

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Influencia de liderazgo estratégico y la negociación integrativa
sobre el prestigio de negocios comerciales de la ciudad de
Juliaca**

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

Autor

Kevin Arnaldo Soncco Ramos

Olga Isabel Acarapi Quispe

Yomayra Vilca Huayta

Asesor

Mtro. Wilson Cruz Mamani

Juliaca, noviembre de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Wilson Cruz Mamani, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“INFLUENCIA DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO Y LA NEGOCIACIÓN INTEGRATIVA SOBRE EL PRESTIGIO DE NEGOCIOS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE JULIACA”** del (los) autor (autores) Kevin Arnaldo Soncco Ramos; Olga Isabel Acarapi Quispe y Yomayra Vilca Huayta, tiene un índice de similitud de 18% 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 13 días del mes de diciembre del año 2024.



Mtro. Wilson Cruz Mamani
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a los 12 día(s) del mes de noviembre del año 20 21 siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente (a): Dr. Alexander David De La Cruz Vargas el (la) secretario(a): Mtra. Julia Samuel Torres Miranda y los demás miembros: Msc. Giovanni Elizabeth Estela Delgado y el (la) asesor(a) Mtra. Wilson Cruz Mamani con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado Influencia de liderazgo estratégico y la negociación integrativa sobre el prestigio de negocios comerciales de la ciudad de Juliaca del(los) bachiller/es:

- a) Kevin Arnaldo Soneco Ramos
- b) Olga Isabel Acarapi Quispe
- c) Yamayra Vilca Huayta

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado 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): Kevin Arnaldo Soneco Ramos

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): Olga Isabel Acarapi Quispe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>17</u>	<u>B+</u>	<u>Muy bueno</u>	<u>Sobresaliente</u>

Bachiller (c): Yamayra Vilca Huayta

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</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

RESUMEN.....	5
ABSTRACT	6
1 INTRODUCCIÓN	7
2 MÉTODO Y MATERIALES	10
2.1 Diseño y sujetos.....	10
2.2 Mediciones.....	10
2.3 Análisis estadísticos.....	11
2.4 Declaración sobre aspectos éticos.....	11
3 RESULTADOS	11
3.1 Análisis descriptivo sociodemográficos	11
3.2 Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad	12
3.3 Evaluación del modelo hipotetizado	13
4 DISCUSIÓN.....	14
5 CONCLUSIÓN.....	15
6 REFERENCIAS	16
7 ANEXOS.....	20

Influencia de liderazgo estratégico y la negociación integrativa sobre el prestigio de negocios comerciales de la ciudad de Juliaca

RESUMEN

El liderazgo estratégico es fundamental para el éxito a largo plazo de las organizaciones, mientras que la negociación integrativa facilita la resolución de conflictos y la construcción de relaciones a largo plazo entre las partes involucradas, por tanto, el objetivo de la investigación determina la influencia del liderazgo estratégico y la negociación integrativa sobre el prestigio y estatus organizacional en los negocios comerciales de la ciudad de Juliaca. El estudio adopta un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y diseño correlacional explicativo. Se utilizó una muestra de 227 trabajadores, en su mayoría del sector comercial de Juliaca. Los datos se recolectaron mediante tres instrumentos validados, para medir el liderazgo estratégico de Bass y Avolio, la negociación integrativa de Metcalf et al. (2007) y el prestigio organizacional López-Lemus et. al (2018). El análisis de resultados fue mediante el modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM). Los resultados mostraron que el liderazgo estratégico tiene un efecto positivo significativo en la negociación integrativa ($\beta = 0.60$), y que tanto el liderazgo estratégico ($\beta = 0.48$) como la negociación integrativa ($\beta = 0.48$) influyen positivamente sobre el prestigio y estatus organizacional. El modelo teórico explicó el 73% de la variabilidad en el prestigio y estatus organizacional. En conclusión, los resultados confirman que el liderazgo estratégico es un factor clave para mejorar la negociación integrativa y fortalecer el prestigio organizacional. Las organizaciones que implementan prácticas de liderazgo estratégico y negociación integrativa están mejor posicionadas para consolidar su estatus y competitividad en el mercado.

