

La importancia del liderazgo transformacional en la innovación organizacional en las mypes

The importance of transformational leadership in organizational innovation in MSMEs

Elsa Galdys Alvarez Bautista¹ , Medaly Indyra Bujaico de la Cruz² 
, Johann Angelo Camac Machuca³ , Eleazar Hector Peña Tunque⁴ 

Cómo citar

Alvarez, E.A., Bujaico, M.I., Camac, J.A., Peña, E.H. (2026). La importancia del liderazgo transformacional en la investigación organizacional en las mypes. *Strategy*, 4(1), 16-32. <https://doi.org/10.26490/1z04m664>

RESUMEN

Las mypes representan un componente vital del sistema económico global, enfrentando desafíos continuos en mercados altamente competitivos. Aunque contribuyen significativamente a la creación de puestos de trabajo y al desarrollo económico, estas organizaciones regularmente enfrentan limitaciones importantes. Ante esta realidad, el modelo de liderazgo transformacional surge como alternativa fundamental para fortalecer su progreso y flexibilidad organizativa. El presente estudio buscó evaluar cómo este tipo de liderazgo influye en la innovación organizacional de las MYPES, examinando investigaciones recientes mediante un enfoque cualitativo sistemático. Los hallazgos revelaron que este estilo de liderazgo, a través de sus diferentes factores, influye considerablemente en la capacidad de innovación empresarial, pese a existir limitaciones como recursos insuficientes o resistencia al cambio, el liderazgo transformacional brinda posibilidades claras para implementar tecnologías digitales y promover una mejora continua. La evidencia permite establecer que el liderazgo transformacional resulta crucial para impulsar la innovación organizacional y garantizar la continuidad de estos negocios en el contexto económico presente.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, innovación organizacional, mypes, sostenibilidad empresarial, colaboradores, organización.

ABSTRACT

MSMEs represent a vital component of the global economic system, facing continuous challenges in highly competitive markets. Although they contribute significantly to job creation and economic development, these

1 Doctora en Administración, Magister en
Administración Licenciada en Administración,
UNCP, Huancayo, Perú
ealvarez@uncp.edu.pe

2 Estudiante de Administración, UNCP,
Huancayo, Perú
e_2021101066B@uncp.edu.pe

3 Estudiante de Administración, UNCP,
Huancayo, Perú
e_2021100848H@uncp.edu.pe

4 Estudiante de Administración, UNCP,
Huancayo, Perú
e_0009320026J@uncp.edu.pe

Recibido: 03 Mayo del 2026
Aceptado: 21 de Junio del 2026
Publicado: 30 de Junio del
2026



organizations regularly face important limitations. Given this reality, the transformational leadership model emerges as a fundamental alternative to strengthen their organizational progress and flexibility. The present study sought to evaluate how this type of leadership influences organizational innovation in MSEs by examining recent research using a systematic qualitative approach. The findings revealed that this leadership style, through its different factors, considerably influences the capacity for business innovation, despite the existence of limitations such as insufficient resources or resistance to change, transformational leadership provides clear possibilities to implement digital technologies and promote continuous improvement. The evidence allows establishing that transformational leadership is crucial to drive organizational innovation and ensure the continuity of these businesses in the current economic context.

Keywords: Transformational leadership, organizational innovation, MSMEs, sustainability corporate, collaborators, organization.

Introducción

En el escenario económico actual, las pequeñas y medianas empresas (mypes) peruanas se ven obligadas a superar numerosas barreras para conservar su posición en un comercio nacional e internacional en continuo cambio, ya que las mypes juegan un papel muy importante en el sistema peruano, cumpliendo una función determinante en el avance social y económico de la nación, por otro lado indica Medina et al., (2023) que estos negocios generaron cerca de la mitad de los puestos de trabajo a escala nacional y aportaron el 50% del valor total del producto bruto interno el país. Esta considerable incidencia resaltó su trascendencia como sector prioritario y la necesidad inmediata de aplicar acciones que estimulen su recuperación y expansión duradera dentro de un panorama comercial en permanente cambio.

Pese a su relevancia indiscutible, las MYPES operaban en un medio fluctuante y frecuentemente adverso. Según Bravo & Herrera (2023) se toparon con obstáculos considerables como condicionamientos económicos y de equipamiento, lo que entorpeció la incorporación de innovaciones tecnológicas y sistemas modernos. Asimismo, tuvieron que administrar activos escasos y ajustarse de manera permanente a las exigencias del sector comercial, además el bienestar y flexibilidad de estos negocios mantuvieron una relación directa con la estabilidad general de la economía nacional, Medina et al., (2023) añade que también su magnitud y potencial para crear ocupación las volvieron

imprescindibles, aunque sus falencias de base, como la resistencia al cambio y la carencia de medios, revelaron la urgencia de medidas de apoyo bien planificadas. La dirección visionaria surgió como una de estas soluciones fundamentales, con capacidad para promover la capacidad de recuperación y garantizar la permanencia futura de dichas organizaciones en un contexto comercial impredecible.

