



Análisis de los modelos para determinar la relación entre Liderazgo e Innovación

Mariuxi Barrera Arguello², Jennifer Quintanilla Castellanos¹

1. Universidad de Guayaquil, nmariuxi.barreraarg@ug.edu.ec

2. Universidad de Guayaquil, ennifer.quintanillac@ug.edu.ec

RESUMEN

La investigación se propuso analizar los posibles modelos que pudieran haber sido reportados sobre la relación entre Liderazgo e Innovación. Se realizó la revisión de la literatura y de acuerdo con ello se obtuvieron un total de 368 referencias. Estas referencias utilizando las mismas herramientas disponibles en Scopus se clasificaron por especialidades, países y por el número de citas recibido por cada artículo. Se presentan los resultados para el análisis de los artículos de mayor impacto. Los modelos que han sido reportados para determinar la relación entre Liderazgo e Innovación.

Existen una amplia evidencia en la literatura científica en torno a que el liderazgo es un factor esencial que contribuye a la capacidad de innovación de la organización. Esta ha sido respaldada con la conceptualización y constatación empírica de distintos modelos. Estos pueden diferir en cuanto a si consideran tanto el liderazgo transaccional como el transformacional o sólo toman en cuenta este último. Otro aspecto importante a tomar en cuenta es si los modelos diferencian el Empoderamiento del Soporte para la Innovación.

Más allá del modelo considerado el otro aspecto a tomar en cuenta es como se mide la innovación pues es necesario validar en nuestro contexto tanto los instrumentos para medir el liderazgo como la forma en que se mediría la innovación.

El trabajo realizado permite sugerir un modelo para el análisis de la relación entre liderazgo e innovación que pudiera ser evaluado en nuestro contexto.

Palabras claves: leadership, innovation, leadership and innovation models



Analysis of the models to determine the relationship between Leadership and Innovation.

ABSTRACT

The investigation analyze the possible models that could have been reported on the relationship between Leadership and Innovation. The review of the literature was performed in Scopus and 368 references were obtained. These references using the same tools available in Scopus were classified by specialties, countries and by the number of citations received for each article.

The analysis of the articles with the greatest impact is presented. The models that have been reported to determine the relationship between Leadership and Innovation are discussed.

There is ample evidence in the scientific literature that leadership is an essential factor that contributes to the innovation capacity of the organization. This has been supported with the conceptualization and empirical verification of different models. These may differ as to whether they consider both transactional and transformational leadership or only take into account the latter. Another important aspect to take into account is whether the models differentiate the Empowerment of Support for Innovation.

Beyond the model considered, the other aspect to take into account is how innovation is measured, since it is necessary to validate in our context both the instruments to measure leadership and the way in which innovation would be measured.

The work done allows us to suggest a model for the analysis of the relationship between leadership and innovation that could be evaluated in our context.

Keywords:



1. INTRODUCCIÓN

Desde hace años se ha venido desarrollando un interés creciente en el papel que desempeña el liderazgo en la innovación (Mulder, 1987). En esta dirección investigativa el poder determinar la relación entre el liderazgo y la innovación tecnológica ha ganado un interés creciente (Howell & Higgins, 1990) y se ha reconocido el papel del liderazgo como un verdadero facilitador de la innovación (Friedrich & Zhong, 2017). Para los países en vías de desarrollo esta relación resulta decisiva como una vía para que las empresas de los mismos se puedan insertarse en la sociedad del conocimiento (Shafique & Beh, 2016).

La conceptualización del liderazgo, sus tipos y la posible influencia de estos en lo subordinados se remonta a la precisión de los distintos tipos de liderazgo señalada por Bass, Avolio y Pointon (1990). Estos autores señalaron la existencia de dos distintos tipos de liderazgo: el transaccional y el transformacional:

Entre los *líderes transaccionales* y los transformacionales. Los líderes transaccionales ejercen su influencia fijando las metas, clarificando los resultados esperados, retroalimentando e intercambiando las recompensas por lo alcanzado. Los *líderes transformacionales* ejercen una influencia adicional ampliando y elevando las metas de sus subordinados y brindando a estos la confianza para ir más allá de las expectativas especificadas y del acuerdo implícito o explícito establecido. Bass et al. (1990, p. 84)

