

09

RELACIÓN

**ENTRE LIDERAZGO INNOVADOR Y RENDIMIENTO
ORGANIZACIONAL EN MICROEMPRESAS DEL CANTÓN LA
MANÁ**



© 2025; Los autores. Este es un artículo en acceso abierto, distribuido bajo los términos de una licencia Creative Commons que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio siempre que la obra original sea correctamente citada.

RELACIÓN

ENTRE LIDERAZGO INNOVADOR Y RENDIMIENTO ORGANIZACIONAL EN MICROEMPRESAS DEL CANTÓN LA MANÁ

RELATIONSHIP BETWEEN INNOVATIVE LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN MICROENTERPRISES IN THE LA MANÁ CANTON

Charles Steven Daza-Solano¹

E-mail: charles.daza1257@utc.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-3444-3224>

Fabian Xavier Martínez-Ortiz¹

E-mail: fabian.martinez@utc.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8721-3401>

Enry Gutember Medina-López¹

E-mail: enry.medina@utc.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8795-9198>

¹ Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Daza-Solano, C. S., Martínez-Ortiz, F. X., & Medina-López, E. G. (2025). Relación entre liderazgo innovador y rendimiento organizacional en microempresas del cantón La Maná. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 8(S2), 85-93.

Fecha de presentación: 15/06/2025

Fecha de aceptación: 04/07/2025

Fecha de publicación: 01/09/2025

RESUMEN

Este estudio examina la influencia del liderazgo innovador en el rendimiento organizacional de microempresas del cantón La Maná, Ecuador, bajo la premisa de que la innovación directiva es clave para la adaptación y competitividad. Los objetivos fueron describir el nivel de liderazgo innovador de gerentes y propietarios, medir el rendimiento organizacional mediante indicadores de eficiencia, satisfacción del cliente y rentabilidad, determinar la asociación entre ambas variables y proponer recomendaciones para potenciar el liderazgo innovador. Se utilizó un diseño cuantitativo, correlacional-explicativo y de corte transversal, con una muestra de 261 microempresas seleccionadas por muestreo probabilístico simple. Los datos se recolectaron mediante un cuestionario estructurado validado por expertos, que incluyó 10 ítems sobre liderazgo innovador y 8 sobre rendimiento organizacional, ambos en escala Likert de 5 puntos. Las escalas mostraron alta consistencia interna ($\alpha = 0,88$ y $\alpha = 0,91$) y un análisis factorial exploratorio reveló una estructura trifactorial del liderazgo, compuesta por un factor central de prácticas generales y dos subdimensiones: "apoyo a la iniciativa" y "fomento creativo". El liderazgo innovador global se asoció positivamente con el desempeño organizacional, pero las subdimensiones no mostraron correlaciones significativas individuales con los indicadores de rendimiento ($p > 0,05$). Esto sugiere la influencia de factores mediadores o moderadores, como la cultura interna de innovación o la capacidad de absorción de conocimientos, que deben explorarse con modelos de ecuaciones estructurales. Se concluye que para mejorar el rendimiento de las microempresas es necesario un liderazgo innovador integral, reforzando tanto el apoyo a la iniciativa como el fomento creativo, junto con estrategias organizacionales complementarias.

Palabras clave:

Liderazgo innovador, rendimiento organizacional, microempresas, apoyo a la iniciativa, fomento creativo.

ABSTRACT

This study examines the influence of innovative leadership on the organizational performance of microenterprises in the canton of La Maná, Ecuador, under the premise that managerial innovation is key to adaptation and competitiveness. The objectives were to describe the level of innovative leadership among managers and owners, measure organizational performance through efficiency, customer satisfaction, and profitability indicators, determine the association between both variables, and propose recommendations to enhance innovative leadership. A quantitative, correlational-explanatory, cross-sectional design was employed, with a sample of 261 microenterprises selected through simple probabilistic sampling. Data were collected using a structured questionnaire validated by experts, which included 10 items on innovative leadership and 8 on organizational performance, both measured on a 5-point Likert scale. The scales showed high internal consistency ($\alpha = 0.88$ and $\alpha = 0.91$), and an exploratory factor analysis revealed a three-factor leadership structure consisting of a central factor of general practices and two subdimensions: "support for initiative" and "creative promotion." Overall innovative leadership was positively associated with organizational performance, but the subdimensions showed no significant individual correlations with performance indicators ($p > 0.05$). This suggests the possible influence of mediating or moderating factors, such as an internal culture of innovation or absorptive capacity, which should be explored through structural equation modeling. It is concluded that improving the performance of microenterprises requires adopting innovative leadership in an integral way, reinforcing both support for initiative and creative promotion, together with complementary organizational strategies.