Palabras clave: Competitividad empresarial, estatus organizacional, liderazgo estratégico, negociación integrativa, prestigio organizacional

Influence of strategic leadership and integrative negotiation on the prestige of commercial businesses in the city of Juliaca

ABSTRACT

Strategic leadership is essential for the long-term success of organizations, while integrative negotiation facilitates conflict resolution and the building of long-term relationships among the parties involved. Therefore, the objective of this research is to determine the influence of strategic leadership and integrative negotiation on organizational prestige and status in commercial businesses in the city of Juliaca. The study adopts a quantitative approach, with a non-experimental, explanatory correlational design. A sample of 227 workers, mostly from the commercial sector of Juliaca, was used. Data were collected through three validated instruments: Bass and Avolio's scale to measure strategic leadership, Metcalf et al.'s (2007) scale to measure integrative negotiation, and López-Lemus et al.'s (2018) scale to assess organizational prestige. Data analysis was conducted using structural equation modeling (SEM). The results showed that strategic leadership has a significant positive effect on integrative negotiation ($\beta = 0.60$), and that both strategic leadership ($\beta = 0.48$) and integrative negotiation ($\beta = 0.48$) positively influence organizational prestige and status. The theoretical model explained 73% of the variability in organizational prestige and status. In conclusion, the findings confirm that strategic leadership is a key factor in enhancing integrative negotiation and strengthening organizational prestige. Organizations that implement strategic leadership practices and integrative negotiation are better positioned to consolidate their status and competitiveness in the market.

Keywords: *Business competitiveness, organizational status, strategic leadership, integrative negotiation, organizational prestige.*

1 INTRODUCCIÓN

El desarrollo de capacidades en liderazgo es crucial para el éxito organizacional. Luque et al. (2021) afirman que la relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional es significativa, lo que sugiere que un liderazgo efectivo puede mejorar el rendimiento del personal (Burga, 2022). Un estudio realizado por la Cámara de Comercio de Lima (2022) reveló que el 58% de las empresas peruanas han implementado programas de liderazgo estratégico para mejorar su competitividad en el mercado global. Estas empresas han reportado un incremento del 12% en su eficiencia operativa en un período de 5 años, como resultado de estas iniciativas. También Cámara de Comercio de Lima (2021), indica que el 48% de las grandes empresas peruanas han adoptado técnicas de negociación integrativa para la resolución de conflictos laborales y comerciales. Esto ha resultado en una mejora del 15% en la relación con sus proveedores y socios estratégicos.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020), evidencia que la implementación de técnicas de negociación integrativa en los convenios colectivos ha contribuido en reducir los conflictos laborales al 35% en Perú. El uso de estas técnicas ha permitido acuerdos más duraderos y equitativos entre las partes.

Según un informe de PwC Perú (2021), durante la pandemia del COVID-19, el 65% de los líderes empresariales peruanos destacaron la importancia del liderazgo estratégico para la gestión efectiva de la crisis. Esto permitió a las organizaciones adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y reducir las pérdidas económicas en un 20%. Un informe del Ministerio de Producción de Perú (2020) señala que solo el 45% de las PyMEs peruanas han adoptado prácticas de liderazgo estratégico, con una tasa de crecimiento anual del 6% en estas prácticas desde 2015. La falta de recursos y capacitación son las principales barreras que enfrentan las PyMEs para implementar estas estrategias.

También según el estudio de la Asociación de Bancos del Perú (2022), el 62% de los bancos en Perú han implementado estrategias de liderazgo digital para adaptarse a las nuevas tecnologías. Como resultado, se ha visto un incremento del 25% en la eficiencia operativa y un 18% en la retención de clientes en los últimos 5 años. El liderazgo transformacional se ha identificado como un factor clave en la construcción del prestigio organizacional (Burga, 2022) afirma que las instituciones que implementan un liderazgo transformacional reportan un aumento en su prestigio y estatus organizacional (Díaz et al., 2019).

Por otro lado, un informe de LinkedIn Talent Solutions Perú (2023) indicó que el 70% de los profesionales peruanos prefieren trabajar en empresas con alto estatus organizacional. Además, las organizaciones con mayor estatus reportaron una tasa de retención de empleados un 18% más alta que aquellas con estatus inferior, lo que sugiere una correlación positiva entre el estatus y la capacidad de atraer y mantener talento. Un informe de Ernst & Young Perú (2022) destaca que las empresas con un mayor estatus organizacional tienen un 25% más de probabilidades de mantenerse competitivas en el mercado frente a aquellas que no invierten en su reputación. También PwC Perú (2021), el 55% de las empresas peruanas con un alto estatus organizacional han atraído un 30% más de inversiones extranjeras en comparación con aquellas de menor estatus, lo que refleja la importancia de la reputación para el acceso a financiamiento.

En el Perú, la gestión del prestigio organizacional enfrenta brechas relevantes: cerca del 60% de las organizaciones no cuenta con una estrategia definida para administrar su reputación, lo que incrementa el riesgo de percepciones desfavorables en el mercado (Paredes et al., 2021). En este marco, el liderazgo estratégico se concibe como la capacidad de anticipar, visualizar y sostener flexibilidad en la toma de decisiones para orientar a la organización en entornos complejos (Almazán et al., 2022); esta competencia resulta determinante para el desempeño de largo plazo (Azeez & Wali, 2021) y para la sostenibilidad, por su capacidad de adaptación al cambio (Escobar et al., 2021). En cuanto a la negociación integrativa, su sustento radica en la confianza, la apertura informativa y el análisis de intereses compartidos, privilegiando la solución conjunta de problemas por encima de enfoques distributivos (Lewicki et al., 2020; Santos & Valqui, 2020). Su importancia se acentúa en escenarios multiculturales, donde la sensibilidad cultural condiciona los resultados de las negociaciones internacionales (Fernández, 2021; Ríos & Noguera-Hidalgo, 2022).

