

## **Liderazgo, creatividad y pensamiento crítico**

### **Leadership, creativity and critical thinking**

Santiago Nájera, Ph.D. Candidate  
*Universidad Central del Ecuador, Ecuador*

Autor para correspondencia: [snajera@pucp.pe](mailto:snajera@pucp.pe)

Fecha de recepción: 7 de marzo de 2016 - Fecha de aceptación: 10 de abril de 2016

#### **Resumen**

El liderazgo es una de las habilidades claves en toda compañía. El siguiente estudio demostrara la influencia que la creatividad y el pensamiento crítico tiene en liderazgo y en los negocios.

**Palabras claves:** liderazgo; creatividad; pensamiento crítico; negocios

#### **Abstract**

Leadership is a key skill in every company. The following study demonstrate the influence that creativity and critical thinking has leadership and business.

**Key words:** leadership; creativity; critical thinking; business

## **Introducción**

Un tema general referente al liderazgo es la discusión alrededor de que características de comportamientos son importantes y relevantes en un líder (Yukl, Gordon, & Taber, 2002), adicionalmente queda latente la discusión alrededor del impacto de la creatividad y pensamiento crítico en los líderes, de aquí la necesidad ver la importancia o no de estas características en los líderes. Sin duda el liderazgo ha jugado un rol importante dentro de todas las organizaciones a lo largo de la historia, no obstante toda organización puede contar con distintos tipos de líderes (Stogdill, 1974), desde los líderes transaccionales hasta los transformacionales, siendo estos últimos los más importantes, puesto que cuentan con cierto tipo de características que hacen que su impacto dentro de la organización sea mucho mayor al de los demás, de aquí que podemos ver que el líder transformacional es visionario, carismático e inspirados (D'Alessio, 2008), siendo sus características: (a) influencia idealizadora, es decir la existencia de altos estándares de conducta ética y moral, (b) motivación inspiradora, es decir que el líder tiene una clara y fuerte visión del futuro, (c) estimulación intelectual, corresponde a que el líder reta las normas pre establecidas de las organizaciones en pro de pensamiento divergente, y (d) consideración individual.

## **Características de los líderes**

Es así que, revisando las características de los líderes transformacionales, aquellas dos que más se relacionan con la creatividad y el pensamiento crítico son la motivación inspiradora y la estimulación intelectual. La motivación inspiradora sin lugar a duda tiene relación directa con la creatividad, puesto el líder para lograr esto debe de tener una visión clara del futuro, debe tener un sueño o meta que la comparte con sus seguidores y que permite que estos les sigan, por tanto, esta visión del futuro requiere que el líder cuente con creatividad que le permita tener una nueva visión del futuro, que rete a los paradigmas pre concebidos. La estimulación intelectual, que consiste en lograr que sus seguidores manejen un pensamiento divergente y creativo, retando las normas pre concebidas y pre aceptas, siendo esta característica la base del pensamiento crítico, puesto cuando se habla sobre este tipo de pensamiento se lo relaciona con (Brookfield, 1987): (a) Identificar y retar supuestos, (b) Retar la importancia del contexto, (c) Tratar de imaginar y explorar nuevas alternativas, y (c) Escepticismo, no aceptar por cierto verdades universales. Es así que la necesidad del pensamiento crítico en las organizaciones se basa en la necesidad de innovación en estas, no obstante para lograr este objetivo es importante cultivar el pensamiento crítico y por tanto la creatividad (Shoop, 2014), lo cual implica impulsar por parte del líder en sus seguidores un cambio que les permita a cada uno de ellos generar pensamientos que cuenten con los siguientes elementos (Paul & Elder, 2001): (a) propósito, deben de tener claro una meta u objetivo del pensamiento, (b) una pregunta, debe de cuestionarse un problema o tema, (c) información, contar con data, hechos, experiencias, etc., (d) interpretación e inferencia, saber sacar conclusiones de la data e información que se tiene, (e) conceptos, se debe tener en cuenta que teorías y definiciones se está utilizando sobre el tema, (f) supuestos, criterios e ideas previamente establecidos con respecto a un determinado tema, (g) implicancias, entender las consecuencias relacionadas a dicho tema, y (h) puntos de vista, contar con una perspectiva amplia sobre los diversos temas.

## **La innovación en la creatividad**

La innovación mediante la creatividad juega un papel importante dentro del éxito y ventajas competitivas de las organizaciones (Woodman, Sawyer, & Griffin, 1993), al igual que en el éxito de las economías (Drucker & Drucker, 2007), puesto que en la actualidad todas las organizaciones se enfrentan a entornos cambiantes, afectados por rápidos cambios de la tecnología, disminución del ciclo de vida de los productos, rápido cambio de los gustos de los consumidores y globalización (Jung, Chow, & Wu, 2003), es por esto que la necesidad de contar con líderes creativos que puedan permitir a las organizaciones sobrevivir, competir, crecer y liderazgo en estos entornos cada vez más cambiantes.