Keywords:

Innovative leadership, organizational performance, microenterprises, initiative support, creative development.

INTRODUCCIÓN

En el entorno empresarial contemporáneo, caracterizado por su volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad, se vuelve imprescindible que las organizaciones adopten nuevas formas de liderazgo capaces de fomentar la innovación y la adaptabilidad. La globalización y los mercados altamente competitivos han forzado a las empresas a reestructurar sus estrategias de liderazgo para mantenerse vigentes. En particular, el liderazgo innovador ha emergido como un paradigma necesario para guiar a las organizaciones en contextos dinámicos, permitiéndoles crear entornos propicios para la innovación continua y la mejora del desempeño.

En el contexto ecuatoriano, las microempresas representan una pieza fundamental de la economía local. En el cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, las microempresas son motores de desarrollo económico, especialmente en sectores agrícolas, comerciales y de servicios, contribuyendo significativamente al empleo y al sustento de la población local. No obstante, muchas de estas organizaciones enfrentan dificultades para consolidar su crecimiento a largo plazo. Estudios previos en la provincia señalan que numerosas pequeñas empresas fracasan pocos años después de su creación debido a falencias en la gestión y liderazgo.

La justificación de este estudio radica en la importancia de encontrar estilos de liderazgo que impulsen la innovación, la competitividad y la perdurabilidad de las microempresas de La Maná. Un liderazgo innovador podría ser la clave para que estas organizaciones aumenten su capacidad de adaptación, generen valor agregado en sus productos o servicios y mejoren sus indicadores de rendimiento. Comprender la relación entre liderazgo innovador y rendimiento organizacional proporcionará información valiosa para empresarios, directivos locales y formuladores de políticas orientadas al fortalecimiento de las PYMEs, contribuyendo así al desarrollo económico del cantón.

El concepto de liderazgo innovador ha cobrado relevancia en la literatura de gestión por su potencial para impulsar la creatividad y la adaptación en las organizaciones del siglo XXI. En términos generales, el liderazgo se define como la capacidad de influir y guiar a otros hacia el logro de objetivos comunes (House et al., 2004; Maxwell, 2005). Sin embargo, el liderazgo innovador va más allá de las definiciones tradicionales, integrando la capacidad de introducir y promover nuevas ideas, métodos o soluciones en la organización. Sen & Eren (2012), lo definen como la acción de introducir un método, producto, servicio o idea completamente nuevo para satisfacer necesidades y resolver problemas presentes y futuros. Esto implica combinar múltiples estilos y técnicas de liderazgo con el fin de motivar a los empleados a generar ideas creativas, productos y servicios innovadores.

Los líderes innovadores se caracterizan por poseer una visión de futuro, ser proactivos frente al cambio y fomentar una cultura de innovación dentro de sus equipos. Tienen las habilidades, conocimiento y valores necesarios para identificar amenazas u oportunidades emergentes y anticiparse a ellas. Estos líderes promueven entornos donde se valoran la experimentación y el aprendizaje, aceptando cierto nivel de riesgo calculado como parte del proceso innovador. De acuerdo con Horth & Buchner (2014), el liderazgo innovador es una filosofía que combina diferentes estilos para influir en los empleados de forma que contribuyan con ideas creativas y se adapten a nuevas tecnologías y procesos. Su rol fundamental es alinear la innovación con la visión y misión organizacional, asegurando que las iniciativas creativas contribuyan al logro de los objetivos estratégicos.

En el contexto actual, la innovación es crucial para la supervivencia organizacional. Un líder innovador eficaz crea las condiciones para que la organización se regenere continuamente en entornos altamente complejos y cambiantes. Diversos autores subrayan que sin un liderazgo que impulse la innovación, las organizaciones son más propensas a estancarse o fracasar en entornos competitivos. Por ejemplo, Abbas & Asghar (2010), argumentan que el liderazgo juega un papel vital en facilitar las innovaciones y en gestionar el cambio dentro de la empresa, actuando los líderes como agentes de cambio que inician y dirigen transformaciones organizacionales. En investigaciones previas, se ha observado que hasta un 70% de las organizaciones fracasan en alcanzar sus objetivos, y una de las causas asociadas es un liderazgo deficiente que no logra cultivar un ambiente propicio para la innovación y la mejora continua. Estas evidencias resaltan la importancia de contar con líderes que, además de gestionar eficientemente, tengan una mentalidad innovadora para guiar a la empresa en la dirección correcta.

