

ARTÍCULO RUBEN.docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:617564001

Fecha de entrega

26 ago 2026, 9:51 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

26 ago 2026, 9:54 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

ARTÍCULO RUBEN.docx

Tamaño del archivo

2.3 MB

28 páginas

7109 palabras

42.013 caracteres

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 19% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	10%
2	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	1%
3	Internet	alejandria.poligran.edu.co	<1%
4	Internet	www.researchgate.net	<1%
5	Internet	www.coursehero.com	<1%
6	Trabajos entregados	Sociedad Escolar Alemana de Villa Ballester on 2024-08-14	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Rey Juan Carlos on 2024-10-28	<1%
8	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
9	Internet	dspaceapi.uai.edu.ar	<1%
10	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2024-04-10	<1%
11	Trabajos entregados	Escuela de Posgrado Newman on 2025-03-05	<1%

12	Internet	rpp.pe	<1%
13	Internet	revistas.unal.edu.co	<1%
14	Internet	worldwidescience.org	<1%
15	Internet	repositorio.uniremington.edu.co	<1%
16	Internet	core.ac.uk	<1%
17	Internet	cyta.com.ar	<1%
18	Internet	jep.atu.ac.ir	<1%
19	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2026-08-25	<1%
20	Trabajos entregados	Escuela Politecnica Nacional on 2025-08-05	<1%
21	Trabajos entregados	Universitat Oberta de Catalunya on 2026-03-07	<1%
22	Trabajos entregados	University of West London on 2025-09-10	<1%
23	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
24	Internet	www.periodicooficial.morelos.gob.mx	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad de La Salle on 2026-02-17	<1%

26	Internet	cdn.www.gob.pe	<1%
27	Internet	repositorio.utn.edu.ec	<1%
28	Internet	revistas.unilibre.edu.co	<1%
29	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios,UNIMINUTO on 2024-11-02	<1%
30	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios,UNIMINUTO on 2024-12-16	<1%
31	Publicación	Rodríguez Prieto, Lesbia E.. "La inteligencia emocional en la capacidad deaprendi...	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Francisco de Vitoria on 2025-07-03	<1%
33	Internet	ouci.dntb.gov.ua	<1%
34	Internet	repositorio.undac.edu.pe	<1%
35	Internet	repository.utm.md	<1%
36	Internet	transportesynegocios.wordpress.com	<1%
37	Internet	www.scribd.com	<1%
38	Internet	www.slideshare.net	<1%

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**El papel de los estilos de liderazgo en la capacidad de innovación
de las pequeñas empresas, región Puno**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Autor

Ruben Cabana Quispe
Angel Ivan Holguino Perez
Christian Elias Fernandez Sánchez

Asesor

Mg. Wilfredo Oscar Sucapuca Mamani

Juliaca, octubre de 2025

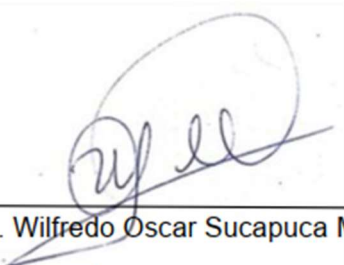
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mg. Wilfredo Oscar Sucapuca Mamani docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“EL PAPEL DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN LA CAPACIDAD DE INNOVACIÓN DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS, REGIÓN PUNO”** de los autores Ruben Cabana Quispe, Angel Ivan Holguino Perez y Christian Elias Fernandez Sánchez, tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 28 días del mes de noviembre del año 2025.



Mg. Wilfredo Oscar Sucapuca Mamani

Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 15 día(s) del mes de Octubre del año 20 25
siendo las 15:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la
dirección del (de la) presidente (a): Mtro. Wilson Cruz Mamani, el (la)
secretario(a): Mtro. Percy Ruben Quispe Choque y los demás miembros:
Mtra. Marín Estera Huayta Mega y el (la) asesor(a): Mg. Wilfredo
Oscar Sucapuca Mamani con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis
titulado: El papel de los estilos de liderazgo en la capacidad
de innovación de las pequeñas empresas, región Puno
del(los) bachiller/es:

- a) Ruben Cabana Quispe
- b) Angel Ivan Holguino Perez
- c) Christian Elias Fernandez Sanchez

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciados en
Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo
determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las
preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un
receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Ruben Cabana Quispe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): Angel Ivan Holguino Perez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (c): Christian Elias Fernandez Sanchez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final
y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
Presidente/a

[Firma]
Asesor/a

[Firma]
Bachiller (a)

[Firma]
Miembro

[Firma]
Bachiller (b)

[Firma]
Secretario/a

[Firma]
Miembro

[Firma]
Bachiller (c)

Índice de contenido

1	INTRODUCCIÓN	7
2	MATERIALES Y MÉTODOS	15
2.1	Diseño	15
2.2	Sujetos.....	15
2.3	Mediciones.....	15
2.4	Análisis estadísticos	16
2.5	Declaración sobre aspectos éticos.....	17
3	RESULTADOS.....	17
3.1	Evaluación de datos atípicos	17
3.2	Análisis descriptivo sociodemográficos	17
3.3	Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad	18
3.4	Evaluación del modelo hipotetizado	19
4	DISCUSIÓN	20
5	CONCLUSIÓN	21
6	REFERENCIAS.....	22
7	ANEXOS	26

El papel de los estilos de liderazgo en la capacidad de innovación de las pequeñas empresas, región Puno

RESUMEN

La capacidad de innovación en las pequeñas empresas es un tema de interés en el ámbito de empresarial por su impacto en el desarrollo económico y social. Sin embargo, en la región de Puno, las pequeñas y medianas empresas (Pymes) enfrentan dificultades para implementar procesos de innovación debido a limitaciones estructurales y organizativas. Por lo tanto, el objetivo de este estudio es analizar la influencia de los estilos de liderazgo en la capacidad de innovación de las Pymes. Se empleó un diseño cuantitativo, no experimental y de alcance correlacional-explicativo. La muestra fue de 200 trabajadores de diferentes emprendimientos en la región. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante dos instrumentos validados: un cuestionario de estilos de liderazgo basado en el modelo de Arias et al. (2020) y una escala de capacidad de innovación adaptada de Delgado et al. (2017). El análisis estadístico incluyó técnicas de correlación de Pearson y modelamiento de ecuaciones estructurales utilizando SPSS 27 y AMOS 29. Los resultados indican que los estilos de liderazgo tienen una influencia significativa en la capacidad de innovación de las Pymes. En particular, el liderazgo transformacional muestra una relación positiva y significativa ($\beta = 0.87$, $p < 0.001$), lo que sugiere que los líderes que fomentan la motivación, el compromiso y la creatividad en sus equipos contribuyen a mejorar la capacidad innovadora de sus organizaciones. En conclusión, la investigación evidencia que los estilos de liderazgo son un factor clave en la promoción de la innovación, se recomienda que los líderes empresariales adopten estrategias que promuevan un entorno organizacional favorable para la generación y aplicación de nuevas ideas. Además, se sugiere la implementación de programas de capacitación en liderazgo para fortalecer las habilidades de los empresarios en la gestión del cambio y la innovación.

Palabras clave: liderazgo, innovación, pequeñas empresas, liderazgo transformacional, Pymes.

