

## 6

UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN  
UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

**Autores:** William Niebles (1)  
Lorena Hoyos Babilonia (2)

## RESUMEN

**E**l artículo tiene como objetivo analizar el liderazgo innovador en las universidades públicas colombianas. De tipo documental, con diseño bibliográfico. Para la recolección de datos fue utilizada la ficha de trabajo y se realizó un análisis cualitativo. Como resultado de este análisis, se concluyó, que el liderazgo innovador constituye una herramienta para la optimización del funcionamiento de las universidades públicas colombianas, además de ser promotor de la investigación como fundamento e impulso del desarrollo, a través de la exaltación de la capacidad innovativa que caracteriza el talento humano de las Instituciones de Educación Superior. Por lo tanto, se requiere continuar estudiando detalladamente todos los aspectos relacionados con liderazgo e innovación, para alcanzar recomendables niveles en cuanto a competitividad y creatividad dentro del circuito de crecimiento y progreso que hace funcionar concatenadamente la inversión, desarrollo e investigación.

**Palabras claves:** Liderazgo Innovador, Líder, Universidades

## ABSTRACT

**T**he article aims to analyze innovative leadership in Colombian public universities. Of documentary type, with bibliographic design. For data collection, the worksheet was used and a qualitative analysis was performed. As a result of this analysis, it was concluded that innovative leadership is a tool for optimizing the functioning of Colombian public universities, as well as promoting research as the foundation and impulse of development, through the exaltation of innovative capacity Which characterizes the human talent of Higher Education Institutions. Therefore, it is necessary to continue studying in detail all the aspects related to leadership and innovation, in order to reach recommended levels in terms of competitiveness and creativity within the circuit of growth and progress that operates in a concatenated way investment, development and research.

**Keywords:** Innovative Leadership, Leader, Public universities .

---

(1) Doctor en Ciencias Gerenciales. Correo [williamniebles@yahoo.com.mx](mailto:williamniebles@yahoo.com.mx). (2) Magister en Prevención de Riesgos Laborales Correo: [lohob81@hotmail.com](mailto:lohob81@hotmail.com)

## UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo como acción es ejecutada por aquellas personas que ya sea de manera natural o alcanzada por su obrar, se hacen de seguidores o equipos de trabajo para cumplir fines y metas propuestas por la organización. En el caso analizado se habla de un liderazgo innovador en donde se establecen conexiones para articular áreas del conocimiento que permiten descubrir nuevas ideas, mejoras y proyectos.

Por ello, la innovación es en definitiva uno de los aportes más destacados del individuo a la sociedad donde se desenvuelve día a día. Al usar su potencial natural, son capaces de crear bienes y/o servicios que al ser incorporados al mercado logran cambiar definitivamente el sistema paradigmático donde se habían desarrollado hasta el momento.

En este sentido, las Universidades como entes innovadores por naturaleza, son el núcleo responsable de la creación de importantes producciones científicas, a través de investigaciones exhaustivas, totalmente dirigidas al fomento de conocimiento en sus aulas de clase, con la docencia y la transformación social por medio de la extensión; completando así la ecuación exitosa de: investigación, docencia, extensión (I+D+E).

Sin embargo, en Latinoamérica según datos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), es baja la inversión destinada a las universidades para I+D+E. Esta situación deja en desventaja a las casas de estudio, pues, si bien es cierto que realizan investigaciones, no llegan a equipararse con los países desarrollados en cuanto a innovación y presentación de patentes, están por debajo del promedio mundial; asimismo usan, mucha veces los planteamientos innovadores propuestos en otras latitudes que, obviamente son diferentes y deben ser transformados a las necesidades locales.

Colombia aunque no escapa de esta realidad, está consciente que en la nueva economía del conocimiento, las empresas dependerán de las investigaciones, aportes innovadores y patentes que se produzcan en las universidades. Es por ello que de acuerdo a los expertos en el área, se espera aumentar para el 2018 el 1% del PIB para todo lo relacionado a ciencia, tecnología, investigación e innovación según el Observatorio Colombiano de Ciencia, Tecnología e Innovación (OCT). Esto sin duda, abrirá más opciones competitivas a las universidades colombianas, permitiéndoles asumir líneas investigativas que contribuyan con el desarrollo continuo y sostenido que se necesita en Colombia para participar activamente en la nueva cultura innovativa que está consolidándose en el mercado del conocimiento que conquista el mundo globalizado.

En función de lo planteado, este artículo contiene su desarrollo estructurado en cuatro partes: Sustentación teórica, estrategia metodológica, conclusiones y finalmente las recomendaciones, soportado todo el contenido por las respectivas referencias bibliográficas

UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

SUSTENTACIÓN TEÓRICA

Innovación

Crear o mejorar un conocimiento, objeto, producto, proceso o servicio que perdure en el tiempo y se pueda incorporar en un mercado, para transformar el desenvolvimiento cotidiano de quienes lo consumen; es lo que comúnmente se denomina Innovación. Dada su importancia e impacto en las organizaciones la asociación de esta visión, ha generado diversidad de conceptos los cuales son presentados en el cuadro 1.

Cuadro 1.

Fuente: Niebles (2017)

| Autor                 | Concepto   |
|-----------------------|--|
| Gates (2011)          | La innovación cambia fundamentalmente el rumbo del desarrollo.   |
| Stiglitz(2008)        | Un aumento de la democracia interna en las empresas no sólo puede garantizar un entorno más innovador y, con ello, una sociedad más innovadora en su conjunto.   |
| Jobs (2006)           | Innovar es lo que distingue al líder de sus seguidores.  |
| Manual de Oslo (2005) | Se entiende por innovación la concepción e implantación de cambios significativos en el producto, el proceso, el marketing o la organización de la empresa con el propósito de mejorar los resultados. Los cambios innovadores se realizan mediante la aplicación de nuevos conocimientos y tecnología que pueden ser desarrollados internamente, en colaboración externa o adquiridos mediante servicios de asesoramiento o por compra de tecnología. |
| Juste (2000)          | Innovar no es tener ideas nuevas, creativas, inteligentes o rompedoras, sino convertir ideas en valor para los clientes y en valor para las compañías.   |

De acuerdo a lo evidenciado de estas conceptualizaciones, se infiere no está fundamentada solo en producir algo nuevo, sino que también involucra la mejora continua y permanente de procesos. No obstante, es importante destacar que este término se comienza a utilizar en 1942 cuando el economista austriaco Joseph Schumpeter, en su libro “Capitalismo, Socialismo y Democracia ” recobró el concepto del sociólogo alemán Werner Sombart, “Destrucción creativa”, para referirse al reemplazo de técnicas productivas convertidas en obsoletas, por la aparición de nuevas prácticas provenientes de la - innovación - de personas a las que llamó

“Emprendedores”.