El liderazgo innovador también se relaciona con otros estilos de liderazgo estudiados. Tiene puntos de convergencia con el liderazgo transformacional, en cuanto a que ambos buscan inspirar y movilizar a los colaboradores hacia cambios positivos y creatividad. Un líder transformacional estimula la innovación al desafiar el status quo y alentar nuevas ideas, comportamientos que son propios de un liderazgo innovador. Sin embargo, el liderazgo innovador pone un énfasis aún mayor en la creación de entornos y procesos para la generación de ideas novedosas y su implementación exitosa. En esencia, un líder innovador es aquel que equilibra la gestión del presente con la exploración del futuro, promoviendo una visión compartida de cambio y mejoramiento continuo.

El rendimiento organizacional (también llamado desempeño organizacional) se refiere al grado en que una organización alcanza de manera efectiva y eficiente sus objetivos propuestos. Es un constructo multifacético que engloba diversos indicadores de resultados

empresariales, tanto financieros como no financieros. Ghermandi (2019), plantea que el rendimiento organizacional representa el conjunto de objetivos que las empresas buscan alcanzar, a través del esfuerzo coordinado de las personas que integran la organización. Para evaluar el logro de estos objetivos, las empresas establecen indicadores clave de rendimiento (KPIs) que permiten medir diferentes dimensiones del negocio. Entre los indicadores comúnmente utilizados se encuentran las métricas financieras (ingresos, rentabilidad, costos, nivel de endeudamiento), de mercado (participación de mercado, crecimiento en ventas), de procesos internos (productividad, eficiencia operacional) y de satisfacción de los stakeholders (satisfacción del cliente, calidad del producto/servicio, desempeño de los empleados).

En términos simples, un alto rendimiento organizacional implica que la empresa cumple o supera sus metas estratégicas, mostrando buenos resultados en las áreas que son críticas para su éxito. El rendimiento está fuertemente ligado a la capacidad de la organización para adaptarse a los retos del entorno y aprovechar oportunidades (Bertolli et al., 2017). En el caso de microempresas, que suelen operar con recursos limitados, el rendimiento puede reflejarse en su capacidad para mantenerse solventes, crecer sostenidamente y generar valor tanto económico como social en su comunidad.

La literatura sugiere que el rendimiento organizacional es un concepto relativo al contexto y a las expectativas de cada empresa. Richard et al. (2009), señalan que puede medirse en cuatro dimensiones: (1) Rendimiento financiero (utilidades, ROI, etc.), (2) Rendimiento de mercado (ventas, cuota de mercado), (3) Retorno para los accionistas (valor para los propietarios o inversionistas) y (4) Resultados organizacionales más amplios (eficacia, calidad, satisfacción, innovación). Dado que muchas microempresas no cotizan en bolsa ni cuentan con accionistas externos, para ellas cobran mayor relevancia las dimensiones operativas y de satisfacción (por ejemplo, lograr estabilidad de ingresos, mantener satisfechos a los clientes habituales, y lograr eficiencia en sus operaciones diarias).

Un elemento a considerar es que la medición del rendimiento puede ser objetiva (datos cuantitativos duros) o subjetiva (percepciones de los propietarios/empleados sobre el éxito de la empresa). En estudios académicos con PYMEs es común utilizar medidas subjetivas de rendimiento, dado que obtener datos financieros auditados puede ser difícil. No obstante, las percepciones de los gerentes sobre el desempeño han demostrado correlacionar con las métricas objetivas, aportando validez a este enfoque (Wall et al., 2004).

Para efectos de este estudio, se conceptualiza el rendimiento organizacional de las microempresas de La Maná en términos de resultados empresariales integrales: crecimiento en ventas, rentabilidad, satisfacción de

los clientes, eficiencia de los procesos internos y logro de metas operativas. Este enfoque integral permite captar tanto el desempeño financiero como la salud organizacional general de las microempresas, lo cual es pertinente dado que en negocios muy pequeños la supervivencia a largo plazo depende de equilibrar ambos aspectos.

Dada la importancia de la innovación para la competitividad, es razonable suponer que existe una relación positiva entre un liderazgo de tipo innovador y el rendimiento alcanzado por una organización. Los líderes que fomentan la creatividad, la experimentación y la mejora continua tienden a construir organizaciones más ágiles y orientadas al aprendizaje, cualidades que a la postre mejoran sus resultados. Estudios empíricos respaldan esta conexión. Por ejemplo, Araya Pizarro (2023), analizó diferentes estilos de liderazgo en pymes chilenas y halló que solo el liderazgo transformacional (caracterizado por inspirar, motivar e introducir cambios creativos) tenía un efecto positivo significativo sobre el desempeño organizacional, incluyendo mejoras en resultados financieros, estratégicos y satisfacción de los empleados. En dicha investigación se concluye que liderar promoviendo soluciones creativas y participación activa de los colaboradores conlleva un impacto favorable en diversos indicadores de rendimiento.

