

EDITORIAL

LIDERAZGO E INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

Leadership and organizational innovation

María José Turbay-Posada*

Dos de los interrogantes de mayor relevancia entre los teóricos e investigadores del área organizacional son: ¿cómo las organizaciones han de sobrevivir a los cambios que se producen en sus entornos? y ¿cuáles son los factores que permitirán que sigan siendo competitivas? De acuerdo con González-Romá (2008, p. 32), “en un mundo global en el que las condiciones de los mercados pueden cambiar rápidamente, las normativas reguladoras cambian con mayor frecuencia que antaño en los diferentes ámbitos de actuación (local, regional, nacional, internacional), las demandas que reciben las organizaciones son cada vez más complejas, y la competitividad es creciente”; es por ello que autores como él, entre otros, consideran el liderazgo y la innovación como factores determinantes en la supervivencia de las organizaciones.

A partir del liderazgo, las organizaciones hacen frente al entorno dinámico, a través de formas efectivas para afrontar los cambios en los escenarios sociales, económicos, comerciales y tecnológicos, que no solo les implica la modificación de sus configuraciones estructurales, sino también de sus procesos; es aquí donde la innovación surge como condición para que las empresas se mantengan competitivas y, por ende, la necesidad de que el liderazgo las conduzca hacia esta.

* Docente Universidad Autónoma del Caribe, Barranquilla (Colombia). Doctoranda Universidad del Norte, Barranquilla (Colombia).

Correspondencia: Calle 90 #46-112 Barranquilla, Colombia - Tel: 01 8000 918286

Por ello, variables que han sido tradicionales en la investigación organizacional, desde distintas perspectivas disciplinares –sociológicas y psicológicas– como el liderazgo, y ahora la innovación, emergen como factores estratégicos para el desarrollo y sostenimiento de las empresas y de su mismo entorno.

En la actualidad se ha planteado que no solo estamos en la sociedad del conocimiento, o en la era de la gestión del conocimiento, sino también de la innovación como base de la economía. De esta forma, se está dando relevancia a cómo las empresas, y sus líderes, están gestionando sus recursos –como la capacidad de aprendizaje– para introducir de manera intencional “ideas, procesos, productos, procedimientos, que son nuevos a estos trabajos, grupos de trabajo u organizaciones y los cuales son diseñados para el beneficio del trabajo, equipos de trabajo y la organización” (West & Farr, 1990) en sí; ya que, como lo argumentan Delgado Verde, Navas López, Martín de Castro y López Sáez (2008): “es necesario acumular un alto grado de conocimiento que posteriormente se convierta en nuevo conocimiento y que tenga como resultado todo tipo de innovaciones; de tal forma que la organización se vaya adaptando adecuadamente a cualquier situación que se le presente” (p. 204).

A partir de estas necesidades, se identifica al liderazgo transformacional (Bass, 1985; Bass & Avolio, 2000) como el más idóneo para conducir a la organización hacia la innovación, siendo visto como un “proceso de interacción entre dos o más personas que normalmente implica estructurar o reestructurar la situación, percepciones y expectativas” (Bass, 1990, como se citó en Gil & Alcover, 2003, p. 20). Este tipo de liderazgo busca orientar la creatividad en los miembros de la organización o grupo, creando vínculos emocionales entre ellos, transmitiendo la importancia de tener una misión compartida e infundir un sentido de propósito y dirección; convirtiéndose en el motor y trasmisor de la cultura de la innovación y de la difusión del conocimiento que logran influir en el desempeño organizacional (Bass, 1999). El liderazgo transformacional, al ser contrastado con otros tipos de liderazgo como el “tradicional” da cuenta de que estimula la innovación generando grandes ventajas en el desempeño organizacional (García-Morales, Matías-Reche & Hurtado, 2008).

Bass y Avolio (2000) mencionan que el liderazgo transformacional transmite carisma, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual, aspectos que configuran los factores claves de este tipo de liderazgo. En la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo una de las variables que mayor presencia ha tenido a lo largo de las investigaciones es el liderazgo y su influencia sobre los procesos y resultados grupales. Sin embargo, es aún tema de gran vigencia debido a los cambios continuos que siguen sufriendo las

organizaciones frente a las transformaciones que se dan en su entorno, los cuales han motivado a que el liderazgo “preocupe cada vez más a la teoría y práctica organizacional” (Cuadra & Veloso 2007). Debido a la necesidad de establecer mejores prácticas organizacionales que conduzcan al éxito de las empresas, con mejores indicadores de eficacia y competitividad.

Referencias

- Bass, B. M. (2000). The future of leadership in learning organization. *The Journal of Leadership Studies*, 7, 3, 18-40. Disponible en: <http://jlo.sagepub.com>
- Bass, B.M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Bass, B.M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13, 26-40.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (2000). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire Technical Report*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cuadra, A. & Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum* (Talca), 22(2), 40-56.
- Delgado Verde, M.; Navas López, J.E.; Martín de Castro, G. & López Sáez, P. (2008). Propuesta de un modelo teórico sobre el proceso de innovación tecnológica basado en los activos intangibles. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 18, 203-217.
- García-Morales, V. J., Matías-Reche, F. & Hurtado, N. (2008). Influence of transformational leadership on organizational innovation and performance depending on the level of organizational learning in the pharmaceutical sector. *Journal of Organizational Change Management*, 21, 2, 188-212. Disponible en: www.emeraldinsight.com/0953-4814.htm
- Gil, F. & Alcover, C. M.. (2003). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Alianza.
- González-Romá, V. (2008). La innovación en los equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 32-40.
- West, M. A. & Farr, J. L. (1990). *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*. Chichester: Wiley.

