

<https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n05p22>

ARTÍCULOS ORIGINALES

Liderazgo emprendedor y comportamiento laboral innovador en las Mipymes de Imbabura

Entrepreneurial leadership and innovative work behavior in MSMEs of Imbabura

Marlon S. LEAL-PAREDES ¹

Erika V. CABEZAS TAPIA ²

Karla A. POZO CEVALLOS ³

Edwin J. MAJI CAIÑO ⁴

Arianna D. VALDOSPINOS BALDA⁵

¹ Universidad de Otavalo. Ecuador. Email: mleal@uotavalo.edu.ec

² Universidad de Otavalo. Ecuador. Email: kpozo@uotavalo.edu.ec

³ Universidad de Otavalo. Ecuador. Email: evcabezas@uotavalo.edu.ec

⁴ Universidad de Otavalo. Ecuador. Email: d_emaji@uotavalo.edu.ec

⁵ Universidad de Otavalo. Ecuador. Email: avaldospinos@uotavalo.edu.ec

RESUMEN

El estudio analiza el vínculo entre el liderazgo emprendedor y el comportamiento innovador de los trabajadores en Mipymes del sector servicios en Imbabura, Ecuador. Mediante un enfoque cuantitativo y diseño correlacional, se encuestó a 383 empleados. Las escalas empleadas demostraron fiabilidad y validez. Los resultados evidencian una relación positiva y significativa entre ambas variables, destacando el rol del liderazgo emprendedor como motor de innovación en el entorno laboral de las pequeñas y medianas empresas.

Palabras clave: liderazgo emprendedor; comportamiento laboral innovador; mipymes; creatividad organizacional

ABSTRACT

This study examines the relationship between entrepreneurial leadership and employees' innovative behavior in service-sector MSMEs in Imbabura, Ecuador. Using a quantitative and correlational design, data were collected from a sample of 383 employees. The measurement instruments proved to be valid and reliable. Results show a significant and positive correlation between the two variables, highlighting the role of entrepreneurial leadership as a key driver of innovation in the workplace of small and medium-sized enterprises.

Key words: entrepreneurial leadership; innovative work behavior; micro, small and medium-sized enterprises; organizational creativity

1. INTRODUCCIÓN

Los vertiginosos cambios del entorno empresarial, donde la dinámica del mercado, las preferencias de los consumidores y las tecnologías evolucionan continuamente, las empresas necesitan innovar e intentan adaptarse rápidamente para obtener una ventaja competitiva. La innovación, la tecnología y la creatividad son factores críticos para obtener una ventaja competitiva y lograr la sustentabilidad organizacional (Cai et al., 2018; Chow, 2018). La innovación es crucial para la supervivencia y el éxito de las empresas y la principal fuente de creación de capacidad competitiva para el emprendimiento (Akbari et al., 2021).

Los líderes de las organizaciones deben adoptar comportamientos y actitudes emprendedoras que fomenten la adaptación y la innovación (Renko et al., 2015). Los comportamientos y acciones del líder emprendedor sirven como catalizador para motivar a los empleados a participar en actividades creativas para la innovación (Cai et al., 2019; Mehmood et al., 2020). Si el liderazgo no está alineado con los objetivos de innovación de la organización o no proporciona los recursos y la orientación necesarios, los empleados pueden percibir la innovación como una baja prioridad (Lee et al., 2021).

La popularidad del liderazgo emprendedor ha aumentado por el interés de las empresas en mejorar el desempeño innovador para manejar problemas difíciles (Shiferaw et al., 2023). Los líderes emprendedores son conocidos por su capacidad para visualizar el futuro identificando oportunidades e imaginando posibilidades para motivar a los empleados a pensar creativamente y contribuir al viaje innovador de la organización (Udin, 2024). El liderazgo emprendedor, por lo tanto, es un estilo de liderazgo único que impulsa a los empleados de una organización de manera más creativa e innovadora hacia procesos colectivos para responder a la innovación con estrategias coherentes (Fontana & Musa, 2017). Los líderes emprendedores identifican el reconocimiento, la explotación de oportunidades (Koryak et al., 2015) y la configuración de los recursos para aprovechar esas oportunidades (Gupta et al., 2004) porque las organizaciones que priorizan la innovación están mejor posicionadas para la sostenibilidad a largo plazo (Gupta, 2021).

Académicos e investigadores han determinado la necesidad de desarrollar las habilidades de liderazgo emprendedor para que entidades comerciales constituidas en micro, pequeñas y medianas empresas sobrevivan y tengan éxito (Gunawan & Cahayani, 2022). Ante los cambios generados por múltiples factores en las pequeñas y medianas empresas, se abre la necesidad de que los emprendedores desarrollen estrategias con capacidad de respuesta fundamentadas en cambios con ideas creativas e innovadoras, donde participen los empleados (Thukral, 2021), contribuyendo con la innovación para crear ventajas competitivas sostenibles en la empresa, que les permita competir mejor con sus rivales (Akbari et al., 2021) y al desarrollo de nuevas tecnologías (George et al., 2021).