...”el proceso de Destrucción Creativa, es el hecho esencial del capitalismo, siendo su protagonista central el emprendedor innovador” (p. 170).

Lo que lleva indiscutiblemente a ver al emprendedor o innovador, como una persona común (con empresa o sin ella), capaz de generar y gestionar cambios fundamentales, estructurales en organizaciones o fuera de ellas según Schumpeter (1942). En tal sentido, no se refería directamente a los empresarios como regla, pues consideraba que no todos los que tenían empresas, podían ser considerados como tal.

Para el referido autor, un verdadero innovador era quien generaba e introducía innovaciones radicales, siendo capaz de mantenerse en el tiempo, mejorando constantemente. De lo contrario, planteaba que: una vez “masificada” la iniciativa, se volvía rutinaria y pasaba de moda; por lo tanto éste perdería su carácter de innovador.

Asimismo, Schumpeter mencionado por Rojas (2013), define la innovación como la creación de una nueva función de producción, que genera realmente, un valor agregado a quien lo use; haciendo una salvedad: no se debía confundir con invención pues innovar introduce una novedad en el ámbito económico e inventar hace lo propio en el mundo científico y tecnológico. Planteamiento que guarda coincidencia con lo expresado por Pelekais et al (2015), quienes consideran que, una no conduce necesariamente a la otra porque es posible la existencia de innovación sin elementos que se consideraran invención e invención sin llegar a innovar.

## UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

En función de lo expresado, resulta oportuno para este trabajo, las ideas planteadas por Oppenheimer (2015), quien considera que innovar es crear diversos tipos de productos o procesos, con valor agregado, para ser vendidos globalmente, logrando un movimiento constante de estos. Asimismo plantea que las personas y los países deben reinventarse permanentemente, estar preparados en la “nueva economía de la creatividad del siglo XXI”

Argumentos que lo llevan a proponer una “Cultura de la innovación” donde los gobiernos en sus respectivos países deben crear todas las condiciones adecuadas para el desarrollo continuo y sostenido de ciudadanos capaces de innovar en cualquier área; destinar mayores presupuestos para la investigación y desarrollo, fomentar la creación de nuevas empresas a través de créditos a emprendedores, estímulos fiscales, anulación de reglamentaciones burocráticas e implementar la aplicación de nuevas legislaciones que protejan la propiedad intelectual.

Todo esto, aunado a un trabajo educativo e informativo que permita romper paradigmas culturales sobre el fracaso para dar paso a nuevos patrones pedagógicos que permitan distinguir, reconocer, premiar y desarrollar su potencial a los innovadores que han tomado riesgos para dar forma a un bien o servicio que comenzó como una idea.

Se resalta entonces, la importancia del factor educativo como dinamizador de la innovación, perspectiva desde la cual las universidades como centros de generación de conocimiento, cobran vital importancia, atendiendo a los aspectos impulsores de la innovación, es decir, la investigación y el desarrollo, conceptos que dan paso a las siglas I+D+I, que según Ismodes (2006), constituyen tres vertientes que fluyen hacia objetivos únicos, por ello considera, que la investigación está relacionada con la búsqueda de la verdad científica, lo cual conduce a entender el por qué de las cosas; su relación es con la ciencia.

Para el referido autor, el desarrollo, le da un uso útil

para la sociedad a todos los conocimientos encontrados, por eso se relaciona con la tecnología y finalmente la innovación se manifiesta cuando se logra integrar a la perfección la investigación con el desarrollo, para materializar nuevos productos o servicios, que generen beneficios económicos porque han logrado entrar a un mercado y ser aceptados.

Este proceso se conoce como circuito de crecimiento y progreso, porque se logra que I+D+I funcionen concatenadamente, logrando que las sociedades inviertan parte de los ingresos para innovaciones en nuevos estudios a los fines de generar más conocimientos e innovaciones, logrando que el ciclo se siga repitiendo. Si esta retroalimentación se rompe, los países no están en desarrollo porque no generan recursos suficientes para transitar hacia el futuro.

### Innovación en las Universidades

Definir la Universidad pasa por el tamiz histórico que incidió en su origen y estableció su papel en la sociedad. Al respecto, explica Malagón (2011), que éste se enmarca en cuatro periodos denominados como: Colonial, Alemán, Moderno y Contemporáneo, precisamente, éste último identifica la universidad de hoy, reflejo de “los procesos acumulativos de la problemática universitaria”, entre los que destacan: globalización, crecimiento acelerado de la TIC, la transnacionalización de la política, profundización de la crisis social o la masificación.

Asimismo, el mencionado autor considera que desde la perspectiva actual las instituciones de educación superior, se inclinan hacia tendencias como: universidades corporativas, de investigación, virtuales, así como empresariales; caracterizadas por la búsqueda de la “calidad, rendición de cuentas, evaluación, nuevos modelos curriculares (por competencias, por problemas, modular)”. A lo expresado por el autor, se debe sumar que las universidades latinoamericanas han avanzado lentamente y con tropiezos hacia estas modalidades dada sus debili-

## UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

dades estructurales, sociales y económicas.

