



LIDERAZGO CREATIVO EN LA FORMACIÓN DEL DOCENTEⁱ

Morela Mercedes Vizcaya Carrilloⁱⁱ

Profesora Titular de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador,
Instituto Pedagógico “Luis Beltrán Prieto Figueroa” (UPEL-IPB), Venezuela

Resumen:

El presente artículo se enmarca en la modalidad de revisión documental, cuyo propósito es analizar las teorías que apoyan el desarrollo del liderazgo creativo en la formación del docente. El docente líder creativo es un individuo que con su proceder inspira confianza, inicia acciones positivas, proyecta luz, y define los objetivos que permiten describir futuros más brillantes en su entorno. El docente creativo será un auténtico líder cuando sea el motor que ha de poner en acción la fuerza esencial para cambiar las organizaciones a las cuales pertenece y dirige. De esta manera, en cualquier centro educativo, es imperativa la disposición al permanente cambio, ya que es una característica de las sociedades actuales. La labor del profesor como líder de una pedagogía polinizadora de la creatividad, es promocionar la formación integral, holística y ecológica, además de la estimulación de actitudes creativas en los estudiantes para dar respuestas a los requerimientos de una educación de avanzada. Por otra parte, el arte de liderar se aprende viviendo con amor, entusiasmo, alegría, ilusión, servicio y disciplina, por lo tanto, se debe cultivar el desarrollo de una inteligencia emocional, que genere felicidad y armonía en su entorno

Descriptor: liderazgo, creatividad, formación docente

Abstract:

This article is framed in the form of document review, whose purpose is to analyze the theories that support the development of creative leadership in teacher education. The teaching creative leader is an individual who with their actions inspire confidence, positive actions initiated projects light, and defines the objectives which describe more

ⁱ CREATIVE LEADERSHIP IN THE TRAINING OF TEACHERS

ⁱⁱ Corresponding author: mvizcaya@gmail.com

bright future in their environment. The creative teacher be a true leader when the engine has to put into action the essential force for change organizations to which it belongs and directs. Thus, at any school, it is imperative willingness to permanent change, since it is a feature of modern societies. The work of the teacher as leader of a pollinator pedagogy of creativity, is to promote comprehensive, holistic and ecological training, and the stimulation of creative attitudes in students to respond to the requirements of advanced education. Moreover, the art of leadership is learned living with love, enthusiasm, joy, enthusiasm, service and discipline, therefore, should cultivate the development of emotional intelligence, which generates happiness and harmony in your environment

Keywords: creative leadership, creativity, teacher training

Introducción

La acción del docente creativo exige desarrollar un liderazgo que promueva una cultura de cambio y de innovación. Es por ello que, los entornos educativos requieren categóricamente una acción docente innovadora, enfocada en preparar a sus estudiantes como los futuros líderes que van a enfrentar de forma creativa e ingeniosa, los retos que impone y demanda la sociedad. De esta manera, la labor del profesor como líder de una pedagogía polinizadora de la creatividad, es promocionar la formación integral, holística y ecológica, además de la estimulación de actitudes creativas en los estudiantes para dar respuestas a los requerimientos de una educación de avanzada.

Para liderizar este proceso pedagógico creativo, el docente debe promover en sus clases: la libertad, la observación, el diálogo y la reflexión como actitudes que permitan cumplir su papel de potenciar la creatividad en sus estudiantes. Cuando se le da valor al diálogo, la reflexión en el aula y se le permita dar espacio a la libertad de pensamiento en la acción educativa, se estará cultivando el talento. Para Freire (1971) educar es un acto de amor y libertad. En un clima de libertad es donde surge una actitud creativa, o por lo menos tiene más posibilidades de generarse ideas.

Por lo tanto, el docente en su liderazgo creativo debe valorar y apoyar el esfuerzo del estudiante para desarrollar ideas. La creatividad no surge de la nada, sino del esfuerzo y constancia en el estudio, requiere de la dedicación y una dosis de amor por lo que se hace. De acuerdo a ello, el docente tiene que respaldar la tarea realizada y estimular la labor ejecutada en equipo, además develar que todos colaboren y cooperen con la realización de dicho trabajo.

De esta manera, en el presente artículo se consideró realizar una revisión documental, definida por la UPEL (2003) Investigación Documental, como el estudio de de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con el apoyo, principalmente, de fuentes bibliográficas, trabajos previos, medios impresos, entre otros. Según el objetivo del trabajo, se ubica en un estudio de desarrollo teórico, ya que conceptualiza, describe y relaciona los aspectos principales, a partir del análisis crítico de las teorías existentes sobre los tópicos tratados. En la investigación documental se trabaja sobre la base de información procesada previamente y que está contenida en documentos.

Concepción del liderazgo

La palabra liderazgo, proviene de término Inglés “*Leader*” que significa guía, y más que un componente de la organización, es un proceso gerencial que orienta, dinamiza, conduce el elemento humano en las instituciones. Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. También lo define como las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos. El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas. El liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo; dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; si no hubiera a quien dirigir, las cualidades del liderazgo serían irrelevantes.

De esta forma, el liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo. Los miembros del grupo no carecen de poder; pueden dar forma, y de hecho lo hacen, a las actividades del grupo de distintas maneras. Sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder.

Otro aspecto del liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores. De hecho algunos líderes han influido en sus seguidores para cumplir diversas funciones, como la milicia, así como también han influido en para que hicieran sacrificios personales para provecho de la organización. El poder para influir lleva a un aspecto muy importante del liderazgo, como es una combinación del otro aspecto, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores. Bennis y Nanus (1995) argumenta que el líder que pasa por alto los componentes morales del liderazgo pasará a la historia como un ser sin escrúpulos o algo peor. El liderazgo moral se refiere a los valores y requiere que se ofrezca a los

seguidores suficiente información sobre las alternativas para que, cuando llegue el momento de responder a la propuesta del liderazgo de un líder, puedan elegir con inteligencia, racionalidad y principios.

Por su parte, Chiavenato, citado por Bennis y Nanus (1995), Destaca lo siguiente: Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Cabe señalar que aunque el liderazgo guarda una gran relación con las actividades administrativas y el primero es muy importante para la segunda, el concepto de liderazgo no es igual al de administración. Bennis, al escribir sobre el liderazgo, a efecto de exagerar la diferencia, ha dicho que la mayor parte de las organizaciones están sobre-administradas y sub-liderizadas. Una persona quizás sea un gerente eficaz (buen planificador y administrador) justo y organizado-, pero carente de las habilidades del líder para motivar. Otras personas tal vez sean líder eficaces – con habilidad para desatar el entusiasmo y la devolución --, pero carente de las habilidades administrativas para canalizar la energía que desatan en otros. Ante los desafíos del compromiso dinámico del mundo actual de las organizaciones, muchas de ellas están apreciando más a los gerentes que también tiene habilidades de líderes.

Según Drucker (2000), los líderes eficaces delegan muchas cosas; tienen que hacerlo o de lo contrario se ahogarán en trivialidades. Por lo que los líderes eficaces destacan cuatro cosas sencillas:

1. La definición de un líder es alguien que tiene *seguidores*, a quienes atrae y estimula adecuadamente. Sin seguidores no puede haber líderes.
2. Un líder eficaz no es alguien a quien se le quiera o admira. Es alguien cuyos seguidores hacen lo que es debido. La popularidad no es liderazgo; los resultados sí lo son.
3. Los líderes son muy visibles. Por consiguiente, establecen ejemplos a seguir.
4. El liderazgo no se trata de rango, privilegios, títulos o dinero: es una responsabilidad.