La Innovación ha sido igualmente un tema recurrente en la literatura especializada (Anderson, Potočnik, & Zhou, 2014). Las dificultades que enfrentaban las investigaciones en relación con la Innovación y el análisis de la diversidad de enfoques empleados para ello, llevo a estos investigadores a concluir: “Sin innovación, pocas organizaciones pueden esperar sobrevivir y prosperar; creemos que precisamente lo mismo es cierto para la investigación en investigación de creatividad e innovación en el futuro.” (Anderson et al., 2014, p. 46). Como señalaron (Țițu, Răulea, & Țițu, 2015)

La noción de "innovación" desde el punto de vista económico fue analizada por primera vez por el científico austriaco J. Schumpeter en la primera década del siglo XX. En su trabajo "teoría del desarrollo económico", la innovación se define como "la totalidad de los cambios teniendo como propósito la implementación y uso de los nuevos tipos de productos, medios de producción y transporte,



mercados de salida y formas de organización del proceso de producción". ". (p. 127).

El hecho cierto es que investigar sobre la Innovación y los factores que pueden impulsarla o frenarla, se ha convertido en un reto de las investigaciones en Administración y Negocios en este siglo (Țițu et al., 2015). Esta investigación se propuso a partir de estas consideraciones analizar los posibles modelos que pudieran haber sido reportados sobre la relación entre Liderazgo e Innovación.

2. METODOS

La revisión de la literatura especializada permitió caracterizar el denominado “estado del arte” en relación con el tema objeto de este estudio.

La búsqueda se realizó en el Directorio Especializado Scopus (para el siguiente término en idioma inglés:

(TITLE (leadership AND innovation)) AND (model).

De acuerdo con ello se obtuvieron un total de 368 referencias. Estas referencias utilizando las mismas herramientas disponibles en Scopus se clasificaron por especialidades, países y por el número de citas recibido por cada artículo. La distribución por países, para esas 368 referencias se presenta en la Figura 1, a continuación:

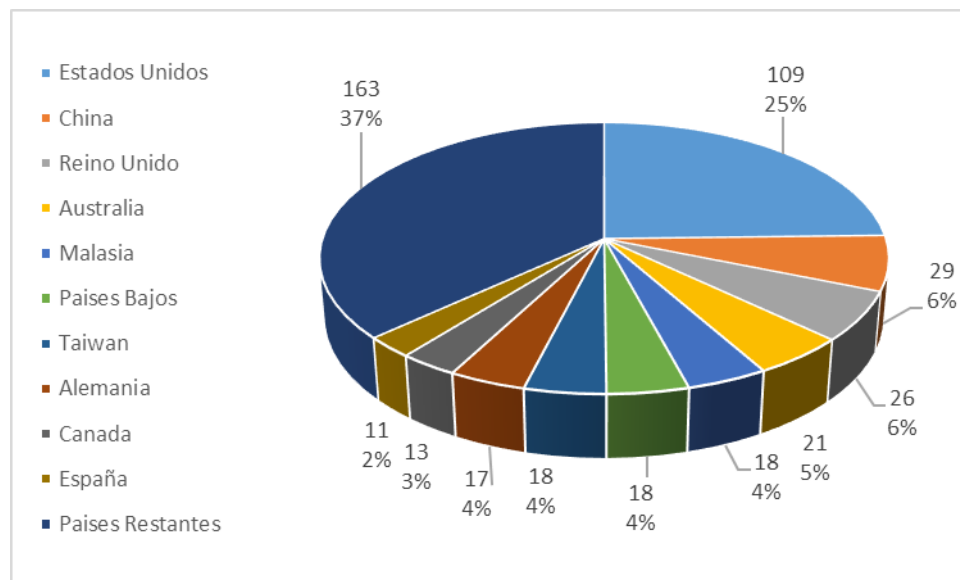


Figura 1. Distribución por países. Búsqueda en Scopus (TITLE (leadership AND innovation)) AND (model).



Esta distribución ejemplifica la concentración del tema en países como USA; Reino Unido, Australia, Alemania y Canadá, pero a la vez el creciente interés en el tema por países como China, Malasia y Taiwán.