The role of leadership styles in the innovation capacity of small businesses, Puno region

ABSTRACT

The innovation capacity of small businesses is a topic of interest in the business field due to its impact on economic and social development. However, in the Puno region, small and medium-sized enterprises (Pymes) face difficulties in implementing innovation processes due to structural and organizational limitations. Therefore, the objective of this study is to analyze the influence of leadership styles on the innovation capacity of Pymes. A quantitative, non-experimental, correlational-explanatory design was used. The sample consisted of 200 workers from different ventures in the region. Data collection was carried out using two validated instruments: a leadership styles questionnaire based on the model of Arias et al. (2020) and an innovation capacity scale adapted from Delgado et al. (2017). The statistical analysis included Pearson correlation techniques and structural equation modeling using SPSS 27 and AMOS 29. The results indicate that leadership styles have a significant influence on the innovation capacity of SMEs. In particular, transformational leadership shows a positive and significant relationship ($\beta = 0.87$, $p < 0.001$), suggesting that leaders who foster motivation, commitment and creativity in their teams contribute to improving the innovative capacity of their organizations. In conclusion, the research shows that leadership styles are a key factor in promoting innovation, and it is recommended that business leaders adopt strategies that promote a favorable organizational environment for the generation and application of new ideas. In addition, the implementation of leadership training programs is suggested to strengthen entrepreneurs' skills in managing change and innovation.

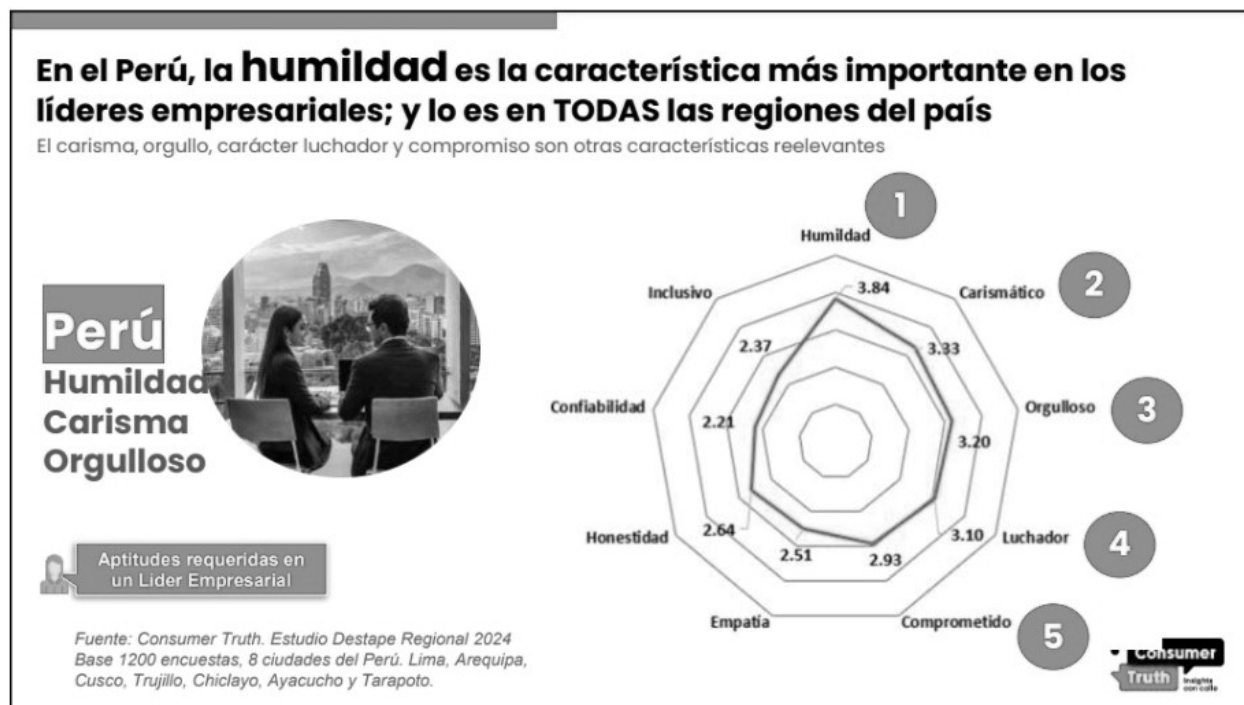
Keywords: leadership, innovation, small businesses, transformational leadership, Pymes.

1 INTRODUCCIÓN

La capacidad de innovación en las pequeñas empresas es un tema de creciente interés en el ámbito de las ciencias sociales, especialmente debido a su impacto en el desarrollo económico y social. Sin embargo, muchas pequeñas y medianas empresas (PYMEs) enfrentan desafíos significativos que limitan su capacidad para innovar. El liderazgo empresarial en el Perú responde a una creciente demanda de cualidades que reflejen cercanía, compromiso y autenticidad. Según el estudio "Destape Regional 2024" de Consumer Truth (Quiñones, 2024), la humildad (figura 1) se posiciona como la característica más valorada por los peruanos en sus líderes empresariales, alcanzando una puntuación de 3.8 sobre 5. Este rasgo es clave, pues los ciudadanos buscan líderes que reconozcan su origen y se mantengan conectados con la realidad del país. Le sigue el carisma, con 3.4 puntos en Lima y el norte, mientras que en el sur se prioriza el orgullo por las raíces (3.2 puntos), destacando la importancia del sentido de identidad y representación regional.

Figura 1

Características de líderes empresariales



Además, el 63% de los encuestados considera que la principal tarea de los líderes empresariales es la creación de oportunidades laborales para los jóvenes, una necesidad aún más

pronunciada en Lima (69%). En el norte, el 59% prioriza el acceso a tecnología y modernización, mientras que en el sur se resalta la cohesión comunitaria (37%), reflejando una visión colectiva del liderazgo.

29 Pese a la búsqueda de estos atributos, persiste un alto escepticismo hacia la confiabilidad y honestidad en los líderes empresariales, siendo estos los rasgos menos valorados (2.4 y 2.52 puntos, respectivamente). Este dato evidencia la desconfianza generalizada hacia las figuras de poder en el país. En conclusión, los peruanos esperan líderes empresariales que no solo impulsen el crecimiento económico, sino que también promuevan el desarrollo social, respeten la diversidad y actúen con transparencia y compromiso real.

36 El Perú se posiciona como uno de los países con mayor dinamismo emprendedor a nivel mundial, situándose en el cuarto lugar en cuanto a interés por emprender y en el tercer puesto en emprendimientos en fase temprana. Un dato clave es que el 42% de los negocios actuales se crearon entre 2020 y 2022, reflejando el impacto de la pandemia en la aceleración del autoempleo. Además, el 23% de las nuevas empresas peruanas surgen en un entorno familiar, superando a países como Argentina, Brasil y España (Cáceres-Rosell, 2023).

El emprendimiento en el Perú enfrenta desafíos significativos, entre ellos, la informalidad, que alcanza al 75% de los negocios, afectando su acceso a financiamiento y mercados internacionales. A nivel laboral, se proyecta que para 2025, el 55% de los peruanos trabajará en un negocio propio, con una fuerte concentración en los niveles socioeconómicos C, D y E, que representan más del 70% de los emprendedores. Un aspecto distintivo del ecosistema emprendedor peruano es la participación femenina, con un 63% de mujeres liderando negocios, principalmente en el sector comercial (Cáceres-Rosell, 2023).

1 El panorama emprendedor en el Perú refleja un crecimiento sostenido en los últimos años. Según el Ministerio de la Producción (PRODUCE), hasta el cierre de 2023, el país cuenta con 3.27 millones de micro y pequeñas empresas (mypes), representando un incremento del 4.1 % respecto al año anterior. En términos de liderazgo emprendedor, el 39.3 % de los emprendedores son mujeres, con un aumento del 0.5 % en 2023. En cuanto a la distribución geográfica, Lima concentra el 22.3 % de las mypes, seguida de Piura (7.2 %), La Libertad (6.9 %), Cajamarca (6.8 %) y Cusco (6.4 %). Por sectores, la mayor parte de los emprendimientos se encuentra en actividades agropecuarias (39.3 %), servicios (26.9 %), comercio (21.8 %) y

11
1
12

1 manufactura (8 %). Además, el perfil promedio del emprendedor en Perú es de 46 años, con un 73.4 % que ha alcanzado solo niveles educativos de primaria y secundaria, mientras que un 18.1 % ha culminado estudios universitarios. Estos datos evidencian la importancia de los emprendimientos en la economía peruana y resaltan la necesidad de fortalecer políticas de apoyo y capacitación para el crecimiento de este sector (Produce, 2023).