A esta realidad, constituida por retos e incertidumbre, no escapan las universidades colombianas públicas, las cuales – al igual que todas las instituciones de Educación Superior - se vinculan con la sociedad a través de tres funciones consideradas como tradicionales: la docencia, la investigación y la extensión, a decir de Malagón (2011), éstas se han transformado en el contexto de la “Universidad Moderna de Masas”, por consiguiente la:

*...formación profesional se ha transformado en formación permanente, continua y para toda la vida; la investigación ha pasado de ser una práctica para alimentar la academia a una práctica para la producción, socialización y comercialización del conocimiento; y, la extensión ha pasado de ser un servicio social asistencial a un conjunto de acciones que involucran las dos funciones anteriores y favorecen la proyección social de la Universidad. (p 56).*

Por tanto, las instituciones universitarias son en la actualidad actores determinantes para la sociedad en la se desenvuelven, destacándose especialmente la investigación, ligada directamente al desarrollo de un país. De allí, la importancia de la asignación de recursos por parte de los Estados a la investigación y desarrollo (I+D) en universidades, así como en otras organizaciones. No menos importante, es el ingenio que las mismas deben aportar para efectiva administración o generación de los recursos necesarios para mantener activa tan importante área. En consecuencia, las universidades son por se factor de innovación.

Sin embargo, Garvín parafraseado por Castellón et al (2013), consideran que:

*El poco valor atribuido a la innovación en los países latinoamericanos, específicamente Colombia en la década de los noventa en el sector educativo, contribuyó de manera significativa a la inexistencia de estructuras productoras de conocimientos, incapaces de generar innovaciones de impacto para el*

*país. A la situación anterior se le suman los problemas internos, como es un panorama político-económico incierto, la implementación de nuevas políticas educativas del gobierno nacional, todo lo cual generó un cambio de paradigma en aras del uso y apropiación de la innovación, el cual es un elemento esencial en la creación de una cultura encaminada al crecimiento personal y al desarrollo institucional. (p 102).*

Por su parte Ramos et al. (2015), considera que en Colombia los recursos destinados para la Investigación y desarrollo son inferiores a los aportes realizados para este sector por países industrializados. Sin embargo, este problema no solo afecta a este país. Los referidos autores explican que el inicio del milenio reclamó mayor competitividad a las naciones latinoamericanas, por ello, organizaciones como Unesco o el Banco Mundial, expresan en sus informes las marcadas diferencias científicas entre regiones, dadas las condiciones económicas que les caracterizan, en consecuencia consideran que:

*El nivel económico de casi todos los países latinoamericanos limita severamente sus gastos en I+D+I, y la creciente diferencia científica debida a los costos cada vez mayores de la actividad puede contribuir a disminuir la inversión económica. Lo que a su vez aumentará la distancia científica. América Latina corre el serio riesgo de alejarse aún más de los centros de decisión mundiales. Sin embargo, a pesar de esta situación, se multiplican los llamados en favor de la movilización científica y tecnológica. (P 9)*

En concordancia con lo expuesto, Pérez et al (2014), expresan que los cambios producidos en los ámbitos social, así como económicos en la nación colombiana, son consecuencia de exigencias sociales por una “gestión más ágil y moderna de las universidades tradicionales, en particular, las universidades públicas”. Ello constituye un desafío el cual implica la organización apropiada de los recursos disponibles, sean éstos académicos, materiales o profesionales a fin de encaminarse hacia una

## UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

“sociedad innovadora y de resultados basados en los principios de eficacia, calidad y pertinencia”.

Conscientes de lo expresado las universidades colombianas, especialmente las públicas, comprenden la necesidad de fortalecer sus competencias en todos los ámbitos que las conforman, desde la docencia e investigación, pasando por la eficacia administrativa, infraestructuras acordes para la educación de calidad, entre muchos otros aspectos, de los cuales cobra especial importancia la gestión del talento humano, así como el empoderamiento de éste, es decir el liderazgo, que a la luz de los retos planteados, el mismo requiere de ser innovador.

Según Ramos et al. (2015), el Estado Colombiano, a través del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) en su documento 3582, establece la Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, en el mismo “recomendó poner en marcha un subsistema de indicadores para que sirvieran de base para impulsar y revisar el esfuerzo investigativo” en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas y privadas, para determinar sus capacidades en materia de investigación. Asimismo, refiere el mencionado autor que es “precisamente esta información contenida en los sistemas de información de Colciencias y el MEN, la que se utiliza para establecer el nivel de capacidades científicas y tecnológicas de las universidades públicas de Colombia”.

A decir de los mencionados autores, el análisis de los indicadores existentes en cuanto a Ciencia, Tecnología e Innovación, en los periodos comprendidos entre 2003 y 2012 de todas las universidades públicas colombianas “muestra que si bien ha habido avances en la misma línea del sistema nacional de CyT, aún existen fuertes debilidades en términos de disposición de capacidades”. Explican que el documento del CONPES 3582 expresa la relación entre la generación de conocimientos con las capacidades del recurso humano como sustento de aspectos como la competitividad, la ciencia y el desarrollo, por tanto, los “investigadores con niveles en

doctorado y maestría se convierten con una capacidad clave en Ciencia (C) y Tecnología (T) de las universidades, debido a que estos se encuentran en contacto con las fronteras del conocimiento”.

Según Jaramillo mencionado por Ramos et al. (2015), en el periodo 1960 al 2004 en Colombia se asocia el postgrado con las especializaciones, dejando de lado las maestrías y doctorados. Para esa época, la estadística registrada reflejaba que los “estudiantes posgraduados por niveles de formación correspondió a un 88,3 % a especializaciones, un 11,1 % a maestrías y solo el 0,1 % a estudiantes graduados de doctorado.

