

EL LIDERAZGO COMO MOTOR DEL DESARROLLO EMPRESARIAL: POTENCIALIZANDO LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Susana Ortiz Álvarez¹

Resumen

El presente artículo aborda el papel del liderazgo en el desarrollo empresarial y su relación con la responsabilidad social corporativa (RSC). Se estudian tres estilos de liderazgo: investigaciones realizadas por expertos en el tema transformacional, participativo y auténtico, destacando su gran impacto en la innovación, el compromiso y la sostenibilidad dentro de las organizaciones. Esto en un entorno empresarial cada vez más competitivo y globalizado, en el que las empresas buscan un liderazgo que no solo optimice la rentabilidad, sino que autocrático, democrático y liberal revisión de características gerenciales, el artículo propone acciones estratégicas para fortalecer la RSC en las empresas. Entre ellas, se sugiere que las organizaciones fomenten la creación de un entorno que valore tanto el bienestar social como el medioambiental, incentivando la adopción de políticas que beneficien a la comunidad y al entorno. Asimismo, se aboga por la importancia de que

los líderes promuevan un modelo de liderazgo ético y transparente, que sea un reflejo de las expectativas sociales actuales en cuanto a sostenibilidad y responsabilidad. Este enfoque no solo tiene un impacto positivo en la percepción pública de la empresa, Integrar la RSC en el liderazgo mejora la imagen de la empresa y fortalece la confianza con clientes y empleados. Además, impulsa el crecimiento a largo plazo al convertir desafíos sociales y ambientales en oportunidades de negocio.

Palabras clave:

Liderazgo transformacional, liderazgo participativo, liderazgo auténtico, responsabilidad social corporativa, sostenibilidad, desarrollo empresarial, innovación, compromiso organizacional.

Abstract

This article explores the role of leadership in business development and its relationship with corporate social responsibility (CSR). It

¹ Universidad libre Cartagena De Indias



examines three leadership styles—transformational, participative, and authentic—highlighting their significant impact on innovation, engagement, and sustainability within organizations. In an increasingly competitive and globalized business environment, companies seek leadership that not only maximizes profitability but also promotes responsible business practices. Through theoretical analysis and a review of managerial characteristics, the article proposes strategic actions to strengthen CSR in companies. It suggests fostering an environment that values social and environmental well-being, encouraging policies that benefit both the community and the ecosystem. Additionally, it emphasizes the importance of ethical and transparent leadership that aligns with current social expectations regarding sustainability and responsibility. Integrating CSR into leadership not only enhances a company's public image but also builds trust with customers and employees. Furthermore, it drives long-term growth by turning social and environmental challenges into business opportunities.

Key words:

Transformational leadership, participative leadership, authentic leadership, corporate social responsibility, sustainability, business development, innovation, organizational commitment.

Introducción:

En el contexto actual de creciente globalización y competitividad empresarial, el liderazgo emerge como un factor determinante para el desarrollo organizacional y la sostenibilidad de las empresas. La forma en que los líderes gestionan sus equipos, promueve la innovación y fomentan una cultura organizacional basada en valores éticos puede marcar la diferencia en la capacidad de una empresa para crecer y consolidarse en el mercado. En este sentido, el liderazgo no solo debe orientarse a la optimización de la rentabilidad, sino también a la integración de la responsabilidad social corporativa (RSC) como un elemento clave para generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente. Esta investigación se ha realizado con el objetivo de analizar cómo el liderazgo puede actuar como motor del desarrollo empresarial a través de la potenciación de la RSC. Se justifica en la necesidad de comprender de qué manera los estilos de liderazgo pueden influir en la adopción de prácticas sostenibles y en la creación de valor compartido, abordando así los retos actuales que enfrentan las organizaciones en términos de sostenibilidad, innovación y compromiso social.