Finalmente, la variable prestigio y estatus organizacional, según Zhang et al. (2022) se refieren a la percepción externa de la excelencia y la reputación de una organización, construida a través de su historial de desempeño, innovación y contribución social. Zavyalova y Greenwood (2020) definen el estatus organizacional como el lugar que ocupa una organización en una jerarquía social o industrial, determinado por la percepción colectiva de sus logros y capacidades distintivas. También, el prestigio organizacional se define como la percepción positiva que tienen los grupos de interés sobre una organización, basada en su reputación, logros y prácticas éticas (López-Lemus et al., 2020). Ríos y Noguera-Hidalgo (2022) indican que el prestigio organizacional está relacionado con la satisfacción laboral de los empleados,

ya que un alto prestigio puede aumentar el compromiso y la lealtad de los trabajadores (Escobar et al., 2021). Esto implica que el prestigio no solo afecta la imagen externa, sino también el clima interno de la organización.

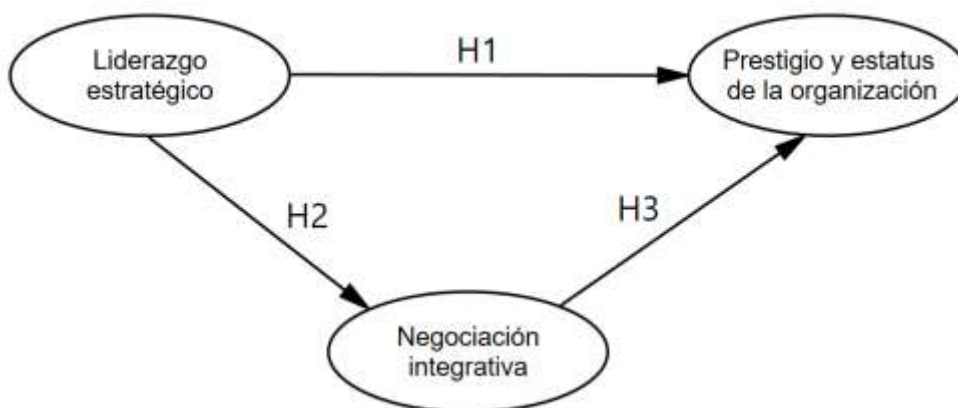
A partir del sustento teórico y la revisión de la literatura, esta investigación tiene por objetivo analizar cómo el liderazgo estratégico y la negociación integrativa inciden en el prestigio y el estatus organizacional en el contexto peruano, atendiendo a su efecto sobre la competitividad y la reputación. Con ello, se busca cubrir un vacío empírico y aportar evidencia sobre el papel de ambas prácticas en la mejora del prestigio organizacional en el entorno empresarial del Perú.

En el contexto latinoamericano y peruano, aún existe una brecha en la literatura que explore la relación entre estas variables, especialmente en sectores clave como el minero y el bancario, donde el liderazgo y la negociación han mostrado resultados significativos en la mejora del estatus organizacional (Fernández, 2021; Paredes, 2019). Por lo tanto, esta investigación pretende llenar este vacío y proporcionar evidencia empírica sobre la importancia del liderazgo estratégico y la negociación integrativa en la mejora del prestigio organizacional, con un enfoque particular en el contexto empresarial peruano.

A continuación, se propone el modelo teórico de la investigación (Figura 1):

Figura 1

Modelo teórico



A través de la revisión del estado del arte para la presente investigación, se formularon las siguientes hipótesis:

- H1: El liderazgo estratégico influye en el prestigio y estatus de la organización percibidos por los comerciantes de la ciudad de Juliaca.
- H2: El liderazgo estratégico influye en la estrategia de negociación integrativa de los comerciantes de la ciudad de Juliaca.
- H3: La estrategia de negociación integrativa influye en la percepción del prestigio y estatus de la organización percibidos por los comerciantes de la ciudad de Juliaca.

2 MÉTODO Y MATERIALES

2.1 Diseño y sujetos

La investigación se realizó en la ciudad de Juliaca, Puno, Perú, compuesta por 227 comerciantes de la ciudad de Juliaca, de los cuales el 56.4% son mujeres y el 43.6% son hombres. El estudio se aplicó durante el segundo semestre del 2024. Adopta un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, correlacional explicativo (Ato et al., 2013; Hernández-Fernández & Baptista, 2004).

