacto con el espíritu creativo , es más que una iluminación ocasional o un suceso caprichoso . Cuando se despierta, el espíritu creativo anima un estilo de ser : una vida llena del deseo de innovar ,de explorar nuevas formas de hacer cosas, de convertir sueños en realidad.

Seas quien seas el espíritu creativo puede entrar en tu vida. Está al alcance de todos los que sienten la necesidad de probar de explorar nuevas posibilidades, de dejar las cosas un poco mejor que antes. Los momentos creativos son de



vital importancia para todo lo que hacemos en cualquier aspecto de la vida: relaciones familia, trabajo, comunidad.

Cuando adoptas un nuevo enfoque de lo que haces y ese nuevo enfoque da resultado estas usando tu creatividad.

Cuando vas más allá de las maneras tradicionales de solucionar un problema con un éxito que influye en los demás, tu creatividad adquiere una dimensión social vital.

SIETE ESTRATEGIAS DE CREATIVIDAD

1.- THINK ZEN (pensar zen): pensar rápido, pensar lento

2.-THINK PO (pensar po): razonar provocativamente, pensar alternativa, utópicamente

3.-THINK OPEN (abrir la mente): observar otras realidades, mirar holísticamente, saber escuchar, dar y recibir

4.-THINK FLOW (pensar con fluidez): ampliar los registros mentales, cambiar de perspectiva.

5.-THINK & DRAW (pensar y dibujar): hacer visible las ideas, las imágenes y las sensaciones, tangibilizar lo intangible.

6.-THINK HAPPY (alegrar la mente): incorporar elementos de motivación y pasión, despertar todos los sentidos, disfrutar aprendiendo.

7.- THINK TEAM (pensar entre todos): utilizar herramientas de fertilización cruzada, sumar energías, multiplicar esfuerzos, compartir conocimiento.

(Fuente: El Espíritu Creativo-Daniel Goleman-Paül Kaufman-Michael Ray – Grupo Zeta)

Una vez que se ha revisado los temas del capítulo uno profundizaremos en el capítulo dos que contiene la esencia de este trabajo científico.



CAPITULO II

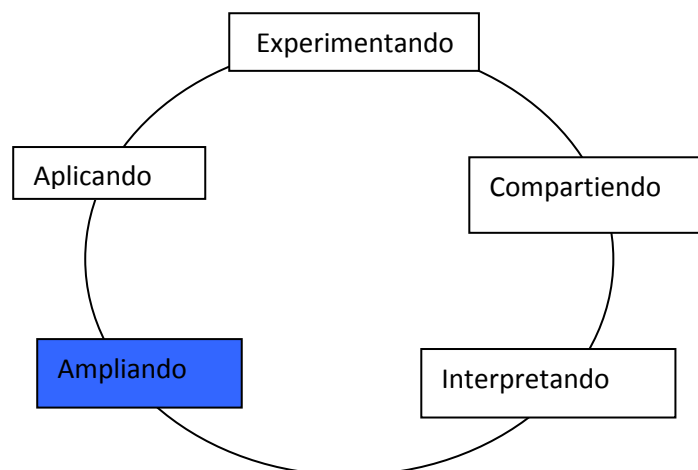
EL APRENDIZAJE VIVENCIAL

El aprendizaje Vivencial ocurre cuando una persona se involucra en una actividad de aprendizaje, analiza los resultados de este aprendizaje y aplica estos resultados en su quehacer diario. En realidad, este proceso ocurre espontáneamente y con frecuencia en la vida diaria en cada uno de nosotros.

Esto se conoce como el proceso “inductivo”. Tiene sus raíces en la observación y es opuesto al proceso “deductivo” (basado en la verdad preestablecida).

El Curso de Desarrollo de Habilidades de Liderazgo gira alrededor de este proceso, basándose en el “Ciclo de Aprendizaje Grupal” como metodología de aprendizaje, cuyos elementos se describen a continuación:

EL CICLO DE APRENDIZAJE VIVENCIAL





- **Experimentando**

Esta primera fase es donde se genera la información, es frecuentemente asociada como la fase más “simpática” del proceso, el “juego”, el “ejercicio”, lo gracioso o alegre.

Sin embargo, si el proceso termina con esta primera fase, no hay garantía de un aprendizaje completo, el facilitador no ha cumplido con su papel.