Por lo tanto, comprender cómo el liderazgo emprendedor influye en el comportamiento innovador de los empleados dentro de las organizaciones es crucial para adaptarse a entornos empresariales que cambian rápidamente (Udin, 2024). En otras palabras, uno de los factores clave que influye en el comportamiento innovador es el liderazgo emprendedor (Hussain et al., 2023; Rumijati & Hakim, 2023).

Sobre estas consideraciones, focalizando la atención sobre las necesidades de investigación enunciadas por algunos académicos e investigadores sobre el emprendimiento (Anwar et al., 2021), el liderazgo emprendedor (Bagheri & Akbari, 2018; Bagheri & Harrison, 2020) y el comportamiento innovador en el trabajo (Akbari, et al., 2021; Akram et al., 2020; Bani-Melhem et al., 2018; Hussain et al. 2023; Iqbal et al., 2020; Knezović & Drkić, 2020; Li et al., 2020; Rumijati & Hakim, 2023; Saeed et al., 2018; Udin, 2024; Wang et al., 2020); el objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el liderazgo emprendedor y el comportamiento laboral innovador en las Mipymes de Imbabura, Ecuador.

1.1. Liderazgo Emprendedor

La revisión cronológica de la literatura permite identificar que el liderazgo emprendedor (LE) fue definido como un tipo específico de liderazgo que posee "la capacidad de influir en otros para

administrar los recursos estratégicamente con el fin de enfatizar conductas de búsqueda de oportunidades y de búsqueda de ventajas" (Ireland et al., 2003, p. 971). La personalidad del líder emprendedor comienza a identificarse, en un estudio realizado con directores de las empresas independientes más exitosas del Reino Unido, como líderes que reflejan un comportamiento de alto riesgo, apertura, necesidad de logro y poca deliberación (Nicholson, 1998). Sin embargo, Vecchio (2003) explicó que el distintivo en el liderazgo emprendedor es el entorno, argumentando que el liderazgo emprendedor es un tipo de liderazgo que ocurre en un entorno específico, como organizaciones emergentes o pequeñas empresas de rápido crecimiento.

Posteriormente, Gupta et al., (2004) plantearon la necesidad de un tipo de líder "emprendedor" en empresas comerciales en varias partes del mundo como América Latina, Europa, Asia, Medio Oriente, entre otras. A partir de literaturas sobre el liderazgo y emprendimiento, los autores desarrollaron el constructo distinguiendo que el liderazgo emprendedor es un estilo en el cual un líder crea escenarios visionarios que se utilizan para reunir y movilizar un elenco de participantes de apoyo que se comprometen con el descubrimiento y la explotación de la creación de valor estratégico para una empresa. En este sentido, los autores desarrollaron un enfoque teórico en el que distinguieron cuatro condiciones que fomentan la acción emprendedora del líder en la empresa: (a) la presencia y comunicación efectiva de una visión emprendedora, (b) fomentar la iniciativa emprendedora como procesos que nutren y apoyan la innovación, (c) la presencia de procesos adecuados para generar o asegurar recursos y experiencia para los esfuerzos emprendedores; y (d) la capacidad de facilitar la exploración continua y la generación de ideas (Gupta et al., 2004).

Este enfoque teórico fue extendido con hallazgos empíricos que demostraron que el liderazgo emprendedor se produce cuando los líderes o empresarios están comprometidos en una combinación dentro de un paradigma de tres dimensiones: innovación, asunción de riesgos y proactividad (Chen, 2007; Darling et al., 2007). Otros autores basados en trabajos anteriores en la intersección del liderazgo y el emprendimiento (Cogliser & Brigham 2004; Gupta et al., 2004; Irlanda et al., 2003; Vecchio 2003) destacaron abordar dos brechas de investigación, la primera por la falta de desarrollo conceptual para el liderazgo emprendedor y la segunda por la ausencia de herramientas adecuadas para medir las características y comportamientos emprendedores de los líderes (Fontana & Musa, 2017; Renko et al., 2015). Fontana y Musa (2017) realizaron una investigación para determinar el impacto del liderazgo emprendedor en la gestión de la innovación demostrando que el líder emprendedor trata de influir en otros hacia un objetivo a través de una comunicación eficaz para reconocer la oportunidad y compartir una visión sobre las posibilidades futuras que la organización podría explotar para mantener la competitividad.

Renko et al., (2015) desarrollaron un enfoque teórico que conceptualiza el liderazgo emprendedor como es un proceso en el cual el líder trata de influir y dirigir el desempeño de los miembros del grupo hacia el logro de las metas organizacionales que implican el reconocimiento y la explotación de oportunidades emprendedoras. La construcción de este marco teórico se centra en acciones, procesos y atributos que describen las características del estilo de liderazgo emprendedor como el líder: (a) con ideas de mejora radical para los productos o servicios que ofrece en su empresa, (b) con ideas de nuevos productos o servicios, (c) capaz de asumir riesgos, (d) busca soluciones creativas a los problemas (e) demuestra pasión por su trabajo, (f) tiene una visión del futuro de la empresa, (g) desafía los empleados y los impulsa hacia la innovación; y (h) fomenta en los empleados formas actuales de hacer negocios. Los autores demostraron con evidencias empíricas que las percepciones de los empleados sobre las características de liderazgo emprendedor de sus líderes fueron consistentes con el concepto de liderazgo emprendedor.

