

Guía 10.

Cómo fomentar la creatividad en tu equipo





¿Cómo podemos construir un equipo creativo?

¿Cuáles son las principales habilidades para fomentar la creatividad en nuestro equipo?

La creatividad se está revelando como una meta empresarial cada vez más importante de alcanzar, especialmente en el entorno dinámico, complejo, diverso, incierto y altamente competitivo que estamos viviendo. Los nuevos retos a los que se enfrentan las empresas requieren de respuestas nuevas que les permitan seguir y mejorar su posición en el mercado.

El líder hace a la empresa y si es una persona **creativa**, con **coraje** para asumir riesgos, y **habilidades** y **recursos** para ello, se implicará en el desarrollo de una cultura empresarial creativa.

Las personas creativas se involucran en actividades de cuestionamiento, observación, creación de redes y experimentación para generar nuevas ideas.

Si quieres una empresa creativa, deja de mirar a los demás y empieza por ti mismo. Tú eres quien debe tomar las riendas de la creatividad, entendiendo cómo funciona, mejorando tus propias habilidades de descubrimiento y promoviéndola en los demás.

Sería interesante que participaras directamente en el proceso creativo, convirtiéndote en un referente de comportamiento creativo para los demás, contagiando tu curiosidad.

Como líder, tus acciones cotidianas, el tiempo que dedicas, pueden ser la señal más poderosa para que tu equipo y tu empresa perciban que la creatividad importa.

Pero la creatividad no es sólo un juego individual, se trata principalmente de un juego de equipo. Todos deben remar en el mismo sentido.

Confiar en la gente, animarla a concebir nuevas ideas y a asumir riesgos, valorar a los que piensan diferente, es crear un entorno seguro que permite crear a los demás.



Si finalmente decides seguir más enfocado en la ejecución y obtención de resultados que en procesos de descubrimiento, con más razón asegúrate de que otras personas sean tu complemento en la empresa.

Sugerencias para construir el primer pilar: Las personas

A. Construir un equipo y una empresa con habilidades complementarias

Cuando decimos que es importante que tu empresa cuente con personas creativas, no pretendemos afirmar que son las únicas que importan en un equipo o empresa. La manera más rápida de morir de una empresa es dejar de ejecutar.

El líder creativo necesita contar también con personas que destaquen en habilidades de ejecución (análisis, planificación, implementación). Debe conocer su propia composición de **habilidades de descubrimiento** y **habilidades de ejecución** y saber equilibrar activamente sus debilidades con las fortalezas de los demás.

El éxito empresarial requiere tanto de la habilidad para generar nuevas ideas como de la habilidad para ejecutarlas. Al diseñar un equipo hay que buscar el equilibrio adecuado entre ambos tipos de habilidades.

Las habilidades de descubrimiento son más importantes durante la primera etapa de una empresa o en los equipos responsables de desarrollo de productos, marketing u otras tareas relativas al desarrollo del negocio.

Otras veces, sin embargo, las habilidades de ejecución pueden ser más relevantes, durante la etapa de crecimiento o maduración de la empresa o en áreas operativas y financieras.

Por otra parte, la capacidad de los equipos para generar nuevas ideas aventaja a la capacidad de un solo individuo o de aquellos equipos cuyos miembros destaquen en la misma habilidad conductual (cuestionamiento, observación, creación de redes y experimentación).

La diversidad en este tipo de habilidades incrementa la capacidad del equipo para crear.



La cuestión es saber quién tiene tal o cual habilidad, para diseñar equipos con habilidades complementarias a fin de generar ideas con impacto.

Cuando distintos miembros del equipo brillan en distintas habilidades, pueden aprender mucho más los unos de los otros, creando sinergias creativas adicionales.

B. Construir un equipo y una empresa con competencias complementarias

La creación de **equipos multidisciplinarios** formados por personas con profundos conocimientos en distintas disciplinas, que poseen distintos y variados tipos de especialización, también es importante para la creatividad de tu empresa (combinar ciencia y arte es una posibilidad).

Todavía mejor sería la posibilidad de contar con personas que, en términos de conocimiento, cumplen la premisa de la **forma de T**: profunda especialización en una determinada disciplina con conocimientos superficiales en otras muchas áreas.

Los equipos multidisciplinarios permiten abordar los problemas desde muchas perspectivas diferentes.

Por ejemplo, para idear un nuevo diseño de producto, aparte de contar con un especialista en diseño, también puede ser interesante incluir expertos en marketing (para detectar la deseabilidad por parte del cliente), en producción (para evaluar la factibilidad técnica) y en gestión (para sopesar la viabilidad y rentabilidad).

Más información

Manual “Herramientas de creatividad aplicadas a las empresas”:

<http://www.emprenemjunts.es/index.php?op=13&n=6878>