Por otra parte, en el campo educativo, de acuerdo a Madrigal (2007) la enseñanza y el aprendizaje del liderazgo tienen mejores resultados si los participantes de una organización trabajan de forma interactiva y dinámica. El aprendizaje del liderazgo conlleva también al descubrimiento constante de las capacidades, habilidades, fortalezas e inquietudes de cada persona. Liderar es guiar, dirigiendo en una dirección, curso, acción u opinión. El ejercicio del liderazgo es diferente de la gerencia y la dirección como función corporativa. El liderazgo no es mejor que la gerencia ni es reemplazo de la dirección. Ambos aspectos son distintivos y complementarios en una organización, ya que cada uno tiene su propia finalidades y actividades características.

Por lo tanto, el liderazgo es una cualidad y una habilidad que tienen que ser aprendidas, desarrolladas e integradas a la función que ejerza la persona, en este caso, la formación del docente. Por tal motivo, el liderazgo reviste una vital importancia en las organizaciones educativas, por ser un elemento de naturaleza social.

Entre los teóricos que describen el liderazgo como una capacidad se encuentra Robbins, (1999) quien sostiene que el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que logren las metas o fines propuestos.

Según, Dubrin (2000), afirma que el liderazgo es la capacidad para inspirar confianza y sensación de apoyo en las personas para alcanzar los objetivos propuestos. También señala que el liderazgo es la influencia interpersonal orientada a lograr metas, y se alcanza a través de la comunicación.

Por su parte, Eyssautier (2000) afirma que el liderazgo es una actividad que consiste en influir en el comportamiento de otras personas, tanto en forma individual como en grupos, hacia la ejecución y el logro de objetivos de una empresa u organización.

Otro autor como Chiavenato (2000) da al liderazgo un enfoque situacional que se aplica a aquellos líderes que son el resultado de la función. Las organizaciones requieren líderes situacionales cuya influencia interpersonal, ejercida en determinada situación, haga posible conseguir uno o más objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana.

Es por ello, que el papel del líder es dirigir un proceso de articulación con objetivos comunes y conseguir el compromiso de todos para alcanzarlos. Entre los autores señalados coinciden en que el liderazgo influye y ejercen un poder en el comportamiento de los integrantes de una organización para alcanzar los objetivos y metas trazadas. Por lo tanto, el poder y la autoridad están presentes en el liderazgo. Por lo que el líder debe saber utilizarlas con el sentido común, más ético y humano posible, para potenciar toda la creatividad y talento de sus seguidores.

Por su parte, Gardner (1998) señala que al considerar los rasgos de los líderes que atraen a sus seguidores, al estudiar diferentes personalidades en su libro *Mentes Líderes* en donde señala cuáles son sus rasgos distintivos principales en el sentido de que significa realmente ser líder, se pudo determinar cuatro factores importantes:

1. Un vínculo con la colectividad: La relación entre el líder y sus seguidores es, por lo general, continua, activa y dinámica. Es un constante trato del líder con los miembros que conforman una institución u organización, y que perdura en el tiempo.
2. 2. Un cierto ritmo de vida: Un líder debe estar en contacto regular y constante con su colectividad. Pero al mismo tiempo debe conocer sus propias

potencialidades, pensamientos, ideas, valores y estrategias. Por lo tanto, es muy importante que dedique tiempo a reflexionar, a meditar o se encuentre consigo mismo.

3. Una relación evidente entre historias y encarnaciones: el líder se refleja su influencia entre las historias que comunica y que se siente plenamente identificado; y todos los rasgos que encarnan estas historias.
4. La centralidad de la elección: Los individuos que han alcanzado posiciones de liderazgo en la que sus seguidores llevaron algún tipo de elección, y donde existe un cierto grado de estabilidad, es la ideal. Este liderazgo no es aquel que se ve en la necesidad de recurrir a instrumentos de control, de poder absoluto, de intimidación, a imponerse por la fuerza.

Según Gardner (1998) la mayoría de los líderes creativos ejercen una influencia indirecta en sus seguidores, a través de los productos simbólicos que crean, como historias que cuentan, en la resolución de problemas que proponen, ideas y hechos tangibles, obras realizadas en diversos campos o índoles, entre otras. El liderazgo directo es más arriesgado, a corto plazo puede ser más eficiente y eficaz. Sin embargo, los líderes indirectos su influencia es más duradera, ya que tiene tiempo para la reflexión y la revisión, aunque su influencia se muestre lentamente.

Cualidades del líder

Las características del líder constituyen la particularidad en su forma de actuar, mandar o dirigir y guiar. Según Madrigal (2007) lo que conforma a un líder son sus cualidades, habilidades, formación y la función misma que desempeña. Las cualidades personales juegan un papel fundamental y están presentes en toda su actuación frente a los participantes o integrantes de una organización. Entre algunas de las más importantes características y cualidades del líder se encuentra:

1. Visión y Misión claramente definida de lo que se quiere alcanzar.
2. Identificación y emulación con personajes heroicos, relevantes socialmente, y por los cuales siente gran admiración por sus logros.
3. Visión futurista: Piensa, visualiza, estructura y dirige para forjar y crear el futuro que se quiere alcanzar.
4. Autonomía: no depende de otros sino que comparte acciones.
5. Congruencia: mantiene relación estrecha entre las decisiones tomadas y las acciones ejecutadas, es decir entre su comunicación y actuación.
6. Integridad: es una cualidad importante, pues no pondrá en riesgo a los demás por sus intereses personales. Tiene altos valores humanos.

7. **Mente abierta o apertura mental:** está dispuesto a aprender de los conocimientos, experiencias y aportes que le dan los demás. No realiza juicios a priori.
8. **Inteligencia emocional:** posee un alto grado de equilibrio emocional, madurez y sentido común. Sabe expresar y manejar sus sentimientos y los de sus seguidores.
9. **Manejo de la palabra:** usa de manera correcta y asertiva la manera de comunicarse, motivar y dirigir con las palabras correctas en el momento preciso.
10. **Demuestra don de gente o simpatía:** es la habilidad social de tratar y apoyar a las personas, que lo hacen ser accesible, ameno, cordial, carismático y afectivo.
11. **Asertividad:** sus decisiones son correctas asertivas ante la resolución de problemas o situaciones planteadas.
12. **Determinación:** es una persona decidida, esta siempre dispuesta a hacer todo lo posible ante los problemas.
13. **Dedicación:** demuestra dedicación y esfuerzo en lo que hace.
14. **Fe y esperanza:** tiene ese gran componente en creer en su labor y en su organización con mucha convicción de que todo va a salir bien. Tiene un gran sentido de pertenencia con la organización.
15. **Amor:** el líder brindara amor y afecto a sus seguidores.
16. **Respeto:** el trato con los demás será humilde y sencillo, evitando toda conducta arrogante y prepotente.
17. **Sentido de cooperación:** trata de dirigir en armonía, donde todos aportan y ayudan en las funciones dadas mutuamente.
18. **Valoración:** el líder evalúa de manera positiva, justa, tratando de aprender de los errores.