1.2. Comportamiento Laboral Innovador

La revisión de la literatura indica que el comportamiento laboral innovador (CLI) se inicia con los trabajos de Kanter (1988) quien explica que la innovación es un proceso que consiste en un conjunto de comportamientos llevados a cabo por individuos y grupos de individuos dentro de una organización. El autor explica que el proceso de innovación se lleva a cabo a través de cuatro fases: la primera fase se inicia con el reconocimiento de problemas y la generación de ideas como soluciones ante los problemas. La segunda fase es la búsqueda de coaliciones o patrocinios que permitan obtener el poder necesario para llevar a cabo las ideas. La tercera fase es la realización de

ideas que se convierte en la producción de la innovación a través de un modelo, un producto o plan o prototipo que se puede utilizar en la organización. La cuarta fase se trata de la difusión o adopción de la innovación (Kanter, 1988).

Desde una perspectiva individual, Farr y Ford (1990) definieron el comportamiento relacionado de la innovación del rol laboral como "la introducción intencional dentro del rol laboral de uno de ideas, procesos, productos o procedimientos nuevos y útiles" (p. 63). En este sentido, definen el comportamiento de trabajo innovador como los comportamientos de los individuos dirigidos a la iniciación e introducción intencional dentro de un rol de trabajo, grupo u organización, de ideas, procesos nuevos y útiles, productos o procedimientos que permiten la implementación de las innovaciones (Farr & Ford, 1990).

Scott y Bruce (1994) desarrollaron y probaron un modelo de comportamiento laboral individual basado en un enfoque social interaccionista que postula que el liderazgo, las relaciones de grupo de trabajo y el estilo de resolución de problemas afectan el comportamiento innovador individual directa e indirectamente a través de las percepciones de un clima de innovación. Sobre las inferencias de Kanter (1988) los autores arguyen que la innovación individual comienza con el reconocimiento de problemas y la generación de ideas o soluciones, ya sea novedosa o adoptada, durante la siguiente etapa del proceso, un individuo innovador busca patrocinio por una idea e intenta construir una coalición de los partidarios; y finalmente, durante la tercera etapa del proceso de innovación, el individuo innovador completa la idea al producir un prototipo o modelo de la innovación que se puede tocar o experimentar, que ahora se pueden difundir, producir en masa, convertirse en productivo o institucionalizado. Los resultados de la investigación revelaron que el liderazgo, las relaciones de grupo de trabajo y los atributos individuales afectan el comportamiento innovador individual de manera directa e indirecta, a través de las percepciones climáticas descubriendo que el liderazgo, el apoyo a la innovación, las expectativas del rol gerencial, la etapa de la carrera y el estilo sistemático de resolución de problemas están significativamente relacionados con el comportamiento innovador individual (Scott & Bruce, 1994).

Sobre la base de este enfoque teórico, Janssen (2000) define el comportamiento innovador en el trabajo como la creación, introducción y aplicación intencional de nuevas ideas dentro de un rol de trabajo, grupo u organización, con el fin de beneficiar el desempeño del rol, el grupo o la organización. Este marco teórico que ha sido utilizado por investigadores (Akram et al., 2020; Agarwal et al., 2012) ilustra el comportamiento innovador en el trabajo se fundamenta en las tres tareas del proceso de innovación (Kanter, 1988; Scott & Bruce, 1994) en forma sistemática: (a) La innovación individual comienza con la generación de ideas, con la producción de ideas novedosas y útiles en cualquier dominio que son el producto de la percepción de los problemas relacionados con el trabajo, las incongruencias, las discontinuidades y las tendencias emergentes son a menudo instigadores de la generación de ideas novedosas, (b) La siguiente tarea del proceso de innovación es la promoción de ideas a aliados potenciales, que consiste en que una vez que un trabajador ha generado una idea, tiene que participar en actividades sociales para encontrar amigos y patrocinadores en torno a una idea, o para construir una coalición de partidarios que proporcionen el poder necesario para realizar esas ideas; y (c) La tarea final del proceso de innovación se refiere a la realización de la idea mediante la producción de un prototipo o modelo de la innovación que se puede experimentar y finalmente aplicar dentro de un rol de trabajo, un grupo o la organización total.