2 En el Perú, las micro y pequeñas empresas (mypes) representan el 99.5% del total de empresas registradas en la SUNAT, alcanzando un total de 3 308 780 a diciembre de 2023, con un crecimiento del 6.1% respecto al año anterior, especialmente en los sectores de comercio y servicios. Sin embargo, la informalidad sigue siendo un desafío significativo, ya que el 90% de las mypes operan en la informalidad, lo que limita su acceso a financiamiento y oportunidades de crecimiento. En regiones como Piura, el número de empresas ha aumentado un 1.7% en 2023, y el 53.2% de ellas son lideradas por mujeres, consolidando el papel femenino en el emprendimiento. No obstante, la sostenibilidad de estos negocios enfrenta obstáculos como la falta de acceso a financiamiento, el desorden financiero y la carencia de planificación estratégica, lo que contribuye a una alta tasa de fracaso, donde solo 1 de cada 10 emprendimientos sobrevive más de un año. La formalización, la digitalización y la innovación son claves para fortalecer el sector y convertir estos negocios de subsistencia en motores de crecimiento y empleo en el país (Vásquez-Palacios, 2024).

30 Finalmente, el Perú ha mostrado una leve mejora en el Índice Global de Innovación 2024, alcanzando el puesto 75 de 133 economías (figura 2), avanzando una posición respecto al año anterior. A pesar de este progreso, el país aún se encuentra rezagado frente a otras naciones de la región como Brasil (puesto 50), Chile (51) y México (56). Uno de los puntos más destacados fue el crecimiento en el pilar de conocimiento y tecnología, que subió del puesto 101 en 2023 al 95 en 2024, impulsado por un aumento en las solicitudes de patentes y derechos de utilidad, las cuales pasaron de 601 en 2022 a 805 en 2023. Sin embargo, el país enfrenta desafíos importantes en sofisticación empresarial, donde cayó del puesto 52 al 77, reflejando el bajo nivel de inversión en investigación y desarrollo (I+D), que representa solo el 0.04% del PBI, muy por debajo de Argentina (0.2%) y Chile (0.1%). Además, la inversión en I+D en economías avanzadas asciende al 2% del PBI en promedio, evidenciando la necesidad de políticas que incentiven la innovación en el sector empresarial peruano.

Figura 2

Posición de países de América Latina en el índice global de innovación

Posición de países de América Latina en el índice global de innovación 2015 -2024										
País/año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Brasil	70	69	69	64	66	62	57	54	49	50
Chile	42	44	46	47	51	54	53	50	52	51
México	57	61	58	56	56	55	55	58	58	56
Colombia	67	63	65	63	67	68	67	63	66	61
Uruguay	68	62	67	62	62	69	65	64	63	62
Perú	71	71	70	71	69	76	70	65	76	75
Argentina	72	81	76	80	73	80	73	69	73	76
Paraguay	88	94	85	89	95	97	88	91	98	93
Bolivia	104	109	106	117	110	105	104	N.a	97	100
Ecuador	119	100	92	97	99	99	91	98	104	105

Fuente: WIPO. Elaboración: ComexPerú.

Antecedentes:

Hernández-Perlines y Araya-Castillo (2020) en "Servant Leadership, Innovative Capacity and Performance in Third Sector Entities". Tuvo como como objetivo analizar el efecto de la capacidad innovadora en la relación entre el liderazgo servicial y el rendimiento en entidades del tercer sector. Los resultados indican que la capacidad innovadora media la relación entre el liderazgo servicial y el rendimiento, sugiriendo que un liderazgo centrado en el servicio puede potenciar la innovación.

Mushtaq et al. (2021) en su investigación "Leadership Styles and Firms' Innovation, Mediating Role of Absorptive Capacity: Empirical Evidence from Emerging Economy". Investigan cómo los estilos de liderazgo, específicamente el liderazgo transformacional y transaccional, influyen en la innovación de las empresas, mediado por la capacidad de absorción. Los hallazgos muestran que ambos estilos de liderazgo tienen un impacto positivo en la

2 innovación. La conclusión resalta que las empresas deben cultivar estilos de liderazgo que fomenten la innovación a través de la absorción de conocimientos.

15 También, Gil et al. (2018) "The effect of leadership in the development of innovation capacity". El artículo investiga cómo el liderazgo afecta la capacidad de innovación en las organizaciones. Los resultados indican que el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo en la cultura de aprendizaje y la estructura orgánica, lo que a su vez mejora la capacidad de innovación.

1 A nivel de América Latina, González et al. (2020) en su artículo "Liderazgo transformacional y su impacto en la innovación en pequeñas empresas de América Latina". analizaron la relación entre el liderazgo transformacional y la innovación en pequeñas empresas de la región. Los resultados muestran que un liderazgo transformacional promueve un ambiente propicio para la innovación. Sugiere que las pequeñas empresas deben adoptar estilos de liderazgo transformacionales para mejorar su capacidad innovadora.

1 Finalmente, un estudio peruano de García y López (2021) "Liderazgo transformacional y su impacto en la innovación de las pequeñas empresas peruanas". Este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la innovación en pequeñas empresas en Perú. Los resultados muestran que el liderazgo transformacional es un predictor significativo de la innovación.

Estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo representan enfoques diversos en la gestión organizacional, cada uno con implicaciones distintas para el desempeño y la innovación.

El liderazgo transformacional fomenta la inspiración y el cambio positivo, impulsando la innovación y la satisfacción laboral (Rojero-Jiménez et al., 2019; Carrillo et al., 2023). En contraste, el liderazgo transaccional opera bajo un esquema de recompensas y castigos, siendo eficaz en la ejecución de tareas, pero con un impacto limitado en la creatividad (Arroyo et al., 2023).

Mientras que el liderazgo participativo promueve la colaboración y la toma de decisiones compartida, facilitando la innovación (Fernández et al., 2023), el liderazgo autocrático restringe

la autonomía, lo que puede ser útil en situaciones de crisis, aunque inhibe la iniciativa (Quintero et al., 2019). Por otro lado, el liderazgo laissez-faire brinda libertad a los empleados, favoreciendo la creatividad, pero con el riesgo de generar desorganización (Muñoz et al., 2018).

El liderazgo servicial, al priorizar el bienestar de los seguidores, fortalece la moral del equipo y crea un ambiente propicio para la innovación (Castro-Martínez & Díaz-Morilla, 2021). En un enfoque más inspirador, el liderazgo carismático se apoya en la personalidad y la visión compartida para motivar a sus seguidores (Beltrán-Ríos et al., 2018). El liderazgo situacional, por su parte, destaca la adaptabilidad del líder a diferentes contextos y necesidades (Coluccio & Muñoz-Pareja, 2021), mientras que el liderazgo ético, basado en la integridad, fomenta un clima de confianza y respeto que favorece la innovación (Grau-Alberola et al., 2022). Finalmente, el liderazgo innovador se distingue por su enfoque en la experimentación y la creatividad, siendo clave en la transformación organizacional (Pupo, 2020).