Además de todas estas características debe prepararse continuamente, mantenerse siempre actualizado e informado del acontecer diario. Por otra parte, debe tener habilidades físicas como resistencia, buena salud, fuerza, entusiasmo, entre otras cualidades.

Estilos del Liderazgo

Cuando ya le ha sido asignada la responsabilidad del liderazgo y la autoridad correspondiente, es tarea del líder lograr las metas trabajando con y mediante sus seguidores. Los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a cómo cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores. El enfoque más común para analizar el comportamiento del líder es clasificar los diversos tipos de liderazgo existentes. Los estilos varían según los deberes que el líder debe desempeñar

solo, las responsabilidades que desee que sus superiores acepten y su compromiso filosófico hacia la realización y cumplimiento de las expectativas de sus subalternos. Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, pero tal vez el más importante ha sido la descripción de los tres estilos básicos: el líder autócrata, el líder participativo y el líder de rienda suelta.

1. *El líder autócrata*: Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión y la gula se centralizan en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones. El autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.
2. *El líder democrático*: Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras. Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.
3. *El líder laissez faire*: Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

Desde luego, existen diversos grados de liderazgo entre estos estilos; sólo se analizaron tres de las posiciones más definidas. En una época, algunos autores y administradores separaban uno de estos estilos de liderazgo y lo promovían como la

panacea para todas las necesidades de supervisión. La mayoría dio énfasis a la administración participativa, aunque el estilo autócrata tuvo varios defensores que lo promovían como la única técnica eficaz. Ocasionalmente existen promotores del estilo de rienda suelta que afirman que es un estilo singularmente provechoso. Las tendencias más recientes enfatizan la necesidad de adaptación y flexibilidad en el uso de los estilos de liderazgo, como oposición al perfeccionamiento de uno solo de dichos estilos." Se cree que en la sociedad dinámica actual son raros los administradores cuyos pensamientos y preferencias sean completamente iguales y los trabajadores que tengan idénticas capacidades y necesidades. Y casi nunca hay dos organizaciones que tengan metas y objetivos idénticos. Debido a esto, por lo general se recomienda que el administrador tome en cuenta una serie de factores para determinar qué estilo de liderazgo es apropiado para cada situación.

El liderazgo situacional de Hersey y Blanchard, citado por Rubino y Amat (2006) plantea que los gerentes o líderes muestran dos dimensiones fundamentales, las cuales son similares a las estudiadas por las Universidades de Michigan y Ohio: preocupación por la gente y preocupación por el trabajo, y que estas se encuentran relacionadas con la madurez de las personas.

Tipos de Liderazgos

Según Day (2005) en un estudio realizado por Blase y Anderson, con docentes acerca de la micropolítica de liderazgo educativo, se presentaron un conjunto de ideas que se relacionan directamente con los tipos y niveles de oportunidades que probablemente promuevan distintos tipos de líderes escolares, caracterizados principalmente en los directivos de una escuela, como se presentan a continuación:

1. *Liderazgo normativo-instrumental*: se refiere a aquel líder (Director) que trabaja a través de sus seguidores (Docentes) para articular sus objetivos, fines, visión y expectativas, con el fin de influir en ellos para que actúen o inviertan sus esfuerzos y tiempo en el plan que el líder ha elaborado. En este tipo de liderazgo se ejerce el poder mediante estrategias que motivan a los participantes a actuar de acuerdo a los fines coherentes con las normas, reglamentos y valores organizacionales.
2. *Liderazgo Facilitador*: el líder implanta estrategias que sirven para potenciar la actuación y cooperación de todos, como son las siguientes: (a) Demostración de confianza: relacionadas con las acciones del docente en el aula. (b) Desarrolla estructuras compartidas de gobierno: es decir, establecimiento de fines, tiempos de encuentros, decisiones consensuadas, asistencia y participación como iguales,

- apoyo a la toma de decisiones y acciones. (c) Estimular y escuchar lo que tengan que decir las personas: no solo las opiniones, son también los sentimientos, valorar sus palabras y crear ambientes de fraternidad y convivencia. (d) Estimular la autonomía de cada integrante: en sus acciones en el aula y en su participación general. (e) Estimular la creatividad y la innovación: poder asumir riesgos de cambios. (f) Dar recompensas: mediante alabanzas y reconocimientos de las dificultades cotidianas. (g) Dar apoyo: en las oportunidades de desarrollo profesional, disponibilidad de tiempo, materiales, recursos e la resolución de problemas personales y académicos.
3. *Liderazgo Potenciador*: este tipo de liderazgo se basa en las tradiciones de participación, equidad y justicia social. Su meta no consiste en mejorar la moral de los participantes o docentes, ni sus decisiones, ni rendimientos, sino mas bien en erradicar las diferencias de poder y reconstruir el lugar de trabajo en una comunidad justa y democrática. Es un modelo de liderazgo que busca la reflexión de carácter crítica y emancipadora. Va más allá de un líder facilitador porque busca la equidad, igualdad y justicia entre todos sus miembros.
 4. *Liderazgo Liberador*. Caracterizado como el que puede equilibrar la libertad y las limitaciones impuestas por un establecimiento rígido de objetivos. Están presentes en él los siguientes aspectos: (a) Tiene una fe firme en sus propias capacidades y en la de los demás y delega poder en cada una de ellas. (b) Entusiasma a sus seguidores y pone entusiasmo en todo lo que hace. (c) Actúan como protectores de los demás, es decir, apoyan a sus seguidores frente al ataque de intenciones extrañas. (d) Mediante un proceso de tutela y seguimiento, estimulan la autoestima de sus seguidores, el desarrollo personal necesarios para un alto rendimiento y aportes productivos. (e) Combinan eficazmente la dirección, delegación y aportes de sus seguidores. (f) Refuerzan la valía de sus seguidores, asegurándose de que estén en consonancia con su ambiente y tengan experiencias y resultados exitosos. (g) Respetan y valoran a sus seguidores. (h) En vez de generalizar, personalizan su enfoque de liderazgo, tratan de crear una relación empática de acuerdo a las necesidades de sus seguidores. (i) Liberan la capacidad latente de autoliderazgo de sus seguidores, es decir, anima a hacerse cargo de su medio y responsabilizarse de sus propias acciones y evaluarlas constantemente. (j) Democratizan los ambientes jerárquicos de trabajo, utilizando las estructuras, los procesos y procedimientos que fortalezcan y capaciten a sus seguidores en vez de controlarlos.
 5. *Liderazgo Transpersonal*: Según Rubino y Amat (2006) el liderazgo Transpersonal es un proceso a través del cual el líder se desarrolla y promueve activamente el

progreso, aprendizajes de sus colaboradores para poder alcanzar propósitos social y globalmente compartidos, que conduzcan al bienestar personal, institucional, social y espiritual. El liderazgo Transpersonal tiene cuatro elementos fundamentales: (a) considera que la persona se convierta a sí misma en líder, con otra concepción de ser humano, guiado por valores éticos y morales, principios sociales, que tienen la finalidad de producir bienestar y avance en la sociedad. (b) fomentar el desarrollo de otros para que impulsen hacia niveles más elevados, tanto en lo personal como en lo social. (c) renueva el poder concentrado en el líder, para influir, cambiar, transformar y pone el elemento de interdependencia en el proceso de toma de decisiones y cambio, es decir, la autonomía y desarrollo de cada miembro de la organización. (d) combina lo interno con lo externo. Establece el respeto y estímulo por las personas, su contexto y entorno, su parte social y espiritual, así como lo que deben hacer en conjunto para su organización o comunidad.

