



1) DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA

La técnica de Edward De Bono, de los sombreros para pensar, facilita el uso de diferentes estilos de pensamiento que utilizamos para resolver problemas. Esta metodología intenta identificar diferentes formas de pensar con sombreros de colores.

Tiempo: 60 minutos

2) OBJETIVOS DE LA HERRAMIENTA

Cambiar de sombrero, facilita

- el cambio de actitud
- diferentes puntos de vista
- actitud proactiva
- comunicación asertiva
- mente abierta

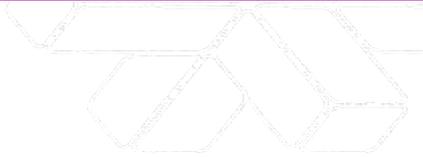
3) CONEXIÓN DE LA HERRAMIENTA CON LA HABILIDAD

Esta herramienta nos está ayudando a poner en práctica todos los conceptos que describimos en la píldora "3 habilidades principales para la resolución de conflictos"

4) MATERIALES DE RECURSOS

- cartulina de colores
- Anexo 1
- Bolígrafo





5) CÓMO APLICAR LA HABILIDAD

Paso 1- Haz 6 sombreros con tarjetas de colores (blanco, rojo, negro, amarillo, verde y azul)

Paso 2- Distribuya a cada participante una copia del Anexo 1 y un bolígrafo.

Paso 3: utilizando los sombreros, cada participante debe completar la columna correspondiente a cada sombrero según las instrucciones.

Paso 4 - los participantes comentan juntos las anotaciones de cada uno

Podemos utilizar esta habilidad para una actividad grupal o para una reunión cara a cara.

Aunque en el anexo tenemos una descripción de lo que vamos a incluir en cada apartado, haremos una breve descripción de cada sombrero:

sombrero blanco:Números y hechos concretos sin interpretación subjetiva, sin opiniones ni suposiciones, como una computadora.

Sombrero rojo: Inteligencia Emocional

El Red Hat permite a los participantes reconocer y expresar emociones, tanto propias como de los demás. Esto mejora la inteligencia emocional y ayuda a los profesionales de RR.HH. a comprender y gestionar las emociones en el lugar de trabajo de forma eficaz.

Sombrero negro: gestión de riesgos

El Black Hat se centra en riesgos y desafíos potenciales, enseñando a los participantes a anticipar y mitigar los problemas antes de que surjan. Este enfoque proactivo de la gestión de riesgos es esencial para desarrollar estrategias sólidas y resilientes.

Sombrero amarillo: perspectiva positiva y optimismo

El Sombrero Amarillo anima a los participantes a buscar los aspectos positivos y las oportunidades en cada situación. Esto ayuda a desarrollar una actitud constructiva y optimista, que es vital para motivar a los equipos y fomentar una cultura de trabajo positiva.

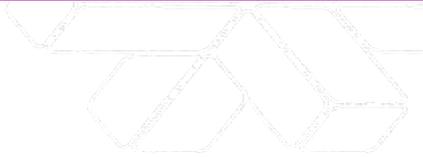
Sombrero verde: resolución creativa de problemas

The Green Hat promueve el pensamiento creativo e innovador, animando a los participantes a explorar soluciones no convencionales y nuevas ideas. Esto ayuda a los profesionales de RR.HH. a desarrollar una mentalidad creativa, que es crucial para abordar problemas complejos y cambiantes en el lugar de trabajo.

Sombrero azul: pensamiento estructurado

El Blue Hat enfatiza la importancia del control y la organización de los procesos. Los participantes aprenden a estructurar su pensamiento, establecer objetivos y planificar los siguientes pasos de manera efectiva. Esto es crucial para gestionar proyectos y garantizar que las discusiones conduzcan a resultados viables.