Se podría incluir en esta fase la mayoría de las actividades que ayuden al autodescubrimiento y/o la interacción entre personas. En este curso se usa comúnmente actividades como:

- Planificación
- Competencias entre grupos
- Simulación de papeles
- Descubrimiento de sí
- Negociación
- Estudio de casos
- Retroalimentación
- Comunicación no verbal

Solución de problemas

El aprendizaje “inductivo” significa aprendizaje a través del descubrimiento.

- **Compartiendo**

Aquí la intención es de informar acerca de la experiencia de cada individuo en términos de su aprendizaje “cognitivo” (datos, información, etc.) y “afectivo” (sentimientos hacia mi persona/hacia otras personas).

Algunos métodos de compartir información usada frecuentemente en este curso son:

- Evaluación de productividad, satisfacción, confianza, liderazgo, ejercicio, comunicación, etc.



- Entrevistas por parejas o subgrupos
- Ejercicios de “adivina quién”, análisis de roles ejercidos por diferentes individuos
- Discusión abierta y libre

- **Interpretando**

Esta fase es la más crítica de todas, ya que se trata de un análisis sistemático de la experiencia que ha sido compartida por todos.

Se trata de lo que realmente pasó dentro del grupo, el comportamiento individual y colectivo, y el efecto de éste sobre sus miembros. En esta fase es importante recalcar que el “contenido” de la actividad de aprendizaje es sólo una herramienta para asegurar que el “proceso” se cumpla.

- **Ampliando**

En esta fase hay que dar el gran salto de la actividad y sus implicaciones dentro del ambiente controlado de este curso, hacia la realidad de nuestra vida diaria.

Las preguntas claves aquí son ¿y qué? ¿Para qué? Los participantes deben enfocarse en situaciones de su vida personal y laboral, similares a aquellas de la actividad de aprendizaje misma, y extraer información que les será útil para su diario quehacer.

Esta fase es la que le da sentido al Ciclo de Aprendizaje Vivencial, y si no es tratado con la profundidad del caso, resultaría en un aprendizaje más bien superficial.



- **Aplicando**

La fase final del Ciclo de Aprendizaje Vivencial refleja el propósito del proceso en sí. La pregunta clave en esta fase es ¿ahora qué? El facilitador ayudará a que los participantes apliquen las generalidades de la Fase II hacia situaciones reales, pero en términos de su comportamiento futuro en tales situaciones.

Algunas técnicas comúnmente usadas en este curso para lograr tal propósito son:

- Las Triadas, analizando situaciones de la vida diaria
- Fijación de metas a corto y mediano plazo
- Compromisos personales y grupales

Es más probable que las personas demuestren este nuevo comportamiento al retornar a su entorno normal si tiene la oportunidad de compartir su determinación con otros, previamente. En este momento podría surgir espontáneamente, algún sistema de apoyo (amigos, correspondencia, reuniones periódicas) que los participantes sienten que les sería de ayuda.

CONDICIONES PARA UN APRENDIZAJE EFICAZ

El proceso de aprendizaje Vivencial descrito anteriormente sólo se podría dar si las personas en situaciones de aprendizaje cumplen con ciertos requisitos o condiciones previas:

- Uno debe QUERER aprender:**

La motivación para el aprendizaje debe venir del adiestramiento directamente, uno debe analizar cuidadosamente sus motivos para estar en la situación de aprendizaje.



Uno debe VENCER sus dudas y temores:

Es natural que uno llegue a situaciones de aprendizaje con ciertas dudas o temores acerca de su capacidad de aprender, si será aceptado por el grupo, si la experiencia será agradable y provechosa, etc.

Por tal razón la actividad de aprendizaje debe vencer estos temores lo antes posible, para que el adiestramiento pueda ser productivo. Este cambio en el comportamiento, sin embargo, requiere un esfuerzo primordialmente de parte del adiestrando, ya que en su responsabilidad lograr el cambio.

Uno aprende HACIENDO:

La mejor manera de aprender cualquier cosa y recordarla por periodos largos de tiempo, es utilizar la información tan rápidamente y con tanta frecuencia como le sea posible.

Uno es sensible al FRACASO:

El miedo a fracasar debe sustituirse, en la actividad del aprendizaje, por la comprensión de que a menudo, uno aprende mejor de sus errores que de sus éxitos.