2.2 Mediciones

Los instrumentos utilizados, primero para liderazgo estratégico fue el inventario de Bass y Avolio (2004), el cual contiene 15 ítems organizados en dos dimensiones: liderazgo transformacional y transaccional. Los ítems se midieron en una escala Likert de 5 puntos. La confiabilidad del instrumento según el Alfa de Cronbach es 0,86, y la confiabilidad compuesta fue de 0,87. Para evaluar negociación integrativa, tomado de Metcalf et al. (2007), la cual consta de 3 ítems. Los ítems fueron medidos en una escala de Likert de 5 puntos. La consistencia interna del instrumento se evaluó mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,71, y la confiabilidad compuesta fue de 0,72. Y finalmente la variable de prestigio y estatus de la organización percibida, fue tomado de López-Lemus et. al (2018), utilizó una escala de la Encuesta Nacional de Organizaciones (NOS), que mide dos factores. La escala consta de 10 ítems (6 para desempeño organizacional y 4 para rendimiento del mercado) en una escala de Likert de 4 puntos, donde 1 es "Peor" y 4 es "Mucho mejor". La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el Alfa de Cronbach ($\alpha = 0,83$) y la confiabilidad compuesta ($\rho_c = 0,87$).

2.3 Análisis estadísticos

El análisis de datos se procesó con dos softwares, IBM SPSS Statistics versión 27 y AMOS versión 29. Se empleó el modelo de modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM) con el estimador ML (Máxima verosimilitud), adecuado para variables numéricas y resistente a desviaciones de normalidad en el análisis inferencial. El ajuste del modelo se verificó empleando indicadores como el índice de ajuste comparativo (CFI), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y la raíz cuadrática media residual estandarizada (SRMR), estableciendo criterios de CFI > .90, RMSEA < .080 y SRMR < .080. Para evaluar la confiabilidad se utilizó el coeficiente alfa (α) como medida de consistencia interna. Además, se realizó una reestructuración del modelo basándose en los índices de modificación proporcionados por el software, que incluyeron correlaciones de errores. Tras ajustar el modelo, se obtuvieron los coeficientes de regresión estandarizados (β) y se analizó la variabilidad explicada.

2.4 Declaración sobre aspectos éticos

En este estudio se respetaron rigurosamente los principios éticos. Los participantes se unieron de manera voluntaria y fueron informados de los objetivos y alcances del estudio antes de comenzar. El cuestionario incluía un consentimiento informado detallado sobre el propósito de la investigación, los derechos de los participantes y la confidencialidad de los datos. Además, se aseguró el anonimato de las respuestas, y los datos fueron almacenados en un entorno seguro, protegiendo la privacidad de los participantes en todo momento.

3 RESULTADOS

Primero se evaluó datos atípicos, donde no presentó datos perdidos y de acuerdo con la prueba de Mahalanobis para la depuración de datos atípicos, no se eliminó ningún participante. Entonces, la data final para su procesamiento fue de 227 participantes.

3.1 Análisis descriptivo sociodemográficos

La muestra de estudio está compuesta por 227 individuos, de los cuales el 56.4% son mujeres y el 43.6% son hombres. En cuanto a la edad, no hay participantes menores de 18 años; el 22.9% tiene entre 18 y 24 años, el 32.2% entre 25 y 30 años, el 36.6% entre 31 y 40 años, y el 8.4% es mayor de 41 años. Finalmente, en cuanto al rubro de actividad, el 12.8% trabaja en el sector industrial, el 56.8% en el comercial, el 26.9% en servicios y el 3.5% en el agro, sin registros de no especificado o no contestado.

Tabla 1*Análisis Sociodemográfico (n = 227)*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	128	56.4%
	Masculino	99	43.6%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	52	22.9%
	Entre 25 a 30	73	32.2%
	Entre 31 a 40	83	36.6%
	Mayor a 41	19	8.4%
Rubro	Industrial	29	12.8%
	Comercial	129	56.8%
	Servicios	61	26.9%
	Agro	8	3.5%
	Ns/Nc	0	0.0%
Total		227	100%

3.2 Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad

En la Tabla 2 se tiene la matriz de correlaciones y los resultados descriptivos; donde los resultados de correlación se encuentran entre .47 y .77 en valor absoluto. Las puntuaciones de las variables de estudio se escalaron entre los valores 0 y 30 a fin de facilitar su lectura. También, se observa que la distribución de datos de la investigación cumple con el supuesto de la normalidad univariada, esto debido a que los valores de asimetría y curtosis son aceptables. Finalmente, en la tabla también se observa las consistencias internas que se encontraron entre los valores de .63 y .95.

