

¿Y por qué no? (sobre Organizaciones Creativas.)

Gerardo Neugovsen
Argentino y facilitador de la EFCI (Guatemala)
gerardon@gmail.com
www.tikalideas.com
<http://www.creamundos.net/internacional.html>

1. Justificación

“La imaginación es más importante que el conocimiento.”

*“Formular preguntas y posibilidades nuevas, ver problemas antiguos desde un ángulo nuevo, requiere imaginación creativa y es lo que identifica el verdadero avance en la ciencia”.
Albert Einstein*

La pregunta disparadora es la que subyace a la mayoría de los procesos creativos: **¿y por qué no?** ¿Por qué no combinar elementos que hasta ahora no han sido combinados? ¿Por qué no atreverse a imaginar soluciones diferentes a problemas conocidos? ¿Por qué no explorar el ámbito de la propia imaginación y emocionalidad individual y colectiva para encontrar alternativas innovadoras a los desafíos que nos tocan vivir?

Nos convoca la problemática de la pobreza y sus indeseados derivados. Y afirmamos que el uso apropiado de procesos e instrumentos ligados a la creatividad puede generar soluciones innovadoras a estos problemas.

Este enunciado nos lleva a la formulación de diversas preguntas:

1.1 ¿A qué clase de creatividad nos referimos?

Las definiciones del concepto de creatividad varían de acuerdo al contexto y al autor. Ana Arroyo Muñoz, de la Universidad de Mondragón, nos sugiere la siguiente definición:

“Creatividad supone la creación de algo que es original, que es nuevo y por tanto que se sale de lo habitual y de lo cotidiano pero que además es valioso, es decir, tiene un valor, una utilidad para aquellas personas que lo han generado y para su entorno. El término creatividad se puede entender como el proceso de generación de nuevas ideas o como resultado de ese proceso que acaba con la generación de algo novedoso. En resumen, se entiende por Creatividad los procesos encaminados a la generación de esa idea novedosa y útil porque el resultado entendemos que es la innovación, el cambio que se produce en una organización si dicha idea es puesta en marcha.”

Se trata entonces de construir las condiciones internas en nuestras organizaciones que faciliten el flujo de la creatividad para poder crear circuitos virtuosos de superación social e individual. Se trata, en suma, de

aprovechar la potencia de los procesos creativos para ponerlos al servicio del desarrollo de nuestras comunidades.

1.2 ¿De qué pobreza hablamos cuando hablamos de pobreza?

No podremos andar por los andariveles de la creatividad aplicada a la lucha contra la pobreza sin desandar primero los modelos que hicieron posible que estas estructuras se consoliden en nuestra cotidianidad.

La perspectiva del Desarrollo Humano Sustentable nos propone una lectura de la realidad social basada en la existencia de un sistema integrado de necesidades, satisfactores y bienes. Las necesidades humanas son universales y no se circunscriben sólo a las de supervivencia: el reconocimiento, la participación social, el afecto y otros elementos constituyen un conjunto cuya comprensión modifica radicalmente la noción de pobreza tal como la hemos internalizado hasta el momento. El modo en que cada sociedad y cada comunidad habrá de desarrollar satisfactores que den cuenta de estas necesidades se encuentran íntimamente vinculadas con las pautas culturales y sociales de cada grupo humano: es decir, qué clase de entramado social podrá tejer y cómo serán los diálogos que establezcan los individuos para generar satisfactores válidos que consideren las necesidades de todas las personas y del grupo.

1.3 ¿Qué valores consideramos?

¿Cómo podemos producir valor y generar transformaciones en sociedades y comunidades marcados por la desconfianza, la soberbia, el paternalismo y el pesimismo, la resignación, el resentimiento, el pesimismo y el escepticismo?.

Los condicionantes culturales, vertidos en paradigmas, modelos organizacionales y de relación, en visiones presentes y de futuro, nos hablan de los valores y principios que dominan la mirada colectiva de una comunidad respecto de sí misma y del entorno.

Sobre esta base se asientan los entramados vinculares que posibilitan o dificultan el desarrollo grupal e individual. Se trata de “diálogos” entre personas, entre organizaciones en donde la búsqueda no sea la imposición de una idea sobre la otra sino que predominen procesos de construcción social sobre base de diálogos interactivos con los demás. Valores, en definitiva, que estimulen la transformación en la convivencia, inventando un mundo en conjunto, sobre una base de respeto a la divergencia en un contexto democrático. En suma, explorando la posibilidad de establecer relaciones de confianza con los otros.

1.4 ¿Qué modelo de organización proponemos?

Visualizando a la organización como el escenario en el cual ocurren y transcurren los procesos vinculares mencionados, debemos también

considerar qué clase de estructura organizacional es la más apropiada para estimular los mismos. Podemos pensar que los modelos conocidos, basados en estructuras autoritarias, en donde el poder de decisión se centra en unas pocas personas ofrecen pocas posibilidades al estímulo de la creatividad. Es necesario entonces trabajar sobre base de modelos en donde exista un rediseño permanente de la dirección, la gestión y la administración de la organización basado en el aprendizaje permanente y en la construcción de conocimiento como base para el abordaje de la incertidumbre y el desarrollo de la capacidad innovadora y del trabajo en equipo. En suma, una organización con capacidad autónoma y colectiva de producir valor en la dirección que la comunidad y los individuos lo desean, que pueda reinventarse a sí misma de manera creativa y permanente.

1.5 ¿Qué individuos imaginamos en qué tipo sociedad?

Asumir un rol protagónico en los procesos sociales, pasando de ser actores pasivos a asumir liderazgos proactivos, constituye uno de los desafíos más potentes para las organizaciones en este nuevo siglo que recién comienza. Se trata de construir liderazgos sociales que respeten las pautas culturales existentes en cada región y en cada comunidad y permitan construir sociedades más justas y con mayores oportunidades para sus miembros, sobre base de la participación activa y democrática de sus miembros.

2. Bibliografía mínima sugerida

Se recomienda:

Mintzberg, Henry; Diseño de organizaciones eficientes, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, 2004.

Argyris, Chris, Sobre el aprendizaje organizacional, Oxford University Press, México, 1999.

Puig, Toni, Se acabó la diversión, Paidós – Tramas sociales, Buenos Aires, 2004.

Goleman, Daniel; Kaufman, Paul y Ray, Michael; El espíritu creativo, Vergara Editor, Buenos Aires, 2000.

McLeod, Fiona & Thomson, Richard; non-stop creativity and innovation, McGraw-Hill, Berkshire, 2002

Fukuyama, Francis, Trust. The social virtues and the creation of prosperity.; Free Press Paper Back Books, 1996.

Kliksberg, Bernardo; Tomassini, Luciano (Editores); Banco Inter Americano de Desarrollo, Universidad de Maryland, Fondo de Cultura Económica, 2000.

Maturana, Humberto; Transformación en la Convivencia; Editorial Dolmen, Santiago de Chile, 1999.

Senge, Peter; La Quinta Disciplina; Editorial Granica, Buenos Aires, 1998.

UNESCO, Nueva Diversidad Creativa; UNESCO, París, 1996.

Ver: <http://unpd.org.ar>, informes sobre Desarrollo Humano 1990-2004