Capacidad de innovación

La capacidad de innovación se define como la habilidad de una organización para generar, desarrollar e implementar nuevas ideas, productos y procesos que aporten valor en un entorno de cambio constante (Tidd & Bessant, 2018; Muñoz, 2020). Esta capacidad está estrechamente relacionada con la gestión del talento humano, ya que el aprendizaje continuo y la flexibilidad organizacional permiten a las empresas adaptarse a los desafíos del mercado y mantenerse competitivas (Flores, 2021; Gil et al., 2020). Asimismo, la innovación no solo implica la creación de productos novedosos, sino también la optimización de procesos internos y la implementación de estrategias orientadas a la mejora del desempeño organizacional (Kelley & Littman, 2020).

Por otro lado, la capacidad de innovación se concibe como un activo estratégico que impulsa el crecimiento empresarial y la generación de ventajas competitivas (Sepúlveda et al., 2021; Guzmán et al., 2023). Esta capacidad no solo depende de factores internos como la gestión del conocimiento y la tecnología, sino también de la interacción con el entorno y la cooperación externa en proyectos innovadores (Sánchez et al., 2018; Castillo et al., 2020). En el caso de las pequeñas y medianas empresas (pymes), la capacidad de innovación es crucial para su sostenibilidad, ya que les permite diferenciarse en el mercado y responder con agilidad a las demandas cambiantes de los consumidores (Carvache-Franco et al., 2022; Hossain & Miah, 2021).

H1: Relación de estilos de liderazgo y capacidad de innovación

5 El liderazgo y la capacidad de innovación están estrechamente vinculados, ya que diferentes estilos de liderazgo pueden influir en la generación y aplicación de nuevas ideas dentro de una organización. La teoría del liderazgo transformacional (Bass & Riggio, 2006) basado en Burns (1978) y Bass (1985) destacan que los líderes que inspiran y motivan a sus equipos crean un entorno propicio para la creatividad y el aprendizaje, lo que fortalece la capacidad innovadora de la organización. De manera similar, la teoría del liderazgo carismático (House, 1977) sugiere que los líderes con una visión inspiradora pueden generar confianza y compromiso en sus seguidores, facilitando la asunción de riesgos necesarios para la innovación. En este sentido, la creatividad organizacional también se ve influenciada por el liderazgo participativo, el cual, según Amabile (1996), favorece la experimentación y la generación de ideas disruptivas.

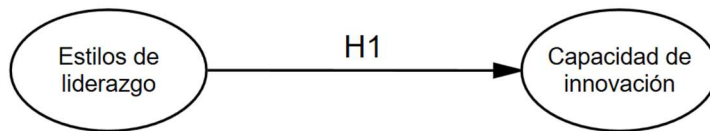
9 Desde una perspectiva estratégica, la capacidad de innovación también puede analizarse a través de la teoría de los recursos y capacidades (Barney, 1991), la cual enfatiza que los recursos intangibles, como el liderazgo, son fundamentales para la generación de ventajas competitivas sostenibles. En este marco, la teoría del liderazgo situacional (Hersey & Blanchard, 1969) resalta la importancia de la flexibilidad en la gestión de equipos, adaptando el estilo de liderazgo a las necesidades del contexto para fomentar la innovación. Asimismo, el liderazgo ético, según Brown y Treviño (2006), crea una cultura organizacional basada en la confianza y la colaboración, aspectos esenciales para la implementación de estrategias innovadoras. En conjunto, estas teorías evidencian cómo el liderazgo influye en la capacidad de innovación, no solo promoviendo la creatividad, sino también facilitando la gestión del cambio y la implementación de nuevas ideas.

En el caso de startups y entornos altamente dinámicos, el liderazgo debe no solo estimular la creatividad de los equipos, sino también proporcionar estructuras y procesos que faciliten la materialización de ideas innovadoras en productos o servicios concretos (Antonio et al., 2022).

La teoría del liderazgo destructivo sostiene que la falta de apoyo, el control excesivo y la microgestión pueden afectar negativamente la capacidad innovadora de una organización al generar un clima de miedo y desmotivación (Henriques et al., 2019).

Figura 3

Modelo de investigación



Por tanto, la investigación busca explorar cómo los estilos de liderazgo influyen en la capacidad de innovación dentro de las pequeñas y medianas empresas (Pymes). En un contexto empresarial cada vez más competitivo y dinámico, la innovación se ha convertido en un factor crítico para la supervivencia y el crecimiento de estas organizaciones (Chavarría, 2024; García et al., 2023). Los estilos de liderazgo, particularmente el liderazgo transformacional, han demostrado tener un impacto significativo en la creación de un ambiente propicio para la innovación, al fomentar la creatividad y el compromiso entre los empleados, no solo mejora el desempeño organizacional, sino que también promueve un clima de innovación que es esencial para la adaptación y el desarrollo de nuevas ideas (Verdú & Ramos, 2012).

La investigación se justifica en la necesidad de entender cómo los líderes pueden influir en la cultura organizacional y en la disposición de los empleados para participar en iniciativas innovadoras, lo que es especialmente relevante en el contexto de las Pymes que enfrentan desafíos únicos en términos de recursos y capacidades. Además, la literatura sugiere que la implementación de prácticas de liderazgo adecuadas puede facilitar la adopción de estrategias de innovación abierta, donde las empresas colaboran y comparten conocimientos con otras organizaciones, lo que puede resultar en un incremento en la eficiencia y sostenibilidad de sus procesos innovadores. Por lo tanto, esta investigación no solo busca identificar los estilos de liderazgo predominantes en las Pymes, sino también analizar su relación con la capacidad de innovación, contribuyendo así a la comprensión de cómo el liderazgo puede ser un motor clave para el desarrollo empresarial en un entorno en constante cambio.

2 MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Diseño

La investigación sigue un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, descriptivo-correlacional y de alcance explicativo. Se analizaron datos numéricos mediante los paquetes estadísticos SPSS 27 y AMOS 29. Según Hernández (2015), este tipo de estudio emplea un sistema empírico basado en datos cuantificables. Hernández (2015) señala que en los estudios no experimentales las variables se analizan en su contexto natural sin manipulación. Navarro y Thoilliez (2017) destacan que este diseño permite describir características de una muestra y examinar relaciones entre variables. Además, su alcance explicativo busca comprender y establecer relaciones causales entre fenómenos, siguiendo el enfoque predictivo del análisis cuantitativo (Ramos-Galarza, 2020).

2.2 Sujetos

La población para el estudio está compuesta por 224 trabajadores de diferentes emprendimientos de la región Puno, el muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia. De los cuales el 54% son hombres y el 46% mujeres. La distribución etaria muestra que la mayoría de los encuestados (47.5%) tienen entre 31 y 40 años. En particular la muestra fue mayoritariamente masculina, con una edad promedio adulta y una fuerte presencia de empresarios consolidados con experiencia significativa en el ámbito comercial.

2.3 Mediciones

Estilos de liderazgo: El instrumento utilizado para medir los estilos de liderazgo y la motivación en mandos medios de empresas de comercio en Ciudad Obregón, Sonora, fue desarrollado por Arias et al. (2020) y adaptado a partir de una revisión de literatura. Consta de 20 ítems organizados en cinco dimensiones: liderazgo autocrático, liderazgo democrático, liderazgo transaccional, liderazgo transformacional y motivación, evaluados mediante una escala tipo Likert de 6 puntos. La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.917 para motivación, 0.751 para liderazgo transformacional, 0.606 para liderazgo transaccional, 0.605 para liderazgo democrático y 0.503 para liderazgo autocrático. La validez del instrumento fue establecida a través de la validación de

contenido con expertos y una prueba piloto aplicada a 30 encuestas, utilizando análisis de medias para evaluar la relevancia de los ítems.