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

Variable	M	DE	g1	g2	alfa	1	2	3
Liderazgo estratégico	17.57	5.57	-0.76	1.34	0.92	-		
Negociación integrativa	13.09	5.61	0.13	0.19	0.63	0.47	-	
Prestigio y estatus de la organización	16.05	6.41	0.80	0.78	0.95	0.77	0.59	-

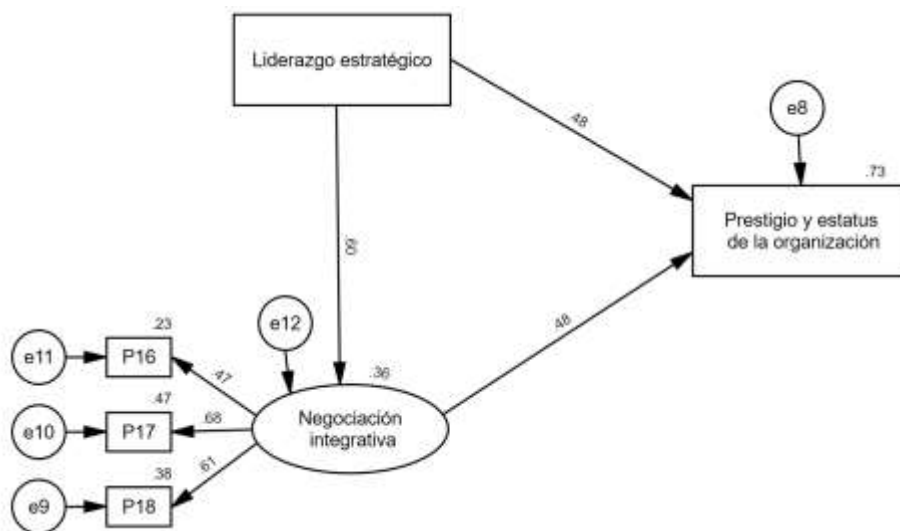
Nota: Todas las correlaciones son estadísticamente significativas ($p < .001$). Se resaltan aquellas correlaciones entre las variables de estudio.

3.3 Evaluación del modelo hipotetizado

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 liderazgo estratégico en la negociación integrativa (H1) es positivo con $\beta = 0,60$ y $p < 0,001$. Además, el liderazgo estratégico influye positivamente sobre el prestigio y estatus de la organización (H2) con $\beta = 0.48$ y $p < 0.001$. Por último, el efecto de negociación en el prestigio y estatus de la organización (H3) es positiva con $\beta = 0.48$, $p < 0.001$. Además, la variabilidad explicada en “variable dependiente” es de 73%. La solución estandarizada se presenta en la Figura 1.

Figura 2

Resultados del modelo estructural explicativo de negociación integrativa y prestigio y estatus de la organización (n=227).



Finalmente, la tabla 3 muestra los índices de ajuste del modelo estructural. Donde los índices de ajuste: el CFI (0.982) y el TLI (0.956) están dentro de lo esperado. Además, el RMSEA (0.086) y el RMR (0.038) cumplen los rangos esperados.

Tabla 3

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	0.982

Índice no normalizado de ajuste (NNFI o TLI)	0.90 - 1	0.956
Error cuadrático media de aproximación (RMSEA)	< 0.05 / 0.08	0.086
Índice residual de la raíz cuadrada media (RMR)	Lo más cercano a 0	0.038

4 DISCUSIÓN

El resultado demuestra de que el liderazgo estratégico tiene un efecto positivo significativo en la negociación integrativa ($\beta = 0,60$, $p < 0,001$) se alinea con la literatura existente que enfatiza la importancia del liderazgo en la facilitación de procesos de negociación. Gupta y Singhal (2020) respaldan este vínculo al mostrar que el liderazgo estratégico está positivamente asociado con la capacidad de los equipos para llevar a cabo negociaciones integrativas exitosas, con $\beta = 0.62$ y un R^2 de 0.55. También se relaciona con Wang et al. (2021), quienes identificaron un efecto positivo del liderazgo estratégico sobre las capacidades de negociación colaborativa en equipos multiculturales, con un coeficiente de $\beta = 0.58$ y un R^2 de 0.52. De igual forma, Martínez y Pérez (2020) encontraron una relación positiva entre el liderazgo estratégico y el éxito en la negociación integrativa en empresas tecnológicas con $\beta = 0.57$ y un R^2 de 0.54. Estos autores sostienen que los líderes estratégicos pueden guiar a sus equipos hacia acuerdos beneficiosos al establecer metas claras y alineadas con los intereses comunes de los negociadores, promoviendo la colaboración efectiva entre las partes.