El liderazgo transformacional se conceptualizó como un modelo donde el guía impulsa y alienta a su equipo a desarrollar sus capacidades al máximo, fomentando la evolución y la creatividad institucional, Ishaq & Haleema (2024) menciona que esta metodología moderna se caracterizó por priorizar una meta colectiva, la potenciación de habilidades y un vínculo afectivo y ético sólido con los miembros del grupo, a diferencia de otras formas de conducción, que podían enfocarse en intercambios rutinarios o la preservación de lo establecido. El autor Sung & Kim (2021) menciona que la innovación organizacional alude al mecanismo por el cual las compañías crearon e incorporaron conceptos, métodos o herramientas distintas a las anteriores, buscando optimizar su productividad, eficacia y capacidad de ajuste. Para las pequeñas y medianas empresas (MYPES) en Perú, Bravo & Herrera (2023) indica que la modernización representó un factor clave para obtener beneficios competitivos.

El presente artículo de revisión tuvo como objetivo general analizar en qué medida el liderazgo transformacional influye en la innovación organizacional en las mypes, para ello se basó en la revisión bibliográfica publicada entre los años 2020 – 2025., en el cual contenga información relevante que se alinee al objetivo de la investigación y que sea de contribución específica a las variables de estudio, además la examinación de ciertas dimensiones de las variables que son esenciales para la identificación de oportunidades y desafíos, con el fin del aprovechamiento de las mypes de acuerdo al contexto empresarial que se encuentren.

Método

En la metodología de la presente investigación se aplicó un diseño de revisión sistemática la literatura académica existente, además se utilizó un enfoque cualitativo con el fin de analizar y sintetizar la literatura encontrada. Las primeras búsquedas se realizaron combinando términos en inglés “transformational leadership” y “organizational innovation” en los buscadores académicos Scopus, Scielo, Google Scholar, Redalyc y Dialnet. Posteriormente a ello se tuvo que ampliar las combinaciones con operadores booleanos como AND y OR, según conviniera, con los términos “Mypes”, “innovation”, “leadership”, “collaborators”, “business sustainability” y “organization”. La población del estudio fue conformada por artículos científicos y de revisión, publicados en los años 2020 al 2025, que tenían como idea central la relación del liderazgo transformación e innovación organizacional, en un contexto empresarial. Se obtuvieron 200 resultados en Scopus, 300 en Google Scholar, 10 en Redalyc, 5 en

Dialnet, 5 en Scielo. Para la selección de los artículos se realizó unos criterios de inclusión y exclusión que se explican a continuación:

Tabla 2

Criterios de inclusión y exclusión

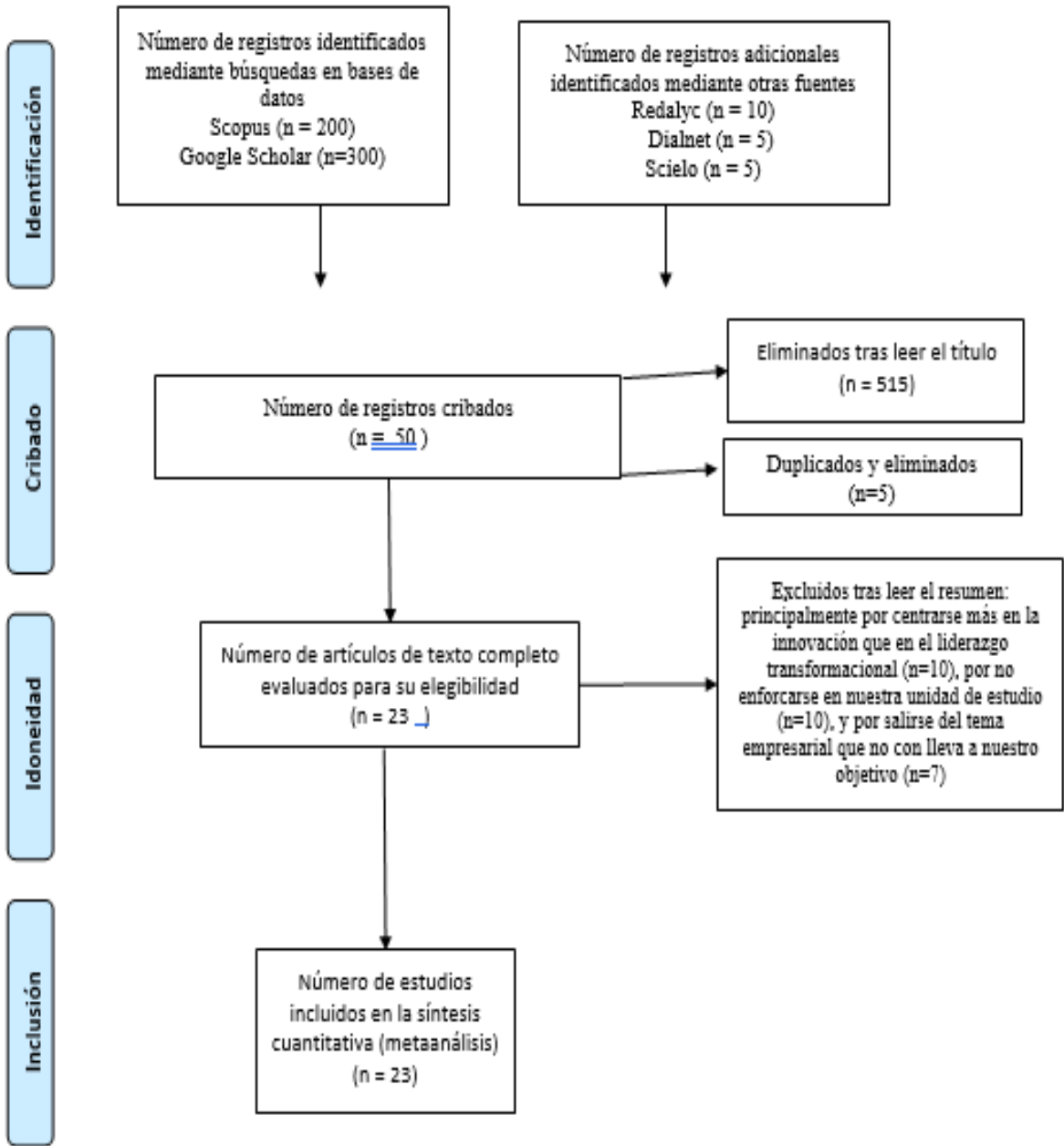
Inclusión	Exclusión
Artículos publicados entre el 2020 y 2025	Artículos publicados fuera del rango temporal
Investigación de tipo artículo de revisión o científicas	Libros, tesis, meta análisis
Artículos en cualquier idioma	-
Documentos relacionados con palabras clave como innovación, liderazgo transformacional, colaboradores, sostenibilidad empresarial, organización y mype	Términos y palabras claves no relacionadas a las mencionadas
Documentos con acceso libre a texto completo	Documentos restringidos