La distribución por especialidades evidenció que la problemática objeto de la investigación puede ser abordada desde distintas perspectivas:

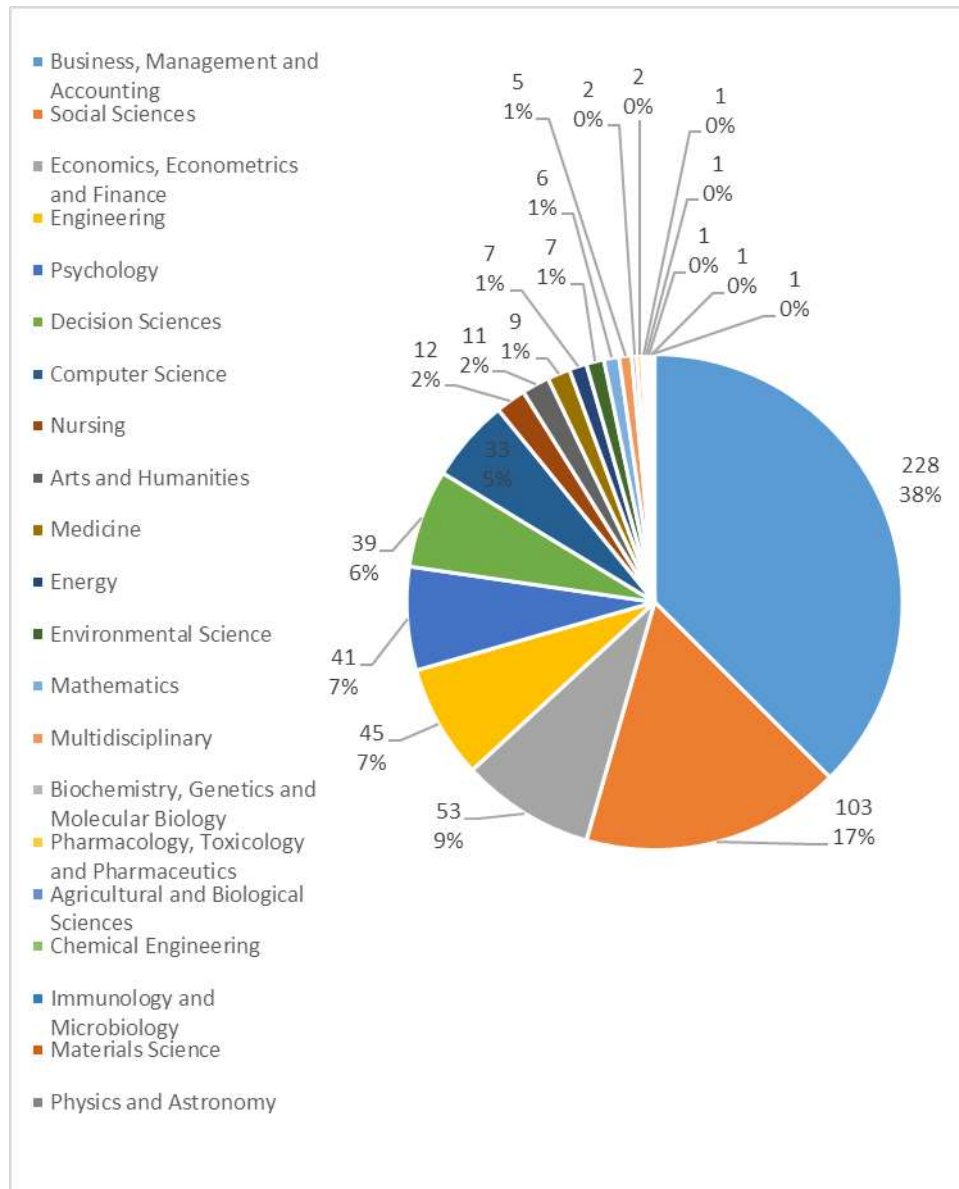


Figura 2. Distribución por especialidades. Búsqueda en Scopus (TITLE (leadership AND innovation)) AND (model).

3. RESULTADOS

Artículos de mayor impacto.



En una investigación como la propuesta resulta vital el poder analizar los artículos que han sido más citados por la comunidad científica y que de una forma u otra se han consolidado como referencias clásicas al respecto y trabajos de lectura obligatoria para el que se inicie en el tema. En esta dirección el trabajo de (Jung, Chow, & Wu, 2003) marcó una pauta importante. Estos autores consideraron las hipótesis siguientes: “Hipótesis 1: El liderazgo transformacional está relacionado positivamente con la innovación organizacional.” (Jung et al., 2003, p. 530)

Hipótesis 2: El liderazgo transformacional se relaciona positivamente con las percepciones de los empleados sobre (a) el empoderamiento y (b) el apoyo a la innovación.

Hipótesis 3: las percepciones de los empleados sobre (a) el empoderamiento y (b) el apoyo a la innovación tiene una relación positiva con la innovación organizacional.

Hipótesis 4: las percepciones de los empleados sobre (a) empoderamiento y (b) apoyo a la innovación moderan la relación entre el liderazgo transformacional y la innovación organizacional de tal manera que la relación será más fuerte cuando el empoderamiento / apoyo percibido para la innovación sea alto. (Jung et al., 2003, p. 532).