Como se ha dicho sabiamente “el que no ha cometido errores, nunca ha logrado nada”, - El fracaso, comprendido mejor, puede convertirse en un trampolín que nos impulsa hacia el éxito.



Se aprende de lo que tiene SIGNIFICADO PERSONAL para uno:

Si uno puede ver rápidamente la relación entre lo que se está tratando en una situación de aprendizaje y su aplicación en el “mundo real” de uno, el aprendizaje sería mucho más profundo y eficaz (Fases IV y V del Ciclo de Aprendizaje Vivencial).

Uno debe estar EMOCIONALMENTE preparado:

Algunas veces uno viene a una situación de aprendizaje con una armadura de prejuicios y convicciones que no está dispuesto a dejar. El resultado de esto es la conocida “resistencia al cambio” que elimina de hecho cualquier posibilidad de crecimiento personal.

Asimismo, un sentimiento negativo acerca de uno mismo, por cualquier razón, obstaculizaría el aprendizaje y crecimiento individual, y la integración grupal.

La situación de aprendizaje debe ofrecer la oportunidad de lidiar con estos obstáculos y de promover un cambio en el comportamiento personal al respecto.

PROCESO DE FACILITACION DE LA EDUCACION EXPERIENCIAL CIMENTOS

Se denominan de esta forma a los criterios básicos y permanentes sobre los cuales se conduce un proceso de grupo en las diferentes circunstancias por las que se pueda pasar; llámese críticas, de éxito o simplemente de permanencia dentro del taller o curso.



Reto por Opción

Es la posibilidad de elegir de manera individual o grupal la participación en una de las experiencias facilitadas; ello posee dos fines básicos.

Evitar accidentes y despertar auto cuidado en la medida en que la persona puede definir sus propios límites y con ello derecho a vivir plenamente su emoción.

Estimular al máximo el deseo al reto en relación con el valor de auto superación y conquista.

El reto por opción ha de saber interpretarse tanto por el facilitador como por el grupo en cada una de las siguientes condicionantes, así:

- Físico
- Emocional
- Espiritual
- Intelectivo

Si tan solo uno de ellos no es total dominio del facilitador o participante debe reevaluarse la opción de aprendizaje propuesta.

Por tal motivo, vemos pertinente que éste análisis sea secuencial en cada uno de los momentos de la experiencia (Antes, Durante y Después), tanto en su fase de simulación y del curso así como en el contexto real y cotidiano del individuo como aplicación de mejoramiento continuo; atendiendo a una observación de tallada de asesores, condensando dicha información en una instrumento de recolección de datos.



Contrato de Valor Agregado

Hace relación a todos los aspectos de ganancia tanto en lo individual como grupal que se poseen al estar participando de un Curso de Educación Experiencial, usualmente sucede en el instante en que se nivelan expectativas, los objetivos del grupo con relación a la experiencia a vivir al no descuento de ninguno de los asistentes, la confrontación (el facilitador lo hace como grupo tratado de cambiar el comportamiento del grupo que no ayuda al proceso, se hace de forma directa teniendo sumo cuidado en:

Pedir él ¿Por qué? de la conducta
Esbozando la razón de lo sucedido
No es personal. Es grupal

El grupo ha de elaborar sus propias herramientas de solución (para legitimar el modo de emplearlas)

Se reflexiona sobre el hecho no en la actitud personal

El no descuento hace énfasis en el respeto por el otro y por las diferencias individuales, haciendo un reconocimiento de debilidades y fortalezas en una atmósfera de crecimiento grupal, ofreciendo la oportunidad de pensar en sí mismo y tomar conciencia del yo.

Relación Ganar - Ganar (Win - Win)

Se fundamenta en la acción ganador o ganador del enfoque apreciativo

Rompe el paradigma de que al interactuar en el trabajo, en el juego tiene que existir un perdedor, aquí todos poseen el sello ganador nadie pierde.

Es una herramienta de importante manejo pues como decía Max Neef el desarrollo humano se escala desde las potencialidades del individuo, no desde



sus carencias y necesidades. En este caso, se aborda perfectamente este principio al concebir la ganancia constante.