Pero en el periodo 2003 al 2010, el nivel de formación alcanzado por los docentes de tiempo completo y exclusivo (TCE), en las universidades públicas de Colombia, exhibió un cambio ostensible expresado estadísticamente en el Gráfico 1:

**Gráfico 1:** Nivel formación docentes en materia de ciencia y tecnología de las universidades públicas colombianas

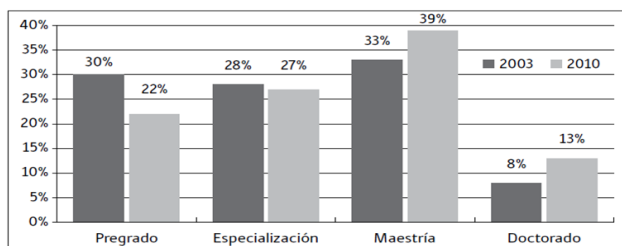
**Fuente:** Ramos et al. (2015). Sustentado a partir del informe de SNIES

Los referidos autores, consideran que la representación gráfica de las estadísticas proporcionada por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), se traduce en: “1325 docentes con doctorado a 2544, y de 5306 a 7810 docentes con grado de Maestría entre 2003 y 2010, lo cual representa un incremento del 47 % en doctores y un 93% en magister” todos desempeñándose en las universidades públicas.

Cabe señalar, la importancia del trabajo de Colciencias, ente representativo del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación

## UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

(CTel), el cual depende de la presidencia de la República de Colombia y dirige el Sistema Nacional



de Ciencia, Tecnología e Innovación, sus acciones están dirigidas hacia 4 áreas específicas de trabajo: Educación para la investigación, Investigación, Innovación, así como Mentalidad y cultura científica.

Para abordar las mencionadas áreas, Colciencias se orienta hacia la conformación grupos de investigación científico o tecnológico, constituidos por personas que en función a determinados problemas se proponen un plan estratégico que les permita obtener resultados traducidos en conocimientos científicos sobre la situación objeto de estudio. Explica al Respecto Ramos et al. (2015)

*Para su reconocimiento y categorización en Colombia, estos grupos deben registrarse en la plataforma SCIENTI de Colciencias. El reconocimiento implica la inscripción y verificación de actividad de los miembros del grupo, que demuestren producción de resultados tangibles y verificables, fruto de proyectos y otras labores de investigación convenientemente expresadas en un plan de acción (proyectos) debidamente formalizado, y son identificados en la plataforma SCIENTI. (p. 117)*

### Indicador de la Innovación

El subsistema de indicadores propuesto por CONPES, pretendía medir las capacidades de las universidades en aspectos como la cantidad o el nivel de formación en científicos e investigadores, las inversiones en actividades de I+D+I, calidad y proporción de la producción bibliográfica, disposición tec-

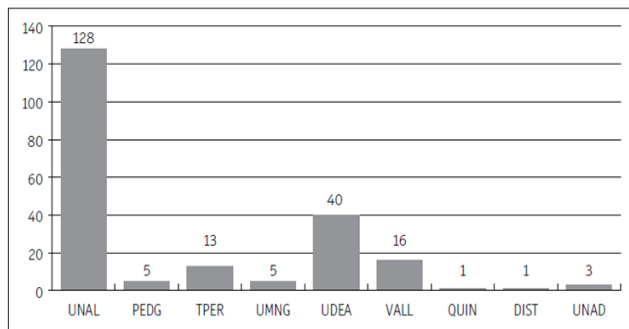
nológica, títulos de propiedad industrial, entre otros. Todos éstos inherentes a la innovación y los procesos que conllevan a la misma.

Sin embargo, para exponer la medición de la capacidad de innovación en las universidades públicas colombianas, Ramos et al. (2015), toma para su análisis dos indicadores del Sistema Universitario Estatal (SUE). Asimismo, identifica esta dimensión con la generación de Patentes, y Títulos de Propiedad Industrial los cuales tienen efecto con el área económica, además de “mostrar la real interacción de conocimiento generado en la universidad, el aplicado en la empresa y el requerido por la sociedad”. (p. 134).

Con el indicador correspondiente a las Patentes se pretende estimular a las IES, la protección, así como patentar su investigación científica y tecnológica. Por su parte, el segundo indicador denominado como Producción Cultural, mide transmisión, al igual que la calidad en lo referente a la investigación y producción artística universitaria.

## UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

**Gráfico 2:** Porcentaje patentes por IES

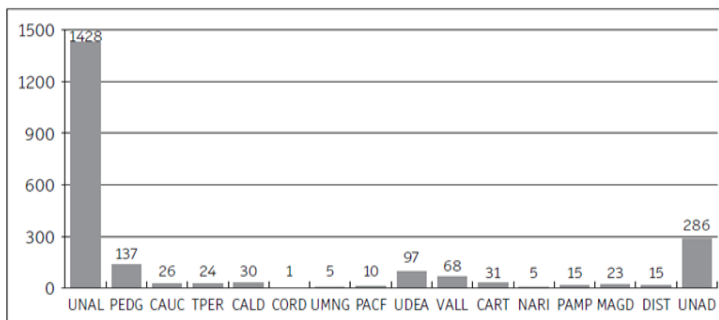


**Fuente:** Ramos et al. (2015). Sustentado indicadores SUE 2003 - 2012

El Gráfico 2, demuestra que hasta el 2012, pese al esfuerzo de las universidades públicas y la implementación de políticas por parte del Estado para promover la innovación en las instituciones de Educación Superior, los resultados son dispares, ya que:

*“...solo el 28 % de las instituciones del sector público del país registran haber protegido o patentado algún artículo investigativo en el período de tiempo de estudio. La Universidad Nacional de Colombia (UNAL), es la institución educativa destacada nuevamente por obtener la más alta cifra: 128 investigaciones patentadas”.*(p.134)

**Gráfico 3:** Producción Cultural 2003 - 2012



**Fuente:** Ramos et al. (2015). Sustentado indicadores SUE 2003 - 2012

En cuanto a la producción cultural persiste la disparidad, observándose nuevamente la preeminencia la Universidad Nacional de Colombia (UNAL), en este renglón en comparación con otras universidades.

