

# Un reto refrescante y divertido: Sistema de Gestión de la Creatividad y la Innovación en la empresa

La creatividad es la capacidad que tenemos para generar ideas sobre algo que es útil para otros. ¿Qué tanto están dedicando las organizaciones para maximizar el potencial creativo de sus colaboradores? ¿En cuántas organizaciones en México contamos con un área especializada y que a la vez nos dé los resultados esperados en términos de competitividad en innovación?

Los conceptos de creatividad asociados con los de administración de empresa chocan en principio porque la organización moderna está cada día más orientada hacia los sistemas de calidad, que establecen políticas, procedimientos, líneas de acción, marcos y enfoques estratégicos, donde la visión pareciera que está reservada para los dirigentes de la organización. En compañías más modernas y con pensamiento más retador, la visión creadora la dejamos hasta los niveles gerenciales, y la responsabilidad, en manejo de recursos humanos y financieros.

La mayoría de las aplicaciones sobre creatividad e innovación están orientadas hacia los departamentos de Mercadotecnia, Publicidad, Comunicación o en algunos casos, Recursos Humanos.

Cada día más estudiosos, teóricos y estrategias de la gestión empresarial nos recomiendan que estimulemos la creatividad en la empresa y espacio para las ideas.

La innovación es el decimosegundo pilar de competitividad, según el World Economic Forum. Cuando investigamos en qué posición se encuentra México en dicho indicador, encontramos que, en promedio en los últimos tres años, no supera el sitio 50.

Ser innovadores, sí, pero ¿cómo lograrlo? Se habla de mejorar la capacidad para la innovación y entonces lo asociamos con 'investigación para la innovación'. ¿Y el desarrollo de la creatividad?, ¿el del potencial creativo de cada uno de los colaboradores que integran la empresa?, ¿cómo no cortar las alas que llevan a quien es talentoso dentro de la empresa a fortalecer su potencial creativo?

La buena noticia con respecto a la creatividad es que todos los seres humanos somos creativos por naturaleza.

Según un estudio realizado en la materia de Estrategias Creativas, correspondiente a la Maestría en Publicidad y

Comunicación Corporativa de la Universidad Autónoma de Guadalajara, el desarrollo del potencial creativo del ser humano se adquiere con la aplicación e intención de las técnicas creativas adecuadas, el entorno adecuado y la libertad y flexibilidad para gestionar el pensamiento creativo.

### Potencial creativo del colaborador

Los seres humanos somos únicos y maravillosos, con un potencial ilimitado para crear y producir cosas hermosas.

Si queremos encontrar y desarrollar dicho potencial, necesitamos poner en práctica todo el conocimiento que ya tenemos, que nos ha sido dado para comprender al ser humano y crear las condiciones cerebro-corporales y emocionales para su realización en el entorno laboral.

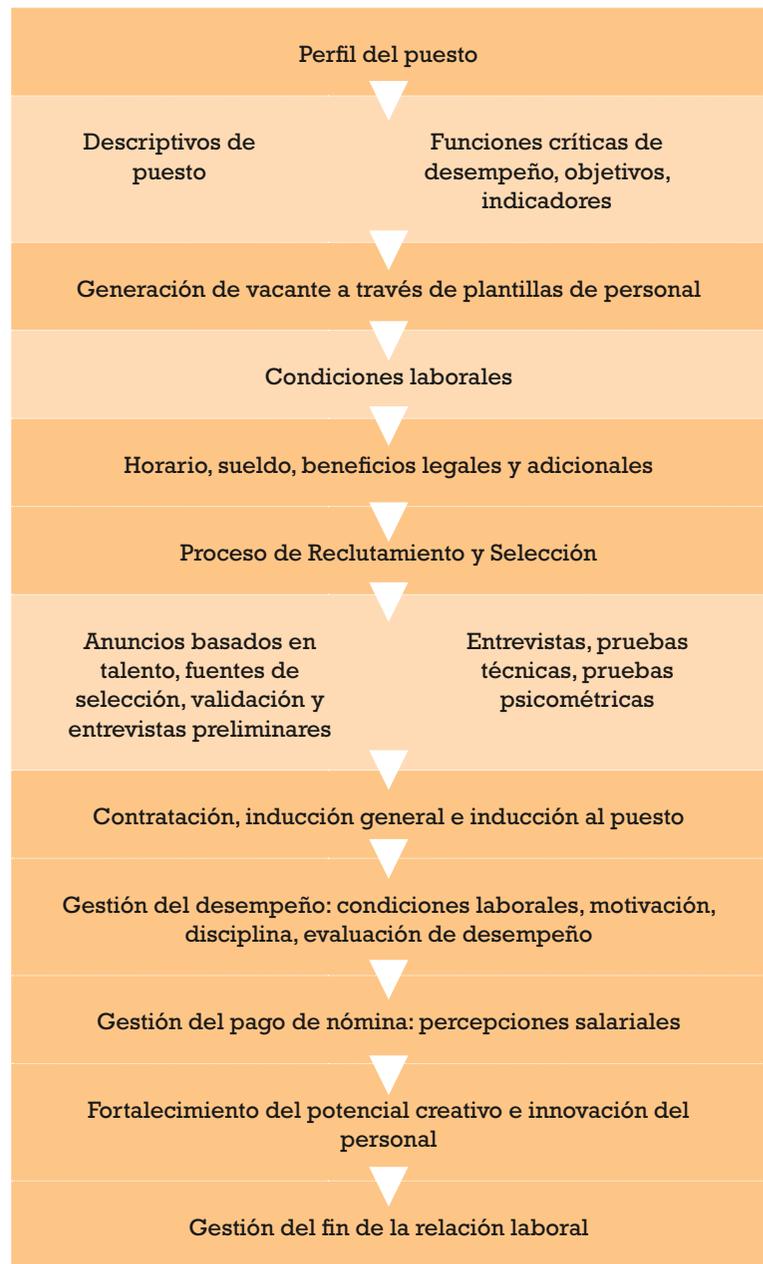
Tenemos que romper paradigmas y comprender que desde el área de Recursos Humanos no sólo administramos y manejamos personal, así podremos incorporar una nueva visión para potenciar el talento, contribuir a la innovación y la creatividad, desarrollar proyectos e ideas y formas de realizar el trabajo, y una visión de desarrollo organizacional, a través de la cual desarrollaremos a la empresa desde el pensamiento creativo de su gente, no sólo desde el pensamiento estratégico de su dirección.