Posteriormente, De Jong y Den Hartog (2010) desarrollaron un modelo teórico sobre el comportamiento innovador en el trabajo distinguiendo cuatro dimensiones o etapas: (a) la exploración de ideas que incluye buscar formas de mejorar los productos, servicios o procesos actuales o intentar pensar en ellos de manera alternativa, (b) la generación de ideas relacionada con nuevos productos, servicios o procesos, la entrada a nuevos mercados, mejoras en los procesos de trabajo actuales o, en términos generales, soluciones a problemas identificados, (c) la promoción de ideas que incluye encontrar apoyo y formar coaliciones expresando entusiasmo y confianza en el éxito de la innovación, siendo persistente e involucrando a las personas adecuadas; y (d) la implementación de ideas que requiere un esfuerzo considerable y una actitud orientada a los resultados para que las ideas sucedan y también incluye hacer que las innovaciones sean parte de los procesos de trabajo regulares. Este enfoque teórico ha sido aplicado en diversas investigaciones

dentro de la comunidad científica (Bagheri, 2017; Bagheri & Akbari, 2018; Bagheri et al., 2020; Knezović & Drkić, 2020; Li et al., 2020; Saeed et al., 2018).

1.3. Relación entre Liderazgo Emprendedor y Comportamiento Laboral Innovador

Investigadores recientes declaran que los líderes emprendedores fomentan el comportamiento innovador (Islam & Asad, 2024) enfatizan la importancia de la creatividad (Mehmood et al., 2021), suelen ser más tolerantes al riesgo (Harrison et al., 2018), pueden pasar por alto los riesgos potenciales asociados con sus empresas (Udin, 2024) y crean un entorno en el que los empleados se sienten capacitados para experimentar con nuevas ideas e impulsar la innovación (Mehmood et al., 2021; Miao et al., 2018).

La relación entre los constructos liderazgo emprendedor y comportamiento innovador en el trabajo ha sido explorada por algunos investigadores en pocas partes del mundo. En China la investigación realizada en tres sucursales de una empresa estatal en el sector de fabricación de transporte demostró que los líderes que adoptan comportamientos emprendedores con los empleados hacia la identificación y explotación de oportunidades tienen más probabilidades de fomentar un comportamiento innovador entre los empleados de la organización (Newman et al., 2018). En el mismo país, sobre una población constituida por pequeñas y medianas empresas de alta tecnología los hallazgos reflejaron un efecto positivo y significativo del liderazgo emprendedor sobre el comportamiento laboral innovador de los empleados (Li et al., 2020).

En otros contextos, la investigación en empresas de servicios de tecnología de la información de Pakistán reveló que el liderazgo emprendedor está estrecha y positivamente relacionado con el comportamiento laboral innovador de los empleados. Del mismo modo, es oportuno mencionar que, sobre una población de empleados y emprendedores de pequeñas empresas sociales de Australia, Canadá y el Reino Unido se realizó una investigación que confirmó que el liderazgo emprendedor se relaciona positivamente con el comportamiento innovador de los seguidores (Newman et al., 2017).

Otras investigaciones que abordan la relación entre estos dos constructos se han llevado a cabo en distintos sectores de Irán. En el sector salud, la investigación con una muestra de enfermeras de hospitales públicos y privados demostró que la percepción del liderazgo emprendedor produce un impacto positivo y significativo sobre el comportamiento innovador en el trabajo de las enfermeras (Bagheri & Akbari, 2018). En empresas de alta tecnología se descubre que el liderazgo emprendedor fomenta el comportamiento innovador de los empleados a través de los mecanismos mediadores de la autoeficacia creativa y la pasión por la invención (Bagheri et al., 2020). En pequeñas y medianas empresas los hallazgos demostraron que el liderazgo emprendedor produce un impacto significativo y positivo en el comportamiento laboral innovador de los empleados (Akbari et al., 2021).

2. METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló con enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo correlacional, en el cual se describe y se detallan la manifestación de fenómenos, situaciones, contextos y sucesos (Hernández & Mendoza., 2023). El diseño utilizado fue no experimental con clasificación transeccional correlacional que permite describir relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. En este sentido, se determinó la correlación entre el liderazgo emprendedor y el comportamiento laboral innovador en los empleados como unidades de análisis del estudio.

La población del estudio fue seleccionada a partir de la información actualizada del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) de Ecuador a través del Registro Estadístico de Empresas (REEM) fundamentado sobre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). La información suministrada por el instituto mencionado destaca un registro del número de empresas de acuerdo con su tamaño: Microempresa, Pequeña empresa y Mediana empresa (Mipymes) del sector servicios que corresponden a la población del estudio. En 2023, el sector servicios en Ecuador representó el 49,7% del tejido económico, según el REEM (2023), concentra el 56,5% de las plazas de empleo a

nivel nacional. A nivel provincial, en Imbabura, se registran 36.245 empresas y 61.255 trabajadores, lo que subraya la relevancia de este sector para la economía local.

Se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple con el 95% de confiabilidad y con un margen de error del 5%, en el que cada empresa y cada empleado tenía la misma probabilidad de ser seleccionado (Verma & Verma, 2020). Este procedimiento garantizó la representatividad de la muestra, obteniéndose un total de 383 observaciones, lo cual es adecuado para detectar relaciones moderadas a fuertes entre las variables estudiadas. Los cuestionarios se administraron de manera personal a empleados voluntarios, a quienes se les aseguró el anonimato y la confidencialidad de los datos. Antes de comenzar la encuesta, se compartieron los objetivos del estudio. Se aseguró a los participantes que las respuestas se evaluarían solo con fines académicos. Se animó a los encuestados a comunicarse en caso de tener preguntas. Estas medidas se tomaron para reducir la deseabilidad social y los sesgos de consentimiento.