Nota: Elaboración Propia.

Según estos criterios y solo con la lectura del título, se consideraron adecuados 50 artículos (tras eliminarse cinco duplicados entre las cinco bases de datos). Se procedió a leer el resumen y, a partir de esta lectura, se descartaron 27, principalmente por centrarse más en la innovación que en el liderazgo transformacional (n=10), por no enfocarse en nuestra unidad de estudio (n=10), y por salirse del tema empresarial que no con lleva a nuestro objetivo (n=7). Finalmente 23 artículos cumplieron los criterios de exclusión y se seleccionaron para llevar a cabo la revisión sistemática. El análisis de la información se realizó a través de una integración conceptual de los resultados. Se detectaron conexiones fundamentales entre el liderazgo transformacional y la innovación empresarial, junto con su vinculación con otros factores empresariales. Se enfatizó particularmente en los datos observables y las inferencias de las investigaciones para elaborar una estructura interpretativa sobre la relevancia de este modelo de liderazgo en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas.

Figura 1:

Diagrama de flujo



Resultado

Los estudios más recientes (del periodo 2021-2025) ofrecen argumentos contundentes sobre la relación directa y relevante entre el liderazgo transformacional y la capacidad de innovación empresarial en el ámbito empresarial, ya que múltiples investigaciones han constatado que este modelo de liderazgo estimula favorablemente el potencial creativo de las organizaciones. A continuación, en la tabla 1 se presenta la revisión bibliográfica más relevante, que evidenciará la relación de las variables de estudio, además del aporte de las mypes en el contexto empresarial, cabe resaltar que esta ordenado por orden cronológico ascendente.

Tabla 1

Resumen de artículos

Autor	Título de la revista (en español)	Objetivo	Resultados
Begum et al. (2020)	El impacto del liderazgo transformacional de los directores generales en la innovación organizativa sostenible de las PYME: papel mediador de tres ondas del aprendizaje organizativo y la capacitación psicológica	Examinar el impacto del liderazgo transformacional en la innovación organizativa sostenible. Investigar el papel mediador del empoderamiento psicológico y el aprendizaje organizativo.	El empoderamiento psicológico media la relación entre el liderazgo transformacional y la innovación organizativa sostenible. El aprendizaje organizativo afecta indirectamente a la relación entre el liderazgo transformacional y la innovación organizativa sostenible.
Júnior et al. (2020)	Efectos del liderazgo transformacional en la innovación: una revisión sistemática de la literatura	Sistematizar los conocimientos sobre liderazgo transformacional e innovación. Analizar la relación entre liderazgo y procesos innovadores.	El liderazgo transformacional tiene una influencia predominante en la innovación. Un liderazgo bien preparado y formado crea un entorno propicio a la innovación.
Ashfaq et al. (2021)	Cómo influye el liderazgo transformacional en el comportamiento innovador: el papel mediador del empoderamiento psicológico y la proactividad de los empleados	Examinar el impacto del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador. Explorar el empoderamiento psicológico y la proactividad como mediadores.	El liderazgo transformacional influye positivamente en el comportamiento innovador El empoderamiento psicológico y la proactividad median en esta relación
Ashoor (2021)	Liderazgo transformacional e innovación para la ventaja competitiva en grandes empresas y PYME	Investigar el impacto del liderazgo transformacional en la innovación de las empresas. Examinar el papel del capital social en el intercambio de conocimientos tácitos.	Marco teórico desarrollado sobre el impacto del liderazgo transformacional en la innovación Se presentan seis hipótesis sobre la relación entre los constructos
García et al. (2021)	Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19.	Determinar la influencia de la innovación organizacional en la competitividad empresarial en tiempos de Covid-19 en las mypes del sector comercio.	Se puede afirmar que aquellas mypes que apuesten por una innovación en la forma de ofrecer, o brindar su servicio o producto