Una Atmósfera de Propiedad

Es la serie de mecanismos creados para que el participante perciba un ambiente relajado y propio, ello permite un mayor grado de espontaneidad, creación y cohesión grupal. Ejemplo de esos mecanismos son:

Libertad para elegir espacio físico, acomodación en las habitaciones, repartición de comidas, explorar en material bibliográfico y de consulta, etc.

Respeto por la Intimidad Grupal

El facilitador motiva la sinergia de grupo, no interfiriendo en ellas, posibilitando dinámicas íntimas y con ello la originalidad de las decisiones que se toman.

Manejo de Tiempo

Es considerar desde el inicio y durante el transcurso del taller la construcción del valor de la puntualidad, impulsando la seriedad de los eventos, el dinamismo grupal.

El Esfuerzo en Cadena

Hace claridad en acciones que demandan jugar con el extralímite de tiempos en que cotidianamente son vacíos, y para su empleo requieren de mayor entrega de cada individuo. Estos tiempos son de libre elección y voluntad de nuevos aprendizajes, pues especialmente en este caso se le hace más consciente al grupo sobre las otras alternativas como el descanso quedando a decisión personal.



Dinámica de integración.

LOS CURIOSOS

MATERIALES: Una hoja de papel y lápiz por equipo.

DESARROLLO:

- 1.- El animador forma los equipos de trabajo (cinco integrantes y un secretario). Luego explica la primera parte del ejercicio: los equipos deben confeccionar un cuestionario con aquellas preguntas que quisieran hacer al resto del grupo. Y definir un secretario.
- 2.- Los equipos preparan su cuestionario (veinte minutos).
- 3.- Los secretarios visitan los otros equipos. Una vez que todos hayan terminado los secretarios visitan los otros equipo para dar a conocer su trabajo y agregar aquellas preguntas que les sugirieron.
- 4.- Responden el cuestionario que su secretario confecciono con la ayuda de los otros grupos (treinta minutos).
- 5.- Evaluación de la experiencia:

¿Para qué nos sirvió el ejercicio?

¿Qué es lo más destacable que descubrimos con la dinámica?

¿Qué podemos hacer para aumentar la integración de equipo?



PRINCIPIOS DE ANDRAGOGIA: El aprendizaje adulto

- 1.- Los adultos son motivados a aprender en la proporción de que se desarrollan necesidades e intereses que el aprendizaje proporcionara .Por esta razón, los intereses y necesidades del aprendizaje, son un punto apropiado para empezar la organización de las actividades de un aprendizaje eficaz.
- 2.- La orientación del adulto para el aprendizaje es centrada en la vida o en el trabajo. Por eso la moldura apropiada para el aprendiz adulto son las situaciones relacionadas con la vida o el trabajo y no las materias teóricas o académicas.
- 3.- La experiencia es la más rica fuente para el aprendizaje adulto. Por esta razón la metodología principal para los programas de aprendizaje para el adulto, envuelven una activa participación en una serie de experiencias, su análisis y aplicaciones en el trabajo y en las situaciones de la vida cotidiana.
- 4.- Los adultos tienen una gran necesidad de auto dirigirse. Poe esta razón el papel del especialista en educación es comprometerse en el proceso de comprobación, análisis y toma de decisiones de aprendices.
- 5.- Existen diferencias individuales entre los aprendices adultos que tienden a aumentar con la edad y experiencia. Los programas del aprendizaje de adultos deben proporcionar respeto a las diferencias de estilo, tiempo, lugar y ritmo de aprendizaje.



Por qué utilizar aprendizaje vivencial como recurso pedagógico

Existe numerosa bibliografía que sustenta los efectos positivos de utilizar esta metodología para incrementar la autoestima de los participantes, alterar el locus de control, modificar comportamientos y desarrollar distintos tipos de habilidades. Las razones que justifican el éxito de esta extraordinaria herramienta educativa y terapéutica las podemos enumerar de la siguiente manera:

