



## Innovación y liderazgo

### *Innovation and leadership*

Randy Chavarría Briceño\*

\* Autor de correspondencia: [randy.chavarria.briceno@una.cr](mailto:randy.chavarria.briceno@una.cr) - <https://orcid.org/0000-0001-8510-4260>

Universidad Nacional, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela de Planificación y Promoción Social  
Heredia, Costa Rica

#### INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

*Presentado:*

12/07/2023

*Aceptado:*

8/09/2023

*Disponible online:*

31/10/2023

CÓDIGO JEL:

M10, O30, H57

#### RESUMEN

La innovación y el liderazgo son dos conceptos estrechamente vinculados en el mundo empresarial y en la búsqueda del éxito organizacional. La capacidad de liderar de manera efectiva y fomentar la innovación son elementos clave para mantener la competitividad en un entorno empresarial en constante evolución. Esto implica el desarrollo y la implementación de nuevas ideas, procesos, productos o servicios que generen valor y respondan a las necesidades cambiantes del mercado. Es un motor clave para el crecimiento y la diferenciación empresarial. Sin embargo, la innovación no puede florecer sin un liderazgo sólido. El liderazgo efectivo es fundamental para inspirar y motivar a los equipos hacia el logro de metas y la materialización de ideas innovadoras. Un líder visionario fomenta un entorno de trabajo creativo, donde se valora la toma de riesgos y se alienta a los empleados a pensar de manera disruptiva. Además, un líder debe ser capaz de gestionar y canalizar la diversidad de talentos y perspectivas, promoviendo la colaboración y el intercambio de ideas. La innovación y el liderazgo se refuerzan mutuamente. La innovación requiere líderes que crean en la posibilidad de cambio y que inspiren a otros a abrazar nuevas ideas y enfoques. A su vez, el liderazgo eficaz se nutre de la capacidad de adaptarse y anticipar los cambios del entorno empresarial, así como de la disposición para innovar y explorar nuevas oportunidades.

**Palabras clave:** Cambio, Innovación, liderazgo, organización

*Como citar:* Chavarría-Briceño, R. (2023). Innovación y liderazgo *Economía & Negocios*, 5(2), 127-141. <https://www.doi.org/10.33326/27086062.2023.2.1760>



## **ABSTRACT**

Innovation and leadership are two closely linked concepts in the business world and in the search for organizational success. The ability to lead effectively and foster innovation are key elements in staying competitive in a constantly evolving business environment. This involves the development and implementation of new ideas, processes, products or services that create value and respond to changing market needs. It is a key driver for business growth and differentiation. However, innovation cannot flourish without strong leadership. Effective leadership is essential to inspire and motivate teams towards the achievement of goals and the materialization of innovative ideas. A visionary leader fosters a creative work environment, where risk-taking is valued and employees are encouraged to think disruptively. In addition, a leader must be able to manage and channel the diversity of talents and perspectives, promoting collaboration and the exchange of ideas. Innovation and leadership reinforce each other. Innovation requires leaders who believe in the possibility of change and who inspire others to embrace new ideas and approaches. In turn, effective leadership thrives on the ability to adapt and anticipate changes in the business environment, as well as the willingness to innovate and explore new opportunities.

**Keywords:** Change, Innovation, leadership, organization.

## **INTRODUCCIÓN**

La innovación y el liderazgo son dos conceptos interconectados y fundamentales en el entorno empresarial actual. La innovación implica la generación de ideas y la implementación de cambios significativos que permitan a las organizaciones adaptarse, crecer y mantener una ventaja competitiva en un mundo en constante evolución. Por otro lado, el liderazgo efectivo es clave para guiar y motivar a los miembros de la organización hacia la búsqueda de la innovación y la consecución de los objetivos estratégicos (Christensen, 2020).

En un entorno empresarial altamente competitivo y disruptivo, la innovación se ha convertido en un requisito fundamental para el éxito a largo plazo de las empresas. Aquellas que no sean capaces de innovar y adaptarse a los cambios del mercado corren el riesgo de quedar obsoletas y perder su posición competitiva. La innovación puede manifestarse en diferentes formas, desde mejoras incrementales en productos o servicios existentes hasta la creación de nuevos modelos de negocio o el uso de tecnologías disruptivas (Hamel y Zanini, 2020).

Pero la innovación no surge espontáneamente. Requiere un liderazgo efectivo que inspire, motive y fomente una cultura organizacional que conduzca a la generación y experimentación de ideas. Liderazgo en el contexto de la innovación significa establecer una visión clara, fomentar la colaboración y la diversidad de pensamiento, y brindar el apoyo necesario para que los miembros de la organización asuman riesgos y aprendan de sus errores (Pérez y Fuentes, 2019).

El liderazgo también desempeña un papel fundamental en la gestión del cambio que acompaña a la innovación. Los líderes deben ser capaces de comunicar y alinear la visión estratégica de la organización, facilitar la implementación de nuevos enfoques y superar la resistencia al cambio. Además, deben promover una mentalidad de aprendizaje continuo y estimular la creatividad y la experimentación en todos los niveles de la organización (Hamel y Zanini, 2020).