El modelo conceptual que se estableció fue:

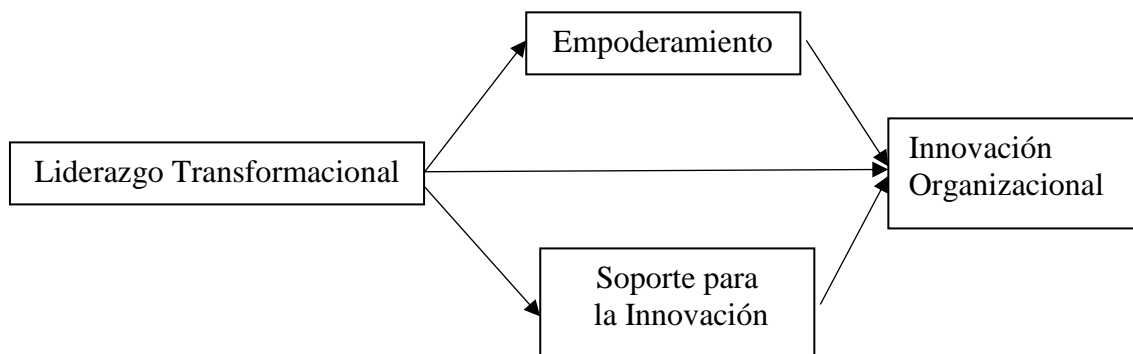


Figura 2. Modelo Conceptual de dependencia Liderazgo Transformacional de la Innovación. Tomado de (Jung et al., 2003, p. 532)

Importante respecto a este modelo es especificar la forma en que se mide la Innovación Organizacional y que fue mediante: gastos en Investigación Desarrollo, Número de Patentes obtenidas. A la vez el modelo diferencia el Empoderamiento del Soporte para la Innovación. Esta distinción entre la percepción a nivel individual y a nivel de grupo



del liderazgo transformacional fue señalada por (Charbonnier-Voirin, El Akremi, & Vandenberghe, 2010).

Modelos para determinar la relación entre Liderazgo e Innovación

Trabajos conceptuales enfatizan en el hecho que se da como establecido de que el liderazgo es un factor esencial en la innovación.

Al comparar la literatura reciente sobre modelos que miden las influencias individuales u organizacionales que fomentan la innovación, es evidente que el liderazgo es un factor esencial que contribuye a la capacidad de innovación de la organización. El argumento es respaldado por una serie de modelos que resaltan el vínculo crítico entre el liderazgo y la innovación. Sin embargo, un elemento que a menudo se pasa por alto con respecto al liderazgo es el apoyo asociado con él. (George, Al-Kildar, & Mooney, 2016)

Entre los trabajos analizados deben mencionarse:

a) (Joe, Becan, Knight, & Flynn, 2017) que concluyen que:

El liderazgo al frente y dentro de los rangos son factores importantes en la transferencia de tecnología. Los directores que involucran al personal en la toma de decisiones y que delegan las tareas de implementación podrían reforzar la capacidad de adaptación del personal y autoidentificar al personal influyente. (p.9).

b) (Cox, Pearce, & Perry, 2003) Estos autores marcaron ya hace años un cuestionamiento importante al recalcar la necesidad de un liderazgo compartido: “Con este aumento en la utilización de los equipos, debemos preguntarnos si nuestros modelos tradicionales de liderazgo siguen siendo apropiados.” (p 135).

c) (Sethibe, 2017) que si distinguen entre el liderazgo transformacional y el transaccional si como entre la innovación radical y la incremental (Norman & Verganti, 2014).

Un aspecto que se deriva del análisis de estos modelos es como se determina y se mide la innovación. En relación con el liderazgo existen un conjunto de instrumentos establecidos (Avolio & Bass, 2004) no así para la Innovación en que el mismo concepto de ella implica distinguir entre distintos tipos de la misma.

En relación con trabajos que estuvieran relacionados con la Pequeña y Mediana Empresa se destacan trabajos que analizan la dependencia del liderazgo y la innovación para este tipo de empresas (Ailin & Lindgren, 2008; Rahim, Nik Mahmood, & Masrom,



2016; Shafique & Beh, 2016). De la comparación de estos trabajos con los modelos arriba descritos se deriva la necesidad de investigaciones que puedan aportar en cuanto al cumplimiento de la relación entre liderazgo e innovación en diferentes contextos y culturas organizacionales.

