

Pensar con método para ser más creativos

Las herramientas de razonamiento ideadas por el psicólogo maltés Edward de Bono llegan a Esadecreapolis a través del seminario "Serious Creativity" TEXTO: JOSEP LLUÍS ALONSO

En el ámbito de la creatividad y la innovación, el psicólogo maltés Edward de Bono está considerado la mayor autoridad mundial. Es especialmente reconocido por ser el creador del concepto del "pensamiento lateral", idea que revolucionó el management hace treinta años, siendo todavía hoy un manual de adiestramiento para miles de profesores y empresarios del todo el mundo. Esa idea la desarrolló a través de la técnica conocida como la de los "Seis sombreros para pensar".

De ahí deriva un ciclo de talleres denominado "Serious Creativity", que también se ha puesto en marcha en Esadecreapolis, en Sant Cugat, y que forma parte del plan de divulgación de los métodos desarrollados por este gurú por todo el mundo.

Y es que su método, entre otras propiedades, fomenta la innovación de forma sistemática. Evita que se adopten posiciones fijas y que se rechacen ideas radicales simplemente porque no han sido entendidas o porque no han sido inventadas en el país o entorno cultural donde se proponen.

El equipo que impartió el primer seminario en Esadecreapolis el pasado 6 y 7 de abril, y que repetirá en mayo y junio, está liderado por Donna Pace, la máxima representante de Edward de Bono en España y Portugal. Ella es delegada ejecutiva de DP& Associates y reconocida docente, que lidera un equipo de 26 formadores, especialistas en distintos campos profesionales, de los que cuatro están en Catalunya. Pace comparte los seminarios en Esadecreapolis con Ezequiel Benéit, experto en calidad. En unas declaraciones

Los seis sombreros

> De Bono ha creado el método de "Los seis sombreros" para mejorar las habilidades y actitudes de exploración del pensamiento, basándose en la premisa de que debe enseñarse a pensar explícita e intencionalmente. Es lo que propone al separar las posibles formas de pensar por colores y concretarlas en seis sombreros distintos que ofrecen la oportunidad de usarlos cuando queramos para poder actuar según el objetivo de cada uno de ellos. A continuación se reseña la función de cada uno.

■ **Sombrero blanco.** Con este sombrero puesto deberíamos presentar datos de la manera más objetiva y neutral posible.

■ **Sombrero rojo.** Nos permite expresar nuestros sentimientos, sin necesidad de justificación.

■ **Sombrero negro.** Su finalidad es la de ser críticos de una manera negativa y pensar por qué algo no podría salir bien.

■ **Sombrero amarillo.** Al contrario que el sombrero negro, el sombrero amarillo nos empuja a buscar los aspectos positivos sobre un determinado aspecto.

■ **Sombrero verde.** Abre las posibilidades creativas y está íntimamente relacionado con su idea de pensamiento lateral o divergente.

■ **Sombrero azul.** Es el que controla al resto de sombreros; controla los tiempos y el orden de los mismos.

nes a Diari de Terrassa, esta experta en la metodología de de Bono ha explicado que este tipo de seminarios tienen como objetivo transferir en un tiempo breve e intensivo el conocimiento del prestigioso psicólogo. El programa de formación se basa en los tres pilares de su pensamiento, que ha reflejado en ochenta libros traducidos a 40 idiomas. Esos tres pilares, explica Pace, son "Los Seis sombreros para pensar", "Pensamiento lateral" y "Las seis medallas de valor".

Con esta base, se aprende a pensar de una manera clara y sistemática. Lo habitual, al analizar cualquier asunto, es pensar en los riesgos o a buscar problemas. "El método de Bono obliga a pensar en las ventajas", explica Pace. "Si sólo detectas problemas, no puedes ver las oportunidades". Esta especialista asegura que antes de de Bono, que divulgó su método hace más de treinta años, "todo era un desierto. No había nada en materia de creatividad".

"Los seis sombreros..." son la espina dorsal de la enseñanza de este pensador, que se dio cuenta de que para generar ideas y poder innovar necesitas una disciplina previa", explica. "En Occidente, toda nuestra forma de pensar está basada en la lógica y en el análisis. No nos permite ser creativos e innovadores. Siempre tenemos la mente preparada para descartar ideas que no nos gustan". Al respecto, concluye que "tenemos una gran capacidad para el pensamiento crítico", pero advierte de que "generar ideas y tener una mentalidad abierta a la innovación implica un aprendizaje".

Esta alumna aventajada de de Bono, con quien comparte la nacionalidad maltesa – "desde que conocí sus mé-

todos a los quince años, no he dejado de aprenderlos y aplicarlos", confiesa-, explica que se trata de dar una disciplina "para ser sistemáticos con nuestras frecuencias mentales". 'Los Seis sombreros' representan seis frecuencias distintas del pensamiento (ver ficha con la síntesis de este método).

"Los asistentes a los seminarios lo aprenden rápido. Es como si se les instalara un software. De este modo, en lugar de pensar muchas cosas a la vez, aprenden a pensar una cosa. Y si son un grupo o un equipo, también aprenden a hacerlo todos juntos". Y es que cada sombrero –se distinguen por colores– permite pensar sólo en una dirección determinada, para no dispersarse ni perderse en divagaciones.