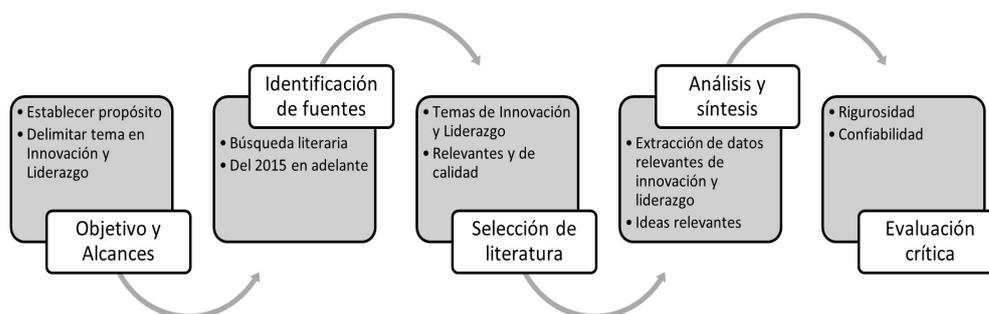
La innovación y el liderazgo son dos elementos esenciales para el éxito empresarial en un entorno dinámico y competitivo. La innovación impulsa el crecimiento y la adaptabilidad de las organizaciones, mientras que el liderazgo efectivo proporciona la guía y el impulso necesarios para generar un cambio significativo. Juntos, la innovación y el liderazgo conforman una poderosa combinación que impulsa la transformación y la excelencia organizacional (Christensen, 2020).

## MATERIALES Y MÉTODO

Para la realización de este artículo se trabajó con la metodología de la revisión bibliográfica, con el fin de recopilar, analizar y sintetizar la información existente sobre innovación, así como temas relacionados con el liderazgo. Consiste en examinar y evaluar críticamente la literatura relevante y confiable disponible en fuentes como libros, artículos académicos, informes técnicos y otros documentos escritos.

Hart (1998) dicta que la metodología de la revisión bibliográfica sigue generalmente los siguientes pasos:

**Figura 1**  
Metodología



Nota: Adaptado de Doing a literature search: a comprehensive guide for the social sciences, C. Hart (1998).

Para llevar a cabo una metodología bibliográfica literaria sobre innovación y liderazgo, es importante primero identificar y delimitar el tema de estudio. Esto implica establecer qué aspectos se desean analizar en relación a la innovación y el liderazgo, como por ejemplo: los tipos de

liderazgo que favorecen la innovación, las estrategias de liderazgo innovadoras, las características de los líderes innovadores, o la relación entre la innovación y el liderazgo en diferentes contextos empresariales (Fink, 2019).

A continuación, se procede a buscar y seleccionar fuentes bibliográficas relevantes del 2015 a la fecha, de las cuales se seleccionan libros, artículos científicos, tesis, informes, estudios de caso, entre otros. Es importante que las fuentes seleccionadas sean de calidad y estén actualizadas, ya que el campo de innovación y liderazgo está en constante evolución.

Fink (2019) argumenta que una vez seleccionadas las fuentes, se lleva a cabo la lectura crítica y el análisis de la bibliografía. En este paso, es necesario identificar los puntos clave, las teorías y conceptos fundamentales que se abordan en cada fuente. Además, se deben evaluar los métodos utilizados y las conclusiones obtenidas por los autores.

A medida que se va recopilando la información relevante, se pueden ir agrupando los puntos en común o categorías temáticas. Esto permite una mejor organización de la bibliografía y facilita la identificación de las tendencias y enfoques principales en relación con la innovación y liderazgo (Cooper et al., 2019).

Así mismo, se realiza la síntesis y la redacción del informe o artículo bibliográfico. En este paso, se redactan las ideas principales, se citan las fuentes pertinentes y se establecen las conclusiones y recomendaciones según los hallazgos obtenidos en la investigación bibliográfica (Cooper et al., 2019).

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **Cambio y evolución en las organizaciones**

El cambio y la evolución son dos facetas fundamentales del mundo empresarial y organizacional y son esenciales para adaptarse al panorama competitivo en constante evolución. Con esto en mente, las organizaciones han adoptado diversas estrategias y herramientas para gestionar el cambio y evolucionar de manera eficiente (Rojas, 2009).

Yáñez y Yáñez (2012) dictan que los cambios organizacionales pueden ocurrir por una variedad de razones, que incluyen nueva tecnología, demandas del mercado, cambios legales y la necesidad de reestructurar la empresa. En cada uno de estos casos, el cambio debe ser una parte integral del modelo de negocio de la organización, ya que permite que la empresa siga creciendo y evolucionando.

La evolución, por su parte, implica una transformación en el modelo de negocio de la organización (Vargas y Guillén, 2005). Este proceso puede ser progresivo o radical, pero siempre debe responder a los cambios y necesidades de un entorno cada vez más competitivo. Evolución también significa introducir nuevas tecnologías, técnicas y herramientas para administrar mejor los recursos de una organización (Fierro, 2020).