Para la medición de la variable liderazgo emprendedor (LE), se utilizó la escala de Renko et al., (2015) o el Entrepreneurial Leadership-ENTRELEAD Scale. Según los autores, permite aprovechar las percepciones de los empleados sobre las características de liderazgo emprendedor de sus líderes en las empresas. El cuestionario fue traducido al español por expertos y consta de 8 ítems, por ejemplo «A mi gerente, a menudo se le ocurren ideas de mejora radical para los productos/servicios que vendemos». Para la medición de la variable comportamiento laboral innovador (CLI) se utilizará la escala de Janssen (2000) o el Janssen's Scale traducida recientemente al español por Salessi (2021). El cuestionario compuesto por 9 ítems evalúa tres dimensiones: (1) Generación de ideas (3 ítems, por ejemplo, «Propongo soluciones originales para los problemas laborales»), (2) Promoción de ideas (3 ítems, por ejemplo, «Hago que miembros importantes de la organización se entusiasmen con mis ideas») y (3) Realización de ideas (3 ítems, por ejemplo, «Introduzco sistemáticamente ideas innovadoras en mi trabajo»).

Para medir los comportamientos de las variables los cuestionarios utilizaron una escala de frecuencia de Likert del 1 al 5: 1 («Totalmente en desacuerdo»), 2 («En desacuerdo»), 3 («Ni de acuerdo, ni en desacuerdo»), 4 («De acuerdo»); y 5 («Totalmente de acuerdo»). Entre los bloques de los instrumentos de recolección de datos se incluirán los datos que corresponden a la descripción de la muestra como las Variables de Control Sociodemográficas: Género, Edad, Estado Civil y Nivel Educativo. Las respuestas de los instrumentos fueron codificadas y tabuladas con la ayuda del Software IBM SPSS Statistics v. 26, para determinar las correlaciones entre las variables.

3. Resultados y discusión

Los resultados del análisis descriptivo indicaron en las características sociodemográficas de los participantes de la muestra: el 67% de los empleados de género masculino, el 40% entre 31 y 45 años, el 48% con estado civil casado; y el 50% con educación secundaria.

La Tabla 1 muestra el resultado del análisis de correlaciones sobre la percepción de las actitudes de liderazgo emprendedor en los gerentes y el comportamiento laboral innovador en los empleados de las empresas que demuestran en su mayoría correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre los indicadores de los constructos. Los hallazgos demostraron un coeficiente de correlación de Pearson de 783** que indica una correlación fuerte positiva entre liderazgo emprendedor y comportamiento laboral innovador. Esto significa que mientras el gerente fomenta más formas de innovación, los empleados proponen más soluciones originales.

Tabla 1 Correlaciones entre los Ítems de las Variables Liderazgo Emprendedor (LE) y Comportamiento Laboral Innovador (CLI)

| | LE_1 | LE_2 | LE_3 | LE_4 | LE_5 | LE_6 | LE_7 | LE_8 | CLI_1 | CLI_2 | CLI_3 | CLI_4 | CLI_5 | CLI_6 | CLI_7 | CLI_8 | CLI_9 |
|-------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|--------|--------|-------|-------|
| LE_1 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LE_2 | ,465** | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| LE_3 | ,591** | ,460** | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| LE_4 | ,304** | ,279** | ,202** | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| LE_5 | ,597** | ,348** | ,534** | ,127** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| LE_6 | ,172** | ,087** | ,035 | ,128** | ,215** | 1 | | | | | | | | | | | |
| LE_7 | ,417** | ,306** | ,420** | ,076* | ,513** | ,144** | 1 | | | | | | | | | | |
| LE_8 | ,473** | ,530** | ,454** | ,133** | ,626** | ,452** | ,552** | 1 | | | | | | | | | |
| CLI_1 | ,503** | ,327** | ,718** | ,106** | ,664** | ,341** | ,553** | ,783** | 1 | | | | | | | | |
| CLI_2 | ,366** | ,305** | ,514** | ,214** | ,273** | ,144** | ,299** | ,323** | ,478** | 1 | | | | | | | |
| CLI_3 | ,394** | ,330** | ,552** | ,308** | ,380** | ,051 | ,292** | ,307** | ,468** | ,589** | 1 | | | | | | |
| CLI_4 | ,322** | ,287** | ,455** | ,234** | ,245** | ,099 | ,211** | ,297** | ,411** | ,505** | ,504** | 1 | | | | | |
| CLI_5 | ,254** | ,195** | ,281** | ,137** | ,162** | ,053 | ,112** | ,140** | ,159** | ,130** | ,175** | ,078* | 1 | | | | |
| CLI_6 | ,173** | ,240** | ,304** | -,031 | ,271** | -,025 | ,305** | ,224** | ,274** | ,151** | ,193** | ,107** | ,380** | 1 | | | |
| CLI_7 | -,096** | -,023 | -,228** | -,167** | -,083** | -,002 | -,067* | -,054 | -,077* | -,069* | -,096** | -,042 | -,068** | ,083** | 1 | | |
| CLI_8 | ,365** | ,206** | ,478** | -,016 | ,491** | -,047 | ,375** | ,426** | ,458** | ,141** | ,261** | ,118** | ,300** | ,240** | -,069* | 1 | |
| CLI_9 | ,143** | ,179** | ,155** | ,186** | ,125** | ,002 | ,106** | ,168** | ,164** | ,134** | ,142** | ,122** | ,126** | ,136** | ,021 | ,060* | 1 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaborado a partir de los resultados obtenidos