Capacidad de innovación: Desarrollado Delgado et al. (2017), este instrumento mide la capacidad de innovación y fue validado en una muestra de 132 establecimientos en Playa del Carmen, México. Consta de 27 ítems organizados en tres dimensiones: estructura organizacional, capital humano y redes de colaboración, evaluados mediante una escala tipo Likert de 6 puntos. La confiabilidad global del instrumento, medida con el Alfa de Cronbach, fue de 0.950, con valores de 0.935 para estructura organizacional, 0.913 para capital humano y 0.879 para redes de colaboración. La validez de constructo se verificó mediante análisis factorial exploratorio, obteniendo un índice KMO de 0.937 y un porcentaje de varianza explicada del 60.66%, confirmando la adecuación del instrumento para medir la capacidad de innovación en empresas.

2.4 Análisis estadísticos

Análisis Descriptivo y Matriz de Correlaciones de Pearson: técnica estadística utilizada para presentar y evaluar las características principales de un conjunto de datos. En este contexto, se aplicó el parceling para agrupar ítems en dimensiones y constructos, simplificando así el modelo. Luego, se evaluó el perfil de los datos mediante la media (M), desviación estándar (DE), asimetría (g1) y curtosis (g2). Los valores aceptables para asimetría y curtosis son entre -3 y 3.

Matriz de Correlaciones de Pearson: herramienta que muestra la relación entre varias variables. En este caso, se utilizó la correlación lineal de Pearson, que mide la intensidad y dirección lineal entre dos variables cuantitativas. El coeficiente varía entre -1 (correlación negativa perfecta) y +1 (correlación positiva perfecta), con 0 indicando ausencia de correlación lineal¹².

Procesamiento e Interpretación:

- Software Utilizado IBM SPSS Statistics 27.
- Modelamiento Estructural: Se aplicó modelamiento estructural con estimador MLR debido a su robustez frente a desviaciones en normalidad inferencial.

- Evaluación del Ajuste: Se usaron índices como CFI ($> .90$), RMSEA ($< .080$) y SRMR ($< .080$) para evaluar el ajuste del modelo. Confiabilidad: El método consistencia interna con coeficiente alfa (α).

Finalmente, después del ajuste del modelo mediante correlaciones entre errores proporcionadas por AMOS 29.0, se determinaron los coeficientes estandarizados (β) junto con la variabilidad explicada.

2.5 Declaración sobre aspectos éticos

Este estudio ha sido revisado por un comité de ética para garantizar que se cumplan los principios del Código de Helsinki. Respetamos la confidencialidad gracias al consentimiento de los participantes, por lo que no se revelarán datos personales. Además, cada persona tiene la libertad de decidir si quiere participar o no. Para recopilar información, hemos utilizado encuestas tanto físicas, asegurándonos de que las preguntas sean claras y honestas. Esta versión mantiene el contenido original, pero con un lenguaje más accesible y conciso.

3 RESULTADOS

3.1 Evaluación de datos atípicos

La data presentó datos perdidos y de acuerdo a la prueba de Mahalanobis para la depuración de datos atípicos, se eliminó 24 participante. Entonces, la data final para su procesamiento fue de 317 participantes.

3.2 Análisis descriptivo sociodemográficos

La muestra analizada está compuesta por 200 participantes, de los cuales el 54% son hombres y el 46% mujeres. La distribución etaria muestra que la mayoría de los encuestados (47.5%) tienen entre 31 y 40 años, seguidos por un 32.5% que se encuentran en el rango de 25 a 30 años, mientras que los grupos de 18 a 24 años y mayores de 41 representan cada uno el 10% de la muestra. En cuanto a la perspectiva empresarial, el 80.5% son dueños de un negocio, mientras que el 18.5% se encuentran en fases iniciales de emprendimiento, ya sea con la intención de empezar un negocio (7.5%) o en proceso de hacerlo (11.0%). Solo un 1.0% tiene otros planes no relacionados con el ámbito comercial. En relación con la experiencia, el 45.0% de los encuestados cuentan con entre 4 y 6 años de trayectoria empresarial, el 33.0% tiene menos de 3 años de experiencia, mientras que un 22.0% posee más de 7 años en el sector.

Tabla 1
Análisis Sociodemográfico (n = 200)

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	92	46.0%
	Masculino	108	54.0%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	20	10.0%
	Entre 25 a 30	65	32.5%
	Entre 31 a 40	95	47.5%
	Mayor a 41	20	10.0%
Respecto a su perspectiva empresarial:	Quisiera empezar un negocio	15	7.5%
	Estoy por empezar un negocio	22	11.0%
	Soy dueño de un negocio	161	80.5%
	Tengo otros planes no comerciales	2	1.0%
Años de experiencia (ingrese un número)	Menos de 3 años	66	33.0%
	Entre 4 a 6 años	90	45.0%
	Entre 7 a 10 años	21	10.5%
	Mayor a 10 años	23	11.5%
Total		200	100.0%

3.3 Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad

Las puntuaciones de las variables de estudio se escalaron entre los valores 0 y 30 a fin de facilitar su lectura. En la Tabla 2 se tiene la matriz de correlaciones y los resultados descriptivos. Donde el resultado de correlación es .85. También, se observa que la distribución de datos de la investigación cumple con el supuesto de la normalidad univariada mediante g1 y g2, valores de asimetría y curtosis son aceptables. Además, en este cuadro también se observa la consistencia interna .99.

Tabla 2
Estadísticos descriptivos, consistencias internas y correlaciones para las variables de estudio

Variable	M	DE	g1	g2	alfa	1	2
Estilos de liderazgo	16.68	7.42	-0.13	-0.35	0.99	-	

Capacidad de innovación	15.03	7.49	0.24	-0.12	0.99	0.85	-
-------------------------	-------	------	------	-------	------	-------------	---

Nota: Todas las correlaciones son estadísticamente significativas ($p < .001$). Se resaltan aquellas correlaciones entre las variables de estudio.

3.4 Evaluación del modelo hipotetizado

Tabla 4

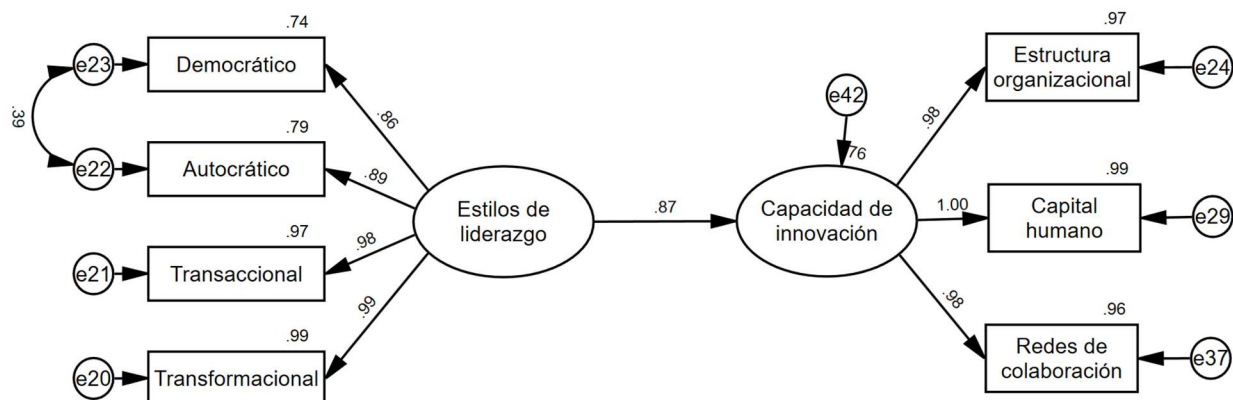
Índices de ajuste esperados para un modelo de ecuaciones estructurales e índices obtenidos

Índice de ajuste	Esperado	Obtenido
Chi-Cuadrado χ^2	> 0,05	0.001
Índice de ajuste comparativo (CFI)	0.90 - 1	0.998
Índice no normalizado de ajuste (NNFI o TLI)	0.90 - 1	0.997
Error cuadrático media de aproximación (RMSEA)	< 0.08	0.041
Índice residual de la raíz cuadrada media (RMR)	< 0.08	0.011

El estudio desarrolló el modelo y aplicó el método de la ecuación estructural (SEM), por lo que se aceptan todas las hipótesis del modelo estructural (Figura 2). Como resultado, el efecto de estilos de liderazgo sobre la capacidad de innovación (H1) es positivo con $\beta = 0,87$ y $p < 0,001$. Además, la variabilidad explicada en la capacidad de innovación es de 76%. La solución estandarizada se presenta en la Figura 4.