Villareal (2013) argumenta que uno de los mayores retos de las organizaciones en el proceso de cambio y evolución es la resistencia al cambio. Las personas a menudo están acostumbradas a lo familiar y pueden resistirse al cambio que interrumpe las rutinas y los roles establecidos. Para superar esta resistencia, es importante comunicar con claridad y eficacia, involucrar a los empleados en el

proceso de transformación y brindarles el apoyo y la capacitación que necesitan para adaptarse a las nuevas formas de trabajar. Las herramientas para permitir el cambio organizacional y un mayor desarrollo incluyen la introducción de nuevos sistemas de gestión, el rediseño de los procesos de trabajo, la introducción de nuevas tecnologías y la capacitación de los colaboradores.

La introducción de nuevos sistemas de gestión permitirá a las organizaciones organizar mejor sus recursos y mejorar la toma de decisiones. Diferentes tipos de controles como la gestión de proyectos, la gestión de calidad, la gestión de riesgos, etc. son ejemplos de sistemas que se pueden implementar en una organización para lograr un mejor gobierno corporativo (Altamirano et al., 2021).

El rediseño de los procesos empresariales puede mejorar la eficiencia y la productividad de la organización. Para ello, necesitamos identificar los procesos que no están funcionando correctamente y buscar soluciones que nos permitan optimizarlos (Villareal, 2013).

La introducción de nuevas tecnologías es fundamental para el correcto desarrollo posterior de una organización. Las soluciones tecnológicas como la inteligencia empresarial, la inteligencia artificial y la tecnología blockchain mejoran la gestión de datos y aumentan la eficiencia en las operaciones del día a día (Sánchez, 2017).

Sánchez (2017) dicta que la capacitación de los colaboradores es otro aspecto fundamental para hacer los cambios y promociones correctos dentro de una organización. La formación continua mantiene a los miembros de la organización al día con las nuevas tecnologías y métodos de trabajo.

López et al, (2006) argumenta que uno de los retos más significativos que enfrentan las organizaciones en el proceso de cambio y evolución es la resistencia al cambio. Las personas a menudo están acostumbradas a lo familiar y pueden resistirse al cambio que interrumpe las rutinas y los roles establecidos. Para superar esta resistencia, es importante comunicar con claridad y eficacia, involucrar a los empleados en el proceso de transformación y brindarles el apoyo y la capacitación que necesitan para adaptarse a las nuevas formas de trabajar (Rueda et al., 2018).

La gestión del cambio también incluye un liderazgo efectivo. Los líderes deben ser agentes de cambio, fomentar una cultura de innovación y fomentar la colaboración y el trabajo en equipo. Debe desarrollar una visión clara para el futuro de la empresa y comunicarla de manera convincente a todos los miembros del equipo. Además, los líderes deben asumir riesgos y crear un entorno en el que se valore el aprendizaje y la experimentación (Altamirano et al., 2021).

En un mundo en constante evolución, las organizaciones deben ser flexibles y ágiles para adaptarse rápidamente al cambio. Esto significa la voluntad de abandonar prácticas y estructuras obsoletas y adoptar nuevas formas de trabajar. La capacidad de aprender y adaptarse rápidamente se ha vuelto fundamental para la supervivencia y el éxito de las organizaciones (López et al, 2006).

El desarrollo organizacional también requiere atención a las nuevas tendencias y oportunidades de innovación (Ochoa, 2013). Las empresas que pueden identificar y capitalizar nuevas oportunidades están bien posicionadas para seguir siendo competitivas en el mercado (Vargas y Guillén, 2005).

El cambio y la evolución son dos aspectos fundamentales del crecimiento y el éxito organizacional. Lograrlo requiere implementar un conjunto de herramientas y estrategias que permitan una adecuada gestión del cambio y desarrollo organizacional. El buen gobierno permite que las organizaciones

se adapten a los cambios del mercado, aprovechen nuevas oportunidades comerciales y continúen creciendo y evolucionando (Ochoa, 2013).

### **Liderazgo como promotor del cambio**

Villar y Araya (2019) argumentan que facilitar el cambio, entendido como una competencia, se trata de gestionar la transición a una nueva realidad, asegurando que las partes interesadas sean capaces y estén motivadas para trabajar en el contexto recién definido y lograr los resultados esperados.

Los líderes tienen muchas responsabilidades, desde construir una vida y carrera personal exitosas hasta construir una empresa exitosa, capacitar, apoyar y desarrollar nuevos líderes. Pero con cada una de estas responsabilidades vienen desafíos y obstáculos diarios que resolver y, a menudo, soluciones aparentemente inexistentes. ¿Cómo puedes convertirte en un líder que impulsa el cambio a pesar de todas tus responsabilidades diarias? (Reynaldos, 2020).