Por otra parte, Begley y Cousins, citados por Day (2005) señalan que además de los tipos y estilos de liderazgo en el ámbito educativo, también existen problemas en ellos, y dan ideas de cómo pueden superarlos, en función de poder influir en la personas para que luchen voluntariamente por los objetivos del grupo y la organización. Se definen en tres partes. *La primera* es desarrollar una visión muy compartida entre todos los miembros escolares, *segunda*: ayudar directamente a los miembros de una comunidad escolar a superar los obstáculos que encuentren para realizar la visión compartida; *tercera*: aumentar la capacidad de los miembros de la comunidad escolar para superar los obstáculos de una manera satisfactoria y con mayor facilidad. Igualmente concluyen explicando que en la medida que los líderes escolares insistan en el crecimiento personal y profesional de sus seguidores como un proceso continuo y a largo plazo, sus miembros tendrán una sensación de seguridad y de identidad personal que contribuirá con el crecimiento y desarrollo institucional.

Autoridad y Poder en el liderazgo

La autoridad y el poder están presentes en toda relación entre dos o más personas. Es por ello que son herramientas que el líder debe saber utilizar con el sentido común y valor que requiere la gerencia y gestión del talento humano.

La autoridad: proviene del latín auctoritas, del verbo augere, auctum, que significa acrecentar, aumentar. Según Madrigal (2007) desde una perspectiva social la autoridad se concibe como una serie de acciones orientadas a hacer crecer a la

comunidad y sus miembros. La definición actual de la palabra autoridad es *poder legítimo*, y es el servicio social la razón de ser de la autoridad.

Tanto el poder como la autoridad están ligados. Autores como Gibson, Robbins, Citados por Madrigal (2007), mencionan que la autoridad es el poder formal que tiene una persona de acuerdo con la posición que ocupa en una organización. Eyssautier (2000) considera el poder como la facultad de decidir, mandar, ordenar y exigir que sean cumplidas las responsabilidades, actividades y tareas de un subordinado para el logro de los objetivos de la organización. Chiavenato (2000) define la autoridad de acuerdo con los autores clásicos como el poder de dirigir a otros para que ejecuten o dejen de ejecutar algo.

Las definiciones anteriores coinciden en que la autoridad representa el poder institucionalizado y proporciona poder, por lo tanto, el tener autoridad es tener poder. La autoridad es el derecho o poder de mandar, gobernar, promulgar leyes o normas, establecer procedimientos, conducir investigaciones o realizar investigaciones. Por lo general en las organizaciones e instituciones se denomina la autoridad a la persona que ocupa el puesto de mayor jerarquía.

El Poder: Proviene del latín posee, ser capaz, ser fuerte. El poder recae en una persona, en un puesto o en la autoridad que ejerce el puesto. Robbins (1999) señala que el poder como la influencia de una persona sobre otra. El poder y la autoridad son parte de una con la otra. Sin embargo, es común encontrar personas que ejercen el poder sin autoridad o la autoridad sin poder.

Poder como habilidad: El poder puede considerarse como una habilidad, es decir, la astucia e inteligencia para manejar un asunto o para tratar a las personas. Es importante que el líder cuente con habilidades para usar el poder y así manejar, dirigir, coordinar e influir a sus seguidores. Dubrin, citado por Madrigal (2007) define el poder como la habilidad o potencial para influir en las decisiones y controlar los recursos. El poder es la base de la influencia del líder sobre sus seguidores.

Poder como capacidad: El poder puede definirse también como la capacidad de una persona para influir de la manera deseada en la conducta de otra Gibson, citado por Madrigal (2007) expone que el poder es la capacidad de lograr que alguien haga algo que uno quiere o que sucedan las cosas como las desea el líder. Por lo que, se evidencia que el líder es quien tiene la capacidad de influir o guiar en las acciones y la toma de decisiones de cada uno de los miembros de su equipo. El poder del liderazgo no nace de la potestad del cargo ni de pequeñas y concretas dependencias que el líder genere entre los demás. El liderazgo se basa en una estrecha relación entre el líder y sus seguidores, actúa como un elixir, como elemento de seducción, es más amable,

espontanea y en apariencia se usa menos mecanismo de poder para hacerlo más equitativo.

Tipos de Poder

Según Madrigal (2007) existen diversos tipos de poder en las relaciones interpersonales, que se dan en la dinámica social y organizacional como son las siguientes:

1. **Coerción:** es la capacidad de obligar, mediante el uso de la fuerza física, a otra persona a que haga lo que se le manda.
2. **Conexión:** se refiere al que ordena se apoya en algo que esta unido o conectado con una fuente de poder.
3. **Recompensa:** una persona hace algo que no haría por una simple petición , sino porque recibirá una retribución o premio.
4. **Legitimidad:** Una persona se siente motivada a actuar o no en determinada forma porque reconoce en alguien la fuerza de la ley, aun sin que existan elementos coercitivos.
5. **Información.** Una persona dirige la conducta de otro por la información que posee y de la cual el segundo depende.
6. **Negociación:** resulta de un conjunto de cualidades que hacen a una persona ganarse la voluntad de los demás para que cooperen al logro de sus propósitos.
7. **Experto:** es la capacidad de hacer que una persona cumpla lo que se le indica porque reconoce una competencia en el otro
8. **Afecto:** Una persona sigue los requerimientos de otra porque se siente unido a ella por los lazos de afecto.

El poder del liderazgo no nace de la potestad del cargo ni de pequeñas y concretas dependencias que el líder genere entre los demás. El liderazgo se basa en una estrecha relación entre el líder y sus seguidores, actúa como un elixir, como elemento de seducción, es más amable, espontánea y en apariencia se usa menos mecanismo de poder para hacerlo más equitativo.

Liderazgo creativo en las organizaciones

Según White (2004) señala que ninguna organización creativa o equipo innovador logrará desarrollarse o despegar sin la presencia de un líder innovador y creativo. Un tema recurrente en líderes empresariales y artísticos es el referido al ingrediente de la pasión, pasión por la vida, por el trabajo, el descubrimiento en lo que se hace. Este ingrediente vital de la creatividad no es algo que se desarrolla tarde en la vida, sino en

muy temprana edad, el espíritu aventurero, explorador, indagador y curioso debe ser estimulado siempre en las personas. La curiosidad, el dolor y la inspiración pueden generar todo tipo de reacciones, sobre todo en quienes están en la onda de generar creatividad. Algunas personas sienten fuerzas creativas desde muy niños, otros tienen esa revelación más tardíamente. De cualquier manera, la pasión creativa está dentro de cada persona, y tienen que ser descubiertas para encenderla e impregnar todo nuestro mundo y contexto. De esta manera, los obstáculos mayores de la creatividad son las opiniones convencionales, rígidas, obsoletas y generalizadas que la gente suele arraigar y creer como respuesta ante los problemas.