- Porque es vivencial está ampliamente probado que aprendemos mucho más cuando nos involucramos activamente en el aprendizaje, ya que ponemos en juego los cinco sentidos en lugar de los dos característicos de las metodologías tradicionales (vista-oído). La experiencia de aprendizaje queda guardada en cinco pistas simultáneamente en el cerebro.
- La percepción del riesgo que acompaña las actividades y el entorno social que se genera conduce al grupo hacia un estado de predisposición óptimo para el aprendizaje.
- Las actividades, los problemas a resolver y los escenarios tienden a ser poco convencionales, lo que genera condiciones de interdependencia y de integración difíciles de reproducir en otros ámbitos.
- Existe una relación directa entre causa y efecto. Las consecuencias de las acciones de cada individuo y cada grupo son fácilmente observables, información aprovechable y sumamente valiosa para la tarea. El aprendizaje es generalizable. Gran parte de los patrones de comportamiento individual y colectivo que se ven reflejados durante cada experiencia, son los mismos que se ponen de manifiesto en otros escenarios de la vida personal y laboral. El aprendizaje vivencial se



apoya en este hecho y establece a partir de allí un fluido ida y vuelta con el acontecer cotidiano generando espacios convenientes donde llevar a cabo lecturas de mayor complejidad, identificar obstáculos ocultos y efectuar pruebas con riesgos controlados.

Realizar su labor teniendo siempre como marco su misión y que debe ser, saber y hacer lo mismo que los buenos facilitadores que trabajan con otras metodologías, además de conocer, valorar y manejar adecuadamente la metodología vivencial en particular, teniendo en cuenta aspectos como los que se plantean en este documento. Pensamos que para trabajar con esta metodología son características particularmente importantes:

- Profundo interés, gusto y experiencia en el manejo de grupos
- Reconocimiento de la sabiduría y capacidad de cada grupo para impulsar su propio desarrollo y actuación de manera coherente con ésta
- Facilidad para el establecimiento de relaciones interpersonales empáticas, respetuosas y de apoyo mutuo, y para promoverlas dentro del grupo
- Creatividad, facilidad para crear y manejar metáforas, flexibilidad, y gusto por el juego y la aventura

Finalmente, al igual que para el participante existe el “reto por opción”, también el facilitador/a tiene la posibilidad de “entregarse” totalmente al grupo o no, pero para nosotros es seguro que aquel que más se entrega aporta más y recibe más.



PIRAMIDE DEL APRENDIZAJE

de tasa de retención	Promedio
Clase	5%
Lectura	10%
Audiovisual	20%
Demostración	30%
Grupo de Discusión	50%
Practicar Haciendo	75%
Enseñar el uno al otro.	80%

La pirámide ilustra como un estudiante puede modificar su nivel de retención desde un 5% en una clase expositiva, hasta un 80% si el aprendiz participa en una experiencia de aprendizaje activo donde tiene que enseñar a otros pares lo que está aprendiendo.

Pregunta: ¿ en una clase expositiva tradicional donde el profesor expone de forma verbal a los aprendices las temáticas a aprender, y estos toman notas de lo que escuchan, quién es la persona que más aprende en el aula?

RESPUESTA: De acuerdo con la pirámide del aprendizaje, el que trata de enseñar.

Estos estudios abren una enorme posibilidad de combinar métodos de enseñanza-aprendizaje aprendida por parte de los aprendices en los centros de formación laboral



DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de test. Ponen en práctica de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimiento adquiridos.

Competencia es “un saber hacer o un saber actuar en forma responsable y validando en un contexto profesional particular, combinando y movilizandorecursos necesarios (conocimientos, habilidades y actitudes) para lograr un resultado, cumpliendo estándares o criterios de calidad esperados por un destinatario o cliente”.

Para la educación y formación estas definiciones tienen implicancias de varios tipos.

A los profesores les exige concebir nuevas formas de enseñar y de evaluar el aprendizaje, puesto que formar profesionales competentes exigirá mucho más que memorizar o aprender conceptos desvinculados de su aplicación práctica. Será necesario que éstos sepan cómo ayudar al aprendiz a combinar y movilizar conocimientos, habilidades, cualidades, recursos emocionales, cultura experiencia, para realizar determinadas actividades que produzcan resultados, respondiendo a ciertos criterios de satisfacción para un cliente o destinatario.

A los estudiantes les exige participar activamente en el proceso de enseñanza y de aprendizaje. Ya no bastará con estudiar lo que indique el profesor o tomar apuntes, sino que habrá que aprender en forma autónoma, buscar información, cuestionar, pensar críticamente.