6) QUÉ APRENDER

La actividad Six Hats ofrece varias lecciones valiosas para los profesionales de recursos humanos, mejorando sus habilidades de toma de decisiones, resolución de problemas y pensamiento creativo. Estas son las conclusiones clave:

1. Toma de perspectiva integral

Los participantes aprenden a ver problemas y escenarios desde múltiples perspectivas, asegurando un enfoque exhaustivo y equilibrado. Cada sombrero representa un modo diferente de pensar, lo que ayuda a descubrir varias facetas de un tema que podría pasarse por alto con un enfoque singular.

2. Toma de decisiones mejorada

Al analizar sistemáticamente los problemas utilizando el método Six Hats, los profesionales de RR.HH. pueden tomar decisiones más informadas y objetivas. Esta actividad les enseña a sopesar hechos, considerar emociones, anticipar riesgos, identificar beneficios, generar ideas sobre soluciones creativas y estructurar su proceso de pensamiento.

3. Mejora de la comunicación y la colaboración

La actividad fomenta el diálogo abierto y el pensamiento colaborativo. Los participantes practican escuchar y considerar diversos puntos de vista, fomentando un ambiente de trabajo más inclusivo y comunicativo.

4. Flexibilidad y Adaptabilidad

Al cambiar entre diferentes modos de pensamiento, los participantes se vuelven más flexibles y adaptables. Aprenden a ajustar su estilo de pensamiento según el contexto y los requisitos de la situación, lo cual es una habilidad valiosa en entornos laborales dinámicos y de ritmo rápido.

Aplicaciones prácticas para profesionales de recursos humanos:

- 1. Resolución de conflictos:** El uso del método de los Seis Sombreros para abordar los conflictos en el lugar de trabajo puede ayudar a descubrir problemas subyacentes y desarrollar soluciones equilibradas que consideren todas las perspectivas.
- 2. Compromiso de los empleados:** La aplicación de este enfoque para mejorar el compromiso de los empleados puede conducir a estrategias innovadoras que sean bien recibidas y efectivas.
- 3. Desarrollo de políticas:** Al desarrollar nuevas políticas de recursos humanos, el método Six Hats garantiza que se consideren todos los impactos potenciales, lo que lleva a políticas integrales y justas.
- 4. Revisiones de desempeño:** La incorporación de diversos estilos de pensamiento en las evaluaciones de desempeño puede proporcionar una visión más holística del desempeño de los empleados, lo que lleva a una retroalimentación más precisa y constructiva.
- 5. Gestión de cambios:** Gestionar el cambio organizacional de manera efectiva al considerar las respuestas emocionales, los riesgos, los beneficios y las soluciones creativas garantiza transiciones más fluidas y mayores tasas de aceptación.



7) MATERIAL EXTRA - ENLACES

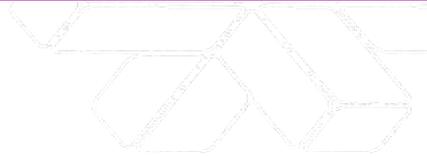
Anexo 1 (página siguiente)