Por lo tanto, el Liderazgo Creativo tiene como intención crear soluciones nuevas que generen cambios positivos en la sociedad, en las comunidades, y en las mismas personas. Se considera que darle a los estudiantes confianza, responsabilidades y posibilidades de participación, los hacen creer en sí mismos, en desarrollar sus potenciales y acrecentar su motivación, ya que es un elemento fundamental en la búsqueda de un desarrollo positivo y sostenible de nuestra sociedad y de un verdadero liderazgo. Por lo que, es fundamental, promover estas características en los estudiantes, así como la capacitación de ellos para convertirse en verdaderos líderes, con un sentido de juicio y ética que les permita escoger una identidad diferente a la de ser víctimas, pasivos ante las dificultades o conformistas, y que en realidad sean capaces de tomar decisiones a partir de la confianza en sí mismos y en los otros, sean personas que de esta manera tengan éxito en construir una plataforma de integridad y autenticidad sobre la cual construir su liderazgo.

Aldana (1996) señala que el papel del líder radica en elaborar un marco de referencia más apropiado para comprender la inestabilidad de la dinámica organizacional, propiciar un clima que aliente la diversidad y promueva la sinergia, en el que el desacuerdo no sea sinónimo de deslealtad, en el que se revisan y cuestionan permanentemente los paradigmas, con la certeza de que son los modelos mentales de la gente lo que determina la capacidad de la organización para enfrentarse al futuro y promover innovaciones, no solamente en el mejoramiento de productos y servicios, sino abarcar la necesidad de rediseñar relaciones, la posibilidad de generar escenarios de futuro que contengan y moldeen las nuevas posibilidades que la sociedad espera.

Dabdoub (2003) expresa el líder creativo y emocionalmente inteligente influye activamente para generar un clima emocional en donde permanece la confianza, logrando que las personas no se sientan amenazadas psicológicamente. El líder genera las condiciones para que los miembros del equipo perciban la posibilidad de tomar riesgos y de probar nuevos caminos, requisito indispensable para la innovación.

El líder emocionalmente inteligente cuenta con las competencias para influir en otros por medio de la gestión de las relaciones comunicándoles de manera efectiva el beneficio y las ventajas que se obtendrán al encaminarse a la visión planteada. También es capaz de inspirar y convencer a otros. Pone en práctica su creatividad al alinear la visión común con la posibilidad de desarrollo y crecimiento de cada uno de los miembros del equipo. El líder se convierte en un catalizador del cambio capaz de mantener la motivación en un buen nivel, reconociendo los sentimientos y emociones de las personas y atendiendo oportunamente los conflictos para mantener la dirección de la energía hacia el logro de una meta en común.

El bien más importante en las organizaciones está en los talentos de las personas que las integran. Si se ignoran las emociones, y se continúa haciendo énfasis exclusivamente en el pensamiento "lógico", se corre el riesgo no sólo de desaprovechar esos talentos, sino de perderlos, cediéndoselos a otras organizaciones. El desarrollo de la inteligencia emocional y de las habilidades para la creatividad incrementa el potencial del individuo al favorecer la conexión entre pensamiento, emoción y cuerpo.

La creatividad bien de la humanidad

La creatividad como fenómeno humano y social es muy complejo y transversal, ha tenido una importancia vital en diferentes dimensiones de la historia humana. Muchos han sido los aportes creativos e innovadores en las diferentes áreas del conocimiento como la filosofía, ciencia, arte y educación, a nivel personal, social, de proceso y de producto.

Cabrera (2009) señala que la creatividad no solo puede ser considerada como un rasgo cognitivo del ser humano. Autores de la corrientes humanista como: Fromm; Maslow; Rogers; Marin; Goleman, entre otros, presentan a la creatividad desde una orientación biopsicosocial, y desde un plano individual, como rasgo de una persona más autónoma, relacionada con óptimos estados de salud, mas autorrealizada, con mayor intuición y en busca de la sabiduría. Romo (1997) señala que en el ámbito de las habilidades sociales y estrategias del pensamiento creador, la persona creativa pone atención a la unión de sentimientos y entendimientos en el proceso creador, es una especial perceptividad, como fuerza integradora y unificante que equilibra factores internos y externos del ser humano.

Por otra parte, autores como Gardner; Sternberg; Amabile; Csikszentmihalyi; De la Torre, Moraes; González entre otros, muestran la creatividad más que una capacidad personal para convertirse en un bien social, una riqueza colectiva, que genera

alternativas en la solución de problemas y conflictos, y en las mejoras de la calidad de vida.

De la Torre (1997) señala que hay que plantear la creatividad en términos de desarrollo institucional o de organizaciones para la innovación y el cambio social. La creatividad ha de comportar no solo autorrealización personal sino desarrollo social. La creatividad es un fruto de la interacción sociocultural y solo será plena cuando engendre mejoras sociales o culturales. Se llama bien social al conjunto de valores y bienes de servicio compartidos por una comunidad, país o civilización. La creatividad es un bien social en tres consideraciones: como desarrollo humano; como desarrollo científico y cultural; y como concepto clave de la tercera ola (Era de telecomunicaciones).

La estimulación creativa es una responsabilidad social y un cometido educativo como valor cultural de nuestro tiempo. Es el norte de todo sistema educativo abierto al futuro. La creatividad es el pan del progreso, el alimento del cambio, el potencial generador del desarrollo científico, tecnológico y humano. Por lo tanto crear significa tener ideas, realizar innovaciones valiosas es enriquecer la cultura.

Por otra parte, la conciencia y la comunicación son dos dimensiones que posibilitan el pensamiento creativo. La conciencia humana reconstruye el pasado y se aventura imaginativamente en el futuro. Vivas 1990 citado por De la Torre 1997 señala que la aparición del hombre sobre el planeta está firmada por manifestaciones de originalidad, inventiva, inventiva y creatividad.

La persona creadora, el contexto social y las aportaciones valiosas constituyen los tres planos del desarrollo y progreso humano. No resulta fácil explicar el avance social, el desarrollo científico o cultural sin tomar en consideración a las personas innovadoras y el clima propicio al cambio. Una educación orientada hacia la mejora social debe tener en consideración la formación de personas con iniciativas, capaces de aportar ideas valiosas en su entorno y profesión; generan grandes innovaciones o realizaciones importantes, es decir, tienen ideas creativas, hacen esfuerzos y aprovechamientos de sucesos imprevistos.

Se requiere del esfuerzo y la constancia para desarrollar la capacidad creativa y la generación de ideas. La creatividad adulta demanda esfuerzo y constancia en la idea iniciada. Por otra parte, el azar como aliado puede jugar un papel importante, aunque es un factor incontrolado, pero va asociado a la capacitación y el esfuerzo de las personas.

Desde un punto de vista ideativo, lo imprevisto o circunstancial puede ser reconducido y aprovechado por las personas con capacidad creativa y esfuerzo continuado. De Bono citado por De la Torre (1997) explica que la casualidad, la

observación y el ensayo constituyen la base de muchos inventos. La utilización positiva de los errores es una característica de las mentes creativas, el azar funciona como aliado de la persona capacitada, creativa y constante, en tanto se hace improductiva para quien no está preparado. En suma, la creatividad heurística, radica en observar, mirar con atención, indagar donde otros ya lo hicieron y descubrir lo que ellos no vieron. La persona creativa posee flexibilidad mental para cambiar de enfoques (serendepity) si no consigue encontrar lo que busca.