En este capítulo se ha tratado de plasmar la importancia del aprendizaje vivencial tanto para mejorar las capacidades de las personas así como un excelente recurso pedagógico a ser utilizado. El capítulo tres es un pequeño resumen de la caja de herramientas más utilizadas en el aprendizaje.



CAPITULO III

MAPAS MENTALES

Los mapas mentales (o mapas conceptuales), desarrollados por Tony Buzan presentan la información tal y como la procesa el hemisferio holístico. En un mapa conceptual se representa no sólo la información, sino también las relaciones entre las distintas ideas.

Hay tantos tipos de mapas conceptuales como personas que los producen, pero normalmente los mapas conceptuales utilizan palabras, colores, dibujos. Es decir, presentan la información de tal forma que sea comprensible para los dos hemisferios.

A primera vista un mapa conceptual podría parecer un esquema con dibujos, pero la diferencia es más profunda. En un esquema se refleja la información de manera secuencial y se priman los conceptos abstractos, en un mapa conceptual se prima la búsqueda del todo, de las interrelaciones y la información sensorial.

En "El Libro de los Mapas Conceptuales" Tony Buzan dice:

"La simple combinación de las dos habilidades corticales relacionadas con las palabras y los colores, transformó mi estilo de tomar apuntes. El mero hecho de añadir dos colores a mis apuntes mejoró en más de un cien por cien mi capacidad de recordarlos"



HABILIDADES ASOCIADOS CON LOS HEMISFERIOS

Hemisferio Lógico	Hemisferio Holístico
Escritura Símbolos Lenguaje Lectura Ortografía Oratoria Escucha Localización de hechos y detalles Asociaciones auditivas	Relaciones espaciales Formas y pautas Cálculos matemáticos Canto y música Sensibilidad al color Expresión artística Creatividad Visualización Emociones

Es una técnica de usos múltiples. Su principal aplicación en el proceso creativo es la exploración del problema y la generación de ideas. En la exploración del problema es recomendable su uso para tener distintas perspectivas del mismo.

Para su elaboración se siguen los siguientes pasos:

- 1.- Se toma una hoja de papel, grande o pequeña, según sea un mapa grupal o individual.
- 2.-el problema o asunto más importante se escribe con una palabra o se dibuja en el centro de la hoja.
- 3.-Los principales temas relacionados con el problema irradian de la imagen central de forma ramificada.
- 4.- De esos temas parten imágenes o palabras claves que trazamos sobre líneas abiertas, sin pensar, de forma automática pero clara.
- 5.- Las ramificaciones forman una estructura nodal.

Los mapas mentales se pueden mejorar y enriquecer con colores, imágenes, que les añaden interés, belleza, e individualidad

(Fuente <http://www.mind-map.com>)

(Fuente El libro de los mapas conceptuales. Tony Buzan con Barry Buzan. Ediciones Urano, 1996 (ISBN: 84-7953-146-0.)

(Fuente www.neuronilla.com)



LLUVIA DE IDEAS

Alex Faickney Osborn fue un pionero y un pensador creativo. De un individuo así se puede esperar el alumbramiento de ideas útiles para la sociedad. Y eso ocurrió allá por 1948. Lo que se ha dado en llamar lluvia de ideas, tormenta de ideas o brainstorming fue una de sus ocurrencias que ha dado muchos frutos.

La técnica es hoy en día utilizada para la consecución de los más variados objetivos. Se utiliza en el ámbito empresarial y también, y de manera notable, en el aula. La tormenta de ideas o brainstorming es, por lo tanto, una dinámica de grupos en la que una persona actúa de moderador o facilitador de generación de nuevas ideas: sobre un producto o nuevo servicio, sobre la mejora de un procedimiento, para la resolución de los más variados problemas dando participación a un grupo implicado, etc.

El nombre de la técnica da idea de su objetivo y de su metodología: se trata de dar voz a todo tipo de ideas dentro de un grupo motivado, de unas 5 a 7 personas, sobre un asunto sometido a estudio. En un ambiente distendido, donde se puedan expresar ideas con total libertad, ausencia de crítica y absoluto respeto, van surgiendo las más variadas soluciones y proyectos, incluso hasta los aparentemente más descabellados. En una segunda etapa serán evaluadas las ideas una a una y criticadas.

Estamos, pues, ante una herramienta didáctica muy útil que los docentes actuales no pueden ignorar y de la que obtiene mucho provecho.