El liderazgo innovador comparte con el transformacional esa capacidad de inspirar e involucrar al personal, pero añade el énfasis explícito en la innovación. Por tanto, cabe esperar que organizaciones dirigidas por líderes innovadores puedan lograr mayor competitividad y éxito sostenible. Según Jiménez et al. (2019), cuando las empresas adoptan un liderazgo innovador, implementan prácticas que desarrollan el potencial de cada miembro del equipo y construyen una cultura organizacional orientada a la innovación, lo cual redundará en mejoras de productividad y competitividad. En otras palabras, un liderazgo innovador actúa como catalizador para que los empleados se comprometan con la generación de ideas y con la optimización de los procesos, incrementando así el desempeño global de la firma.

Además, un clima organizacional que promueve la innovación suele ir de la mano con una mayor satisfacción y compromiso de los empleados, ya que éstos perciben oportunidades de crecimiento y valoración de sus contribuciones. Esto puede disminuir la rotación de personal y alinear a todos hacia las metas corporativas, incrementando la eficacia colectiva. De hecho, investigaciones en entornos de pequeñas empresas indican que un buen liderazgo mejora el clima laboral y, a su vez, el rendimiento de los empleados y de la organización en su conjunto. Cuando los colaboradores confían en su líder y se sienten motivados a aportar nuevas ideas, se crea un círculo virtuoso: se generan innovaciones que mejoran resultados, y los éxitos obtenidos refuerzan la cultura de innovación.

Por otra parte, la ausencia de liderazgo innovador puede dejar a la empresa en desventaja. En mercados cambiantes, la falta de innovación conduce a la obsolescencia de productos, pérdida de relevancia ante los clientes y eficiencia decreciente. Las organizaciones que no innovan tienden a estancarse y pueden ver comprometida su supervivencia a largo plazo. En contraste, aquellas dirigidas con visión innovadora están mejor preparadas para anticipar cambios del entorno, reinventar sus modelos de negocio si es necesario, y aprovechar las nuevas tecnologías o tendencias para su beneficio.

La literatura sugiere fuertemente que el liderazgo innovador contribuirá positivamente al rendimiento organizacional. Este estudio se apoya en dicha premisa teórica para plantear sus hipótesis de investigación, asumiendo que las microempresas cuyos líderes adoptan prácticas innovadoras mostrarán un rendimiento superior (en términos relativos) a aquellas con liderazgo menos innovador. A continuación, se presentan las hipótesis formuladas y el modelo conceptual que guía la investigación.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio siguió un enfoque cuantitativo de alcance correlacional-explicativo, orientado a probar la hipótesis planteada mediante análisis estadístico de datos numéricos. El diseño fue no experimental y de corte transversal, ya que los datos se recolectaron en un único momento del tiempo sin manipulación de variables independientes. Es decir, se observó y midió el liderazgo y el rendimiento tal como ocurren naturalmente en las microempresas, con el fin de analizar la asociación entre ellos. Este diseño es apropiado para establecer relaciones correlacionales y posibles efectos predictivos entre variables en contextos de campo.

Según la clasificación de estudios cuantitativos, la investigación puede describirse como de tipo correlacional. Se busca determinar si existe correlación entre liderazgo innovador y rendimiento, sino también si el primero explica en alguna medida las variaciones del segundo. El alcance explicativo es limitado por la naturaleza transversal (que impide inferir plenamente causalidad), pero brinda indicios sobre la influencia del liderazgo en los resultados organizacionales.

La investigación se realizó in situ en el cantón La Maná, tomando como unidad de análisis a las microempresas comerciales locales. El contexto de campo permitió obtener información realista de las prácticas de liderazgo y desempeño en estas organizaciones. Siguiendo lineamientos metodológicos similares en estudios con pymes, se optó por un método de encuesta estructurada, por su eficacia para recopilar datos estandarizados de múltiples organizaciones de manera relativamente rápida.

La población del estudio abarcó a las microempresas formalmente establecidas en el cantón La Maná, provincia

de Cotopaxi, Ecuador. De acuerdo con la definición del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), se considera microempresa aquella unidad de negocio con hasta 9 empleados y montos de ventas anuales bajos (generalmente hasta \$100.000, según normativa local). Si bien el número exacto de microempresas en La Maná no es fijo, se estima que ascienden a varios cientos, dado el peso de este sector en la economía cantonal. Incluye microempresas de diversos giros: comercio minorista, producción agroindustrial a pequeña escala, servicios locales, entre otros.