Cuando la creatividad se socializa, deja de ser un don o capacidad personal para convertirse en un bien social, en una riqueza colectiva. La creatividad va mas allá del arte, la tecnología y la ciencia, es decir, se radica en saber utilizar la información disponible, en tomar decisiones, en ir más allá de lo aprendido, pero sobre todo en saber aprovechar cualquier estímulo del medio para generar alternativas en la solución de problemas y en la búsqueda de la calidad de vida. Bajo estas consideraciones aumenta la responsabilidad de los docentes. Educar es desarrollar la conciencia social. Educar en la creatividad es poner una meta social al propio potencial creativo, es ayudar a construir el futuro.

Cuando se mira creativamente el futuro, la innovación es la proyección social de la creatividad, es un proceso dinámico de cambios específicos y novedosos que tiene como resultado el crecimiento personal, institucional y social. En la innovación se destaca el lado institucional y social de la creatividad. Por eso se entiende como tema del futuro. Proyectar, diseñar, implicarse en la realización de innovaciones equivale a actuar creativamente siempre que ello comporte la posesión y comunicación de nuevas ideas, toda innovación, así entendida, parte de la iniciativa personal, implica cambio y transformaciones, sigue un proceso de dentro hacia afuera; viene condicionada por el medio y ha de superar ciertos obstáculos o resistencias. La innovación es la manifestación colaborativa de una idea. La creatividad personal es necesaria pero no suficiente. La innovación representa la posibilidad de dar a conocer y hacer que la sociedad comparta esas ideas que tuvo un inventor, científico o artista. La innovación socializa de este modo la creatividad personal.

Referente a la diversidad en educación, se debe tomar en consideración que no todas las personas tienen las mismas predisposiciones, ni las mismas motivaciones para determinadas actividades. Conocer las inclinaciones, ritmos y estilos de aprendizajes de nuestros estudiantes permitirá ayudarlos de mejor manera. La diversidad no ha de referirse únicamente a los estudiantes discapacitados o con necesidades educativas especiales, sino a todos aquellos que poseyendo cierta disposición a destacar, llegan a perderla por falta de estímulo.

La creatividad en sujetos especialmente dotados o con talentos extraordinarios deben estar en atención permanente como principio educativo y así aprovechar al máximo dichos estudiantes para sembrar y estimular su capacidad y estilo creativo e innovador que requiere el futuro de nuestras sociedades. En los estudiantes talentosos los estilos creativos se refieren a la forma prevalente con que ellos tiende a relacionarse con el medio, de afrontar el proceso creativo y de comunicar sus ideas, es decir, de aprender, ser y actuar.

También se reseña la creatividad en la formación del profesorado: solo cuando el profesor tome conciencia del valor de la creatividad respecto a la formación del estudiantado se podrá hablar de la inclusión al nivel curricular. Una acción concreta de esta línea, consistirá en la inclusión de contenidos creativos (conceptos, procesos, técnicas, evaluación entre otros) en los cursos regulares.

Con respecto a la creatividad comunitaria y organizacional se entiende como *ethos* o cultura dinámica que diferenciara a unas escuelas de otras organizaciones y otras comunidades. Se refiere a comprometer a sus habitantes o participantes en la mejora y optimización de su imagen y calidad de vida. Es crear un clima de pertenencia que tiene implicaciones en la optimización de la cultura de convivencia y el bienestar social.

El docente Polinizador de la creatividad

El líder creativo según Ponti y Ferrás (2008) debe dirigir y difundir el espíritu de creatividad de su organización. Para estos autores el líder puede contagiar a sus seguidores de determinados valores que impulsa el proceso creativo. Es así, como los docentes creativos deben liderizan con fuerza, pasión e ilusión las actividades de aprendizaje, a través de medios cooperativos, de sinergia, que despiertan en los estudiantes la energía de ser creativos.

Es por ello, que educar en la creatividad es preparar a los estudiantes para la vida, en una sociedad democrática y plural en la que la convivencia entre culturas y creencias sea posible. Esta educación para desarrollar la creatividad contribuye a conducir y potenciar valores, actitudes, habito de libertad y autonomía, de iniciativa e inventiva, de imaginación y fantasía, de habilidades ideáticas, de entusiasmo y satisfacción, de constancia y empeño, de tolerancia a lo diferente, de vivencias desde la complejidad, en suma, de ser útil a los demás dejando en ellos la huella del propio ser creativo.

La polinización creativa tiene su fin en estimular la Innovación y creatividad como dos conceptos gemelos, muy próximos al nivel semántico y operativo. Ambos reflejan procesos transformadores y valiosos para la sociedad. No es posible explicar el

progreso humano, el avance científico, los descubrimientos o las pequeñas mejoras al margen del poder creativo e innovador de las personas o grupos. La creatividad e innovación son conceptos interrelacionados; no resulta fácil referirse a la innovación sin aludir a la creatividad y viceversa, porque ambas parten del mismo núcleo semántico, aunque con diferente raíz léxica: “nov” portador de novedad, de algo diferente de lo que se tiene o conoce; “crea” generar, producir algo nuevo o inexistente. De la Torre (1997).

Tanto la creatividad como la innovación reconocen en la persona al agente capaz de aportar algo nuevo. La concepción más difundida de la creatividad es la aptitud, capacidad o actitud humana, distanciándose en este último caso, de la mera habilidad intelectual o inteligencia. Entre los atributos personales que se asignan a la persona creativa destacan la originalidad, flexibilidad, fluidez, elaboración, síntesis, ingenio, inventiva, además de rasgos actitudinales como la sensibilidad a los problemas, tolerancia, independencia, entre otras.

La idea de novedad está latente en todas estas características. La persona creativa es capaz de ir más allá de lo aprendido, de superar la calidad presente. También la innovación es entendida como la dinámica generada por la persona que introducen cambios valiosos en ideas, materiales o prácticas.

Las innovaciones las inician personas con ideas, y por lo tanto creativas. No todos los creadores son innovadores, pero todos los innovadores ponen a prueba su creatividad al generar y llevar a término algún cambio en la realidad. Quien produce una obra o producto, es creativo, quien promueve instrumentos intelectuales o materiales que pueden ser difundidos y utilizados por otros, son elementos creativos e innovadores. La innovación tiene que ver con el campo de las ideas aplicadas que aportan alguna novedad difundida y aceptada por cierta comunidad humana.

El papel del medio en el desarrollo de la creatividad es tan decisivo como en cualquier otra capacidad y actitud humana. El medio configura la inteligencia, los hábitos, la educación y la creatividad, la cual puede ser estimulada en la familia, el medio escolar y el contexto sociocultural.

El paralelismo entre el proceso creativo y el proceso innovador es el que justifica la inclusión de la creatividad entre los componentes procesales de la innovación. La creatividad no es una capacidad o habilidad estática, no es un acto puntual, tampoco se identifica con la actitud ante la vida o el trabajo. La creatividad entendida como proceso la convierte en un fenómeno dinámico, susceptible de modificación, alterable y adaptable a las circunstancias. Se trata de un proceso de búsqueda de ideas nuevas para realizar una obra o resolver un problema. Ello quiere decir que la creatividad es entendida como una actividad secuenciada, temporalizable, que se aparta en ocasiones

del proceder lógico. Al igual que la innovación, cuenta con varias fases diferenciadas en cuatro momentos: preparación, incubación, iluminación y verificación.