			podrán mantenerse en el mercado a pesar de la crisis.
Iqbal et al. (2021)	Vinculación de la orientación empresarial con el rendimiento de la innovación en las PYME; el papel del compromiso organizativo y el liderazgo transformacional mediante PLS-SEM inteligente	Investigar los efectos de la orientación empresarial, el liderazgo transformacional y el compromiso organizativo. Examinar las relaciones y los efectos de mediación en los resultados de innovación de las PYME.	La orientación empresarial, el compromiso organizativo y el liderazgo transformacional influyen positivamente en el rendimiento de la innovación. El compromiso organizativo media en la relación entre la orientación empresarial y el rendimiento innovador.
Sung & Kim (2021)	Un estudio sobre el efecto de la gestión del cambio en la innovación organizacional: centrándose en el efecto mediador del comportamiento innovador de los miembros	Estudiar sobre el impacto de la gestión del cambio en la innovación organizacional a través del comportamiento innovador.	Se encontró que los factores de la gestión del cambio (la participación y la comunicación) tienen un efecto positivo en el comportamiento innovador y la innovación organizacional
Rasheed et al. (2021)	Liderazgo transformacional y voz de los empleados para la innovación de productos y procesos en las PYME	Investigar el impacto del liderazgo transformacional en la innovación de las pequeñas y medianas empresas (PYME) a través de la voz de los empleados.	Indican que el liderazgo transformacional fomenta la participación activa de los empleados, lo que a su vez genera mayor innovación en las pymes
Nasir et al. (2022)	Efectos del liderazgo transformacional, la innovación organizativa, los factores de estrés laboral y la creatividad en el rendimiento de los empleados de las PYME	Los desafíos empresariales, el liderazgo transformacional y la creatividad de los empleados tienen efectos positivos en su rendimiento. Las conclusiones pueden ayudar a las empresas a mejorar el rendimiento y el compromiso de los empleados.	Los tres factores del artículo que son la creatividad, el liderazgo transformacional y los desafíos empresariales influyen positivamente en los rendimientos de los colaboradores. Las conclusiones pueden ayudar a las empresas a mejorar el rendimiento y el compromiso de los empleados

Bravo & Herrera (2023)	Tendencias Globales del Liderazgo Transformacional en Empresas Modernas	Examinar el papel del liderazgo transformacional en empresas modernas. Identificar tendencias emergentes en liderazgo para enfrentar desafíos empresariales.	Liderazgo transformacional potencia competitividad y sostenibilidad empresarial. Es esencial para innovación y cohesión en mercados globales.
Franco et al.(2023)	Liderazgo transformacional en las pymes peruanas. Perspectiva de los trabajadores	Describir cómo el liderazgo transformacional es implementado en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) peruanas desde la perspectiva de los trabajadores	Los resultados obtenidos demostraron una fuerte presencia de las características de los liderazgos transformacionales en estas organizaciones. A nivel general de las Pymes el liderazgo transformacional es una ayuda empresarial en los contextos actuales, porque permite crear una cultura organizacional óptima.
Gad et al. (2023)	Efecto de liderazgo transformacional en la innovación empresarial a través de la cultura de innovación: explorando el papel moderador de la capacidad de absorción. Efecto del liderazgo	La descripción del como el liderazgo transformacional interactúa con una cultura de innovación y la capacidad de absorción empresarial con el fin de potencian la innovación abierta.	El liderazgo transformacional impacta positivamente en la innovación abierta saliente y mejora la cultura de innovación de una empresa, lo que fomenta la innovación abierta entrante.
Hadi et al. (2023)	El impacto del liderazgo temporal y transformacional en el desempeño de la innovación: un análisis de mediación de la autoeficacia	Explora la relación entre el desempeño en innovación, el liderazgo temporal y el liderazgo transformacional que involucra una variable interviniente de autoeficacia.	El liderazgo temporal tiene un impacto positivo significativo directo en el desempeño en innovación y la autoeficacia. Además, el liderazgo transformacional también muestra un impacto positivo significativo directo en el desempeño en innovación y la autoeficacia.
Jun & Lee (2023)	Liderazgo transformacional y comportamiento innovador de los seguidores: El papel del compromiso con el cambio	Investigar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento innovador de los seguidores.	Liderazgo transformacional y comportamiento innovador de los seguidores: El papel del