Tracy (2015) asegura que cualquier persona que se considere líder, tiene siete responsabilidades fundamentales:

- a) *Fijar y desarrollar metas comerciales*: es fundamental para el éxito de cualquier empresa. Las metas comerciales son objetivos específicos que se establecen para orientar y medir el desempeño de las actividades comerciales de una organización. Estas metas proporcionan un enfoque claro y ayudan a dirigir los esfuerzos de ventas, marketing y gestión hacia resultados tangibles y medibles.
- b) *Innovar y comercializar*: La relación entre innovar y comercializar es dinámica y requiere un enfoque estratégico y una colaboración estrecha entre los equipos de I+D, marketing y ventas. Los equipos de innovación deben tener en cuenta las necesidades y preferencias de los clientes al desarrollar nuevos productos o servicios, mientras que los equipos de comercialización deben comprender y comunicar de manera efectiva las características innovadoras y los beneficios diferenciales de la oferta en el mercado.
- c) *Resolver problemas y tomar decisiones*: son dos habilidades fundamentales para un líder efectivo. Un líder se enfrenta a numerosos desafíos y situaciones complejas en su rol, y su capacidad para abordar problemas y tomar decisiones acertadas puede marcar la diferencia en el éxito de su equipo y organización.
- d) *Establecer prioridades y tareas clave*: fundamental para gestionar eficientemente nuestro tiempo y lograr nuestros objetivos. Una buena manera de comenzar es identificar cuáles son las tareas que tienen mayor impacto en nuestros resultados y asignarles un grado de importancia según su urgencia y relevancia. Es importante también considerar nuestras limitaciones de tiempo y recursos, para así poder establecer un horario y distribuir nuestras tareas de manera efectiva. Además, es importante aprender a delegar y priorizar nuestras actividades en función de su grado de complejidad y dificultad. Finalmente, es importante ser flexibles y estar abiertos a realizar ajustes a nuestras prioridades y tareas clave de forma regular, en función de las necesidades y cambios en nuestro entorno laboral o personal.
- e) *Ser un modelo para los demás*: implica asumir una responsabilidad y un compromiso con la

excelencia. Es ser una referencia, alguien a quien otros pueden admirar, inspirarse y seguir. Como modelo, es fundamental actuar con integridad, respeto y empatía, mostrando siempre el mejor lado de uno mismo. También implica transmitir conocimientos, experiencias y valores positivos, guiando a otros en su camino hacia el éxito y la superación personal. El líder debe estar dispuesto a ayudar, motivar y apoyar a quienes nos rodean, demostrando que es posible alcanzar metas y perseguir los sueños. El líder tiene la oportunidad de impactar vidas y dejar una huella positiva en el mundo.

- f) *Persuadir, inspirar y motivar a otros a seguirle*: Persuadir implica convencer a otros mediante argumentos sólidos. Inspirar implica despertar emociones y generar un sentido de propósito. Motivar implica impulsar a otros a tomar acción y alcanzar metas. Estas habilidades son clave para que otros sigan al líder, confíen en él y se comprometan con su visión y dirección.
- g) *Tener un buen desempeño y obtener resultados*: implica lograr resultados destacados mediante el uso efectivo de habilidades y conocimientos. Implica esfuerzo, disciplina y enfoque para superar desafíos y alcanzar metas. Implica ser proactivo, tomar iniciativa y trabajar con dedicación y perseverancia. Obtener resultados significa cumplir con los objetivos establecidos, superar las expectativas y contribuir al éxito individual y organizacional.

### **Competencias estratégicas para la transformación organizacional**

Ramírez et al, (2020) argumentan que la transformación organizacional se traduce como un método estratégico para conducir una organización o una organización desde el presente hacia el futuro. Donde, la mejor manera de ver el futuro es saber hacia dónde se dirigen las cosas. Las empresas enfrentan desafíos todos los días, pero ¿qué hechos son los que harían que el propietario, ejecutivo o gerente de una empresa pensara que la transformación organizacional es necesaria?

Hay muchos factores que pueden influir en el rendimiento. Si nota un retraso en sus informes trimestrales o anuales, es posible que tenga un problema mayor. Otra métrica puede estar relacionada con la cultura organizacional (Ramírez et al, 2020).

El cambio organizacional es un proceso comercial natural. Las empresas planifican, guían y optimizan sus operaciones diarias para hacer frente a las tendencias e incertidumbres del mercado. El cambio puede parecer intimidante, pero se puede resumir como el proceso de cambiar el comportamiento de las personas hacia las actividades corporativas y la tecnología (Fonseca et al, 2020).

- a) *Visión y liderazgo*: Una visión clara y un liderazgo efectivo son esenciales para guiar el cambio y motivar a los empleados a adoptar nuevas formas de trabajo.
- b) *Flexibilidad y adaptabilidad*: Las organizaciones deben ser capaces de adaptarse y cambiar con rapidez para responder a las demandas cambiantes del mercado y del entorno empresarial.
- c) *Innovación y creatividad*: La capacidad para innovar y crear nuevas soluciones es clave para impulsar el crecimiento y la transformación organizacional.

- d) **Orientación al cliente:** Las empresas exitosas deben centrarse en el cliente y estar dispuestas a adaptarse y mejorarse para satisfacer sus necesidades.
- e) **Colaboración y trabajo en equipo:** Los empleados deben ser capaces de trabajar juntos en equipos transversales y colaborar de manera efectiva para lograr objetivos comunes.
- f) **Gestión del cambio:** La gestión adecuada del cambio es esencial para minimizar la resistencia y garantizar una transformación organizacional eficaz.
- g) **Capacidades de análisis de datos:** Las habilidades de análisis de datos y la capacidad de recopilar y analizar datos son esenciales para tomar decisiones comerciales informadas y con visión de futuro.
- h) **Cultura de aprendizaje continuo:** Una cultura de aprendizaje continuo es esencial para mantenerse actualizado y evolucionar constantemente en respuesta al entorno empresarial en constante cambio.

