

# Creatividad e inteligencia son constructos dinámicos

En esta lectura se aborda la cuestión motivacional, tratando de resaltar y desarrollar la importancia de la creatividad y la innovación en la práctica diaria de los equipos.

Vivimos en la era de la inteligencia. Ya hemos dejado atrás la era del conocimiento, donde se prestaba más atención a los contenidos y a la cantidad de información que éramos capaces de almacenar. Ahora toca saber qué hacer con toda esta información, toca desarrollar nuestra creatividad.

No fue hasta mediados del siglo pasado cuando se comenzó a hablar de creatividad. Guilford, presidente de la Asociación Americana de Psicólogos, daba la voz de la alarma acerca de los pocos estudios que se habían realizado sobre la creatividad, si lo comparábamos con los estudios sobre la inteligencia. Ambos conceptos tienen algo en común: durante mucho tiempo se consideraron estáticos, es decir, o eras inteligente o no podías llegar a serlo, y lo mismo ocurría con ser o no ser creativo.

A día de hoy sabemos que lejos de ser estáticos, creatividad e inteligencia son constructos dinámicos, en cuyo desarrollo y adquisición tiene mucho que ver el ambiente, el entorno y la motivación.

Aunque desde hace décadas se considera la creatividad como una habilidad que puede ser aprendida y enseñada, nos encontramos aún hoy en día con multitud de mitos alrededor de ella:

- Es un talento natural que no puede ser enseñado.
- Proviene solo de los rebeldes.
- Solo son creativos los artistas.
- Solo requiere liberar la mente.
- Se produce de manera espontánea y no por experiencia y reflexión.
- Son una ráfaga de ideas descabelladas.
- Genera siempre ideas “grandiosas” o que se da a pasos agigantados.

Nada más lejos de la realidad. Quizá no todos podamos ser genios, pero de lo que no me cabe ninguna duda es que todos podemos ser creativos.

Ya no vale esa frase de: “¡Es que yo no soy nada creativo!”, ¿te reconocés? O cuántas veces hemos oído a personas de nuestros equipos cuando tenemos un reto o nos planteamos la búsqueda de una solución diferente.

El proceso creativo no es fruto de las musas, sino del esfuerzo y del trabajo. No es el resultado únicamente de la inspiración, sino de un proceso bastante más organizado

### ¿Por qué debemos desarrollar la creatividad en nuestros equipos?

En un mundo en constante cambio, la innovación es lo que marca la diferencia entre unas empresas y otras. La innovación es el corazón de la propuesta de valor para el cliente.

Si queremos ser competitivos, debemos ser innovadores y para ello debemos ser creativos. No podemos entender la innovación sin creatividad.

La creatividad es una habilidad que se ha asociado en múltiples estudios con otras habilidades propias del emprendimiento, como son la curiosidad y la asunción de riesgos.

¿Quién no quiere un emprendedor dentro de sus equipos? Es cierto que, para ello, debemos crear entornos adecuados que permitan potenciar la creatividad.

### ¿Cómo podemos potenciar la creatividad?

**Objetivos compartidos:** debemos garantizar que los objetivos marcados sean compartidos y conocidos por todo el equipo. El sentido de pertenencia.

**Entornos de confianza:** potenciar ambientes donde nuestros equipos se sientan libres para poder contribuir y compartir sus ideas, sin riesgo de ser juzgados.

**Ver el error con una connotación positiva:** y como un paso necesario para alcanzar el éxito.

**Empoderar las diferencias:** organizar los equipos fomentando la diversidad y la multiculturalidad. Obtendremos diferentes perspectivas y puntos de vista que enriquecerán y multiplicarán las opciones.

**Conocer las motivaciones del equipo:** no a todos nos mueven las mismas cosas, conocer qué es importante para cada integrante del equipo, es fundamental para mantener los niveles de motivación adecuados.

**Dotar de herramientas y recursos a nuestros equipos:** difícilmente se puede ser creativo si no se dispone del tiempo, espacio y manejo de herramientas adecuadas para llevar a cabo el proceso creativo.

**Potenciar el pensamiento divergente:** enfocarnos en el problema, y a partir de aquí generar ideas. De este modo, tendremos muchas y más variadas soluciones. Eso sí, es necesario un equilibrio entre pensamiento divergente y convergente para poder aterrizar y concretar las soluciones.

Sabemos que es importante ser más creativos, pero ¿dónde empezar? Talleres, libros, retiros espirituales... existen docenas de formas de fomentar la creatividad, pero todo comienza en la actitud que un emprendimiento tiene en relación a su forma de trabajar y la importancia que la innovación tiene en este proceso.