4. CONCLUSIONES

Existen una amplia evidencia en la literatura científica en torno a que el liderazgo es un factor esencial que contribuye a la capacidad de innovación de la organización. Esta ha sido respaldada con la conceptualización y constatación empírica de distintos modelos. Estos pueden diferir en cuanto a si consideran tanto el liderazgo transaccional como el transformacional o sólo toman en cuenta este último. Otro aspecto importante a tomar en cuenta es si los modelos diferencian el Empoderamiento del Soporte para la Innovación.

Más allá del modelo considerado el otro aspecto a tomar en cuenta es como se mide la innovación pues es necesario validar en nuestro contexto tanto los instrumentos para medir el liderazgo como la forma en que se mediría la innovación.

El trabajo realizado permite sugerir un modelo para el análisis de la relación entre liderazgo e innovación que pudiera ser evaluado en nuestro contexto.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ailin, M., et al.Lindgren, P. (2008). *Innovation leadership in danish smes*. Paper presented at the Proceedings of the 4th IEEE International Conference on Management of Innovation and Technology, ICMIT.
- Anderson, N., Potočnik, K., et al.Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations a state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management, 40*(5), 1297-1333.
- Avolio, B. J., et al.Bass, B. M. (2004). Multifactor leadership questionnaire (mlq). *Mind Garden*.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., et al.Pointon, J. (1990). *The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development* (G. J. P. Greenwich Ed. Vol. 4).
- Cox, J. F., Pearce, C. L., et al.Perry, M. L. (2003). Toward a model of shared leadership and distributed influence in the innovation process: How shared leadership can



Análisis de los modelos para determinar la relación entre Liderazgo e Innovación

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 921-930. ISSN 1390-93

- enhance new product development team dynamics and effectiveness *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership* (pp. 48-76).
- Charbonnier-Voirin, A., El Akremi, A., et al. Vandenberghe, C. (2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of climate for innovation. *Group and Organization Management*, 35(6), 699-726. doi: 10.1177/1059601110390833
- Friedrich, T. L., et al. Zhong, M. P. (2017). Collective leadership as a facilitator of innovation *Handbook of research on leadership and creativity* (pp. 297-315).
- George, M., Al-Kilidar, H., et al. Mooney, G. (2016). *Appraising and enhancing a leadership in innovation model*. Paper presented at the Proceedings of the 28th International Business Information Management Association Conference - Vision 2020: Innovation Management, Development Sustainability, and Competitive Economic Growth.
- Howell, J. M., et al. Higgins, C. A. (1990). Leadership behaviors, influence tactics, and career experiences of champions of technological innovation. *The Leadership Quarterly*, 1(4), 249-264. doi: 10.1016/1048-9843(90)90004-2
- Joe, G. W., Becan, J. E., Knight, D. K., et al. Flynn, P. M. (2017). A structural model of treatment program and individual counselor leadership in innovation transfer. *BMC health services research*, 17(1), 230. doi: 10.1186/s12913-017-2170-y
- Jung, D. I., Chow, C., et al. Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544. doi: 10.1016/S1048-9843(03)00050-X
- Mulder, M. (1987). Revitalization of leadership and the innovation of leadership development. *European Management Journal*, 5(1), 34-39. doi: 10.1016/S0263-2373(87)80085-3
- Norman, D. A., et al. Verganti, R. (2014). Incremental and radical innovation: Design research vs. Technology and meaning change. *Design issues*, 30(1), 78-96.
- Rahim, R. A., Nik Mahmood, N. H., et al. Masrom, M. (2016). Enhancing malaysian's smes performance: Leadership and innovation. *Advanced Science Letters*, 22(5-6), 1530-1534. doi: 10.1166/asl.2016.6668



Análisis de los modelos para determinar la relación entre Liderazgo e Innovación

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 921-930. ISSN 1390-93

Sethibe, T. G. (2017). Towards a comprehensive model on the relationship between leadership styles, organisational climate, innovation and organisational performance. *International Journal of Innovation Management*. doi: 10.1142/S1363919618500214

Shafique, I., et al. Beh, L. S. (2016). The role of leadership styles to promote innovation: Empirical evidence from a developing country. *International Journal of Business Research, 16*(1), 23-38. doi: 10.18374/IJBR-16-1.2

Țîțu, A. M., Răulea, A. S., et al. Țîțu, Ș. (2015). Innovation – a challenge for the 21st century managers. *Procedia Economics and Finance, 27*, 126-135. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00981-8](http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00981-8)