Castrillón y Cala (2020) analizan las competencias emocionales e identifican cinco factores clave en la gestión de tiempos para grandes cambios que las organizaciones deben tener en cuenta a la hora de formar a sus equipos:

- a) **Ingenio.** La competencia más importante en tiempos de cambio. Lo cual se relaciona con el espíritu emprendedor de la gente y su entorno económico. Es importante poner las ideas en acción y asumir riesgos. Las personas proactivas tienden a ir más allá de las expectativas, están muy motivadas, se anticipan a las dificultades y ven las oportunidades antes que sus competidores.
- b) **Flexibilidad.** Es la capacidad de transformarse según sea necesario y es lo opuesto a la rigidez. Se trata de la capacidad de las personas para reaccionar positivamente ante situaciones inesperadas. En vez de oponerse al cambio, son capaces de adaptarse, al igual que cambian de actitud cuando la evidencia demuestra que están equivocados.
- c) **Optimismo.** Esto conduce a una perspectiva positiva sobre el medio ambiente y los eventos. Se cultiva el optimismo a diferencia de muchas empresas donde se castiga el fracaso. Por el contrario, el optimismo alienta a las personas a superar las dificultades, aprovechar las oportunidades y superar las adversidades.
- d) **Resiliencia.** Esta es otra habilidad emocional más valorada por los reclutadores de empleadores. La resiliencia apoya a las personas a enfrentar situaciones delicadas, frustraciones como fracasos y dificultades, y salir fortalecidas de la adversidad. Consiste en pensar que llegarán cosas mejores, sin dejar que la tensión impregne el entorno laboral y evadiendo sentimientos de frustración, miedo y odio. No se pueden detener los acontecimientos, pero se puede enfrentar lo que está pasando, aunque sea complicado. Esto permite que las personas resilientes comprendan y manejen mejor sus emociones como un mecanismo de autodefensa. La resiliencia nos ayuda a controlar lo que sucede en nuestro entorno, mantener la autoestima y reducir la probabilidad de ansiedad, ira y depresión.
- e) **Trabajo en Equipo.** Los líderes se enfrentan al reto de “reinventar” sus empresas. Significa innovación, pero la innovación por sí sola no es posible. La transformación exitosa requiere

umentar el número de participantes. Esto significa preparar a los colaboradores para el trabajo en equipo, que se realiza cada vez más de forma remota. Se trata de trabajar juntos para lograr un objetivo común. Las empresas se enfocan en capacitar a su personal en las herramientas y habilidades digitales que necesitan para trabajar de forma remota. Pero olvidan que aprovechar esta capacidad emocional puede ayudar a las personas a compartir proyectos, información y recursos. Trabajar juntos para crear sinergias promueve un ambiente de trabajo más productivo. Como resultado, las personas son más capaces de soportar situaciones de presión y no caer. Más que nada, sentirá un sentido de pertenencia a la organización.

## **El liderazgo y los procesos de cambio**

Fullan (2020) argumenta que el liderazgo y los procesos de cambio están estrechamente relacionados, ya que el liderazgo es importante en la creación y gestión de los procesos de cambio en las organizaciones.

Un líder efectivo debe estar preparado para inspirar y motivar a los miembros de la organización para que acepten los cambios y trabajen juntos para alcanzar los objetivos de la organización. Además, el líder debe poder comunicar efectivamente los objetivos y la visión del cambio, crear un ambiente positivo y propicio para la innovación, y establecer una cultura de cambio dentro de la organización (Acuña, 2021).

Los líderes pueden utilizar diferentes metodologías para dirigir los procesos de cambio dentro de sus organizaciones, incluyendo estrategias como la gestión del cambio, el liderazgo transformacional, la gestión del conocimiento y la mejora continua (Villar y Araya, 2019).

### *Líderes en la gestión del cambio*

Aceptar el hecho de que el cambio es un factor importante en la vida profesional y personal, pero no se está seguro de cómo enfrentarlo. Esta es la visión de quienes allanan el camino hacia el éxito. El miedo y la resistencia al cambio son normales, e incluso necesarios, ya que sentirte amenazado te llevará a actuar con cautela (Simari, 2021).

Tanto si es el líder de una organización como si quiere ser su propio líder y gestionar su propio cambio, esto es lo que debe hacer para construir puentes en lugar de sumergirse en el abismo (Arocutipa et al, 2021), Existen varias barreras externas e internas. Las barreras externas incluyen condiciones ambientales y organizacionales. Estamos en un entorno cambiante o, por el contrario, en un entorno tradicional de estancamiento. Las barreras internas van desde políticas y procedimientos hasta personas y cultura organizacional (Ortiz y Soto, 2020).

El liderazgo en la gestión del cambio requiere una visión holística de la realidad y abordar cada factor a la luz de los demás. Al principio, puede sonar estresante, abrumador y como un trabajo digno de un superhéroe. “No puedes hacerlo todo a la vez.” Sí, la clave es mantener el cambio más cerca de tu área de control. En otras palabras, el área donde se pueden administrar todos los elementos. Y se siente bien (Ortiz y Soto, 2020).