Históricamente, RH administra y gestiona al recurso humano cumpliendo con un ciclo bien conocido por todos: desde que surge la vacante en la organización, basada en un perfil del puesto, hasta el fin de la relación laboral.

Mi tesis radica en ver a Recursos Humanos como el área potenciadora y realizadora de los talentos creativos de los individuos que laboran en la empresa.

### Desarrollar el potencial creativo del colaborador

La teoría del Cerebro Triuno (Mc. Lean 1952), aún discutida en los medios científicos; el cerebro total de Hermann; la división de hemisfe-



rios cerebrales de Roger Sperry (1977); las Intelligencias Múltiples de Howard Gardner (1993); el Efecto Pigmalión de Rosental; la Inteligencia Emocional de Goleman; los mapas mentales y las técnicas creativas de Tony Buzán, y los avances de los últimos años en neurociencia, nos permiten darnos cuenta de que el cerebro humano tiene un potencial ilimitado para dar resultados en sus comportamientos, retención en memoria largo plazo, imaginación, auto

La aplicación de tests sobre estilos de aprendizaje, canales de percepción, inteligencias múltiples y potencial creativo podríamos añadirlos a la gestión que realizamos para el desarrollo de planes de carrera y desarrollo profesional en forma horizontal del trabajador.



Tenemos que romper paradigmas y comprender que desde el área de Recursos Humanos no sólo administramos y manejamos personal, así podremos incorporar una nueva visión para potenciar el talento.

control y acciones creadoras en general.

El área de Recursos Humanos cuenta con los profesionales estudiosos y talentosos en el tema. La aplicación de tests sobre estilos de aprendizaje, canales de percepción, inteligencias múltiples y potencial creativo, podríamos añadirlos a la gestión que realizamos para el desarrollo de planes de carrera y profesional en forma horizontal. Hacer los puestos más retadores y con espacio para el logro y el reconocimiento y para la competitividad de la empresa.

Cooperar para que la organización siga haciendo lo que hace muy bien y tenga espacio para que cada colaborador contribuya desde su puesto en aspectos de innovación y de creación, fortalecidos por su compromiso y nuevas ideas. Cada empleado haciendo algo nuevo, trabajando en un nuevo proyecto y moviendo la organización hacia adelante.

### **Una visión hacia el futuro**

Que en cada empresa nos preocupemos por

maximizar el potencial de cada uno de los colaboradores mediante:

- 1.** Espacios donde se sientan relajados, cómodos y seguros, y fortalecer el funcionamiento de su cerebro (*snacks* nutritivos, iluminación adecuada, sillas confortables y áreas verdes para la innovación).
- 2.** Pizarrones, plumones de colores, trazado de líneas curvas, todo en una página.
- 3.** Mapas mentales (Buzán 1992).
- 4.** Disponibilidad de música clásica o barroca para promover la concentración y activación cerebral.
- 5.** Equilibrio entre lo lógico-conceptual y lo numérico.
- 6.** La creencia de que el personal es capaz, aplicando el efecto Pigmaleón (Rosental).
- 7.** El seguimiento con tenacidad de las características creativas únicas de cada colaborador y administrando sus logros, a través de un sistema de gestión de la creatividad e innovación en la empresa (Lina Márquez).