ANEXO I

6 SOMBREROS PARA ENCONTRAR TRABAJO					
<p>¿Cuáles son los hechos conocidos sobre el escenario?</p> <p>¿Qué datos tenemos? ¿tener?</p> <p>¿Qué información falta?</p> <p>¿Dónde podemos encontrar lo necesario? ¿datos?</p> <p>¿Cuáles son las métricas clave o indicadores relevantes a este tema?</p>	<p>¿Cómo te sientes? sobre esto ¿guión?</p> <p>¿Cuál es tu reacción visceral?</p> <p>que emociones ¿Este problema? ¿evocar?</p> <p>¿Cómo podría los empleados sienten sobre esto ¿situación?</p> <p>¿Hay alguna subyacente preocupaciones o ansiedades?</p>	<p>cuales son algunos alternativa soluciones?</p> <p>¿Cómo podemos pensar fuera del casilla para dirigirse este problema?</p> <p>que creativo los enfoques pueden tomamos?</p> <p>¿Hay alguna innovador métodos que nosotros no lo he hecho</p> <p>¿consideró?</p> <p>¿Cómo podemos replantear el problema para encontrar ¿Nuevas soluciones?</p>	<p>cual es nuestro objetivo para esto ¿discusión?</p> <p>que pasos deberíamos tomar ¿próximo?</p> <p>¿Cómo deberíamos organizar nuestro pensamientos y ¿recomendaciones?</p> <p>¿Cuáles son los conclusiones clave de cada sombrero ¿perspectiva?</p> <p>¿Cómo podemos asegurar efectivo implementación de los elegidos ¿solución?</p>	<p>¿Cuáles son los potencial beneficios de abordar esto ¿asunto?</p> <p>Qué oportunidades puede surgir de este escenario?</p> <p>¿Cómo podemos maximizar positivo ¿resultados?</p> <p>¿Cuáles son los fortalezas de nuestro propuesto soluciones?</p> <p>que positivo el impacto podría esto tiene en la organización?</p>	<p>¿Cuáles son los riesgos potenciales asociado con este escenario?</p> <p>¿Qué obstáculos podríamos enfrentar?</p> <p>¿Cuáles son los peor de los casos escenarios?</p> <p>¿Por qué podría esto ¿El plan falló?</p> <p>¿Cuáles son los limitaciones y debilidades de nuestro enfoque actual?</p>
RESPUESTA	RESPUESTA	RESPUESTA	RESPUESTA	RESPUESTA	RESPUESTA
HECHOS	EMOCIONES	CREATIVIDAD	PLANIFICACIÓN	OPTIMISMO	PESIMISMO

**Escenario de ejemplo para el contexto:****Guión:** Mejorar el compromiso de los empleados en un entorno de trabajo remoto**Preguntas de sombrero blanco:**

- ¿Cuáles son los niveles actuales de compromiso de los empleados?
- ¿Cuántos empleados están trabajando de forma remota?
- ¿Qué comentarios hemos recibido de los empleados sobre el trabajo remoto?
- ¿Cuáles son los beneficios y desafíos documentados del trabajo remoto?

Preguntas sobre Red Hat:

- ¿Cómo se sienten los empleados acerca de trabajar de forma remota?
- ¿Cuáles son sus sentimientos personales sobre el trabajo remoto?
- ¿Hay alguna preocupación emocional expresada por los empleados?
- ¿Cómo se siente el equipo directivo acerca de los niveles de compromiso actuales?

Preguntas sobre sombrero negro:

- ¿Cuáles son las posibles desventajas del trabajo remoto?
- ¿Qué desafíos podríamos enfrentar para mejorar el compromiso?
- ¿Existe algún riesgo asociado con las estrategias que estamos considerando?
- ¿Qué obstáculos podrían impedir que los empleados se sientan comprometidos?

Preguntas sobre el sombrero amarillo:

- ¿Cuáles son los beneficios potenciales de mejorar la participación en el trabajo remoto?
- ¿Cómo podrían unos niveles más altos de compromiso impactar positivamente en la productividad?
- ¿Qué oportunidades tenemos para potenciar las experiencias de trabajo remoto?
- ¿Qué fortalezas podemos aprovechar para impulsar el compromiso?

Preguntas sobre el sombrero verde:

- ¿Qué nuevas iniciativas podemos introducir para mejorar el compromiso?
- ¿Cómo podemos utilizar creativamente la tecnología para conectar a los empleados remotos?
- ¿Hay alguna actividad innovadora de formación de equipos que podamos implementar?
- ¿Cómo podemos replantear nuestras estrategias actuales para adaptarlas mejor al trabajo remoto?

Preguntas sobre el sombrero azul:



- ¿Cuál es nuestro objetivo principal para este proyecto de mejora del compromiso?
- ¿Qué pasos debemos tomar para implementar las estrategias elegidas?
- ¿Cómo podemos medir el éxito de nuestras iniciativas de participación?
- ¿Cuáles son los próximos pasos basados en nuestra discusión?