El entorno cambiante de hoy requiere un liderazgo excepcional para alinear cada organización y desarrollar una visión práctica y flexible que pueda convencer a todos los empleados de la nueva dirección que debe tomar el proceso. Un líder reconocido debe cumplir con un conjunto

de características y poseer ciertas cualidades que permitan a los empleados seguir a su líder de la manera más eficiente posible. El personal debe verlo como alguien en quien se puede confiar y competente para lograr un cambio positivo en la organización y garantizar que los procesos que requieren cambios se ejecuten de manera proactiva (Rozo et al, 2019).

Si los gerentes quieren implementar procesos de cambio, deben abordar los eventos que dieron forma a la historia y analizar sus causas y consecuencias para asegurarse de que los errores no se repitan. Esta característica se enfoca en la teoría escrita de Sun Tzu de que evaluar el daño puede resolver problemas y considerar los beneficios puede magnificar las acciones a tomar (Fink, 2019).

Como se ve en el arte de la guerra, el conocimiento de la localidad en la que uno opera requiere el conocimiento de las debilidades y fortalezas del enemigo y del terreno, en el caso de personas y organizaciones asociadas con ciertos establecimientos: negociación. Establecer principios de honestidad y fortaleza de carácter que permitan a los líderes ganarse el absoluto respeto de sus subordinados todos los días. Disposición para escuchar a las personas que tienen algo que aportar y aprender a usar el lenguaje corporal para discernir lo que dicen los empleados. Velamos por el bienestar de los empleados tratándolos como socios clave en la organización e inculcando en ellos el sentido de pertenencia y pertenencia a la empresa para la que laboran (Fink, 2019).

Los líderes deben estar inmersos en el mundo de hoy. No es suficiente saber lo que sucede dentro de su organización, también debe considerar las dimensiones sociales y políticas que surgen fuera de su organización. Debe comprender a las personas involucradas en el rediseño de los procesos centrales de su organización. (Rozo et al, 2019).

Estos líderes deben poder comprender las razones de los cambios, responder a las preguntas e inquietudes pertinentes de otros miembros del personal y proponer soluciones. Haga que los empleados se sientan involucrados en la resolución de problemas y la implementación del cambio, e intégreles en una planificación estratégica que los involucre (Ortiz y Soto, 2020).

Mientras los líderes sientan que son parte de la solución o el plan, estarán más dispuestos a compartir los proyectos de la organización. Y este entusiasmo se traduce finalmente en un mejor control y calidad del proceso de producción. Puedes crear equipos de trabajo y delegar funciones a los subordinados para que todo funcione como un sistema (Arocutipa et al, 2021).

Ortiz y Soto (2020) argumentan que, al implementar esta tarea, los líderes deben tener en cuenta que implementar procesos de cambio es una tarea aleatoria y no trivial. Una vez que se completa el proceso de cambio, se debe tener cuidado de traducirlo a la práctica para su uso continuo. Por otro lado, si la implementación sale mal, los líderes deben darse cuenta de que tales riesgos siempre están presentes y que es parte de su trabajo anticiparse a la ocurrencia de tales eventos (González-Castro et al., 2021).

El líder en la organización para abordar eficazmente un proceso de cambio tiene que comunicarse de manera efectiva con sus empleados, evaluando objetivamente lo que necesita su personal, para hacer aún más fácil la adaptación por parte de éste al proceso transformacional. Al estar involucrado en un proceso de cambio es necesario que conozca claramente que está sucediendo en la organización, esforzándose a su vez por crear relaciones de confianza, por resolver problemas y por poner en marcha planes de acción que conduzcan al proceso a buen término (Morales, 2019).

De esta forma, la responsabilidad compartida y la concienciación de los empleados en la

implementación del proceso de cambio facilitan el avance en las distintas etapas del proceso (Fink, 2019).

Chochabot y Becerra (2021) dictan que las representaciones de los procesos de cambio presentan la resistencia a los procesos de cambio como un mecanismo de defensa que brinda información importante sobre los problemas que enfrenta el personal en este proceso. Los líderes no pueden ignorar estas barreras porque pueden usarse para determinar si representan una verdadera oposición o si la oposición o la duda se pueden superar fácilmente y se pueden superar mediante la cooperación, la negociación y el compromiso. Debido a esto, los intentos de impulsar cambios pueden revelar falsas aceptaciones con el tiempo, y tales fallas reducen la credibilidad en la implementación de otros cambios en el futuro.

Comprender el estado emocional del liderazgo, las actitudes son un juego de influencia mutua, y es importante crear armonía en el liderazgo. Las emociones son clave para la motivación, y reconocerlas es una tarea fundamental de los directivos en el proceso de cambio organizacional. Este proceso de cambio también requiere que los gerentes utilicen medios como la persuasión para hacer frente a los conflictos (Morales, 2019).

El principal objetivo que debe cumplir el líder responsable del proceso de transformación es transformar al personal dentro de la organización, cambiar su forma de pensar y ampliar su visión y potencial. Hacerlo alinea tus acciones con tus creencias y te hace sentir que los cambios que has hecho son permanentes (Fink, 2019).