Los resultados sobre la relación entre el liderazgo emprendedor y el comportamiento laboral innovador demostrados en la Tabla 2 indican que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa de 0,676 entre las variables, que denota que en la medida en que las actitudes de liderazgo emprendedor (LE) en los gerentes de las empresas se incrementan, del mismo modo se incrementan en algún grado, las dimensiones consideradas del comportamiento laboral (CLI) en los empleados.

Tabla 2. Correlaciones entre Liderazgo Emprendedor (LE) y Comportamiento Laboral Innovador (CLI)

| | | LE | CLI |
|------------|------------------------|--------|--------|
| LE | Correlación de Pearson | 1 | ,676** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 383 | 383 |
| CLI | Correlación de Pearson | ,676** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 383 | 383 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaborado a partir de los resultados obtenidos

Los resultados obtenidos brindan apoyo teórico a las declaraciones de investigadores que destacan que el liderazgo emprendedor impulsa el comportamiento innovador (Islam & Asad, 2024), reconoce la importancia de la creatividad (Mehmood et al., 2021), tolera y asume el riesgo (Harrison et al., 2018; Udin, 2024) y construye un entorno para que los empleados puedan crear nuevas ideas e impulsar la innovación (Mehmood et al., 2021; Miao et al., 2018).

Estos hallazgos respaldan los resultados empíricos que demostraron dentro de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) que el desarrollo del comportamiento innovador de los empleados se basa en las actitudes del liderazgo emprendedor (Li et al, 2020), que el liderazgo emprendedor

produce un impacto significativo y positivo en el comportamiento laboral innovador de los empleados de ese tipo de empresas (Akbari et al., 2021); y que del mismo modo, en empresas sociales el liderazgo emprendedor se relaciona positivamente con el comportamiento innovador de los seguidores (Newman et al., 2017).

De igual manera, los resultados de esta investigación permiten hacer referencia a los obtenidos en investigaciones que demostraron que los líderes que se involucran en el modelado de comportamientos emprendedores para los empleados y en dirigir a los empleados hacia la identificación y explotación de oportunidades emprendedoras tienen más probabilidades de fomentar un comportamiento innovador entre los empleados con niveles más altos de autoeficacia creativa (Newman et al., 2018).

Las evidencias de este estudio empírico confirman resultados similares con estudios de otros contextos que comprobaron que la percepción del liderazgo emprendedor produce un impacto positivo y significativo sobre el comportamiento innovador en el trabajo de las enfermeras (Bagheri & Akbari, 2018) y en empresas de alta tecnología que sugieren que el liderazgo emprendedor fomenta el comportamiento innovador de los empleados a través de los mecanismos mediadores de la autoeficacia creativa (Bagheri et al., 2020).

4. CONCLUSIONES

El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el liderazgo emprendedor y el comportamiento laboral innovador en las Mipymes de Imbabura. Los resultados obtenidos permiten concluir que a pesar de la importancia fundamental de la innovación para el éxito y la supervivencia de las empresas en el actual entorno empresarial altamente competitivo y desafiante, pocos estudios han explorado sobre el comportamiento laboral innovador de los empleados (Bagheri, 2017) y específicamente en el contexto de las Mipymes de países de América Latina.

También existe una gran brecha en el conocimiento de los factores individuales y organizacionales que fomentan y habilitan el comportamiento laboral innovador de los empleados individuales (Akbari et al., 2021) debido a que la investigación sobre cómo los líderes emprendedores mejoran, impulsan y fomentan el comportamiento laboral innovador de los empleados es escasa (Bagheri, 2017; Bagheri et al., 2020; Bagheri & Akbari, 2018; Li et al., 2020; Newman et al., 2018; Newman et al., 2017).