Siendo la creatividad el punto de partida para la innovación, es importante entender los conceptos que se encuentran detrás de la creatividad e innovación, en el primer caso podemos definir que la creatividad ocurre al nivel de la persona y consiste en la producción y generación de nuevas ideas que pueden ser aplicadas (Amabile, 1996a; Amabile & Amabile, 1983), mientras que la innovación ocurre ya al nivel de la organización (Amabile, 1996a), por tanto la necesidad de contar con gente creativa al interior de las organizaciones para poder de esta forma desarrollar y llegar a ser organizaciones innovadoras. Distintos estudios y perspectivas han sabido señalar que las personas suelen ser más creativas cuando la motivación es intrínseca (Amabile, 1996b; Tierney, Farmer, & Graen, 1999), así mismo se conoce que la percepción individual con respecto al sitio de trabajo y de los líderes de la organización, juega un rol fundamental en impulsar la creatividad de los trabajadores o bien produciendo que este fenómeno no llegue a ocurrir (Amabile, Conti, Coon, Lazenby, & Herron, 1996), de aquí que es el líder el encargado de ayudar a generar la creatividad dentro de sus seguidores, puesto como se ha visto en distintos estudios los líderes transformacionales empoderan a sus seguidores (Jung & Sosik, 2002) y establecen un clima adecuado que viabilice el proceso de innovación (Jung et al., 2003), es así que se puede verse que los líderes y sobre todo los líderes transformacionales tienen un impacto en el desarrollo de la innovación en las organizaciones (Gumusluoglu & Ilsev, 2009).

### **Conclusión**

Kuhn (2012) argumenta que el progreso de la ciencia no se logra mediante un proceso lineal de acumulación de nuevo conocimiento, sino más bien como resultado de periodos de revolución o cambios de paradigma, en los cuales campos particulares de la ciencia cambian de manera abrupta, lo cual crea cambios disruptivos y generan periodos de innovación. Claramente hemos visto que la innovación es importante tanto para el éxito al igual que para la sobrevivencia de una empresa (Drucker & Drucker, 2007), de aquí la importancia de contar dentro de las organizaciones con personas creativas que permitan el desarrollo de pensamiento innovador dentro de un ambiente global cada vez más cambiante. Sin embargo para lograr procesos creativos es importante que las personas cuenten con un pensamiento crítico que les permita ver más allá de los conceptos pre aceptados, por tanto para impulsar este pensamiento crítico es de gran importancia que toda organización busque generar un ambiente idóneo para dicho propósito (Amabile et al., 1996; Amabile, Hill, Hennessey, & Tighe, 1994)

### **Bibliografía**

Amabile, T. M. (1996a). *Creativity and innovation in organizations* (Vol. 5): Harvard Business School Boston.

- Amabile, T. M. (1996b). Creativity in context.
- Amabile, T. M., & Amabile, T. M. (1983). *The social psychology of creativity* (Vol. 11): Springer-Verlag New York.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of personality and social psychology*, 66(5), 950.
- Brookfield, S. (1987). *Developing critical thinkers*: Open University Press Milton Keynes.
- D'Alessio, F. A. (2008). The Influence of Personality Domains and Working Experience in Peruvian Managers' Leadership Styles: An Initial Study. *Journal of CENTRUM Cathedra*, 1(1), 13-33.
- Drucker, P. F., & Drucker, P. F. (2007). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*: Routledge.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4), 525-544.
- Jung, D. I., & Sosik, J. J. (2002). Transformational leadership in work groups the role of empowerment, cohesiveness, and collective-efficacy on perceived group performance. *Small group research*, 33(3), 313-336.
- Kuhn, T. S. (2012). *The structure of scientific revolutions*: University of Chicago press.
- Paul, R., & Elder, L. (2001). *The miniature guide to critical thinking: Concepts & tools* (Vol. 2): Foundation Critical Thinking.
- Shoop, B. L. (2014). *Developing critical thinking, creativity and innovation skills*. Paper presented at the Innovations in Technology Conference (InnoTek), 2014 IEEE.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*: Free Press.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel psychology*, 52(3), 591-620.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.
- Yukl, G., Gordon, A., & Taber, T. (2002). A hierarchical taxonomy of leadership behavior: Integrating a half century of behavior research. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(1), 15-32.