Planteadas la creatividad e innovación en términos de resultados, ambas transmiten la idea de aportación de algo novedoso y de valor. Taylor citado por De la Torre (1997) señala cinco niveles de la *creatividad: expresiva, productiva, inventiva, innovadora y emergente*. Siguiendo a este autor la creatividad innovadora se corresponde con una alta manifestación creativa equivalente a la adaptación o aplicación de ideas de gran poder transformador. También en la innovación se plantean diferentes niveles de cambio que conviene tener en cuenta ya que comportan mayor o menor complejidad y duración.

Creatividad, liderazgo e Inteligencia

Del Prado (2008) señala que el líder creador precisa de una gran capacidad de inteligencia analítica sintética, que le permita analizar con profundidad y detenimiento y encauzar según sus dimensiones las características, los componentes y los recursos en cada situación, problema o proceso. Al mismo tiempo es capaz de tener una visión de conjunto.

La consistencia intelectual del líder se caracteriza por disponer de una gran capacidad de análisis, para comprender todos los componentes, las partes y las funciones que intervienen en un proceso, en un conflicto o en una situación compleja.

Al mismo tiempo ha de entender el funcionamiento del todo, con un sentido preciso de la organización conjunta, del orden armónico, de la clasificación, de las categorías y jerarquías de los distintos componentes, para llevarle en esa visión del todo a no perder de vista el sentido global de la situación, de los caminos que nos llevan a la resolución eficaz.

Un líder auténtico ha de poseer una gran capacidad de análisis de problemas, de toma de decisiones eficaz, de creación de alternativas nuevas y eficaces, de capacidad de recoger el mayor número de inputs e impulsos desde los ángulos y vertientes profesionales más variados, para generar en sí mismo, en el grupo y en la organización un gran sentido respuesta y solución, capaz de afrontar con éxito los problemas y retos más desafiantes. Un líder creativo y eficaz ha de formarse en un sólido entrenamiento en la dinámica metodológica de la solución creativa de problemas.

Un líder creador ha de detentar en todo momento la ambivalencia y aparente contradicción de un gran sentido de la realidad, tener los pies sobre el suelo, y de la imaginación con capacidad de vuelos amplios y fantásticos, sin dejar por eso de perder el contacto con la vida y realidad.

Un líder auténtico ha ser capaz de simular en su imaginación y en contexto de laboratorio los procesos, los planes e ideas alternativas que llevan al logro de altos resultados en relación con el problema, con el proyecto o con el plan global para toda la organización.

Al estudiar las definiciones de creatividad y de inteligencia se hace evidente que ambos conceptos, muy importantes en el campo social y educativo, llevan la marca de la época, del lugar y de la cultura en las que se han desarrollado. Primeramente, el concepto de inteligencia está influenciado por la matriz de fuerzas como los campos del conocimiento necesarios para la supervivencia de la sociedad; los valores propios de cada cultura, y el sistema educativo. Por otra parte, los conceptos de creatividad han evolucionado recientemente, siglo XXI, donde se le ha dado mayor importancia, sobre todo en las últimas décadas y en diversas áreas de la investigación.

Reflexiones finales

La creatividad es un potencial personal y grupal que se proyecta en cualquier actividad profesional o humana. Es un proceso o facultad que permite hallar relaciones y soluciones novedosas partiendo de informaciones ya conocidas. La persona creativa siempre va más allá de lo aprendido, de la información actual, de la lógica de los hechos, aunque haya partido de ellos. No reproduce sino que transforma; no se conforma con responder a las preguntas sino que se interroga sobre las respuestas, no se contenta con buscar la solución esperada, sino que sugiere alternativas múltiples a problemas variados. Se puede decir que la creatividad está en la capacidad y en la actitud para generar ideas y comunicarlas, capacidad que tiene su origen en los estímulos socioculturales. (De la Torre, 1997)

Es por ello, que la creatividad es un elemento fascinante, tanto para el docente como para el estudiante, y se puede observar la creatividad en las diferentes manifestaciones que se presentan en el aula de clase y que pueden ser extendidos a otros contextos educativos y sociales, tales como: al redactar y crear un trabajo escrito, al cantar, bailar o pintar, al resolver un problema matemático o también en una situación compleja de la vida real. En todos esos momentos se percibe que se vive con mayor intensidad, energía y que realmente se pueden logran resultados extraordinarios en todo el proceso educativo.

El docente líder creativo debe brindar al estudiante apoyo en el manejo de las emociones, que puedan desatar sus propias formas de pensamientos y expresión de sentimientos de forma positiva. Aprendan a cuestionarse a si mismo, como un proceso de autoevaluación para su crecimiento y perfeccionamiento personal. Permitirle ver el

mundo de forma diferente, para tener mayor apertura a ser curioso y creativo. Visualizar un mundo diferente y utilizar siempre la reflexión, analizar el porqué de las cosas, romper con lo tradicional, cuestionar las situaciones que pasan, y las consecuencias que se generan, así como buscar muchas explicaciones de los hechos y sus posibles respuestas o soluciones.

Un líder creativo e inteligente emocionalmente es capaz de obtener lo mejor de las personas que colaboran con él, favoreciendo su crecimiento y creatividad, abriendo múltiples vías de acción que inevitablemente conducen, no sólo a la prosperidad de cada uno de los miembros del equipo, sino de la organización. Las competencias que se integran en la inteligencia emocional son indispensables en las organizaciones que buscan no sólo sobrevivir, sino resplandecer con excelencia por su productividad y capacidad para innovar.

En la pedagogía creativa se debe estimular la flexibilidad en la forma de pensar, es decir, en la capacidad de establecer diferentes formas de plantear y replantear un problema. Por lo cual, el docente debe fomentar la curiosidad, la observación y la reflexión del pensamiento. Brindar una actitud positiva, motivadora y divertida, amena ante el trabajo a realizar. Saber conjugar en clase la imaginación y la fantasía con el sentido de realidad. Valorar la crítica para mejorar los procesos, demostrar sencillez y humildad ante las críticas y a la vez valentía para defender sus puntos de vista. Cultivar siempre el interés y la pasión por el estudio y por el trabajo docente.

La pedagogía creativa y liberadora va a depender del tipo de docente en el aula, que a su vez, va a formar al estudiante creativo. El docente polinizador de la creatividad va a reflejar en su praxis educativa una diversidad y versatilidad de estrategias creativas que permiten el desarrollo de ideas y la generación de trabajos innovadores. Es uno de los fines que se espera de todos los docentes como líderes creativos, que puedan continuar con un proceso polinizador dentro y fuera del aula. La pedagogía creativa permite trabajar para explotar los talentos en la clase y optimizar el desempeño profesional.