### Liderazgo Innovador

El líder sabe que tiene talento innato para observar las situaciones desde puntos de vistas amplios, estratégicos y visionarios, por ello lo cultiva incesablemente como parte de su evolución constante hacia el liderazgo innovador. Con lo cual, logra transformar sus ideas, pensamientos o planteamientos en eventos, servicios u objetos capaces de cambiar su ámbito local e internacional; así mismo crea un ambiente propicio para que su equipo descubra sus potencialidades internas para el éxito colectivo como lo explican Castrillón et al (2013).

En función de lo anteriormente expuesto, se entiende que el liderazgo innovador dentro de las universidades públicas colombianas, implica asumir responsabilidades vinculadas con el fortalecimiento del conocimiento a través de la creación, por ejemplo, de una malla curricular que contribuya a la formación de profesionales emprendedores, con el estímulo hacia la investigación, como se plantea en los denominados semilleros de investigación, definidos por Jaramillo et al. (2006) como “un espacio de formación integral extracurricular y autónoma en la selección de temas, preguntas y metodologías”.

A través de los cuales se pretende potenciar la capacidad investigativa y formativa de profesionales “comprometidos con el desarrollo de la sociedad, capaces de aportar a la construcción de esta, desde la investigación y el ejercicio mismo de una ciudadanía participativa” Ja-



## UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

ramillo et al. (2006:237). Por tanto, generadores de innovación dado el espíritu crítico incentivado en ellos, desde sus universidades y docentes, para convertirlos en profesionales conscientes del ejercicio del liderazgo, guiado por cambios significativos en el quehacer universitario.

Consciente de esta situación, el gobierno colombiano progresivamente ha implementado cambios sustanciales en la legislación local, destacando la transformación de Colciencias en Departamento Administrativo y el fortalecimiento del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación para implementar un modelo productivo sustentado en la ciencia, tecnología e innovación, donde la productividad se caracteriza por la calidad de los productos y servicios generados, según lo establece la Ley 1286 (2009).

Asimismo, se explica en el Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología (2013), que la innovación es considerada como un factor económico- social, fundamental en el desarrollo del país. Por ello desde 1991, el estado colombiano estableció el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología –SNCyT- y le dio formalidad jurídica a la investigación científica, al desarrollo tecnológico e innovación para incluirlos en los acuerdos de participación entre el estado, las universidades y el sector productivo.

Pues como destaca Ayala (2012), es importante recordar que la competitividad y productividad como políticas públicas impactan indiscutiblemente en la educación superior y sus políticas, al apostar por una relación recíproca entre universidad – sociedad que contribuya indefectiblemente en los cambios paradigmáticos que reclama el mundo globalizado actual y en la descripción detallada del nuevo papel del Estado en el avance de la educación superior,

la ciencia, tecnología e innovación

Que en el caso colombiano, se evidencia claramente en el trabajo realizado en Colciencias desde 1992, cuando se comenzó a apoyar la formación de profesionales locales en las mejores universidades del mundo a través del financiamiento de maestrías y doctorados, para afianzar las líneas de investigación necesarias para el desarrollo nacional.

Colciencias como ente gubernamental, es vital para el desarrollo nacional fomentando conocimientos de primer nivel que incorporen la investigación, el desarrollo científico e innovación en la actividad productiva para crear empresas competitivas a través de transferencias tecnológicas que generen pactos innovativos entre organizaciones (públicas/privadas) para crear redes de desarrollo colectivo que cuenten con una brigada y fondo colectivo de patentes capaces de proteger sus elementos innovativos frente al plagio.

Como protagonistas de este cambio trascendental, las universidades públicas colombianas están creando una cultura creadora para llegar a más ciudadanos a través de la docencia, investigación y extensión de conocimientos que generen nuevas opciones o mejoren las existentes para impactar evolutivamente un núcleo social colombiano, pues se considera que a pesar de los esfuerzos hechos hasta el momento, requiere aumentar su participación en el perfeccionamiento de sus aportes científicos en la estructura evolutiva colombiana.

En consecuencia la academia colombiana, debe dejar de ser un lugar donde básicamente se transmiten conocimientos, para convertirse en un espacio donde se promuevan y ejecuten constantemente cambios socio-culturales, entendiéndola como un ente innovador natural, capaz de estructurar coherentemente su

## UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

quehacer diario con la realidad externa para crear nuevas propuestas para el desarrollo nacional e internacional.

Por ello, las universidades junto a empresas e instituciones públicas y privadas conforman los llamados Sistemas Regionales de Innovación según Bermúdez et al (2014), al promover la investigación como elemento fundamental en la generación, difusión y apropiación de la innovación tecnológica. Para lo cual, es vital una infraestructura del conocimiento donde las instituciones públicas y privadas cumplan roles específicos que les permitan producir, financiar, coordinar, supervisar y evaluar todo lo relacionado con la innovación.

En tal sentido, los autores referenciados, destacan que la infraestructura del conocimiento comprende tres etapas: la primera consiste en proveer una estructura ideal para que los innovadores puedan acceder a las tecnologías como los llamados parques tecnológicos y científicos; la segunda etapa consiste en difundir el conocimiento a través de la transferencia pública de tecnología y la creación de agencias de innovación de asesoramiento para asistir técnicamente e informar a las empresas basadas en conocimientos.

La tercera etapa es la correspondiente a las universidades, institutos de investigación y laboratorios por ser los responsables de producir, coordinar y educar sobre temas científicos-tecnológicos que conducen a la sociedad colombiana a incrementar sus parámetros de investigación y desarrollo.

Sin embargo, este proceso por sí solo sería imposible, necesita líderes universitarios innovadores capaces de motivarse y motivar a sus relacionados a construir una cultura innovadora donde todas las condiciones sean favorables para que como guía del proceso pueda

estructurar el camino al éxito colectivo, cumpliendo con las siguientes características:

### Creativo

Díaz et al (2014), afirman que como líder se conoce a sí mismo, acepta sus potencialidades internas y entiende su capacidad creativa personal para desarrollar objetos, ideas, servicios que jamás hubiese creado con otros. Como buen observador: conoce a quienes lo rodean en su equipo tan detalladamente, que es capaz de convertir sus limitaciones en oportunidades para alcanzar los objetivos planteados.