	y el apoyo organizativo a la creatividad	Examinar el papel mediador del compromiso con el cambio y el apoyo organizativo	compromiso con el cambio y el apoyo organizativo a la creatividad
Karimi et al. (2023)	El papel del liderazgo transformacional en el desarrollo de comportamientos laborales innovadores: El papel mediador del capital psicológico de los empleados	Examinar el papel mediador del capital psicológico en los comportamientos laborales innovadores. Aclarar cómo influye el liderazgo transformacional en los comportamientos laborales innovadores.	El liderazgo transformacional influye positivamente en el comportamiento laboral innovador de los empleados. La esperanza y la autoeficacia median parcialmente en esta relación.
Susantinah et al.(2023)	Dinámica del liderazgo transformacional y su influencia en la innovación en el ámbito de la gestión empresarial	Analizar el impacto del liderazgo transformacional en la innovación en la gestión empresarial. Orientación empírica con el fin de la mejora de la innovación en las empresas.	El liderazgo transformacional impulsa la innovación en la gestión empresarial. La comunicación eficaz y el fomento de la confianza superan la resistencia al cambio.
Aya et al. (2024)	Impacto del liderazgo transformacional en el compromiso afectivo de los empleados y su intención de apoyar el cambio: El papel mediador del comportamiento innovador	Explorar el impacto del liderazgo transformacional en el compromiso afectivo y el apoyo al cambio. Investigar el papel mediador del comportamiento innovador en la relación liderazgo-empleado.	El liderazgo transformacional influye positivamente en el compromiso afectivo, el comportamiento innovador y el apoyo al cambio. El comportamiento innovador media en la relación entre el liderazgo transformacional y las respuestas al cambio.
Aristana et al. (2024)	Mejora del comportamiento laboral innovador en las pequeñas y medianas empresas: Integración del liderazgo transformacional, el intercambio de conocimientos y la capacitación psicológica	Explorar la relación entre el liderazgo transformacional y el comportamiento laboral innovador. Examinar el papel mediador del intercambio de conocimientos y el empoderamiento psicológico.	El liderazgo transformacional influye en la capacitación psicológica y el intercambio de conocimientos. El empoderamiento psicológico y el intercambio de conocimientos mejoran el comportamiento innovador en el trabajo.
Ishaq & Haleema (2024)	Impacto del liderazgo transformacional en el comportamiento innovador de los empleados de las	Examinar el impacto del liderazgo transformacional en la creatividad de los empleados.	El liderazgo transformacional potencia el comportamiento

	PYME: un análisis factorial exploratorio	Investigar las dimensiones del liderazgo y el comportamiento innovador en las PYME.	innovador de los empleados. Mejora el rendimiento global de las PYME.
Makumbe (2024)	Liderazgo transformacional e innovación en el sector manufacturero: un mecanismo de mediación y moderación de la cultura organizacional y el intercambio de conocimientos	Investigar el efecto mediador del intercambio de conocimientos en la relación entre el liderazgo transformacional y la innovación. También se evaluó el papel moderador de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo transformacional y el intercambio de conocimientos.	El liderazgo transformacional tuvo un impacto positivo significativo en la innovación, el intercambio de conocimientos. La cultura organizacional tuvo un impacto débil, pero positivo, en la relación entre el liderazgo transformacional y el intercambio de conocimientos
Oluwatosin et al. (2024)	Liderazgo transformacional en las PYME: Impulsar la innovación, el compromiso de los empleados y el éxito empresarial	Explorar el papel del liderazgo transformacional en las PYME. Analizar su impacto en la innovación y el compromiso de los empleados.	El liderazgo transformador impulsa la innovación, el compromiso y el éxito empresarial en las PYME. Los líderes visionarios inspiran a los equipos para que destaquen y abracen el cambio.
Santa et al.(2025)	Dinámica de liderazgo e innovación estratégica: Revelando los efectos mediadores sobre la calidad operativa en las organizaciones manufactureras	Investigar cómo la innovación estratégica influye en la calidad operativa, centrándose en los efectos mediadores del liderazgo transformacional y transaccional, así como en la innovación de procesos,	La innovación estratégica mejora significativamente el liderazgo transaccional y la innovación de procesos, no afecta el liderazgo transformacional ni mejora la calidad operativa.
Zhang (2025)	El papel del liderazgo transformacional en la innovación organizativa	Examinar el papel del liderazgo transformacional en el fomento de la innovación. Aclarar los factores influyentes en la innovación empresarial a través del liderazgo transformacional.	El liderazgo transformacional impulsa eficazmente la innovación organizativa. Los retos incluyen la resistencia al cambio y el posible agotamiento.