Ejemplo:

Se definen un objeto creativo (resolución a un problema, modificar un objeto), antes de que se haya empezado a generar ideas.

Los participantes se colocan en un círculo, cómodos como para escribir, se le entrega una hoja de papel en blanco a cada persona.



Se da un tiempo para que cada miembro individualmente escriba las ideas que se le ocurran (basta con un minuto, y tres ó cuatro ideas).

El facilitador pide que cambien al mismo tiempo todos los papeles (ejemplo, se le entrega la hoja al compañero de la izquierda, a todos/as nos llegan ideas que escribió el anterior). VARIANTE; Cada persona va dejando en el centro boca abajo la hojas de su ideas y cogiendo otra del montón.

Se escriben nuevas ideas, inspiradas ó no en las suyas ó en las de su compañero/a.

Cada vez las hojas vienen con más ideas y se va ampliando cada vez un poco más el tiempo.

Tras varias rondas se leen en voz alta todas las ideas que han surgido y se van rodeando con un círculo las que más gusten al grupo.

Esta es una técnica fácil de aplicación y de mucha utilidad.

(Fuente www.neuronilla.com)

(Fuente Manual Espíritu Emprendedor y Aprendizaje Creativo de Dr. Juan José Gutiérrez.)

ANALISIS MORFOLOGICO

Qué es y para qué?

Es una de las técnicas más valiosas para generar gran cantidad de ideas en un corto período de tiempo y se desarrolló en los trabajos tecnológicos de la astrofísica y las investigaciones espaciales llevados a cabo en los años cuarenta, como resultado de los trabajos del astrónomo Fritz Zwicky.

Es una técnica muy adecuada para generar ideas en un TRABAJO EXPLORATORIO, Es muy apropiada para:



- Nuevos productos o servicios o modificaciones a los que ya existen.
- Aplicaciones para nuevos materiales.
- Nuevos segmentos del mercado.
- Nuevas formas de desarrollar una ventaja competitiva.
- Nuevas técnicas promocionales para productos y servicios.
- Identificación de oportunidades para la localización de nuevas unidades empresariales.

Consiste en descomponer un concepto o problema en sus elementos esenciales o estructuras básicas. Con sus rasgos o atributos se construye una matriz que nos permitirá multiplicar las relaciones entre tales partes.

Así pues, en su forma más básica, el Análisis Morfológico no es más que la generación de ideas por medio de una MATRIZ.

¿Cómo?

1. Especificar el problema.
2. Seleccionar los parámetros del problema.

Para determinar si un parámetro es lo suficientemente importante para añadirlo, hay que preguntarse: “¿Seguiría existiendo el problema sin el parámetro que estoy pensando para la matriz?”

3. Hacer una lista de las variaciones.



Debajo de cada parámetro hay que relacionar tantas variaciones como se deseen para ese parámetro. El número de parámetros y variaciones determinará la complejidad de la matriz. Generalmente, es más fácil encontrar ideas nuevas dentro de un marco sencillo que dentro de uno complejo. Por ejemplo, una matriz con diez parámetros, cada uno de los cuales tienen diez variaciones y produce 10.000 millones de combinaciones potenciales.

4. Probar combinaciones diferentes.

Cuando la matriz esté terminada, hay que hacer recorridos al azar a través de los parámetros y variaciones, seleccionando uno o más de cada columna y luego combinarlos de formas completamente nuevas. Se pueden examinar todas las combinaciones de la matriz para ver la manera en que afectan al problema. Si se está trabajando con una matriz que contiene diez o más parámetros, puede que sea útil examinar toda la matriz al azar, y luego ir restringiéndose gradualmente a porciones que padezcan especialmente fructíferas.

Ejemplo:

Un editor está buscando nuevos productos y decide trabajar con cuatro parámetros: clases de libros, propiedades de los libros, procesos de edición y formas de información.