Como visionario estudia todas las posibilidades para planificar estratégicamente su actuación porque no obedece a procedimientos estáticos como menciona Menchén (2009), pues las ideas novedosas en su presente pueden cambiar perfectamente en el futuro, si es necesario en su ejecución exitosa del plan.

### Proactivo – Emprendedor

Es activo, empático, sabe escuchar y asume responsabilidades para capitalizar al máximo las cualidades de quienes lo rodean; siempre toma el control de la situación y como expresa Celaya (2015), se adelanta a los hechos, buscando construir pautas accionarias para dirigir y no ser dirigido.

Según Núñez (2016), este líder comparte sus ideas con todo el equipo e incentiva, escucha y moviliza a sus compañeros, para lograr los objetivos comunes, porque está absolutamente convencido de su responsabilidad y potencial interno para tomar decisiones idóneas en una sociedad globalizada; sabe que el éxito no es fortuito o depende del buen obrar de algún

## UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

integrante de su equipo como explica Ordoñez (2010).

### Transformacional y persuasivo

Ser transformacional implica combinar el intelecto con el sistema de valores morales y éticos para ayudar a sus relacionados a descubrirse como líderes potenciales. Para Páez et al. (2013), es importante destacarlo como un liderazgo socialmente responsable, que pone a prueba su capacidad individual constantemente, al comenzar a ser honesto consigo mismo y con los demás.

Debe ser “virtuoso” como explica Ruiz (2008), para generar un cambio paradigmático, en cuanto al sistema de valores, creencias y comportamientos humanos para establecer nuevos principios:

Las cualidades individuales constituyen el elemento clave para transformar. El dominio de la palabra para persuadir, la voluntad para actuar y el valor para llegar a la meta, son los atributos del líder que transforma, es el líder por excelencia. (p. 168).

### Comunicador

La comunicación, es un proceso de retroalimentación que permite a los seres humanos expresar sus ideas, sentimientos, emociones u opiniones de forma efectiva o no efectiva y en este sentido un líder es comunicador por naturaleza como enfatiza Núñez (2016), al afirmar que la comunicación es vital para relacionarse directamente con sus interlocutores internos-externos y convertirse en un altavoz que amplifica sus mensajes con claridad y honestidad.

Comprende que el silencio en comunicación, también es un mensaje, por ello su misión es

mantener comunicación recíproca con empleados, gerentes, clientes, proveedores y otras personas relacionadas con su entorno para ser escuchado atentamente pero también escuchar con atención el mensaje recibido.

### Especialista en Gestión

La gestión en el liderazgo obedece al trabajo realizado grupalmente para alcanzar eficientemente los objetivos planificados y al mismo tiempo, lograr que cada persona sienta cumplidas sus aspiraciones profesionales e individuales según lo expone Mujica (2003).

Gestionar efectivamente, genera cooperación recíproca entre todos los involucrados y permite humanizar el espacio laboral, como parte de la estrategia innovadora donde el individuo es parte fundamental como plantean Sarriés y Casares (2008). Para los autores es necesario convivir con respeto mutuo, entendiendo que todos son valiosos y necesarios para unir energía e ilusiones en una misma dirección que les garantice un futuro exitoso.

### Gestor eficiente de los recursos a su disposición

Obtener los mejores resultados es prioridad en toda gestión eficiente y en este caso, se estaría hablando del recurso más valioso para toda organización: El talento humano en lo que Goleman (2014), llama trabajo del conocimiento para explicar el valor del equipo visto desde la suma de las mejores aptitudes de cada individuo, para generar conocimientos colectivos y aplicarlos efectivamente con el mínimo esfuerzo para alcanzar las metas.

## UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

Lo que lleva a establecer para Sarriés y Casares (2008), un binomio perfecto entre el líder y su equipo pues como responsable estratégico sabe establecer los parámetros idóneos para combinar perfectamente sus recursos humanos, materiales, tecnológicos y comunicativos en la consecución de lo planificado.

### Gestión de las emociones

Las emociones son parte integral del hombre, complejas por demás en su interpretación. Sin embargo, un líder emocional o humanista sabe cómo manejarse desde una perspectiva eficaz ya que según Sarriés y Casares (2008) se conoce muy bien, entiende su pasión y sentimientos.

### Inteligencia emocional

También llamada “mandar con el corazón” por Goleman (2014), para referirse al nivel de autoconocimiento que una persona puede alcanzar conscientemente. Las emociones en este proceso son las protagonistas, su conocimiento, dominio y manejo adecuado marcan el éxito frente a determinadas circunstancias que con inteligencia básica o tradicional no se puede alcanzar.

Por lo tanto, es importante destacar que al desarrollar inteligencia emocional un líder se comprende y por ende entiende a los demás, es empático, positivo y visionario. Características que logra resaltar en los integrantes de su equipo, pues es fundamental contar con personas alineadas con su visión.

### Coaching – PNL

El termino Coaching, es un proceso coordinado con detenimiento para ayudar a los indivi-

duos a solucionar problemáticas usando sus habilidades, destrezas, creatividad y otras características internas que desconocía.

En este proceso, tiene gran relevancia la Programación Neurolingüística (PNL) según Forner (2003), al reforzar las actitudes y técnicas de excelencia que conllevan al éxito porque logran desmontar paulatinamente el sistema de creencias, pensamientos, actuaciones que se han construido desde la temprana infancia y que son el marco referencial del comportamiento humano.

Aplicar PNL como líder es positivo porque, invita a cada persona a emprender su propio viaje interno para descubrir sus recursos e ir superando todos los obstáculos que se auto-imponen durante su proceso de destrucción paradigmática.

### Gestor de redes

La aparición de Internet marcó un antes y un después en la civilización humana porque transformó el mundo y la comunicación como se conocía; con él llegaron las redes sociales y se comenzó a hablar de comunicación en tiempo real, sin necesidad de estar frente a frente o hacer una llamada.