Dado que resulta complejo censar a todas las microempresas de la región, se procedió a seleccionar una muestra representativa para la aplicación de encuestas. La población de estudio según los registros del Registro estadístico de empresas (REEM, 2023), existen 1065 microempresas. Se utilizó un muestreo probabilístico simple enfocando en microempresas accesibles y cuyos propietarios/gerentes aceptaron voluntariamente participar en el estudio. La muestra fue de 283 microempresas a encuestar. No obstante, se procuró heterogeneidad en la muestra en cuanto al sector y tamaño dentro de la categoría microempresa, para mejorar la generalización de hallazgos.

La muestra final estuvo conformada por $n = 261$ microempresas, cuyos propietarios o gerentes respondieron el cuestionario. Este tamaño muestra permite realizar análisis estadísticos básicos como correlación con suficiente potencia, aunque idealmente se buscó maximizar la participación. Los criterios de inclusión fueron: (a) que la empresa se ubique físicamente en el cantón La Maná, (b) que cumpla la definición de microempresa, y (c) que el encuestado sea el principal líder o decisor de la empresa (dueño, gerente general o administrador encargado), pues la percepción de su propio estilo de liderazgo y conocimiento del desempeño de la empresa son centrales para el estudio.

En términos de características demográficas de la muestra, un 55% de los encuestados fueron de sexo masculino y 45% femenino, con edades entre 30 y 60 años en su mayoría. Los sectores representados incluyeron comercio (40%), servicios (30%), agroindustria (20%) y otros (10%). La antigüedad promedio de las microempresas participantes fue de 8 años, con un rango desde 2 hasta 15 años de operación.

Se empleó la encuesta mediante cuestionario estructurado como técnica de recolección de datos, diseñando previamente los ítems a partir de escalas estandarizadas de la literatura y validándolos con expertos en administración y metodólogos. El instrumento constó de tres secciones: (1) datos generales de la empresa y del encuestado (antigüedad, número de empleados, sector de actividad y rol del participante) para caracterizar la muestra y controlar variables demográficas; (2) medición del liderazgo innovador, mediante 10 afirmaciones en escala Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente

de acuerdo) inspiradas en estudios de liderazgo transformacional e innovación (Sen & Eren, 2012), que exploran prácticas como la generación de nuevas ideas, el fomento de la experimentación y la apertura al cambio; y (3) medición del rendimiento organizacional, a través de 8 ítems Likert de 5 puntos que evalúan dimensiones como ventas, satisfacción del cliente, rentabilidad y eficiencia de los procesos internos, además de una valoración global respecto a competidores locales. Antes de su aplicación definitiva, el cuestionario fue sometido a validación de contenido con expertos y pilotado con cinco microempresarios de características similares a la muestra, ajustando la redacción de algunos ítems para asegurar su claridad y pertinencia.

Para asegurar la validez del instrumento, además de la validación por expertos mencionada, se consideró la validez teórica sustentada en las fuentes bibliográficas. Los ítems de liderazgo innovador y rendimiento se derivaron de conceptos bien establecidos en la literatura, asegurando que realmente midan los constructos pretendidos. Asimismo, se verificó la validez de constructo mediante análisis factorial exploratorio (no presentado aquí en detalle) para confirmar que los ítems de cada escala convergen en un mismo factor.

La confiabilidad o consistencia interna de las escalas se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Este indicador cuantifica qué tan consistentemente un conjunto de ítems mide un mismo constructo, con valores entre 0 y 1 donde valores más altos indican mayor confiabilidad. Como referencia, Nunnally (1978), sugiere que un alfa de 0.70 o superior es aceptable en investigaciones básica. En este estudio, ambas escalas demostraron buenas propiedades de confiabilidad, con alfas por encima del umbral recomendado. La Tabla 1 resume los resultados de confiabilidad para las escalas de liderazgo innovador y rendimiento organizacional:

Tabla 1. Confiabilidad de las escalas de liderazgo innovador y rendimiento organizacional (Alfa de Cronbach).

Constructo	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Liderazgo Innovador	10	0,88
Rendimiento Organizacional	8	0,91

Como se observa, el alfa de Cronbach para la escala de liderazgo innovador fue 0,88 y para la escala de rendimiento organizacional 0,91, lo que indica alta consistencia interna en ambos casos. Esto significa que los ítems de cada escala están altamente correlacionados entre sí y miden de forma confiable el mismo constructo subyacente. Por lo tanto, los datos recopilados con estas escalas son confiables para proceder con el análisis estadístico.

Derivado del marco teórico, se plantea la siguiente hipótesis de investigación principal:

H1: El liderazgo innovador del directivo se relaciona de manera positiva y significativa con el rendimiento organizacional de la microempresa. En otras palabras, mayores niveles de liderazgo innovador estarán asociados a mejores niveles de rendimiento en las microempresas del cantón La Maná.