Sobre las cualidades que los líderes deben desarrollar en sí mismos y en los demás en el proceso de cambio, nos indica Majluf (2019) los siguientes:

- a) Visión: Una perspectiva sobre el futuro que desea moldear y algo que inspira a otros colegas.
- b) Iniciativa: Un reconocimiento de que tenemos la libertad, el derecho y el deber de actuar de manera independiente para mejorar las cosas.
- c) Confiabilidad: Capacidad de comportarse de manera predecible con los demás
- d) Paciencia: Comprender que el cambio es una tarea difícil que involucra plenamente a las personas.
- e) Respeto: La capacidad de cumplir las promesas hechas a los demás ya uno mismo. Este respeto debe reflejarse en el comportamiento de los gerentes y los recursos del personal deben utilizarse de manera óptima.
- f) Coraje: Resuelve enfrentarte a las verdades más profundas de la existencia, creyendo que eres libre de elegir quién quieres ser y qué quieres hacer.
- g) Deseo: Ser el producto de tus deseos, no limitarte y alcanzar tu máximo potencial.

Liderazgo en un proceso de cambio significa potenciar la capacidad de los miembros de una organización para resolver diversos problemas de forma individual o colectiva y tomar buenas decisiones. En este sentido, el liderazgo es el elemento que transforma la cultura organizacional (Alcázar, 2020).

Por lo tanto, los líderes al frente del proceso de transformación pueden construir un liderazgo participativo y crear las condiciones para que aquellos bajo el liderazgo trabajen juntos para definir la misión y alentar la participación en la visión. Ver el trabajo en equipo como una estrategia que crea cohesión dentro de una organización y el logro de resultados eficientes (Oblitas, 2020).

## CONCLUSIONES

En conclusión, la innovación y el liderazgo son dos elementos inseparables que desempeñan un papel fundamental en el éxito y la supervivencia de las organizaciones en el entorno empresarial actual. La innovación impulsa el crecimiento, la adaptabilidad y la diferenciación de las empresas, permitiéndoles mantenerse relevantes en un mercado cada vez más competitivo y cambiante. Por su parte, el liderazgo efectivo proporciona la dirección, la inspiración y la guía necesarias para fomentar una cultura de innovación y llevar a cabo el cambio organizacional.

La innovación requiere líderes visionarios que sean capaces de establecer una visión clara y atractiva, comunicarla de manera efectiva y alinear a todos los miembros de la organización hacia los objetivos estratégicos. Estos líderes fomentan la creatividad, el pensamiento divergente y la experimentación, creando un entorno propicio para la generación de ideas disruptivas y la implementación de soluciones innovadoras.

A su vez, la innovación impulsa el liderazgo, ya que la capacidad de liderar en un entorno dinámico y en constante cambio requiere adaptabilidad, flexibilidad y una mentalidad abierta a nuevas ideas. Los líderes deben estar dispuestos a desafiar el statu quo, tomar decisiones audaces y promover la colaboración y la diversidad de pensamiento dentro de sus equipos.

En conjunto, la innovación y el liderazgo generan un ciclo virtuoso en el que el liderazgo inspira la innovación, y la innovación a su vez fortalece el liderazgo. Las organizaciones que logran integrar eficazmente estos dos elementos obtienen una ventaja competitiva sostenible, siendo capaces de adaptarse rápidamente a los cambios del mercado, ofrecer soluciones innovadoras y anticiparse a las necesidades cambiantes de los clientes.

En última instancia, la innovación y el liderazgo son pilares esenciales para impulsar el crecimiento, la rentabilidad y la excelencia en las organizaciones. Aquellas que logren cultivar una cultura de innovación respaldada por un liderazgo fuerte y visionario estarán mejor preparadas para enfrentar los desafíos del futuro y aprovechar las oportunidades emergentes.

## REFERENCIAS

- Acuña, B. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de l cambio. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(95), 723-740. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.18>
- Altamirano, E., Carrera, J., y Pila, J. (2021). Dirección y profesorado: Factores clave para el liderazgo e innovación en tiempos de pandemia. *Revista Docentes 2.0*, 10(1), 32-43. <https://doi.org/10.37843/rted.v10i1.175>
- Arocutipa, J., Nugent, M., Silva, G., y Bellido, I. (2021). Liderazgo en tiempos de 4ta revolución industrial. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(96), 1096-1107. <https://doi.org/10.52080/>

[rvgluz.26.96.7](http://rvgluz.26.96.7)

- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_abstract)
- Castrillón, J., y Cala, M. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes psicológicos*, 20(2), 139-153. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a10>
- Chochabot, J., y Becerra, M. (2021). Liderazgo directivo y su impacto en la gestión centrada en los aprendizajes. *Revista Científica Epistemia*, 5(1). <https://doi.org/10.26495/re.v5i1.1890>
- Christensen, C. M. (2020). *Competir contra la suerte: La historia de la innovación y la elección del cliente*. HarperCollins Mexico.
- Cooper, H., Valentine, J. y Hedges, L. (2019). *The Handbook of Research Synthesis and Meta-Analysis*. Russell Sage Foundation. <https://www.russellsage.org/publications/handbook-research-synthesis-and-meta-analysis-second-edition>
- Fierro, F. A. (2020). Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación I. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (88), 13-31. <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2560>
- Fink, A. (2019). *Conducting Research Literature Reviews: From the Internet to Paper*. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/conducting-research-literature-reviews/book259191>
- Fink, D. (2019). Hacia un liderazgo sostenible, más profundo, más prolongado, más amplio. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 182-195 <http://dx.doi.org/10.14244/198271993071>
- Fonseca, A., Monterrosa, N., y López, D. (2020). Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: breve relación desde la teoría. *Economicas Cuc*, 41(1). <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Org.6>
- Fullan, M. (2020). *Liderar en una cultura de cambio*. Ediciones Morata. [https://issuu.com/ediciones\\_morata/docs/fullan.liderarculturacambio\\_issuu](https://issuu.com/ediciones_morata/docs/fullan.liderarculturacambio_issuu)
- González-Castro, Y., Manzano-Durán, O., y Torres-Zamudio, M. (2021). Liderazgo: una práctica sistémica en el futuro empresarial. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 64-72. <https://doi.org/10.22463/24221783.3161>
- Hamel, G., Zanini, M. (2020). *Humanocracy: Creating Organizations as Amazing as the People Inside Them*. Harvard Business Review Press.
- Hart, C. (2001). *Doing a literature search: a comprehensive guide for the social sciences*. London: Sage Publications. [https://books.google.com.pe/books?id=1WYZ51Ljh1wC&pg=PR3&hl=es&source=gb\\_s\\_selected](https://books.google.com.pe/books?id=1WYZ51Ljh1wC&pg=PR3&hl=es&source=gb_s_selected)

[pages&cad=2#v=onepage&q&f=false](#)

López, M., Montoya, L., & Arias, S. (2006). Las organizaciones y la evolución administrativa. *Scientia et technica*, 2(31). <https://doi.org/10.22517/23447214.6409>

Majluf, N. (2019). Liderazgo efectivo. Ediciones El Mercurio.

Morales, Y. (2019). Identidad corporativa y los valores organizacionales, desde un liderazgo de avanzada. *Revista Scientific*, 4(14), 347-366. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.17.347-366>

Oblitas, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 89-98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>

Ochoa, A. (2013). Evolución de las organizaciones: de estructuras físicas a estructuras virtuales. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (191). <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2013/estructuras-virtuales.html>

Ortíz, E., y Soto, E. (2020). El nuevo liderazgo y la transformación de las organizaciones del siglo XXI. *Gestión y Desarrollo Libre*, 5(9). <https://doi.org/10.18041/2539-3669/gestionlibre.9.2020.8113>

Pérez, F., & Fuentes, D. (2019). Innovación y liderazgo educativo y su influencia en las relaciones sociales y académicas de estudiantes universitarios de posgrado. *SATHIRI*, 14(2), 138-150.

Ramírez, C., Bucheli, A., y Ortiz, G. (2020). Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 113-126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599935>

Reynaldos, K. (2020). Cambio y Liderazgo: aprendizaje organizacional en tiempos de pandemia. *Revista médica de Chile*, 148(9), 1375-1377. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872020000901375>

Rojas, C. (2009). Evolución de las Organizaciones: Un mundo en cambio. *Tékhne-Revista de Estudios Politécnicos*, 12, 177-191. <https://studylib.es/doc/5628247/evoluci%C3%B3n-de-las-organizaciones--un-mundo-en-cambio>

Rozo, A., Flórez, A., y Gutiérrez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 62-67. <https://doi.org/10.15649/2346030X.543>

Rueda, I., Acosta, B., Cueva, F., y Idrobo, P. (2018). El cambio organizacional y su gestión estratégica. *Revista espacios*, 39(44). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n44/18394417.html>

Sánchez, M. (2017). Aportes teóricos a la gestión organizacional: la evolución en la visión de la organización. *Ciencias Administrativas*, (10), 013 <https://doi.org/10.24215/23143738e013>

Simari, E. (2021). Liderazgo Transformacional. Revisión de la literatura. *Revista Científica UCMB*,

I(1), 78-84

Tracy, B. (2015). *Liderazgo* (Vol. 1). Grupo Nelson.

Vargas, J., y Guillén, I. (2005). Los procesos de transformación estratégica en relación con la evolución de las organizaciones. *Estudios Gerenciales*, 21(94), 65-80. [https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/156](https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/156)

Villar, M., y Araya, L. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Pensamiento & gestión*, (46), 187-221. <https://doi.org/10.14482/pege.46.3801>

Villarreal, A. (2013). Evolución y Cambio de la Organización y su Administración Evolution and Change of the Organization and its Management. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 8(2), 101-111. <https://studylib.es/doc/6650781/evoluci%C3%B3n-y-cambio-de-la-organizaci%C3%B3n-y-su-administraci%C3%B3n>

Yáñez, J., y Yáñez, R. (2012). Auditorías, Mejora Continua y Normas ISO: factores clave para la evolución de las organizaciones. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 3(9), 83-92. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215026158006>

Copyright (c) 2023 Randy Chavarría Briceño