Figura 4

Resultados del modelo estructural explicativo de capacidad de innovación en los emprendimientos (n=200).



4 DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación confirman que los estilos de liderazgo ejercen una influencia positiva y significativa sobre la capacidad de innovación en las pequeñas y medianas empresas (Pymes). En particular, el modelo estructural muestra un coeficiente estandarizado de $\beta = 0,87$ con un nivel de significancia de $p < 0,001$, lo que sugiere una relación alta entre estas variables. Por su parte Iqbal et al. (2020) encontraron que el liderazgo emprendedor tiene un impacto positivo en el comportamiento innovador de los empleados, con un coeficiente de determinación (R^2) de 0,65, lo que indica que el 65% de la variabilidad en la innovación puede explicarse por el liderazgo. Asimismo, Berraies y Abidine (2019) reportaron que el liderazgo transformacional promueve tanto la innovación exploratoria como la explotativa, con un R^2 de 0,72, lo que refuerza la idea de que los líderes con enfoques visionarios pueden generar ambientes propicios para la innovación. Paulsen et al. (2019) evidenciaron que el liderazgo participativo está positivamente correlacionado con la innovación en equipos de trabajo ($R^2 = 0.58$), lo que sugiere que un liderazgo que fomente la colaboración y la toma de decisiones compartida puede potenciar la capacidad innovadora de la organización. Pieterse et al. (2019) reportaron que este estilo de liderazgo, basado en incentivos y recompensas, muestra una correlación moderada con la innovación ($R^2 = 0.30$), lo que sugiere que, si bien puede fomentar cierto nivel de creatividad, su impacto es limitado. En contraste, el liderazgo laissez-faire ha mostrado una asociación negativa con la innovación, como lo evidenció Yang (2021), quien reportó un $R^2 = 0.45$, indicando que la falta de guía y apoyo por parte del líder puede reducir significativamente la capacidad innovadora de la organización.

Además, la investigación ha mostrado que la capacidad de innovación no solo depende del estilo de liderazgo adoptado, sino también de la cultura organizacional y los procesos de aprendizaje promovidos dentro de la empresa. Rehman et al. (2019) encontraron que los estilos de liderazgo tienen una influencia significativa en el aprendizaje organizacional, con un R^2 de 0,68, lo que resalta la importancia de una gestión centrada en la formación y el desarrollo del talento humano como catalizador de la innovación. Por su parte, Gashema y Mokua (2019) evidenciaron que el liderazgo transformacional impacta positivamente el comportamiento innovador de los empleados, con un R^2 de 0,75, subrayando que los líderes que crean un clima organizacional favorable pueden potenciar la innovación en las empresas. De manera

complementaria, el estudio de Su et al. (2020) mostró que la motivación intrínseca de los empleados actúa como un mediador clave en la relación entre el liderazgo servicial y la innovación, con un R^2 de 0,70, indicando que el empoderamiento y la motivación del talento humano pueden ser determinantes en la capacidad innovadora de las organizaciones.

Finalmente, los hallazgos de la presente investigación coinciden con el estudio de Cortes y Herrmann (2019), quienes evidenciaron que el liderazgo transformacional mejora la comunicación y la participación de los empleados, promoviendo un entorno más colaborativo y creativo, con un R^2 de 0,80. Estos resultados subrayan la importancia de adoptar estilos de liderazgo que fomenten la innovación como una estrategia clave para la competitividad y sostenibilidad de las pequeñas y medianas empresas (Pymes).

5 CONCLUSIÓN

En conclusión, la evidencia empírica respalda la hipótesis de que los estilos de liderazgo tienen una influencia positiva y significativa en la capacidad de innovación, sugiriendo que el liderazgo no solo impacta en la creatividad individual, sino también en la transformación organizacional y el desempeño empresarial en entornos altamente dinámicos. La investigación realizada ha demostrado que existe una influencia significativa de los estilos de liderazgo sobre la capacidad de innovación en las empresas peruanas, con un coeficiente $\beta = 0,87$ y un valor $p < 0,001$. Este hallazgo resalta la importancia de adoptar estilos de liderazgo que fomenten un ambiente propicio para la innovación, lo que es crucial en un contexto empresarial donde la competitividad y la adaptación son esenciales para la supervivencia y el crecimiento.

Sobre todo, el liderazgo transformacional emerge como un factor clave, ya que promueve un entorno organizacional basado en la inspiración, la motivación y el empoderamiento de los empleados, elementos fundamentales para potenciar la innovación empresarial. La capacidad de los líderes para generar confianza y fomentar la identidad social dentro de sus equipos no solo mejora el bienestar organizacional, sino que también incrementa la disposición a asumir riesgos y explorar nuevas soluciones, aspectos esenciales en entornos altamente competitivos.

Asimismo, la influencia del liderazgo sobre la innovación no se da de manera aislada, sino que está mediada por factores organizacionales como la cultura empresarial, la estructura jerárquica y el nivel de autonomía otorgado a los empleados (Pando-Ezcurra et al., 2022). En

este sentido, un liderazgo inclusivo y colaborativo, que valore la diversidad y promueva la participación activa de todos los miembros de la organización, puede amplificar significativamente la capacidad innovadora. Esto es particularmente relevante en el contexto de las pequeñas y medianas empresas peruanas, donde los recursos suelen ser limitados y la capacidad de adaptación es crucial para la sostenibilidad. Además, la literatura previa respalda la relación positiva entre el liderazgo efectivo y el desempeño organizacional, sugiriendo que las empresas que priorizan el desarrollo de competencias de liderazgo transformacional pueden obtener ventajas competitivas a largo plazo (Villa Villa, 2023). Por lo tanto, fomentar estilos de liderazgo que estimulen la creatividad, la experimentación y la colaboración debe considerarse una estrategia clave para mejorar la innovación en las empresas peruanas.