Millones de personas interconectadas, compartiendo la similitud de su comportamiento, pensamiento, creencias y modo de vida, es lo que se denomina red social; existen infinitas dependiendo del gusto de cada usuario: Facebook, Twitter, Instagram, Google, Pinterest, LinkedIn, WhastApp, Flickr, Snapchat, entre otras posibilidades.

Frente a este panorama, el líder se autogestiona para relacionarse en tiempo real con otras personas y organizaciones, para comunicar oportunamente toda la información relaciona-

## UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

da con su proyecto, sin importar las fronteras porque entiende perfectamente a Zimmermann (2004), cuando establece que las redes sociales crean nuevos modelos, en la formación de identidades colectivas que logran acoplarse sin importar la lógica propia que hasta ahora impedía esta unión.

En este mismo orden de ideas, Jeff Dyer, Hal Gregersen y Clayton Christensen (2012), autores del libro “El ADN del Innovador”, exponen en su obra las claves para dominar las cinco habilidades que necesitan los innovadores, señalando las siguientes: Pensamiento asociativo, habilidad de realizar conexiones entre áreas de conocimiento, industrias, sectores, espacios geográficos, que aparentemente no guardan ninguna relación entre sí... Lo que ayuda a descubrir nuevas vías y direcciones para ideas y proyectos que pueden parecer estancados. La segunda va enfocada al cuestionamiento, o sea, formular correctamente un problema. La tercera se direcciona a la observación.

En cuarto lugar, trabajo en red, porque la innovación es un negocio de importación y exportación de ideas. Y finalmente, la experimentación pues constituye su llave maestra, dado que las cosas no suelen salir tal y como se espera, y se aprende mucho de los resultados obtenidos de las pruebas piloto.

### DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

La metodología utilizada estuvo orientada a dar respuesta al objetivo planteado, es decir “analizar el liderazgo innovador en la gestión de universidades públicas colombianas”, en consecuencia este artículo científico se enmarca dentro de los parámetros de una investigación documental, que según Bernal (2010:111), citado por Pelekais et al (2015),

“consiste en un análisis de la información escrita de un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento” en cuanto al tema objeto de estudio. Al respecto, refiere Arias (2012:27), que la misma “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas”.

Igualmente, el diseño es bibliográfico, ya que de acuerdo a Tamayo y Tamayo (2014), se apeló al uso de datos secundarios, es decir provenientes de otras fuentes, se caracterizan por encontrarse procesados y elaborados en función de los intereses de sus autores. Por otra parte, la recolección de los datos, se ejecutó utilizando una ficha de trabajo, que según Tamayo y Tamayo (2014:187), “Es el instrumento que permite ordenar y clasificar los datos consultados, incluyendo las observaciones y críticas, facilitando así la redacción del escrito”.

En el análisis e interpretación de datos se implementó el análisis cualitativo, que ha decir por Sabino (2009), es el adecuado en las investigaciones de tipo documental. En síntesis, este artículo es documental, con diseño bibliográfico, cuenta con una técnica e instrumento de recolección de datos denominado como ficha de trabajo y análisis de datos cualitativo, ajustado a los autores previamente citados.

### RESULTADOS

Partiendo de la evidencia, se puede afirmar que el Estado y la Universidad, han establecido alianzas importantes para establecer a

## UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

la innovación como pilar fundamental en el desarrollo de la sociedad colombiana, auspiciando la transformación universitaria constante, para poder producir conocimientos que vayan dirigidos a través de la extensión a la socialización y comercialización eficaz de los individuos como elementos transformadores.

En este sentido, las universidades colombianas requieren de un talento docente, cuyo liderazgo esté fortalecido por un comportamiento proactivo orientado hacia la creatividad y la exaltación de sus competencias sociales, así como al emprendimiento en la construcción de un pensum de estudio, que se adapte al sistema globalizado que requiere cambios estructurales, para alcanzar la excelencia en los niveles de competencia exigidos, en el nuevo modelo creativo-innovador que mueve la economía mundial.

### Conclusiones

Dentro de la universidad colombiana se requiere, continuar estudiando detalladamente todos los aspectos relacionados con liderazgo e innovación, para alcanzar óptimos niveles en cuanto a competitividad y creatividad dentro del circuito de crecimiento y progreso que hace funcionar concatenadamente la inversión, desarrollo e investigación, para invertir mayores ingresos del PIB en nuevos estudios para generar más conocimientos e innovaciones en el mercado colombiano.

Colombia como país sobresaliente en la región, considera a las Universidades como entes innovadores naturales, generadoras de conocimiento a través de la investigación continua, por lo tanto es imperativo fomentar la participación de la academia en la toma de decisiones junto al estado para crear planes estratégicos que permitan la transferencia de conocimiento y tecnología a los empresarios colom-

bianos, para desarrollar sus emprendimientos, bienes o servicios innovadores.

Es necesario crear una “Cultura de la innovación”, promovida desde el gobierno, la universidad y demás fuerzas vivas colombianas. Esto con el fin de cambiar los paradigmas que frenan el desarrollo innovativo por el miedo al denominado fracaso, que caracteriza a los grandes innovadores mundiales. Para ello, es necesario destinar mayores presupuestos para la investigación y desarrollo, fomentar la creación de nuevas empresas a través de créditos a emprendedores, estímulos fiscales, anulación de reglamentaciones burocráticas e implementar la aplicación de nuevas legislaciones que protejan la propiedad intelectual.

## RECOMENDACIONES

Como contribución activa y constructiva a la problemática planteada, se considera oportuno recomendar: inicialmente, la profundización y fortalecimiento del trabajo mancomunado entre el Estado colombiano y las universidades públicas, en la planificación de propuestas idóneas para la creación de nuevos paradigmas sociales que contribuyan a establecer ambientes innovadores, amigables con las visiones propias de los emprendedores y sus teorías comprobadas para alcanzar el éxito.