El liderazgo y RSC revela que los modelos tradicionales de gestión han evolucionado hacia enfoques más participativos y sostenibles. Estudios recientes destacan la relevancia de tres estilos de liderazgo: el transformacional, el participativo y el auténtico, los cuá-

les han demostrado un impacto positivo en la innovación, el compromiso organizacional y la toma de decisiones alineadas con principios éticos. El liderazgo transformacional se caracteriza por su capacidad para inspirar y motivar equipos, fomentando una cultura de cambio y mejora continua; el liderazgo participativo promueve la colaboración y el empoderamiento de los empleados, fortaleciendo el sentido de pertenencia; y el liderazgo auténtico, basado en la transparencia y la coherencia con los valores personales, refuerza la confianza y el compromiso con la sostenibilidad.

El presente artículo tiene como objetivo analizar cómo estos tres estilos de liderazgo pueden potenciar la RSC dentro de las estrategias organizacionales y convertirse en un pilar fundamental del desarrollo empresarial. Para ello, se plantea un marco teórico que permite comprender las habilidades gerenciales necesarias para implementar estos enfoques de manera efectiva, así como estrategias específicas para fortalecer una cultura organizacional basada en la responsabilidad. Se argumenta que la integración de la RSC en la toma de decisiones no solo mejora la percepción pública de la empresa, sino que también contribuye a su sostenibilidad y crecimiento a largo plazo.

Finalmente, esta investigación propone que las empresas dejen de concebir la RSC como una mera herramienta de reputación y la adopten como un principio fundamental que

guíe sus prácticas internas y relaciones externas. Al hacerlo, podrán fortalecer su competitividad, mejorar el compromiso de sus empleados y generar un impacto positivo en la comunidad y el medio ambiente, consolidándose como organizaciones sostenibles y socialmente responsables.

Marco Teórico

Liderazgo

El liderazgo es la capacidad de inspirar y guiar a un grupo de personas hacia un objetivo común, generando un entorno de confianza, motivación y compromiso. Un líder efectivo no solo dirige, sino que influye positivamente en su equipo, promoviendo el desarrollo personal y profesional de sus miembros. Este estilo de liderazgo se sustenta en la empatía, la comunicación efectiva y la toma de decisiones responsables, constituyéndose en un elemento clave para el éxito y sostenibilidad de cualquier organización. **John C. Maxwell (2007)** lo define como “la capacidad de un individuo para influir, motivar y permitir que otros contribuyan a la eficacia y el éxito de la organización a la que pertenecen”.

Liderazgo Transformacional

El liderazgo transformacional impulsa a los empleados a superar las expectativas, fomentando la creatividad, la innovación y el compromiso con los objetivos organizacionales. **Bass y Avolio (1994)** afirman que estos líde-

res generan cambios significativos al motivar a sus colaboradores a contribuir activamente a metas comunes. En el contexto de la responsabilidad social corporativa (RSC), **Pertúz (2018)** destaca que este tipo de liderazgo promueve una conciencia ética, incentivando una mayor responsabilidad social. **Bass y Riggio (2006)** refuerzan esta postura, indicando que el liderazgo transformacional alinea los valores empresariales con el bienestar social, lo que fortalece la cultura organizacional y mejora la imagen externa de la empresa. Además, según **Maradiegue y Romero Canario (2018)**, este tipo de liderazgo genera una cultura organizacional positiva al promover la participación, la motivación y la innovación. **Pons Verdú y Ramos López (2010)** destacan que los líderes transformacionales articulan una visión que moviliza a los empleados hacia objetivos comunes, lo que es vital para el éxito organizacional.

El liderazgo transformacional es clave para fomentar una mentalidad de cambio dentro de la organización. En el contexto de la RSC, esto implica preparar a la empresa para adaptarse a desafíos globales como el cambio climático, las desigualdades sociales y las demandas de consumidores más conscientes. Los líderes transformacionales pueden facilitar esta transición al empoderar a los empleados para desarrollar soluciones innovadoras y alinear sus esfuerzos con objetivos de impacto social y ambiental. Estudios como los de **Saldaña Villanueva y Salirrosas García (2019)** evidencian que este estilo mejora la

satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Liderazgo Auténtico

El liderazgo auténtico, basado en la transparencia, la introspección y la coherencia entre valores y acciones, facilita la integración genuina de la RSC en la estrategia organizacional. **Gardner et al. (2005)** sostienen que los líderes auténticos generan confianza y compromiso, cimentando una cultura organizacional basada en la honestidad. **Avolio y Walumbwa (2014)** destacan que este liderazgo fomenta el sentido de pertenencia al conectar la RSC con los valores personales de los empleados, contribuyendo así a la sostenibilidad organizacional. Estos líderes actúan como agentes de cambio, promoviendo la ética y la responsabilidad social como pilares fundamentales. Esta alineación entre el discurso y la práctica refuerza el sentido de pertenencia dentro de la organización y consolida una cultura basada en valores responsables y sostenibles (**Ruiz Chaves, 2014; Hoyos Hoyos, 2018**).

Una de las grandes ventajas del liderazgo auténtico es su capacidad para alinear la misión y visión de la organización con objetivos de impacto social. Esto permite una integración más natural y orgánica de la RSC en las estrategias corporativas. Este estilo de liderazgo puede resultar en una ventaja competitiva importante, ya que los consumidores, empleados y otras partes interesadas valoran

cada vez más las empresas que operan de manera ética y responsable. La conexión emocional que promueve el liderazgo auténtico también contribuye a una cultura organizacional sólida, basada en principios éticos bien establecidos. Esta cultura es clave para fomentar la innovación en prácticas de sostenibilidad, ya que los colaboradores se sienten valorados y alineados con los objetivos de la empresa. Por ejemplo, al vincular las metas de la RSC con valores personales como el respeto al medio ambiente, la equidad y la justicia social, los empleados no solo participan activamente en la implementación de dichas metas, sino que también contribuyen a crear un entorno propicio para el cambio y el desarrollo sostenible.

Liderazgo Participativo

También conocido como liderazgo democrático, el liderazgo participativo se caracteriza por la inclusión activa de los empleados en los procesos de toma de decisiones. Este enfoque no solo mejora la calidad de las decisiones, sino que también fortalece el compromiso y la motivación de los equipos. Yukl (2013) indica que este estilo de liderazgo crea un entorno en el que los colaboradores se sienten valorados y empoderados, lo cual refuerza la cohesión grupal y la alineación con los objetivos organizacionales. Goleman (2000) señala que este enfoque aumenta la cohesión de los equipos y refuerza un sentido de propiedad compartida, factores que son fundamentales para la sostenibilidad de las políticas de RSC.

El liderazgo participativo fomenta un entorno inclusivo en el que las decisiones son tomadas de manera conjunta, permitiendo la incorporación de múltiples perspectivas. Esto no solo mejora la calidad de las decisiones, sino que también asegura que las iniciativas de RSC cuenten con el apoyo y la aceptación de todos los niveles de la organización. Galarza Torres et al. (2019) subrayan que el liderazgo participativo mejora la efectividad de las iniciativas de RSC al involucrar activamente a los empleados en la identificación y solución de problemas sociales y ambientales. Este enfoque inclusivo fomenta relaciones sólidas con las comunidades locales, generando beneficios mutuos. Manrique Jaramillo y Olortegui Vilchez (2019) agregan que este liderazgo se contrapone a estilos más autocráticos, fortaleciendo el sentido de pertenencia. Además, Gallo Tobar (2017) resalta que esta forma de liderazgo promueve el trabajo colaborativo y mejora la cohesión del equipo, claves para implementar estrategias sostenibles efectivas.

Metodología

La presente investigación se fundamenta en una revisión bibliográfica de carácter cualitativo, cuyo objetivo es analizar la relación entre el liderazgo y la responsabilidad social corporativa (RSC) en el desarrollo empresarial. Para ello, se llevó a cabo un proceso sistemático de búsqueda, selección y análisis de literatura académica y documentos relevantes, disponibles en bases de datos especializadas, libros y artículos científicos recientes.