Nota: Elaboración Propia.

Los resultados mostrados en la tabla 1, muestran una relación directa en la influencia del liderazgo transformacional hacia innovación empresarial en la unidad de estudio, comportamientos creativos, ambiente laboral innovador y buenos resultados empresariales. La constante conclusión en los resultados presentados, en diferentes unidades de análisis empresariales, muestra una conexión significativa del impacto del liderazgo transformacional en la innovación, un factor fundamental para las medianas y pequeñas empresas.

Discusión

Los resultados encontrados en el presente estudio, afirman que el liderazgo transformacional es un factor significativo e influyente para la innovación empresarial en las mypes. La habilidad de los directivos para incentivar, impulsar y desafiar intelectualmente a sus grupos no solo se refleja en la creación de ideas y métodos novedosos, sino que también influye en la cultura organizacional, estableciendo un entorno favorable para la transformación y el progreso constante. La evidencia empírica reciente, proveniente de diversos contextos y sectores, consistentemente mostró una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y la innovación. Esto sugiere que el impacto del liderazgo transformacional en la innovación es un fenómeno generalizable en las mypes, esta influencia se manifestó a través de la promoción de la participación de los empleados, lo que a su vez generó mayor innovación. Un espacio de colaboración y respaldo, promovido por un guía transformacional, facilita a los colaboradores se sintieran cómodos para probar y sugerir iniciativas originales sin miedo a equivocarse. Este vínculo afectivo y ético con el equipo fue decisivo para renovar la identidad y los valores de la empresa, generando así una dinámica más estimulante y gratificante.

Cada aspecto del liderazgo transformacional generó contribuciones distintivas en este ecosistema organizacional. Los ejecutivos que se desempeñan como modelos de conducta y desarrollan relaciones de confianza con su personal crean las condiciones ideales para que florezcan tanto la experimentación como las sugerencias innovadoras. Todo este contexto empresarial, funciona como un lazo relevante entre la empresa que fomenta el liderazgo transformacional y la innovación organizacional. (Ishaq & Haleema, 2024). Asimismo, los objetivos que fomentan el desafío positivo a los colaboradores, es relevante para ellos ya que influye en su creatividad en conjunto para mejorar la participación d factor clave para despertar la creatividad colectiva y garantizar el involucramiento transversal en la institución. Los conductores con visión estratégica consiguieron que sus grupos superaran los paradigmas establecidos e incorporaran metodologías renovadas de manera estable. (Júnior et al., 2020)

El fomento del pensamiento crítico demostró un impacto notable en la capacidad innovadora de las empresas, impulsando a los equipos a replantearse los métodos establecidos y desarrollar alternativas originales. A pesar de ello, en contextos excepcionales se obtuvo como resultados menos relevantes, dando como respuesta una oportunidad de innovación (Santa et al., 2025) . Por otro lado, un acompañamiento cercano de la alta dirección es decir los líderes hacia los colaboradores, es un aspecto esencial para fomentar y crear la creatividad dentro de la empresa. Franco et al. (2023) confirman que esta aproximación humanizada no solo es apreciada por el personal, sino que además transforma favorablemente el clima organizacional. No obstante, en algunas situaciones, las demandas de estabilidad emocional podían predominar sobre los proyectos innovadores. (Oluwatosin et al., 2024)

El estilo de liderazgo transformacional no solamente estimuló la creatividad operativa, sino que además optimizó el ambiente laboral y consolidó valores innovadores (Makumbe, 2024) este ecosistema favorable actuó como catalizador para la generación de ideas, al promover confianza emocional y apertura al cambio. La gestión transformacional demostró ser particularmente valiosa para pequeñas empresas en el escenario económico actual, pues Franco et al. (2023) y Gad et al. (2023) afirman que el aspecto gerencial incrementa los niveles de innovación empresarial, así como también la cultura organizacional.

En un contexto de crear ventaja competitiva y que este perdure en el tiempo, el tipo de liderazgo transformacional es un pilar fundamental, ya que este ayuda a crear un contexto creativo además de trabajo en equipo, las mypes con ello van a lograr superar los entornos actuales globalizados, gracias a la innovación que es fomentada por los líderes de las organizacionales que tienen la capacidad de fortalecer el liderazgo transformacional, pues este suele ser decisivo para las mypes perduren en sector comercial y que no mueran en el intento. (García et al., 2021) (Aristana et al., 2024) (Ashfaq et al., 2021). El liderazgo transformacional trae como consecuencia en los aspectos operativos de la empresa como, por ejemplo, en el talento humano, motivación y un ambiente laboral ejemplar, que generan resultados óptimos para la empresa, además de reducir la alta rotación del personal. (Nasir et al., 2022) (Karimi et al., 2023)

Los altos directivos de la empresa fomentan que lo colaboradores sean independientes, ya que esto les da la oportunidad de ejecutar sus ideas, y como consecuencia eleva el uso del liderazgo transformacional para crear innovación (Aya et al., 2024), por otro lado, su capacidad de dirigir y de adaptarse a los cambios fue esencial para guiar de manera efectiva el contexto empresarial cambiante. Las habilidades que desarrollaron permiten identificar oportunidades, establecer un plan de acción, y que estas se ejecuten eficazmente, pues estos líderes se convirtieron en ejes esenciales en las empresas. (Bravo & Herrera, 2023) , además de que tienen altas capacidades colectivas, que resulta un factor crucial para seguir compitiendo en el mercado.