La continuación de los esfuerzos por transformar el modelo educativo, esto con el fin de incorporar los datos obtenidos a través de investigaciones que han demostrado que la educación es la base fundamental en todo proceso evolutivo; Colombia como país debe aprovechar el potencial incalculable que posee en sus universidades públicas producto de la in-

## UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

investigación e innovación para transformarlos en bienes y servicios de alta calidad, capaces de establecer nuevas tendencias sociales, educativas, culturales, políticas que llevarían a la nación a pisar el umbral del desarrollo junto a las grandes potencias del conocimiento mundial.

No obstante, para poner en práctica esta y otras recomendaciones es necesario el aporte gubernamental, por ello es la última recomendación. El estado debe priorizar la inversión consciente en ciencia, tecnología e investigación pues es el único camino para que Colombia logre avanzar a la par del mundo globalizado; las universidades deben ser vistas como generadoras inagotables de recursos, conocimientos nuevos, importantes y necesarios para la construcción de la Colombia del conocimiento innovador, donde las nuevas patentes serán creadas por colombianos para el mundo.

## UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayala, M. (2012). El papel de la Educación Superior en el contexto de los documentos Conpes relacionados con la competitividad y productividad de Colombia y el nuevo plan de desarrollo. *Revista de la educación superior*. Vol. XLI (1), No. 161. 136p. Recuperado en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602012000100006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602012000100006)
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Editorial Episteme. Venezuela
- Bermúdez, J; Castañeda, M; Valencia, J. (2014). El papel de la integración Universidad-Empresa - Estado como estrategia en el fortalecimiento de los sistemas regionales de innovación. *Espacios Volumen 35*.
- Castrillón, M.; Gómez, L. y Santos, E. (2013). "Cultura innovativa: una estrategia de competitividad en las universidades públicas", en *Sotavento MBA*, N° 22.
- Celaya R (2015) *Liderazgo Emprendedor 3*. Editorial Emprende 7 joven. México
- Díaz, C; Ganz, M; Labelle, S; Langer, E; Ritchie, J; Román, P; Soriano, R; Suárez, E (2014). *El Coraje de Liderar. La democracia amenazada en el siglo XXI*. Editorial Tecno (grupo Anaya, S.A), Madrid.
- Dyer, J; Gregersen, H; Christensen, C (2012) *El ADN del Innovador*. Editorial DEUSTO
- Forner, R (2003). *Coaching personal con PNL*. California. USA
- Goleman, D (2014). *Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional*. Ediciones B, S.A. Barcelona- España.
- Ismodes, E (2006). *Países sin futuros. ¿Qué puede hacer la universidad?*, Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Plaza Francia 1164, Lima 1 Perú
- Jaramillo, H; Piñeros, L; Lopera, C; Álvarez, J. (2006) *Aprender haciendo. Experiencia en la Formación de jóvenes investigadores en Colombia*. Universidad del Rosario. Colombia.
- Malagón, L. (2011). *Universidad y sociedad. Pertinencia y Educación Superior*. Editorial Magisterio. Bogotá Colombia.
- Manual de Oslo. (2006). *Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación*. Oficina de Estadística de las Comunidades Europeas (EUROSTAT); Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 3era. Edición. Grupo Tragsa Empresa de Transformación Agraria, S.A.
- Menchén, F (2009). *La creatividad y las nuevas tecnologías en las organizaciones modernas*. Editorial Díaz de santos, S.A Madrid-España
- Múgica, C (2003). *Revista del hospital general "la quebrada". El liderazgo en la gestión*. Volumen 2 N-1
- Núñez, A (2016). *El líder ante al espejo*. Editorial El País, S.R. España
- Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología (2013). *Colciencias cuarenta años entre la legitimidad, la normatividad y la práctica*. Editorial Universidad Nacional de Colombia. Bogotá- Colombia. Recuperado de <https://books.google.co.ve/books?id=hRbuBQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Oppenheimer, Andrés. (2015) *¡Crear o Morir! La esperanza de América Latina y las cinco*



## UNA MIRADA AL LIDERAZGO INNOVADOR EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS COLOMBIANAS

claves de la Innovación. Editorial Penguin-RandomHouse Grupo editorial, S.A. Colonia Granada, México D.F.

Páez, I; González, A; Enciso, E; Perilla, E; Martínez, M (2013) Diez Competencias Del Dirigente Líder. Editorial Universidad Externado de Colombia. Colombia

Pelekais, C; Aguirre, R; Pelekais, E (2015) Competencias gerenciales y gestión del conocimiento. Editorial Académica Española. España

Pelekais, C. El Kadi, O. Seijo, C. Neuman, N (2015). El ABC de la investigación. Séptima edición. Ediciones Astro Data. S.A. Maracaibo. Venezuela

Pérez, M; Orlandoni, G; Ramoni, J. (2014). Evaluación de indicadores de gestión en las universidades públicas colombianas: una aplicación de modelos de ecuaciones estructurales. Innovaciencia facultad ciencias exactas fis. Naturales. Recuperado de: <http://revistas.udes.edu.co/site/index.php/innovaciencia/article/view/233>

Ramos, J; Moreno, J; Almanza, C; Picón, C; Rodríguez, G (2015). Universidades Públicas Colombianas. Una perspectiva de la eficiencia productiva y la capacidad científica tecnológica.

Rojas, M (2013). Ensayo: Recordando a Joseph Schumpeter. Una introducción a la obra de Schumpeter a 130 años de su nacimiento. Editorial Biblioteca Virtual de Mauricio Rojas N - 15

Ruiz, M (2008) ¿Para qué sirve un líder? Lecciones de liderazgo aplicadas a la empresa, política y la vida. Ediciones Díaz de Santos. España

Sabino, C. (2009). ¿Cómo hacer una tesis? Editorial Panapo. Venezuela.

Sarriés, L; Casares, E (2008). Buenas prácticas de recursos humanos. Editorial Gráficas Dehon. Madrid.

Tamayo, M. (2014). El proceso de la Investigación Científica. Editorial Limusa. México

Zimmermann, A (2004) La gestión de redes: caminos y herramientas. Editorial Abya Yala. Ecuador.