APRENDIZAJE

"Conseguimos una gran disciplina interna y personal y un enorme respeto para que los demás se den espacio para pensar en una frecuencia concreta". Según Donna Pace esto se aprende en dos días, que es lo que dura el seminario. "Lo que sí es imprescindible es practicar el método. Por eso mucha gente viene a nuestros talleres, aunque se hayan leído el libro. Tenemos una metodología muy plástica, que denominamos "Design System". Es como si proyectáramos paso a paso cada punto, que se analiza en toda su dimensión, 360 grados, sin dejar cabos sueltos. Es el pensamiento paralelo, el concepto que desarrolla "Los Seis sombreros..."

Donna Pace explica que esta disciplina evita la dispersión y distracción. "Vas al grano con una gran eficacia mental. La consecuencia de quienes

80

Es el número de libros escritos por Edward de Bono, traducidos a cuarenta idiomas.



Seminario "Serious Creativity" celebrado en Esadecreapolis.

CEIDDA

aprenden a pensar así es que generan poca tolerancia con el trabajo mal hecho". Por eso dice con humor, que quienes imparten este método "estamos formando a una tribu de gente en España y Portugal cada vez menos tolerante con la ineficiencia y la inercia".

Testimonio de esta eficacia lo da, por ejemplo, el banco J.P. Morgan, cuyos equipos han pasado por los seminarios de de Bono. Un portavoz de esta entidad financiera asegura que el tiempo de las reuniones en su organización se han reducido en un 75%, habiendo cambiado la cultura empresarial de la compañía en toda Europa.

El método de Bono también contribuye a tomar decisiones rápidas. La compañía Gallaher recuerda que du-

rante dos meses discutió infructuosamente qué debía hacer como respuesta a la eliminación del Puerto Libre. Usando el método de los Seis Sombreros, la decisión se alcanzó en diez minutos. Además, mejora la generación de nuevos negocios. Así lo atestigua

Countrywide Porter Novelli, al reconocer que ha usado las técnicas de Bono para acelerar el proceso de ventas. Pone como ejemplo que en una ocasión alcanzó en sólo dos horas los resultados que habitualmente requería un período de desarrollo de seis se-

manas. Actualmente, más de un millar de formadores trabajan para la organización de de Bono Thinking Systems USA (dBTS), el organismo encargado de gestionar la formación exclusiva en todos los países donde está presente. El núcleo de esta organiza-

400.000

Son los kilómetros que este psicólogo hace cada año para transmitir su mensaje al mundo.

ción está formado por los distribuidores autorizados ("DBTS Authorised Distributor"), presentes en 57 países. Son los encargados de formar en estas técnicas a grupos reducidos de personas, que aprenden una nueva manera de pensar o, sencillamente, a hacerlo con método. Así logran ser creativos y eficientes.

En España, hace cinco años que se pusieron en marcha los primeros talleres y seminarios, por los que han pasado unas 600 personas. El grupo que aprendió el método en Esadecreapolis a principios de abril era de seis personas. Los grupos de mayo y junio estarán formados por unos doce asistentes. "Normalmente son grupos pequeños, porque nos gusta dar una atención muy específica a cada persona", indica Donna Pace.

El perfil de los asistentes es variopinto: empresarios, altos ejecutivos, mandos intermedios y a veces también trabajadores sin cargo. Ha habido talleres donde participaban desde un director general hasta una recepcionista; desde especialistas en marketing y calidad hasta expertos en finanzas, innovación o coaches.

UNA MINA DE ORO

"Que una organización tenga una gran diversidad de pensamiento es una riqueza tremenda. Siempre lo recalamos. Es como tener una mina de oro y hay que aprovecharla". No siempre son gente de empresa. También ha formado a artistas y creativos diversos. "Debería ser accesible a todo el mundo". Entre los asistentes asiduos, también se encuentran funcionarios de la Administración pública que, según Donna Pace, "requieren mucho pensamiento creativo y esquemático", y también del ámbito de la enseñanza. "Somos instaladores de un software creativo, mental y humano".

Entre algunos casos de éxito que han pasado por los talleres de Donna Pace, destaca el del Hospital de Galdakao-Usansolo que ha ganado el Premio Iberoamericano a la Calidad en 2010. Se trata de un hospital público, con 1.900 trabajadores, que hace un año estaba trabajando en la implantación de su plan estratégico. El hospital contactó con el equipo ibérico de de Bono, que formó a un equipo de ocho personas integrado por cirujanos, ingenieros, técnicos y directivos. Aprendieron a generar ideas con la metodología de "Los Seis Sombreros" o del pensamiento lateral.

CASO DE ÉXITO

Posteriormente, practicaron en grupo lo que habían aprendido de cara a la presentación del plan estratégico a los distintos grupos y equipos del hospital. "El éxito que ha tenido este plan y la manera cómo ha calado en el equipo es inverosímil", subraya Donna Pace. "Todo el proyecto se basa en el 'design thinking'. No hay reunión en que este hospital no emplea ahora esta disciplina". Y es que, concluye esta formadora, cuando se trata de implantar la calidad en los procesos de las organizaciones "no se trata sólo de un tema de gestión, sino también mental. Eso es lo que enseñamos. Porque la calidad de tu pensamiento determina la calidad de tu futuro".

LA FRASE

"Que una organización tenga una gran diversidad de pensamiento es como tener una mina de oro"

DONNA PACE

Máxima representante de Edward de Bono en España