Matriz de las ideas para editorial

	Clase	Propiedades	Procesos	Formas
1	Ficción	Sonido (audio, libros)	Adquisición de originales	Libros para regalo de gran formato
2	No ficción	Color	Producción	Boletín
3	Clásicos	Textura	Marketing	Antologías
4	Libros “cómo...” (cocina, cuidado del hogar, etc.)	Responsabilidades sociales	Distribución tradicional o no tradicional	Software
5	Negocios	Ilustraciones	Software de escritura	Encuadernado
6	Libros de texto	Esencia: papel o disco flexible	Saldo	Rústica
7	Infantiles	Olor	Publicidad	Premio
8	Religión	Ejercicios, juegos o rompecabezas	Tiempo desde el manuscrito al producto acabado	Revista
9	Misterio	Sabor	Conocimiento o entretenimiento	Hojas sueltas
10	Deportes	Forma grande, pequeña o estructura rara	Diseño y formato	Empaquetado con otros productos

(Fuente Tihinkertos” de Michael Mihalko)

(Fuente www.neuronilla.com)



SOLUCION CREATIVA DE PROBLEMAS EN GRUPO (modelo CPS)

QUE ES Y PARA QUÈ?

CPS son las siglas de Creative Problem Solving. Un método para la solución creativa de problemas desarrollado inicialmente por Alex Osborny después complementado por Sídney Parnes. Ellos fueron los que crearon la Escuela de Buffalo.

Este método nos ofrece “un esquema organizado para usar unas técnicas específicas de pensamiento crítico y creativo” con visitas al largo de resultados novedosos y útiles.

*¿Cómo?

Este proceso consta de seis etapas enumeradas de la siguiente forma:

1. Formulación del objetivo: deseo, sueño, o lo que desee cambiar
2. Recoger información necesaria para abandonar el problema: datos, sensaciones, sentimientos, percepciones, etc.
3. Reformular el problema
4. Generación de ideas
5. Seleccionar y reforzar las ideas
6. Establecer un plan para la acción

Las tres primeras etapas comprenden la preparación, construcción o formulación del problema. Esto se realiza aclarando la percepción del problema recabando información y reformulando el problema.

Cuando que el problema esta enunciado, es el momento de empezar a producir ideas que conduzcan a su solución.

Para llegar a las ideas hay dos fases, una primera, divergente, pensamiento fluido con vistas a generar el mayor número de ideas; y otra; convergente, para seleccionar las ideas que nos parecen mejores.

Las ideas más prometedoras hay que desarrollarlas para encontrar la solución al problema. Entonces, del análisis de las ideas se descubren soluciones. Es el



momento de buscar recursos y también, inconvenientes, para llevarles a la práctica.

(Manual Espiritu Emprendedor y Aprendizaje Creativo de Dr. Juan José Gutiérrez)



BIBLIOGRAFIA

- (Convenio INTA-Ministerio de Asuntos Agrarios y Producción- Pcia. De buenos Aires. Lic. María Marta Formichella.)
- (De Wikipedia, la enciclopedia libre)
- (Pasión por Emprender de Andy Freire –Grupo Editorial Norma 2005.)
- ([HTTP://co.vlex.com/vid/social-revision-60318117ixzzOkNliaCMB](http://co.vlex.com/vid/social-revision-60318117ixzzOkNliaCMB))
- ([http://es.wikipedia.org/wiki/Emprendimiento_empresarial.](http://es.wikipedia.org/wiki/Emprendimiento_empresarial))
- (wikipedia: Páginas huérfanas.)
- (publicado por Juan Carlos Alamillo)
- ([http://www.gerencie.com/emprendimiento.html.](http://www.gerencie.com/emprendimiento.html))
- (Carmen Alicia Piedrahita Pacheco.)
- (Convenio INTA-Ministerio de Asuntos Agrarios y Producción-Pcia.de Buenos Aires)
- (Hernán Bucarini)
- (Pasión por Innovar de Franc Ponti- Xavier Ferràs Grupo Norma , 2008)



- (El Espíritu Creativo-Daniel Goleman-Paül Kaufman-Michael Ray –Grupo Zeta)
- (<http://www.mind-map.com>)
- (El libro de los mapas conceptuales. Tony Buzan con Barry Buzan. Ediciones Urano, 1996 (ISBN: 84-7953-146-0.)
- (www.neuronilla.com)
- (www.neuronilla.com)
- (Manual Espíritu Emprendedor y Aprendizaje Creativo de Dr. Juan José Gutiérrez.)
- (Tihinkertos” de Michael Mihalko)
- (www.neuronilla.com)
- (Manual Espíritu Emprendedor y Aprendizaje Creativo de Dr. Juan José Gutiérrez)