6 REFERENCIAS

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to "The Social Psychology of Creativity."* Westview Press.
- Antonio, T., Indrianto, A. T. L., & Padmawidjaja, L. (2022). In search of mediators of leadership behavior to team creativity in team start-ups. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951603>
- Arias, J. C., Paredes, D., & Soto, J. G. (2020). Validez y confiabilidad de un instrumento para medir los estilos de Liderazgo con la Motivación en las Medianas Empresas de Comercio de Ciudad Obregón en el estado de Sonora , México. *Transitare, Revista de Turismo, Economía y Negocios*, 6(1), 45–70.
- Arroyo, R. R. J., Avila, N. G., & Rondón-Jara, E. (2023). Estilos de liderazgo de los millennials y su influencia en el desempeño de las pequeñas empresas del sector textil manufactura. *Innovar*, 33(89). <https://doi.org/10.15446/innovar.v33n89.107047>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Beltrán-Ríos, J. A., López-Giraldo, J. A., & Bernal, O. V. (2018). Relación entre liderazgo e innovación en las pymes de la comuna once de medellín. *Clío América*, 12(23), 52. <https://doi.org/10.21676/23897848.2616>
- Berraies, S. and Abidine, S. Z. E. (2019). Do leadership styles promote ambidextrous innovation? case of knowledge-intensive firms. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 836-859. <https://doi.org/10.1108/jkm-09-2018-0566>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Cáceres-Rosell, A (2023) Elperuano.pe. Emprendimiento en el Perú: desafíos y retos, <https://www.elperuano.pe/noticia/231227-emprendimiento-en-el-peru-desafios-y-retos>

- Carrillo, A., Ovalles-Toledo, I. V., Barraza, L. A. S., & Palazuelos, O. V. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: empresas sinaloenses del sector agroindustrial. *Revista De Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39736>
- Carvache-Franco, O., Carvache-Franco, M., Gutiérrez-Candela, G., & Carvache-Franco, W. (2022). Incidencia de la tecnología y gestión en la innovación de las pymes exportadoras ecuatorianas. *Revista De Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i2.37936>
- Castillo, V. M. A., Morejón, B. A. V., Illescas, M. G., & Fuentes, L. P. C. (2020). Tipos de innovación como estrategias de adaptación al dinamismo de los mercados. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 1-21. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.2020.1288>
- Castro-Martínez, A. and Díaz-Morilla, P. (2021). La comunicación interna como área estratégica para la innovación a través de la gestión del cambio y la felicidad organizacional. *Obra Digital*, (20). <https://doi.org/10.25029/od.2021.293.20>
- Chavarría, R. C. (2024). Innovación y liderazgo. *Economía & Negocios*, 5(2). <https://doi.org/10.33326/27086062.2023.2.1731>
- Coluccio, G. and Muñoz-Pareja, M. (2021). Estudio del desempeño y liderazgo de estudiantes de ingeniería industrial usando análisis de redes sociales. *Ingeniare. Revista Chilena De Ingeniería*, 29(4), 735-742. <https://doi.org/10.4067/s0718-33052021000400735>
- Comexperu, (2024) EL PERÚ ALCANZA EL PUESTO 75 EN EL ÍNDICE GLOBAL DE INNOVACIÓN. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-peru-alcanza-el-puesto-75-en-el-indice-global-de-innovacion>
- Cortes, A. F. and Herrmann, P. (2019). Ceo transformational leadership and sme innovation: the mediating role of social capital and employee participation. *International Journal of Innovation Management*, 24(03), 2050024. <https://doi.org/10.1142/s1363919620500243>
- Delgado, A., Vargas, E. E., Rodríguez, F., & Montes, J. M. (2017). Capacidad de innovación en restaurantes: Validación de un instrumento de medición. *Multiciencias*, 17(1), 26–35. <http://produccioncientificaluz.org/index.php/multiciencias/article/view/23600>
- Fernández, Á. C. N., López, S. K. S., Navarro, I. E. L., & Baltazar, Á. A. F. (2023). Impacto del liderazgo en la comunicación organizacional de la mype. *Revista RELAYN- Micro Y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, 7(1), 30-42. <https://doi.org/10.46990/relayn.2023.7.1.980>
- Flores, M. d. R. D. (2021). Capacidad de innovación en empresas mexicanas: mediación en la relación orientación al aprendizaje-rendimiento empresarial. *Acta Universitaria*, 31, 1-19. <https://doi.org/10.15174/au.2021.3185>
- García, L., & López, R. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en la innovación de las pequeñas empresas peruanas. *Journal of Business Research*, 124, 67-78. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.045>
- Gashema, B. and Mokua, J. K. (2019). Trickle-down effect of ceo transformational leadership on employee's innovative work behaviors. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* (2687-2293), 1(2), 01-14. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v1i2.114>
- Gil, A. J., Rodrigo-Moya, B., & Morcillo-Bellido, J. (2018). The effect of leadership in the development of innovation capacity. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(6), 694-711. <https://doi.org/10.1108/lodj-12-2017-0399>
- Gil, A. V. H., Bom-Camargo, Y. I., Castiblanco, A. M. O., & López, O. L. O. (2020). Gestión de la innovación en empresas de economía solidaria de caldas-colombia. *Económicas Cuc*, 41(2), 65-82. <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.2.2020.org.4>
- González, M., & Escobar, A. (2020). Liderazgo transformacional y su impacto en la innovación en

- pequeñas empresas de América Latina. *Journal of Business Research*, 124, 12-23.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.09.045>
- Grau-Alberola, E., Figueiredo-Ferraz, H., López-Vílchez, J. J., & Gil-Monte, P. R. (2022). The healthy management: the moderator role of transformational leadership on health workers. *Anales De Psicología*, 38(1), 128-138. <https://doi.org/10.6018/analesps.471121>
- Guzmán, F. P., Solarte, M. G., & Castorena, O. H. (2023). Capacidad dinámica de innovación en las empresas: un análisis bibliométrico. *Cuadernos De Contabilidad*, 24.
<https://doi.org/10.11144/javeriana.cc24.cdie>
- Henriques, P. L., Curado, C., Jerónimo, H. M., & Martins, J. (2019). Facing the dark side: how leadership destroys organisational innovation. *Journal of Technology Management & Innovation*, 14(1), 18-24. <https://doi.org/10.4067/s0718-27242019000100018>
- Hernández, R. (2015). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández-Perlines, F., & Araya-Castillo, L. (2020). Servant Leadership, Innovative Capacity and Performance in Third Sector Entities. *Frontiers in Psychology*, 11, 290.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00290>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training & Development Journal*, 23(5), 26-34.
- Hossain, M., & Miah, M. (2021). Innovation Capability and Firm Performance: Evidence from Small and Medium Enterprises in Bangladesh. *Journal of Small Business Management*, 59(3), 456-474.
doi:10.1080/00472778.2020.1761977
- House, R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. *Leadership: The Cutting Edge*, 189-207.
- Iqbal, A., Nazir, T., & Ahmad, M. S. (2020). Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior: an examination through multiple theoretical lenses. *European Journal of Innovation Management*, 25(1), 173-190. <https://doi.org/10.1108/ejim-06-2020-0212>
- Kelley, T., & Littman, J. (2020). *The Ten Faces of Innovation: IDEO's Strategies for Beating the Devil's Advocate and Driving Creativity Throughout Your Organization*. Currency.
doi:10.1002/9781119470930
- Morales García, R., Lozano García, J. J., Ledesma Zavala, A. G., & Cuevas Vargas, H. (2023). Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño empresarial de las micro y pequeñas empresas de guadalajara de buga, colombia. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 31(2), 73-90.
<https://doi.org/10.18359/rfce.6701>
- Muñoz, E. M., Gracia, T. J. H., Torres-Flórez, D., Velázquez, M. d. R. G., & Montaña-Arango, Ó. (2018). La realidad comunicacional, liderazgo y clima laboral de la pequeña empresa industrial textil en el estado de hidalgo. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 5(1), 76-90.
<https://doi.org/10.22579/23463910.15>
- Muñoz, L. D. C. (2020). Elementos clave de la innovación empresarial. una revisión desde las tendencias contemporáneas. *Revista Innova Itfip*, 6(1), 50-69. <https://doi.org/10.54198/innova06.03>
- Mushtaq, I., Chughtai, M. S., & Lashari, F. (2021). Leadership styles and firms' innovation, mediating role of absorptive capacity: empirical evidence from emerging economy. *Management & Economics Research Journal*, 3(2), 63-87. <https://doi.org/10.48100/merj.2021.162>
- Navarro, D., & Thoilliez, B. (2017). *Metodología de la investigación en ciencias sociales y educación*. Editorial Síntesis.
- Paulsen, N., Callan, V. J., Ayoko, O. B., & Saunders, D. M. (2019). Transformational leadership and innovation in teams: The mediating role of teamwork. *Group & Organization Management*, 44(1),

70-103.