Si bien estos aportes son valiosos, las pequeñas empresas encontraron dificultades considerables. Los problemas económicos y de equipamiento básico representaron trabas persistentes que obstaculizaron la modernización de sus sistemas y métodos operativos, mermando su capacidad competitiva. (Santa et al., 2025), la dificultad del cambio de actos establecidos en la empresa, fue un factor desafiante y frecuente, ya que los directivos de las empresas no tenían la capacidad de conducir la empresa en un entorno cambiante. Como señala Zhang (2025) la resistencia al cambio y el agotamiento de los colaboradores, son factores que impiden la implementación del liderazgo transformacional para contribuir a los contextos innovadores empresariales.

Conclusión

Este tipo de liderazgo (liderazgo transformacional) es un factor clave y esencial para las mypes, ya que fomenta la innovación organizacional. Estudios recientes demuestran una correlación importante entre este enfoque directivo y la capacidad innovadora, donde aspectos como el ejemplo personal, la capacidad de motivación, el fomento del pensamiento crítico y la atención personalizada trabajan conjuntamente para estimular la originalidad y la implementación de mejoras. Este modelo de gestión no solamente activa procesos creativos, sino que además optimiza el ambiente laboral, incrementa la ventaja competitiva y potencia la dedicación del capital humano.

En el marco conceptual de esta investigación se enfoca en la remoción de las actividades empresariales tradicionales, ya que el liderazgo transformacional actúa como un agente de cambio que fortalece a los colaboradores y a la empresa. El talento humano es un componente estratégico vital para que la empresa sobreviva a los contextos cambiantes empresariales.

Los líderes de los mypes, deben fomentar este tipo de liderazgo, ya que este logrará tener un efecto positivo en su empresa, porque traerá un clima organizacional óptimo, basado en el apoyo mutuo y colaborativo, además de aprendizaje. Por otro lado, la implementación de la tecnología es esencial para las empresas, ya que este permite a los colaboradores de contar con herramientas para ejecutar sus ideas y que se fomente la innovación. Se recomienda que futuras investigaciones realicen estudios cualitativos, así como análisis específicos por sector y región, para comprender mejor las dinámicas de la innovación en MYPES. Las políticas públicas deberían considerar programas de capacitación en liderazgo transformacional e incentivos para la adopción de prácticas de liderazgo centradas en la persona, con el fin de fortalecer la capacidad innovadora del sector MYPE en el país.

Referencias (según estilo APA 7ma edición)

- Abdul-Azeez, O., Ihechere, A. O., & Idemudia, C. (2024). Transformational Leadership in SMEs: Driving Innovation, Employee Engagement, and Business Success. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 22(3), 1894-1905. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.22.3.1888>
- Aristana, I. N., Puspitawati, N. M. D., Salain, P. P. P., Koval, V., Konarivska, O., & Paniuk, T. (2024). Improving Innovative Work Behavior in Small and Medium Enterprises: Integrating Transformational Leadership, Knowledge Sharing and Psychological Empowerment. *Societies*, 14(11), 228. <https://doi.org/10.3390/soc14110228>
- Ashfaq, F., Abid, G., Ilyas, S., & Hasnain, A. (2021). How Transformational Leadership Influences Innovative Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment and Proactivity of Employees. *Independent Journal of Management & Production*, 12(1), 241-264. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v12i1.1162>
- Ashoor, W. A. (2021). Transformational Leadership and Innovation for Competitive Advantage in Large Firms and SMEs. *International Journal of R&D Innovation Strategy*, 3(1), 1-12. <https://doi.org/10.4018/IJRDIS.20210101.0a2>
- Aya Hamza, K., Alshaabani, A., & Rudnak, I. (2024). Impact of Transformational Leadership on Employees' Affective Commitment and Intention to Support Change: Mediation Role of Innovative Behavior. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 325-338. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.25](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.25)
- Begum, S., Xia, E., Mehmood, K., Iftikhar, Y., & Li, Y. (2020). The Impact of CEOs' Transformational Leadership on Sustainable Organizational Innovation in SMEs: A Three-Wave Mediating Role of Organizational Learning and Psychological Empowerment. *Sustainability*, 12(20), 8620. <https://doi.org/10.3390/su12208620>
- Bravo-Bravo, I. F., & Herrera-Sánchez, M. J. (2023). Tendencias Globales del Liderazgo Transformacional en Empresas Modernas. *Horizon Nexus Journal*, 1(2), 14-31. <https://doi.org/10.70881/hnj/v1/n2/15>