Los resultados de este estudio amplían en gran medida la literatura existente sobre el impacto significativo del liderazgo emprendedor en la dirección y el fortalecimiento del comportamiento laboral innovador de las empresas al demostrar con sus hallazgos la asociación positiva y estadísticamente significativa entre estas dos variables. El estudio sugiere que en la medida en que el líder emprendedor aumente su comportamiento aportando ideas para sus productos o servicios o para la creación de otros, asumiendo riesgos, incrementa la pasión por su trabajo, la visión hacia el futuro y el impulso de los empleados hacia la innovación; en esa misma medida, los empleados aumentan la generación, promoción y realización de nuevas ideas en beneficio de su rol de trabajo y de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: the mediating role of work engagement. *Career Development International*, 17(2), 208-230. <https://doi.org/10.1108/13620431211241063>
- Akbari, M., Bagheri, A., Imani, S. & Asadnezhad, M. (2021). Does entrepreneurial leadership encourage innovation work behavior? The mediating role of creative self-efficacy and support for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 24(1), pp. 1-22. <https://doi.org/10.1108/ejim-10-2019-0283>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M., & Hussain, S. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation & Knowledge*, 5(2), pp. 117-129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>

- Anwar, M., Clauss, T. & Issah, W.B. (2021). Entrepreneurial orientation and new venture performance in emerging markets: the mediating role of opportunity recognition. *Review of Managerial Science*, 1-29 . <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00457-w>.
- Bagheri, A. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs. *Journal of High Technology Management Research*, 28(2), 159–166. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2017.10.003>
- Bagheri, A. & Akbari, M. (2018). The impact of entrepreneurial leadership on nurses' innovation behavior. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(1), 28-35. <https://doi.org/10.1111/jnu.12354>
- Bagheri, A. & Harrison, C. (2020). Entrepreneurial leadership measurement: a multi-dimensional construct. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(4), 659-679. <https://doi.org/10.1108/jsbed-01-2019-0027>
- Bagheri, A., Newman, A. & Eva, N. (2020). Entrepreneurial leadership of CEOs and employees' innovative behavior in high-technology new ventures. *Journal of Small Business Management*, 1-23. <https://doi.org/10.1080/00472778.2020.1737094>
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R. & Albaity, M. (2018). Determinants of employees' innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), pp.1601-1620. <https://doi.org/10.1108/ijchm-02-2017-0079>
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. G. (2018). Servant leadership and innovative work behavior in chinese high-tech firms: A moderated mediation model of meaningful work and job autonomy. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-38. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01767>
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. G. (2019). Does Entrepreneurial Leadership Foster Creativity Among Employees and Teams? The Mediating Role of Creative Efficacy Beliefs. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 203-217. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9536-y>
- Chen, M.-H. (2007). Entrepreneurial leadership and new ventures: Creativity in entrepreneurial teams. *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 239-249. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00439.x>
- Chow, I. H. S. (2018). The mechanism underlying the empowering leadership-creativity relationship. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(2), 202-217. <https://doi.org/10.1108/lodj-03-2016-0060>
- Cogliser, C. C., & Brigham, K. H. (2004). The intersection of leadership and entrepreneurship: Mutual lessons to be learned. *Leadership Quarterly*, 15(6), 771–799. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.004>
- Darling, J., Keefe, M. & Ross, J. (2007). Entrepreneurial leadership strategies and values: Keys to operational excellence. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 20(1), 41-54. <https://doi.org/10.1080/08276331.2007.10593385>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Farr, J., & Ford, C. (1990). Individual innovation. In M. West, & J. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (pp. 63-80). Wiley.
- Fontana, A. & Musa, S. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation management and its measurement validation. *International Journal of Innovation Science*, 9(1), 2-19. <https://doi.org/10.1108/ijis-05-2016-0004>
- George, G., Merrill, R. K., & Schillebeeckx, S. J. D. (2021). Digital sustainability and entrepreneurship: How digital innovations are helping tackle climate change and sustainable development. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(5), 999–1027. <https://doi.org/10.1177/1042258719899425>
- Gunawan, A. & Cahayani, A. (2022). Do demographic variables make a difference in entrepreneurial leadership style? Case study Amongst micro and small in creative economy entrepreneurs in Jakarta, Indonesia. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 13(2), 1-6. <https://doi.org/10.4018/IJABIM.20220701.0a10>
- Gupta, V., MacMillan, I.C. & Surie, G. (2004). Entrepreneurial leadership: developing and measuring a cross-cultural construct. *Journal of Business Venturing*, 19(2), 241-260. [https://doi.org/10.1016/s0883-9026\(03\)00040-5](https://doi.org/10.1016/s0883-9026(03)00040-5)
- Gupta, A. K. (2021). Innovation dimensions and firm performance synergy in the emerging market: A perspective from Dynamic Capability Theory & Signaling Theory. *Technology in Society*, 64, 101512 <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101512>