Esta hipótesis implica que, al aplicar un estilo de liderazgo innovador (caracterizado por fomentar ideas nuevas, mejorar procesos y motivar la creatividad del personal), la microempresa podrá incrementar sus indicadores de desempeño, ya sea en eficacia interna, satisfacción de sus clientes, crecimiento o rentabilidad. Para contrastar esta hipótesis, se propone el siguiente modelo conceptual (Figura 1), donde el liderazgo innovador actúa como variable independiente y el rendimiento organizacional como variable dependiente. Se espera que la relación (representada por la flecha) sea positiva (a mayor liderazgo innovador, mayor rendimiento).

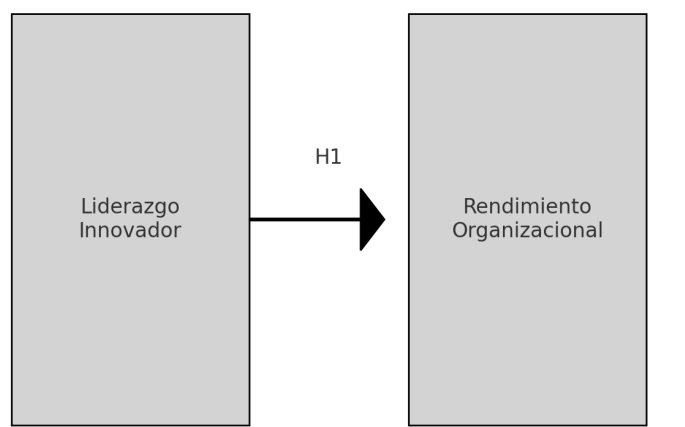


Figura 1. Modelo conceptual propuesto que relaciona el liderazgo innovador con el rendimiento organizacional en microempresas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presenta un análisis de los índices de singularidad obtenidos para los 10 ítems de Liderazgo Innovador (Tabla 2), basado en la muestra de propietarios y gerentes de microempresas del cantón La Maná.

Los valores de singularidad indican la proporción de varianza de cada ítem que no queda explicada por los factores. En este estudio, siete ítems (LI1–LI4, LI6, LI8, LI10) mostraron singularidades entre 0,583 y 0,620, es decir, el 38 y 42 % de su varianza se alinea con el constructo general de liderazgo innovador. Los ítems LI5 y LI7 registraron singularidades muy bajas (0,005), lo que sugiere que están casi totalmente explicados por los tres factores extraídos; esto los convierte en indicadores muy puros de subdimensiones específicas como fomento creativo y apoyo a la iniciativa. En contraste, LI9 presentó la singularidad más alta (0,656), conservando un 65 % de varianza única. Este resultado sugiere revisar su contenido para

mejorar su ajuste al constructo. En conjunto, los hallazgos confirman la solidez factorial del cuestionario y orientan refinamientos puntuales.

Tabla 2. Singularidad para los 10 ítems de Liderazgo Innovador.

Ítem	Singularidad
LI1	0.585
LI2	0.589
LI3	0.620
LI4	0.583
LI5	0.005
LI6	0.618
LI7	0.005
LI8	0.588
LI9	0.656
LI10	0.615

Los resultados de la Tabla 3 muestran que el constructo de liderazgo innovador en las microempresas de La Maná se articula en tres dimensiones claras. Un primer factor agrupa la mayoría de los comportamientos generales de innovación (LI1, LI2, LI3, LI4, LI6, LI8 y LI10; cargas 0,52 – 0,58), reflejando prácticas habituales como el estímulo de ideas y la visión de futuro.

El segundo factor, casi monopolizado por LI7 (carga 0,94), ejemplifica la subdimensión de “apoyo a la iniciativa”, es decir, la confianza del directivo en la autonomía y la tolerancia al riesgo del equipo. El tercer factor, liderado por LI5 (carga 0,91), define la dimensión de “fomento creativo”, asociada a la experimentación y el prototipado de nuevas metodologías. Este hallazgo respalda un modelo factorial con un núcleo común de innovación y dos subfactores especializados que capturan prácticas directivas diferenciadas.

Tabla 3. Valores de las cargas factoriales.

Ítem	Factor 1	Factor 2	Factor 3
LI1	0.576	0.153	0.245
LI2	0.565	0.223	0.207
LI3	0.571	0.155	0.175
LI4	0.567	0.241	0.193
LI5	0.368	0.181	0.909
LI6	0.524	0.139	0.297
LI7	0.297	0.940	0.153
LI8	0.569	0.173	0.242
LI9	0.394	0.332	0.280
LI10	0.565	0.227	0.121

La Tabla 4 indica que el primer factor explica el 25,9 % de la varianza total de los ítems de liderazgo innovador (SS = 2,593), seguido de un segundo factor que aporta

un 12,8 % (SS = 1,283) y un tercero con un 12,6 % (SS = 1,261). En conjunto, los tres factores acumulan el 51,4 % de la varianza, lo que demuestra que más de la mitad de la variabilidad de las respuestas queda capturada por esta estructura trifactorial.