Se aplicó la técnica de análisis de contenido para examinar las tendencias, enfoques y hallazgos respecto a los estilos de liderazgo transformacional, participativo y auténtico, y su influencia en la integración de la RSC en las estrategias organizacionales. La recolección de información se realizó en fuentes reconocidas, como la base de datos de la Universidad Libre (Colombia), Google Académico y Redalyc, priorizando estudios con alto rigor metodológico y relevancia empresarial.

Posteriormente, la información fue sistematizada y categorizada con el fin de identificar patrones y perspectivas clave en la literatura consultada. Esta metodología permite asegurar la validez y confiabilidad de los hallazgos, ofreciendo una visión integral del rol del liderazgo como motor del desarrollo sostenible,

y fortaleciendo el compromiso social y ambiental de las empresas en un entorno cada vez más competitivo y globalizado.

Resultados

El liderazgo juega un papel fundamental en la gestión y desarrollo organizacional, impactando la cultura corporativa, el desempeño y la vinculación con la sociedad. En la siguiente tabla (se recomienda incluirla en la versión final del documento), se comparan distintos estilos de liderazgo, su relación con la RSC y su conexión con otros enfoques de liderazgo. Este análisis permite observar cómo cada estilo influye en la toma de decisiones empresariales y su contribución al desarrollo ético y sostenible de las organizaciones.

Estilo de Liderazgo	Autor(es)	Año	Relación con la RSC	Interconexión con Otros Estilos
Liderazgo Transformacional	Bass, B. M.	1985	- Genera compromiso profundo con la misión. - Integra la RSC como crecimiento.	- Complementa al liderazgo auténtico y participativo.
Liderazgo Transformacional	Bass, B. M., & Avolio, B. J.	1994	- Crea un marco organizacional sostenible.	- Conecta con liderazgo participativo y auténtico.
Liderazgo Transformacional	Bass, B. M., & Riggio, R. E.	2006	- Impulsa innovación y creatividad. - Facilita la RSC.	- Refuerza liderazgo participativo y auténtico.
Liderazgo Auténtico	Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O.	2014	- Fomenta autenticidad y coherencia. - RSC como valor esencial.	- Fortalece liderazgo transformacional y participativo.
Liderazgo Auténtico	Gardner, W. L., et al.	2005	- Desarrolla líderes genuinos. - Alinea valores con la organización.	- Se integra con liderazgo transformacional y participativo.

Estilo de Liderazgo	Autor(es)	Año	Relación con la RSC	Interconexión con Otros Estilos
Liderazgo Participativo	Goleman, D.	2000	- Facilita la RSC mediante decisiones inclusivas.	- Mejora cohesión con liderazgo transformacional.
Liderazgo Participativo	Yukl, G.	2013	- Favorece decisiones colaborativas en RSC.	- Fortalece estilos auténtico y transformacional.
Liderazgo Transformacional	Avolio, B. J., & Bass, B. M.	2004	- Estimula innovación para sostenibilidad.	- Requiere participación activa como liderazgo participativo.
Liderazgo Auténtico	Walumbwa, F. O., et al.	2008	- Alinea valores personales y organizacionales.	- Refuerza liderazgo participativo y transformacional.
Liderazgo Participativo	Lussier, R. N., & Achua, C. F.	2016	- Integra RSC en decisiones colaborativas.	- Mejora comunicación con liderazgo transformacional.
Liderazgo Transformacional	Sosik, J. J., & Jung, D. I.	2018	- Promueve sostenibilidad triple: personas, planeta, ganancias.	- Complementa otros estilos con enfoque integral.
Liderazgo Auténtico	Mayer, D. M., & Salovey, P.	2004	- Inteligencia emocional clave para la RSC.	- Refuerza liderazgo participativo.
Liderazgo Auténtico	Bennis, W.	2009	- Liderazgo ético fortalece cultura RSC.	- Se complementa con liderazgo transformacional.
Liderazgo Participativo	Northouse, P. G.	2016	- Participación activa en iniciativas responsables.	- Potencia liderazgo auténtico.
Liderazgo Participativo	Maxwell, J. C.	2007	- Empoderamiento impulsa responsabilidad social.	- Refuerza sentido colectivo de propósito.
Liderazgo Auténtico	Maak, T., & Pless, N. M.	2006	- Perspectiva relacional en sociedades con múltiples partes interesadas.	- Base para liderazgo responsable y participativo.
Liderazgo Auténtico	Barradas, G.	2013	- Enfoque visionario en empresas licoreras con RSC.	- Se alinea con liderazgo transformacional.
Liderazgo Transformacional	Pertúz, F.	2018	- Liderazgo ético con enfoque en empresas sociales.	- Refuerza compromiso social organizacional.