- Harrison, C., Burnard, K., & Paul, S. (2018). Entrepreneurial leadership in a developing economy: a skillbased analysis. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 25(3), 521-548. <https://doi.org/10.1108/JSBED-05-2017-0160>
- Hernández, R., Fernández, C., & Mendoza, C., Paulina (2023). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Segunda edición ed.). McGraw-Hill.
- Hussain, R., Gohar, M., Iqbal, Y. M. J., & Khan, H. A. (2023). Entrepreneurial Leadership and Innovative Work Behaviour: Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 9(2), 181-197. <https://doi.org/10.1177/23939575231186944>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2023). *Metodología del Registro Estadístico de Empresas*. Disponible en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- 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*, 1-18. <https://doi.org/10.1108/ejim-06-2020-0212>
- Ireland, R. D., Hitt, M. A. & Sirmon, D. G. (2003). A Model of Strategic Entrepreneurship: The Construct and its Dimensions. *Journal of Management*, 29(6), 963–989. [https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(03\)00086-2](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(03)00086-2)
- Islam, T., & Asad, M. (2024). Enhancing employees' creativity through entrepreneurial leadership: can knowledge sharing and creative self-efficacy matter? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 54(1), 59-73. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-07-2021-0121>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Kanter, R. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organizations. In B. Staw, & L. Cummings, (Eds.), *Research in organizational behavior*, 16, (pp. 169-211). JAI Press
- Knezović, E., & Drkić, A. (2020). Innovative work behavior in SMEs: the role of transformational leadership. *Employee Relations*, 43(2), 398-415. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0124>
- Koryak, O., Mole, K.F., Lockett, A., Hayton, J.C., Ucbasaran, D. & Hodgkinson, G.P. (2015). Entrepreneurial leadership, capabilities and firm growth. *International Small Business Journal*, 33(1), 89-105 <https://doi.org/10.1177/0266242614558315>
- Lee, W. R., Choi, S. B., & Kang, S.-W. (2021). How Leaders' Positive Feedback Influences Employees' Innovative Behavior: The Mediating Role of Voice Behavior and Job Autonomy. *Sustainability*, 13(4), 1901. <https://doi.org/10.3390/su13041901>
- Li, C., Makhdoom, H., & Asim, S. (2020). Impact of entrepreneurial leadership on innovative work behavior: Examining mediation and moderation mechanisms. *Psychology research and behavior management*, 13, 105–118. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S236876>
- Mehmood, M. S., Jian, Z., Akram, U., & Tariq, A. (2021). Entrepreneurial leadership: the key to develop creativity in organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(3), 434-452. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2020-0008>
- Mehmood, A., Marsden, T., Taherzadeh, A. Axinte, L.(2020). Transformative roles of people and places: learning, experiencing, and regenerative action through social innovation. *Sustainability Science*, 15(1), 455–466. <https://doi.org/10.1007/s11625-019-00740-6>
- Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Cooper, B. (2018). How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior. *Public Administration Review*, 78(1), 71-81. <https://doi.org/10.1111/puar.12839>
- Newman, A., Neesham, C., Manville, G., & Tse, H. H. M. (2017). Examining the influence of servant and entrepreneurial leadership on the work outcomes of employees in social enterprises. *International Journal of Human Resource Management*, 29(20), 1-22. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1359792>
- Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2018). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part B), 403–419.. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.012>
- Nicholson, N. (1998). Personality and entrepreneurial leadership: A study of the heads of the UK's most successful independent companies. *European Management Journal*, 16(5): 529–539. [https://doi.org/10.1016/s0263-2373\(98\)00030-9](https://doi.org/10.1016/s0263-2373(98)00030-9)

Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54-74.

<https://doi.org/10.1111/jsbm.12086>

Rumijati, A., & Hakim, A. R. (2023). Innovative work behavior and self-efficacy: Does entrepreneurial leadership impact MSME business performance? *Problems and perspectives in management*, 21(4), 304-315. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(4\).2023.24](https://doi.org/10.21511/ppm.21(4).2023.24)

Saeed, B.B., Afsar, B., Cheema, S. & Javed, F. (2018). Leader-member exchange and innovative work behavior: the role of creative process engagement, core self-evaluation, and domain knowledge. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 105-124, <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2017-0158>

Salessi, S. (2021). Comportamiento innovador en el trabajo: Análisis factorial confirmatorio de la Escala de Janssen. *Interdisciplinaria*, 38(1), 7-21. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18065114001>

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994) Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.

<http://www.jstor.org/stable/256701>

Shiferaw, R.M., Birbirs, Z.A. & Werke, S.Z. (2023). Entrepreneurial leadership, learning organization and organizational culture relationship: a systematic literature review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(12), 1-20. <https://doi.org/10.1186/s13731-023-00305-z>

Thukral, E. (2021). COVID -19: Small and medium enterprises challenges and responses with creativity, innovation, and entrepreneurship. *Strategic Change*, 30(2), 153-158. <https://doi.org/10.1002/jsc.2399>

Udin, U.R.D. (2024). Advancing the Study of Entrepreneurial Leadership and Innovative Behavior: Insights from a Bibliometric Review. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(6), 1-17.

<https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.0601>

Vecchio, R. P. (2003). Entrepreneurship and leadership: common trends and common threads. *Human Resource Management Review*, 13(2), 303-327. [https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(03\)00019-6](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(03)00019-6)

Verma, J., & Verma, P. (2020). Determining Sample Size and Power in Research Studies. *A Manual for Researchers*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-981-15-5204-5>

Wang, Z., Gao, M., & Panaccio, A. (2020). A self-determination approach to understanding individual values as an interaction condition on employees' innovative work behavior in the high-tech industry. *Journal of Creative Behavior*, 55(1), 183-198. <https://doi.org/10.1002/jocb.444>

Recibido: 22/07/2025; Aprobado: 08/09/2025; Publicado: 30/09/2025



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial 4.0 Internacional