En relación con la H2, los resultados muestran que el liderazgo estratégico ejerce una influencia positiva y estadísticamente significativa sobre el prestigio y el estatus organizacional ($\beta = 0.48$; $p < 0.001$). Este patrón es consistente con la literatura reciente. Por ejemplo, Smith et al. (2021) reportan un impacto comparable del liderazgo estratégico en la percepción de prestigio ($\beta = 0.50$; $R^2 = 0.49$), y subrayan que un liderazgo eficaz —alineado con decisiones coherentes y de horizonte largo— robustece la proyección externa de la organización. En la misma línea, García y Martínez (2020) analizan el modo en que el liderazgo estratégico impulsa el prestigio institucional, hallando un efecto positivo ($\beta = 0.48$; $R^2 = 0.53$) y argumentando que dicho liderazgo se traduce en orientaciones claras que sostienen la reputación. Asimismo, se ha documentado que el liderazgo estratégico contribuye a un clima organizacional favorable, con efectos indirectos sobre el prestigio. Quiñones (2019) sostiene que estilos democráticos de liderazgo incrementan la satisfacción laboral y, por esta vía, mejoran la evaluación del prestigio organizacional. En suma, el liderazgo estratégico no solo incide en el prestigio, sino que conlleva consecuencias sobre el desempeño de largo plazo.

Por su parte, la H3 evidencia un efecto positivo y significativo de la negociación sobre el prestigio y el estatus organizacional ($\beta = 0.48$; $p < 0.001$), en consonancia con estudios que resaltan el papel de la negociación integrativa en la reputación corporativa. Así, Huang y Li (2020) informan resultados similares en contextos internacionales ($\beta = 0.49$; $R^2 = 0.50$), concluyendo que procesos colaborativos de negociación fortalecen los vínculos con las partes interesadas y elevan el prestigio. De manera convergente, Johnson y Taylor (2021) muestran que estrategias integrativas se asocian con una mejor valoración del estatus sectorial ($\beta = 0.47$; $R^2 = 0.51$), dado que las tácticas cooperativas favorecen la imagen externa y la consolidación competitiva. Finalmente, el efecto de la negociación sobre el prestigio se ve potenciado por la capacidad adaptativa frente a dinámicas ambientales. Desde la perspectiva de Diaz y Ysla (2019), las organizaciones que negocian con flexibilidad tienden a ser evaluadas más positivamente, reforzando su estatus (p. 45); en consecuencia, la adaptabilidad negociadora emerge como un componente clave para mejorar la percepción del prestigio organizacional.

5 CONCLUSIÓN

En síntesis, se corrobora una relación positiva y estadísticamente significativa entre el liderazgo estratégico y la negociación integrativa, así como su incidencia en el prestigio y el estatus organizacional. Más allá de mejorar la efectividad de los procesos de negociación, el liderazgo estratégico permea la cultura y el clima de trabajo. Cuando se privilegia la colaboración y la comunicación franca, se configura un entorno donde las y los trabajadores se reconocen valorados y comprometidos. Este punto no es menor: un clima organizacional favorable suele asociarse con mayores niveles de satisfacción laboral y, por esa vía, con una mejor valoración del prestigio institucional. De hecho, enfoques de liderazgo transformacional en clave estratégica tienden a elevar la percepción del prestigio; quienes conducen con visión de largo plazo y apertura colaborativa no solo optimizan los acuerdos alcanzados en la mesa de negociación, sino que también robustecen el capital social de la organización, lo cual redundará en más prestigio y estatus. Las implicancias prácticas son claras para las empresas que buscan reposicionarse o afianzar su presencia en el mercado: el liderazgo estratégico opera como un motor decisivo del desempeño sostenido. En última instancia, un liderazgo eficaz no solo eleva la calidad de las negociaciones, sino que coadyuva a edificar vínculos duraderos y a consolidar una imagen institucional consistente.

6 REFERENCIAS

- Almazán, P., López, R., & Sánchez, G. (2022). Strategic leadership in complex environments: Adaptation and flexibility as key drivers of success. *Public Management Review*, 24(2), 240-260.
- Asociación de Bancos del Perú. (2022). Transformación digital y liderazgo estratégico en el sector bancario. <https://www.asbanc.com.pe>
- Azeez, K. and Wali, A. (2021). The role of strategic leadership in organizational performance. *Qalaa Zanist Scientific Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.25212/lfu.qzj.6.1.30>
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Burga, H. E. H. (2022). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una unidad de gestión educativa local - Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(2), 7-16. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Cámara de Comercio de Lima. (2021). Informe sobre la adopción de estrategias de negociación en el Perú. <https://www.camaralima.org.pe>
- Cámara de Comercio de Lima. (2022). Reporte anual sobre la competitividad empresarial. <https://www.camaralima.org.pe>
- Campos, L. A. G., Sánchez, A. R. M., & Pérez, E. R. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156-174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>
- Díaz, Y., Andrade, J. M., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo transformacional y responsabilidad social en asociaciones de mujeres cafeteras en el sur de Colombia. *Información Tecnológica*, 30(5), 121-130. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642019000500121>
- Díaz, J., & Ysla, J. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. **Información Tecnológica**, 30(5), 45-60. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642019000500121>
- Ernst & Young Perú. (2022). Estatus organizacional y competitividad en el mercado peruano. <https://www.ey.com.pe>
- Escobar, A., Vistín, O., & López, K. (2021). Liderazgo estratégico como factor clave en el desarrollo sostenible de los emprendimientos en el cantón Guaranda, provincia de