- Pieterse, A. N., van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2019). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 104(8), 981-994.
- PRODUCE (2023): Perú cuenta con más de 3.27 millones de emprendedores liderando una empresa. (s/f). Gob.pe. <https://www.gob.pe/institucion/produce/noticias/938527-produce-peru-cuenta-con-mas-de-3-27-millones-de-emprendedores-liderando-una-empresa>
- Pupo, A. R. (2020). El sistema de innovación agropecuaria local en el municipio jobabo (cuba): acciones para su fortalecimiento / / / \ \ \ the local agricultural innovation system in the jobabo municipality (cuba): actions to strengthen it. *TERRA: Revista De Desarrollo Local*, (7), 175. <https://doi.org/10.7203/terra.7.18660>
- Quintero, M. I. L., Duran, S. E. M., & Alvarado, O. (2019). El liderazgo: un desafío para las ies del departamento del cauca. *Espiraes Revista Multidisciplinaria De Investigación*, 3(31), 50-64. <https://doi.org/10.31876/er.v3i31.692>
- Quiñones, C. (2024). Consumer Truth. <https://consumer-truth.com.pe/destape-regional-sociedad-peruana-de-marketing/>
- Ramos-Galarza, C. (2020). Métodos cuantitativos en la investigación científica. Editorial Universitaria.
- Rehman, S. U., Bhatti, A., & Chaudhry, N. I. (2019). Mediating effect of innovative culture and organizational learning between leadership styles at third-order and organizational performance in malaysian smes. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40497-019-0159-1>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J. G. I., & Quintero-Robles, L. M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Sánchez, Á. M., Pérez, M. P., & Oliva, S. V. (2018). Agilidad, flexibilidad de producción e innovación en la empresa manufacturera española. *Dirección Y Organización*, (65), 60-71. <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i65.528>
- Sepúlveda, I. C. Q., Nieto, Y. O., Parra, D. J. Q., & González, R. (2021). Relación entre capacidad de innovación e índice de innovación en américa latina. *Journal of Technology Management & Innovation*, 16(3), 47-56. <https://doi.org/10.4067/s0718-27242021000300047>
- Su, W., Lyu, B., Chen, H., & Yan-zi, Z. (2020). How does servant leadership influence employees' service innovative behavior? the roles of intrinsic motivation and identification with the leader. *Baltic Journal of Management*, 15(4), 571-586. <https://doi.org/10.1108/bjm-09-2019-0335>
- Tidd, J., & Bessant, J. (2018). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*. Wiley. doi:10.1002/9781119470930
- Vasquez-Palacios, R. V. (2024, mayo 15). "Solo uno de cada diez emprendimientos sobrevive más de un año". UDEP Hoy; UDEO Hoy. <https://www.udep.edu.pe/hoy/2024/05/solo-uno-de-cada-diez-emprendimientos-sobrevive-mas-de-un-ano/>
- Verdú, F. and Ramos, J. (2012). Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de rrhh sobre el clima organizacional de innovación. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 28(2), 81-98. <https://doi.org/10.5093/tr2012a7>
- Yang, J. (2021). The effects of laissez-faire leadership on innovation performance: A study on mediating mechanisms and boundary conditions. *The Leadership Quarterly*, 32(5), 101385

7 ANEXOS

Anexo 1: Sumisión de artículo

Revista – Ciencias Administrativas

Anexo 2: Resolución de expedito



“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”

RESOLUCIÓN N° 630A-2025/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 16 de setiembre de 2025

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **RUBEN CABANA QUISPE**, identificado(a) con código Universitario N° 201710718, **ANGEL IVAN HOLGUINO PEREZ**, identificado(a) con código Universitario N° 201712109 y **CHRISTIAN ELIAS FERNANDEZ SÁNCHEZ**, identificado(a) con código Universitario N° 201710719, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **RUBEN CABANA QUISPE**, **ANGEL IVAN HOLGUINO PEREZ** y **CHRISTIAN ELIAS FERNANDEZ SÁNCHEZ**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 16 de setiembre de 2025 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **RUBEN CABANA QUISPE**, **ANGEL IVAN HOLGUINO PEREZ** y **CHRISTIAN ELIAS FERNANDEZ SÁNCHEZ**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtro. Wilson Cruz Mamani	Ruben Cabana Quispe	El papel de los estilos de liderazgo en la capacidad de innovación de las pequeñas empresas, región Puno	Miércoles 15 de octubre de 2025 15:00 Horas	Presencial
Secretario: Mtro. Percy Ruben Quispe Choque	Angel Ivan Holguino Perez			
Vocal: Mtra. Marín Estefá Huayta Meza	Christian Elias Fernandez Sánchez			
Asesor: Mg. Wilfredo Oscar Sucapuca Mamani				
Accesitario: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco				

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Mario Manuel Siles Nates
DECANO (e)



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo 3: Instrumento

Dimensión	Clave	Definición operativa
Estructura organizacional	ítem_01	La empresa fomenta la innovación y/o el desarrollo de nuevas ideas
	ítem_02	La empresa propicia un ambiente favorable para desarrollar innovaciones
	ítem_03	La empresa tiene establecidas sus estrategias de innovación
	ítem_04	La empresa define las tareas de cada departamento para el desarrollo de innovaciones
	ítem_05	La empresa tiene procesos exclusivos para el desarrollo de innovaciones
	ítem_06	La empresa piensa en su futuro, previéndose de los riesgos que el mercado pueda ocasionar
	ítem_07	Los directivos de la empresa fomentan una cultura innovadora entre los trabajadores
	ítem_08	La manera de dirigir influye en la mejora de las actividades del restaurante
	ítem_09	La empresa brinda la oportunidad de que todos los empleados desarrollen su habilidad de liderazgo para la generación de ideas
	ítem_10	Existe libertad en la toma de decisiones de los trabajadores
	ítem_11	Existe eficaz comunicación entre los trabajadores para expresar sus ideas
	ítem_12	Existe el trabajo en equipo para el desarrollo de innovaciones
Capital humano	ítem_13	La empresa ofrece entrenamiento/capacitación especializada a sus trabajadores para generar nuevos productos o servicios
	ítem_14	Los trabajadores tienen conocimiento acerca de los puestos y funciones que desempeñan
	ítem_15	La empresa contrata a los mejores recursos humanos del sector restaurantero (en la localidad)
	ítem_16	Los trabajadores se muestran motivados para generar ideas creativas y novedosas
	ítem_17	Las capacidades de los trabajadores son recompensadas y reconocidas
	ítem_18	La empresa comparte el conocimiento con sus trabajadores
	ítem_19	La empresa propicia el intercambio de conocimientos entre sus trabajadores
	ítem_20	El aprendizaje permite predecir estrategias para la solución de problemas
	ítem_21	La empresa documenta el conocimiento generado
	ítem_22	La empresa trabaja en conjunto con los clientes para desarrollar mejores servicios
Redes de colaboración	ítem_23	La empresa colabora con sus proveedores con el fin de mejorar sus procesos de abastecimiento
	ítem_24	La empresa ha creado alianzas estratégicas con otras empresas del sector turístico
	ítem_25	La empresa tiene relaciones con los centros de investigación y/o universidades con el fin de adquirir nuevos conocimientos sobre el sector restaurantero y turístico
	ítem_26	La empresa se vincula con otras organizaciones (no lucrativas y/o dependencias gubernamentales) con el propósito de posicionarse en el mercado
	ítem_27	La empresa participa con grupos de expertos en materia de innovación del sector restaurantero