- Franco Medina, J. L., Alfaro Bardales, M. R., Villanueva Figueroa, R. E., & Nieva-Villegas, M. A. (2023). Liderazgo Transformacional las PYMES Peruanas: Perspectiva de los Trabajadores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(104), 1794-1808. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.104.26>
- Gad David, K., Yang, W., Pei, C., & Moosa, A. (2023). Effect of Transformational Leadership on Open Innovation through Innovation Culture: Exploring the Moderating Role of Absorptive Capacity. *Technology Analysis & Strategic Management*, 35(5), 613-628. <https://doi.org/10.1080/09537325.2021.1979214>
- García Monsalve, J. J., Tumbajulca Ramírez, I. A., & Cruz Tarrillo, J. J. (2021). Innovación Organizacional como Factor de Competitividad Empresarial en MYPES durante el Covid-19. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(2), 99-110. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>
- Hadi, S., Fitriana, H., Kirana, K. C., Subekti, N. B., & Ogburn, I. J. (2023). The Impact of Temporal and Transformational Leadership on Innovation Performance: A Mediation Analysis of Self-Efficacy. *Journal of Leadership in Organizations*, 5(2). <https://doi.org/10.22146/jlo.86213>
- Iqbal, S., Moleiro Martins, J., Nuno Mata, M., Naz, S., Akhtar, S., & Abreu, A. (2021). Linking Entrepreneurial Orientation with Innovation Performance in SMEs: The Role of Organizational Commitment and Transformational Leadership Using Smart PLS-SEM. *Sustainability*, 13(8), 4361. <https://doi.org/10.3390/su13084361>
- Ishaq, A., & Haleema, B. B. (2024). Transformational Leadership Impact on Employee Innovative Behavior in SMEs: An Exploratory Factor Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(11), 2391-2402. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v14-i11/23230>
- Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational Leadership and Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4), 320. <https://doi.org/10.3390/bs13040320>

- Júnior, F. S. da R., Alves, H. L., Dandolini, G. A., & Souza, J. A. de. (2020). Efeitos da Liderança Transformacional na Inovação: Uma Revisão Sistemática de Literatura / Effects of Transformational Leadership on Innovation: A Systematic Literature Review. *Brazilian Journal of Development*, 6(12), 98834-98846. <https://doi.org/10.34117/bjdv6n12-392>
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability*, 15(2), 1267. <https://doi.org/10.3390/su15021267>
- Makumbe, W. (2024). Transformational Leadership and Innovation in the Manufacturing Sector: A Moderation Mediation Mechanism of Organisational Culture and Knowledge Sharing. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(12), e4196. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i12.4196>
- Nasir, J., Ibrahim, R. M., Sarwar, M. A., Sarwar, B., Al-Rahmi, W. M., Alturise, F., Al-Adwan, A. S., & Uddin, M. (2022). The Effects of Transformational Leadership, Organizational Innovation, Work Stressors, and Creativity on Employee Performance in SMEs. *Frontiers in Psychology*, 13, 772104. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.772104>
- Rasheed, M. A., Shahzad, K., & Nadeem, S. (2021). Transformational Leadership and Employee Voice for Product and Process Innovation in SMEs. *Innovation & Management Review*, 18(1), 69-89. <https://doi.org/10.1108/INMR-01-2020-0007>
- Santa, R., Zarate-Torres, R., Rey-Sarmiento, C. F., & Morante, D. (2025). Strategic Innovation and Leadership Dynamics: Unveiling Mediating Effects on Operational Quality in Manufacturing Organizations. *Administrative Sciences*, 15(3), 98. <https://doi.org/10.3390/admsci15030098>
- Sung, W., & Kim, C. (2021). A Study on the Effect of Change Management on Organizational Innovation: Focusing on the Mediating Effect of Members' Innovative Behavior. *Sustainability*, 13(4), 2079. <https://doi.org/10.3390/su13042079>
- Susantinah, N., Jusman, I. A., & Ardi, M. (2023). Transformational Leadership Dynamics and Its Influence on Innovation in the Realm of Entrepreneurial Management. *Journal of*

Contemporary Administration and Management (ADMAN), 1(3), 245-250.

<https://doi.org/10.61100/adman.v1i3.88>

Zhang, Q. (2025). The Role of Transformational Leadership in Organizational Innovation. *International Journal of Education and Humanities*, 18(1), 236-240. <https://doi.org/10.54097/xb50z666>

Contribución de los autores

ABEG: Asesoría, revisión del artículo

BCMI: Elaboración del artículo de revisión

CMJA: Elaboración del artículo de revisión

PTEH: Elaboración del artículo de revisión

Fuentes de financiamiento.

La investigación fue realizada con recursos propios.

Conflictos de interés

No presenta conflicto de intereses.

Correspondencia

calvarez@uncp.edu.pe, 2021101066B@uncp.edu.pe, 2021100848H@uncp.edu.pe, 0009320026j@uncp.edu.pe