Tabla 4. Varianza explicada por los tres factores.

Estadístico	Factor 1	Factor 2	Factor 3
SS loadings	2.593	1.283	1.261
Proporción Var	0.259	0.128	0.126
Varianza acu.	0.259	0.388	0.514

El Test de adecuación (Tabla 5) muestra que el modelo de tres factores describe satisfactoriamente la estructura de los ítems de liderazgo innovador: el estadístico χ^2 (18) = 13,33 con $p = 0,772$ ($>0,05$) indica que no existen diferencias significativas entre la matriz de correlaciones observada y la esperada bajo el modelo. En otras palabras, no se rechaza la hipótesis de que tres factores sean suficientes, lo que respalda la solidez y parsimonia de la solución trifactorial para explicar las respuestas de los directivos de las microempresas de La Maná.

Tabla 5. Test de adecuación del modelo.

Prueba	X ²	gl	p-valor
Hipótesis de suficiencia de 3 factores	13.33	18	0.772

Lo más relevante fue evidenciar que el liderazgo innovador en las microempresas de La Maná no se limita a un único eje conductual, sino que se organiza en tres dimensiones claras: un factor central que agrupa las prácticas habituales de estímulo a la creatividad y visión de futuro, y dos subfactores independientes: “apoyo a la iniciativa” (LI7) y el “fomento creativo” (LI5) que emergen con cargas muy elevadas (0,94 y 0,91 respectivamente), lo cual sugiere que estas dos áreas específicas pueden y deben ser abordadas de manera focalizada para potenciar la innovación directiva y, en última instancia, mejorar la rentabilidad y adaptabilidad de estas empresas.

La tabla 6 muestra que ninguna de las correlaciones resultó estadísticamente significativa ($p>0,05$), indicando que ni el fomento creativo (LI5) ni el apoyo a la iniciativa (LI7) se asocian de forma monótonica con el rendimiento organizacional en esta muestra. La hipótesis nula (H_0) de que no existe asociación monótonica entre cada ítem de liderazgo innovador y el rendimiento organizacional, frente a la alternativa (H_1) de que sí existe correlación significativa. Para el ítem LI5 (fomento creativo) se obtuvo $\rho_s=0,020$ con $p=0,752$ ($p>0,05$), y para LI7 (apoyo a la iniciativa) $\rho_s=-0,050$ con $p=0,417$ ($p>0,05$); en ambos casos no se rechaza H_0 , lo que indica ausencia de relación monótonica significativa. Estos resultados sugieren que, de manera individual, ni el fomento creativo ni el apoyo a la iniciativa se asocian consistentemente con el

rendimiento organizacional en esta muestra, apuntando a la necesidad de considerar el constructo global o posibles variables mediadoras en futuros estudios para explicar el impacto del liderazgo innovador en el desempeño.

Tabla 6. Correlaciones entre LI Y RO_promedio.

Ítem	Rho de Spearman	p-valor
LI5	0.020	0.752
LI7	-0.050	0.417

Estos resultados sugieren que, de manera individual, ni el ítem que mide el fomento creativo (LI5) ni el que evalúa el apoyo a la iniciativa (LI7) presentan una asociación monotónica significativa con el rendimiento organizacional. En concreto, los valores de rho muy cercanos a cero y los p-valores elevados ($p>0,05$) indican que, en esta muestra de microempresas, no existe una tendencia consistente de que mayores niveles en estas prácticas lleven a un mejor desempeño.

Este hallazgo puede interpretarse de varias formas: primero, es posible que el impacto de estas subdimensiones sobre el rendimiento sea indirecto o esté mediado por otros factores (por ejemplo, recursos disponibles o cultura organizacional); segundo, el rendimiento organizacional podría requerir la convergencia simultánea de múltiples prácticas de liderazgo para manifestarse; y tercero, la variabilidad en la escasa correlación apunta a la necesidad de explorar enfoques multivariados como ecuaciones de mínimos cuadrados parciales que consideren el constructo global de liderazgo innovador y sus interacciones con otras variables contextuales.