- bolívar (ecuador). *Apuntes Contables*, (28), 113-125.
<https://doi.org/10.18601/16577175.n28.07>
- Fernández, J. C. (2021). El rol del liderazgo estratégico en el sector bancario latinoamericano. *Revista Iberoamericana de Estrategia*, 20(2), 112-125
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.
- Fisher, R., & Ury, W. (1981). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in*. Penguin Books.
- Fombrun, C., & Shanley, M. (1990). What's in a name? Reputation building and corporate strategy. *Academy of Management Journal*, 33(2), 233-258.
- García, P., & Martínez, C. (2020). Strategic leadership and organizational prestige: The mediating role of innovation and sustainability. *Journal of Business Research*, 120, 328-338. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.014>
- García, A., & Morales, A. (2020). Representaciones del estatus social en estudiantes de último año de educación secundaria en un colegio privado de Lima Metropolitana. **Persona**, 23(1), 45-60. [https://doi.org/10.26439/persona2020.n023\(1\).4835](https://doi.org/10.26439/persona2020.n023(1).4835)
- González, P., & Ramírez, R. (2021). Negotiation strategies and their influence on organizational prestige in the financial sector. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 41(4), 345-362.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306437>
- Gupta, R., & Singhal, S. (2020). Strategic leadership and its role in negotiation capabilities in multicultural teams. *The Leadership Quarterly*, 31(5), 101434. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101434>
- Huang, X., & Li, S. (2020). The impact of integrative negotiation on organizational prestige in international contexts. *Journal of Business Research*, 119, 123-135.
- Johnson, T., & Taylor, P. (2021). Strategic negotiation and its effect on organizational status: A European perspective. *European Management Journal*, 39(3), 299-310.
- Manchola, I. D. S. (2011). Los estilos de dirección y liderazgo en el área de gestión humana: un proceso de caracterización. *Cuadernos De Administración*, 23(38), 103-116. <https://doi.org/10.25100/cdea.v23i38.373>
- Martínez, L., & Pérez, M. (2020). Strategic leadership and integrative negotiation success in

- technology firms. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(4), 393-408.
- Medina, A., & Rojas, J. (2020). Efectos del liderazgo escolar en el aprendizaje. *Panorama*, 14(26), 1482. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363. <https://doi.org/10.1086/226550>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Informe sobre el uso de la negociación en las relaciones laborales en el Perú. <https://www.gob.pe/mtpe>
- Ministerio de Producción. (2020). Informe sobre el desarrollo de las PyMEs en el Perú. <https://www.gob.pe/ministerio-de-produccion>
- Montalván et al. (2016). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional. *Oikos*, doi:10.29344/07184670.37.1003.
- Lewicki, R. J., Saunders, D. M., & Barry, B. (2020). *Negotiation*. McGraw-Hill Education.
- LinkedIn Talent Solutions Perú. (2023). Informe sobre preferencia laboral y estatus organizacional en Perú. LinkedIn Talent Solutions. <https://www.linkedin.com/talent-solutions>
- Luque, R. B. P., Pariona, Z. Y. R., Ríos, R. C. G., & Benavides, R. A. H. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(93), 308-317. <https://doi.org/10.52080/rvg93.21>
- Paredes, A., et al. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, doi:10.20511/pyr2021.v9n1.1035.
- Picado J. (2023). Liderazgo estratégico moderno y capital intelectual como ejes para la mejora de los resultados empresariales en las PYMES. *Experior*, 12(1), 1-15. <https://doi.org/10.56880/experior12.1>
- PwC Perú. (2021). El liderazgo empresarial durante la crisis: Lecciones aprendidas. <https://www.pwc.pe>
- PwC Perú. (2021). El impacto del estatus organizacional en la atracción de inversión extranjera. <https://www.pwc.pe>
- Quiñones, J. (2019). Estilos de liderazgo en el clima organizacional de una IPS en el municipio

de San Andrés de Tumaco. *Revista de Psicología*, 28(1), 1-15

Smith, J., Lee, M., & Williams, D. (2021). Strategic leadership and its impact on organizational prestige: A study of global corporations. *Human Resource Management*, 60(3), 345-359.

Wang, Y., Liu, H., & Zhang, L. (2021). Strategic leadership and collaborative negotiation in multicultural teams: An empirical study. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 172-185.

Zhang, X., Liu, Y., & Zhu, Y. (2022). The role of organizational prestige in competitive dynamics. *Organizational Dynamics*, 51(2), 100923. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2022.100923>

Zavyalova, A., & Greenwood, R. (2020). Organizational status and its impact on organizational legitimacy. *Academy of Management Journal*, 63(3), 1234-1250.