Es por ello que el docente líder creativo es un modelo a seguir por los estudiantes en sus clases, ya que estimula la fluidez del pensamiento, fluidez acompañada de mucho trabajo en el aula, con ello se promociona la laboriosidad, es decir, la labor basada en la teoría, y referida a los soportes teóricos de los trabajos prácticos y también se incorpora el liderazgo compartido. Además, se cultivan los talentos para hacer muchas cosas, para descubrir experiencias exitosas. Se puede ver la creatividad como lo que no se ha escrito ni vivido e insistir en la necesidad de explotar sus talentos, incentivar el autoconocimiento, estimular el descubrir otros talentos y buscar sus dones innatos, de esta manera se incrementa su autoestima e inteligencia emocional.

La Creatividad y la formación de líderes pueden ser concebidas como eje transversal de todos los cursos y procesos continuos educativos. No verlo solo como un programa o materia, sino como un proceso que se va desarrollando con el mismo estudiante desde sus primeros años escolares y el cual le permite abrir las posibilidades de ser una persona más exitosa, prospera y feliz en su desarrollo como ser integral.

Se deben hacer ciertas clases personalizadas, y dedicarle mucho tiempo a la construcción del ser, de los valores humanos y de la parte emocional. Equilibrando así el exceso de trabajos en grupos. Dedicarles tiempo a atender los intereses y necesidades particulares de los estudiantes, así el estudiante se va sentir apreciado y valorado por el docente.

Es de vital importancia preparar al futuro docente con herramientas creativas, y sobre todo para estimular el pensamiento creativo en sus estudiantes. Que cuenten con esas herramientas para que puedan enfrentar situaciones adversas y den respuestas a las necesidades de su labor docente y liderizar procesos de cambios sociales. El desarrollo de estrategias creativas es un aprendizaje para toda la vida, manifestados por autores reconocidos, exaltados en los principios teóricos de la creatividad. La creatividad no solo es cultivada con años de estudio La creatividad es una cualidad innata de la persona, un elemento muy personal, por lo que el docente debe activar los procesos creativos en el estudiante, es su responsabilidad el de estimular la creatividad en el aula de clase, es un fin de la educación: formar personas creativas e innovadoras, que puedan liderizar cambios y actuar con mucha inteligencia emocional.

Resumen Curricular

Morela Mercedes Vizcaya Carrillo cursó estudios superiores en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico Barquisimeto (UPEL-IPB), egresada en el año 1995, en la especialidad de Educación preescolar con mención Summa Cum Lauden. Realizó estudios de postgrado en Especialización en Docencia Universitaria y en la Maestría en Educación Superior de la misma universidad obteniendo mención Honorífica y recomendación para la publicación de su Trabajo de Grado de Maestría. Ingresó al programa de generación de relevo de la UPEL-IPB en la cohorte 1998-2000 como Becario Docente en el programa de Educación Integral para el área de Educación Especial. Ha publicado artículos en revistas arbitradas nacionales y ha realizado trabajos de campo y de práctica profesional en las comunidades del Estado Lara, Es acreditada como investigadora en el PPI convocatoria 2001 y Ganadora de premio Conaba año 2002, nivel II. Actualmente se desempeña como profesora dedicación exclusiva en la categoría de Asociado, adscrita al programa del Educación

Integral de la UPEL-IPB. Coordina la Línea de Investigación Desarrollo de la Creatividad en Educación, desde el año 2001. Obtiene el Título de Doctor en Ciencias de la Educación en el Programa Interinstitucional UCLA-UNEXPO-UPEL (PIDE) en Julio 2009. Coordina en Posgrado IPB la Especialización de Procesos Didácticos para el nivel de Básica desde el año 2011, Obtiene acreditación en el programa PEI nivel Investigador A año 2012.

Referencias

1. Alcaraz, R. (2007) *El emprendedor de éxito*. México: McGraw-Hill Interamericana.
2. Aldana de Conde, G. (1996): *“La travesía creativa”*. *Creatividad e innovación* Bogotá: Ediciones.
3. Álvarez, M. (1998): *El liderazgo de la calidad total*. Madrid: Escuela Española.
4. Bennis, W. y B. Nanus (1995): *Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz*. Bogotá: Editorial Norma,
5. Cabrera, J. (2009) *Conciencia y creatividad. Una reflexión transdisciplinar desde la estimulación interna hacia la polinización educativa*. Universidad Santiago de Chile.
6. Covey, S. (1996) *Primero lo Primero*. México: Paidós
7. Chiavenato, I. (2000) *Administración: Teoría, Proceso y Práctica*. Bogotá: McGraw-Hill
8. Day, C. (2005) *Formar Docentes. Como, cuando y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid: ediciones Narcea S.A.
9. Dabdoub, L. (2003) *Liderazgo creativo con inteligencia emocional*. Barcelona: Paidós.
10. De la Torre, S y Moraes, C. (2005) *Sentí pensar. Hacia una nueva didáctica de la creatividad*. Madrid: Editorial Escuela Española
11. De la Torre, S. y Violant, V. (2006). *Comprender y evaluar la creatividad. Un recurso para mejorar la calidad de la enseñanza*. Málaga-España: Ediciones Aljibe.
12. De la Torre, S. (1997). *Creatividad y Formación. Identificación, Diseño y Evaluación*. México: Trillas
13. Del Prado, D. (2008) *Liderazgo Integral basado en Valores*. Disponible en <http://iacat.com/axiomas/liderazgo.htm>
14. Drucker, Peter (2000): *La disciplina de la innovación. En Creatividad e Innovación*.
15. Harvard Business Review.
16. Diccionario de la Lengua Española. (1986). Madrid: Espasa-Calpe.
17. Dubrin, A. (2000) *Fundamentos de la Administración*. México: Prentice Hall.
18. Eyssautier, M. (2000) *Elementos básicos de la Administración*. México: Trillas.
19. Freire, P. (1971) *La educación como práctica de la libertad*. Montevideo, Uruguay: Tierra Nueva.

20. Gardner, H. (1998) *Mentes Líderes: Una anatomía del liderazgo*, Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A.
21. González, L. (2000) *Ser Creativo: Libera a tu artista interior con PNL*. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen
22. Madrigal, B. (2007) *Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje*. México: McGraw-Hill
23. Pearson, C. (1994): *Despertando los héroes interiores*. Barcelona: Libro Guía
24. Ponti, F. y Ferrás X. (2008) *Pasión por Innovar. Un modelo novedoso que incentiva la creatividad empresarial*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
25. Robbins, S. (1999) *Comportamiento organizacional*. México. Prentice Hall
26. Rehfeld, J. E. (1995): *La alquimia de un líder*. Bilbao: Deusto
27. Robbins, S. (1999) *Comportamiento organizacional*. México. Prentice Hall
28. Rubino, N. y Amat M. (2006) *La Escalera del Liderazgo: Hacia el liderazgo Transpersonal*. Caracas: UPEL-Vicerrectorado de Investigación y Postgrado.
29. Rogers, C. (1998) *Libertad y Creatividad en la Educación*. Barcelona: Ediciones Paidós.
30. Senge, P. (2002) *Escuelas que aprenden*. Bogotá: Editorial Norma.
31. UPEL (2003). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestrías y tesis doctorales*. Caracas: Autor.
32. White, S. (2004) *Nuevas ideas sobre nuevas ideas. Lo que grandes innovadores saben sobre la creatividad*. Barcelona: Grupo Editorial Norma.