La identificación de una estructura trifactorial en el liderazgo innovador de las microempresas de La Maná respalda la idea de que este constructo no es unidimensional, sino que comprende un núcleo central de prácticas generales (estímulo a la creatividad, visión de futuro) y dos subdimensiones especializadas: “apoyo a la iniciativa” y el “fomento creativo” que operan de manera autónoma. Este hallazgo coincide con estudios previos que destacan la multifacética naturaleza del liderazgo orientado a la innovación y su dependencia de comportamientos diferenciados para empoderar equipos y promover experimentación (Amabile et al., 1996; Mumford et al., 2002). La elevada claridad factorial, reflejada en cargas superiores a 0,90 para LI7 y LI5, confirma la robustez del instrumento y su capacidad para discriminar subdimensiones conceptualmente consistentes (Field, 2013).

Sin embargo, la ausencia de correlaciones significativas de Spearman entre las subdimensiones más representativas (LI5 y LI7) y el rendimiento organizacional sugiere que el efecto del liderazgo innovador sobre el desempeño puede ser indirecto o moderado por otros factores organizacionales, como la capacidad de absorción de conocimientos y la cultura de innovación interna (Jansen et

al., 2006; Zahra & George, 2002;). Estos resultados apuntan a la necesidad de emplear modelos de ecuaciones estructurales que permitan explorar rutas mediacionales o moderacionales, por ejemplo, la influencia de la innovación de proceso o la colaboración para explicar cómo las prácticas de liderazgo innovador se traducen en mejoras efectivas de desempeño (Byrne, 2016; Carmeli & Schaubroeck, 2007).

CONCLUSIONES

El presente estudio confirma que el liderazgo innovador en las microempresas de La Maná posee una estructura trifactorial bien definida, compuesta por un núcleo de prácticas generales orientadas al estímulo de la creatividad y la visión de futuro, junto con dos subdimensiones independientes: el “apoyo a la iniciativa” y el “fomento creativo”. La solidez de esta estructura se evidencia en las cargas factoriales elevadas de las subdimensiones especializadas (0,94 y 0,91, respectivamente) y en la adecuada bondad de ajuste del modelo, lo que respalda su validez y parsimonia. El análisis de singularidad refleja un equilibrio satisfactorio entre varianza común y única en la mayoría de los ítems, aunque se detectó que LI9 requiere una revisión conceptual para mejorar su integración al constructo.

Los resultados de las correlaciones de Spearman muestran que, de manera aislada, ni el apoyo a la iniciativa ni el fomento creativo presentan asociación significativa con el rendimiento organizacional. Esto sugiere que su influencia podría operar de forma indirecta o estar mediada por otros factores, como la cultura de innovación interna, la capacidad de absorción de conocimientos o la disponibilidad de recursos.

Se recomienda que futuras investigaciones empleen modelos multivariados o de ecuaciones estructurales para examinar cómo la combinación de las distintas prácticas de liderazgo innovador y la interacción con variables contextuales contribuyen al desempeño empresarial. Los hallazgos obtenidos ofrecen evidencia empírica sobre la naturaleza multidimensional del liderazgo innovador y constituyen una base sólida para diseñar intervenciones estratégicas que fortalezcan las capacidades de gestión y adaptación en el entorno de las microempresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abbas, W., & Asghar, I. (2010). *The Role of Leadership in Organizational Change: Relating the Successful Organizational Change with Visionary and Innovative Leadership* [Tesis de maestría, Universidad de Gavle].

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184. <https://doi.org/10.2307/256995>

- Araya Pizarro, S. (2023). Liderazgo y desempeño organizacional en pequeñas y medianas empresas en Chile. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 31(1), 57-70. <https://doi.org/10.18359/rfce.6393>
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3rd ed.). Routledge.
- Carmeli, A., & Schaubroeck, J. (2007). The influence of leaders' and other referents' normative expectations on individual involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 18(1), 35–48. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2006.11.001>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). Sage.
- Ghermandi, F. (2019). *Evaluación de rendimiento y gestión de rendimiento: ¿cuál es la diferencia?* <https://www.synergita.com/blog/performance-management-software/differentiate-employee-performance-management-and-performance-appraisal/>
- Horth, D., & Buchner, D. (2014). *Innovation Leadership: How to Use Innovation to Lead Effectively, Work Collaboratively and Drive Results*. Center for Creative Leadership.
- Jansen, J. J. P., Van Den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. (2006). Exploratory Innovation, Exploitative Innovation, and Performance: Effects of Organizational Antecedents and Environmental Moderators. *Management Science*, 52(11), 1661–1674. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1060.0576>
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., & Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 705–750. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00158-3](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00158-3)
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2^a ed.). McGraw-Hill.
- Sen, A., & Eren, E. (2012). Innovative Leadership for the Twenty-First Century. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 41, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.04.001>
- Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185–203. <https://www.jstor.org/stable/4134351>