Si consideramos que nuestros equipos necesitan un empujón para liberar su creatividad, te comparto 5 consejos básicos para asegurarte que tu empresa tenga los elementos necesarios para hacer este proceso más natural:

#### Recompensa la creatividad

Muchas empresas establecen divertidos retos, concursos o juegos en la oficina para impulsar al equipo a pensar más allá de lo esperado. Asegúrate que todos tengan la oportunidad de aportar con nuevas ideas y que estas sean utilizadas.

#### Equipos de innovación

Algunas de las mejores ideas nacen durante un proceso de *brainstorming*. Establecer metas de creatividad para las diferentes áreas de trabajo de tu emprendimiento, y sus respectivas responsabilidades, resalta la importancia de adoptar enfoques innovadores transversalmente. La idea es utilizar cada oportunidad para ser más creativos.

#### Apoya la creatividad

Es importante que utilizar aproximaciones creativas a la hora de trabajar sea valorado con igual importancia a realizar el trabajo en sí. Tu emprendimiento debe establecer una actitud abierta a la innovación que haga sentir al equipo capaz de pensar fuera de la caja y no tener miedo de compartir con el resto sus ideas, sabiendo que serán consideradas y valoradas.

## Diversidad en la oficina

Cuando se juntan profesionales de distintas áreas, que poseen diferentes conocimientos y visiones sobre el mundo, surgen ideas nuevas e interesantes. Siempre es positivo tener un equipo con diferentes bagajes culturales y disciplinarios, así todos traen algo nuevo a la mesa.

## Un ambiente de trabajo positivo

Todos los factores mencionados contribuyen a crear un ambiente positivo en el equipo de trabajo. Las oficinas homogéneas, estrictas y segmentadas limitan la creatividad, más que empleados debes aspirar a tener un equipo donde todos se sientan capaces de aportar y generar un impacto, todo esto comienza desde el planteamiento de tu misión y visión como emprendedor.

Nassim Nicholas Taleb, en su libro *Antifrágil* menciona que las compañías modernas pueden tomar tres posturas al enfrentar a este constante cambio: sistemas robustos, con una construcción fuerte pero que difícilmente cambian; sistemas resilientes, con la capacidad de reconstruirse continuamente; y sistemas antifrágiles, que están abiertos a mutar en nuevos modelos para mejorar en tiempo real.

Sin duda, una de las posturas más interesantes para las compañías es la adopción de un sistema antifrágil, pero ¿cómo se podría llegar a esta postura con ayuda de los trabajadores?

La respuesta: generando equipos más innovadores. Partiendo del entendido que la innovación es una solución revolucionaria a un problema importante, debemos empezar a crear una cultura que no glorifique las ideas sino los buenos problemas. Pero también es importante crear un entorno en el que las personas puedan prosperar.

Greg Satell, autor de *Mapping Innovation* propone cuatro principios simples que puede ayudar a crear el entorno ideal para la generación de equipos innovadores.

1. **Una misión en común.** El primer paso para generar un equipo innovador es reunir a personas interesadas en los problemas que se necesitan resolver. Más de tres décadas de investigación han demostrado que las personas tienen altas

probabilidad de ser innovadoras cuando están intrínsecamente motivadas por el interés, la satisfacción y el desafío de resolver estos problemas.

2. **Seguridad psicológica.** Cuando las personas no se sienten seguras es difícil que asuman riesgos para abordar de manera diferente la resolución de problemas. Promover la seguridad psicológica hace que cada miembro exprese sus ideas sin temor a represalias o reproches. Amy Edmondson, profesora de Liderazgo de Novartis en Harvard Business School, tras investigar qué es lo que hace a los equipos exitosos, recalca la importancia de crear un entorno con seguridad psicológica. Además de promover un mejor ambiente de trabajo, abre la puerta para el aprendizaje continuo y diálogo generativo donde se pueden mantener diferentes tipos de vista. Imagina el impacto positivo que tendría esto en tu compañía, donde las personas se involucran más, se comunican con mayor claridad e innovan de manera más creativa.
3. **Diversidad.** Es muy común que las compañías formen equipos de trabajo con un tipo específico de mentalidad, lo que suele resultar un espacio cómodo, pero no necesariamente el lugar idóneo para resolver problemas. Los equipos diversos al no tener la misma perspectiva se cuestionan constantemente entre sí para resolver problemas de una forma más inteligente, creativa y analítica.
4. **Trabajo en equipo.** La complejidad de los problemas que las compañías enfrentan hoy en día requiere más que un genio que trabaje de manera aislada. Es posible que no necesites a las mejores personas, pero sí equipos con personas generosas que se integren a las redes. Con el fin de obtener información difícil de entender, resolver problemas complejos y ser intermediarios del conocimiento con el resto de la organización.

En definitiva, las personas innovadoras no son las que generan millones de ideas y son capaces de presentarlas con poder, sino las que saben detectar un problema no atendido, colaborando, escuchando y construyendo redes sólidas con los colaboradores.