7 ANEXOS

Anexo 1: Sumisión de artículo

Revista: Saberes APUDEP

Revista Saberes APUDEP

Envíos

Mi lista 1 Archivos Ayuda

Mis envíos asignados

Buscar Filtros Nuevo envío

6860 Cruz-Mamani

El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción en ...

Envío Ver

revistas.up@up.ac.pa

Para: Wilson Cruz

Dom 02/02/2025 19:02

Wilson Cruz-Mamani:

Gracias por enviar el manuscrito "El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción en negocios comerciales de la ciudad de Juliaca" a Revista Saberes APUDEP. Con el sistema de gestión de publicaciones en línea que utilizamos podrá seguir el progreso a través del proceso editorial tras iniciar sesión en el sitio web de la publicación:

URL del manuscrito: https://revistas.up.ac.pa/index.php/saberes_apudep/authorDashboard/submission/6860
Nombre de usuario/a: wilsoncruz

Si tiene alguna duda puede ponerse en contacto conmigo. Gracias por elegir esta editorial para mostrar su trabajo.

Dr. Roberto Carrasco

[Revista Saberes APUDEP](#)

Responder Reenviar

Anexo 2: Resolución de expediente



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

RESOLUCIÓN N° 717-A-2024/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 22 de octubre de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **KEVIN ARNALDO SONCCO RAMOS**, identificado(a) con código Universitario N° 201911532, **OLGA ISABEL ACARAPI QUISPE**, identificado(a) con código Universitario N° 201911592 y **YOMAYRA VILCA HUAYTA** identificado(a) con código Universitario N° 201911592; 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): **KEVIN ARNALDO SONCCO RAMOS, OLGA ISABEL ACARAPI QUISPE Y YOMAYRA VILCA HUAYTA**, 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 22 de octubre de 2024 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **KEVIN ARNALDO SONCCO RAMOS, OLGA ISABEL ACARAPI QUISPE Y YOMAYRA VILCA HUAYTA**, 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: Dr. Alexander David De La Cruz Vargas	Kevin Arnaldo Soncco Ramos	Influencia de liderazgo estratégico y la negociación integrativa sobre el prestigio de negocios comerciales de la ciudad de Juliaca	Miércoles 13 de noviembre de 2024 09:00 Horas	Presencial
Secretario: Mtro. Julio Samuel Torres Miranda	Olga Isabel Acarapi Quispe			
Vocal: MSc. Giovanny Elizabeth Estela Delgado	Yomayra Vilca Huayta			
Asesor: Mtro. Wilson Cruz Mamani				

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo 3. Instrumento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sus respuestas serán de carácter anónimo y solo con fines académicos. En ese sentido ¿está de acuerdo en participar en el estudio? **Si () No ()**

I. INFORMACION DEMOGRAFICA

Marque con una "X" la respuesta que corresponda

1. **Edad:** _____
2. **Sexo:** Masculino () Femenino ()
3. **Estado civil:** Soltero () Casado () Conviviente () Divorciado () Viudo ()
4. **Grado de instrucción:** Primaria () Secundaria () Universitario () Posgrado ()
5. **Rubro empresa:** Industrial () Comercial () Servicios () Agro ()

Nº	Items	Puntuación				
		1	2	3	4	5
1	Se sienten orgullosos de trabajar conmigo					
2	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo					
3	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo					
4	Me preocupo por formar aquellos que lo necesitan					
5	Centro mi atención en los casos en los que no se consiguen alcanzar las metas esperadas					
6	Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre que lo necesiten					
7	No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien					
8	Les doy charlas (pláticas) para motivarlos					
9	Cuento con su respeto					
10	Potencio su motivación de éxito					
11	Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender					
12	Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos					
13	Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio					
14	Impulso la actualización de la inteligencia para superar los obstáculos					
15	Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes					

Nº	Items	Puntuación				
		1	2	3	4	5
1	En las negociaciones, creo que soluciones mutuamente beneficiosas pueden ser alcanzadas					
2	En la negociación, siempre busco información acerca de las necesidades de la contraparte para poder cumplir mis necesidades y las de ellos					
3	Cuando negocio, generalmente proveo información acerca de los intereses de mi organización para poder lograr una salida mutuamente benéfica					

Nº	Items	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Cómo compararía los siguientes indicadores de su empresa o negocio con respecto a otras empresas que hacen el mismo trabajo						
1	La calidad de los productos, servicios o programas de la empresa o negocio					
2	El desarrollo de nuevos productos, servicios o programas de la empresa o negocio					
3	La capacidad de atraer a los empleados esenciales					
4	Capacidad para retener a los empleados esenciales					
5	La satisfacción de los clientes					
6	Relaciones entre la dirección, gerencia o jefe con los empleados					
Rendimiento del mercado percibido						
7	La publicidad					
8	El crecimiento de ventas					
9	La rentabilidad					
10	La cuota de mercado					