Resultados de la tabla

La tabla refleja cómo los estilos de liderazgo transformacional, auténtico y participativo desempeñan un papel clave en la integración de la responsabilidad social corporativa (RSC) dentro de las estrategias empresariales. Cada uno de estos enfoques aporta cualidades específicas que, al combinarse, generan una cultura organizacional orientada a la sostenibilidad y al impacto positivo en la sociedad. El liderazgo transformacional destaca por su capacidad para inspirar a los colaboradores, fomentar la innovación y motivar a los equipos de trabajo a alcanzar niveles superiores de desempeño. Este enfoque impulsa estrategias que integran la RSC como un componente esencial del crecimiento empresarial (**Bass & Riggio, 2006**).

Por su parte, el liderazgo auténtico contribuye significativamente a la generación de confianza dentro de la organización, estableciendo una coherencia ética entre los valores del líder y las decisiones corporativas. La transparencia que caracteriza este estilo fortalece el compromiso de los empleados con la RSC. La autenticidad en el liderazgo permite alinear la misión y visión de la organización con objetivos de impacto social, facilitando una integración más orgánica de la RSC en las estrategias corporativas. Estudios como los de **Gardner et al. (2005)** y **Avolio y Walumbwa (2014)** respaldan la idea de que los líderes auténticos generan valor no solo para los empleados, sino también para las partes interesadas externas,

fortaleciendo tanto la competitividad como la reputación empresarial.

Un aspecto clave del liderazgo auténtico es su capacidad para conectar emocionalmente con los empleados y las comunidades, promoviendo una cultura organizacional basada en principios éticos sólidos. Esta conexión no solo mejora la moral y el compromiso del equipo humano, sino que también estimula la innovación en prácticas sostenibles, al generar un entorno en el que los colaboradores se sienten valorados y alineados con los objetivos de la empresa.

El liderazgo transformacional, por su parte, complementa esta dinámica al inspirar a los empleados a alcanzar metas que van más allá de lo esperado, promoviendo un enfoque centrado en la innovación y la creatividad. Este estilo de liderazgo es particularmente eficaz en contextos donde se buscan implementar cambios estructurales o culturales relacionados con la RSC. **Según Bass y Riggio (2006)**, este tipo de liderazgo mejora la cultura organizacional y crea un marco en el que la sostenibilidad se percibe como una oportunidad de crecimiento, más que como una obligación ética o regulatoria.

Además, el liderazgo transformacional es clave para fomentar una mentalidad de cambio dentro de la organización. En el contexto de la RSC, esto implica preparar a la empresa para adaptarse a desafíos globales como el cambio climático, las desigualdades sociales

y las demandas de consumidores más conscientes. Los líderes transformacionales empoderan a los empleados para desarrollar soluciones innovadoras alineadas con objetivos de impacto social y ambiental.

El liderazgo participativo, aunque más enfocado en la colaboración, también desempeña un papel crucial en la implementación de la RSC. Este estilo de liderazgo fomenta un entorno inclusivo donde las decisiones se toman de manera conjunta, incorporando múltiples perspectivas. Esto no solo mejora la calidad de las decisiones, sino que también asegura que las iniciativas de RSC cuenten con el apoyo de todos los niveles organizacionales. Goleman (2000) señala que este enfoque incrementa la cohesión de los equipos y refuerza un sentido de propiedad compartida, factores esenciales para la sostenibilidad de las políticas de RSC. El liderazgo participativo permite a los empleados involucrarse activamente en la identificación y solución de problemas sociales y ambientales, fortaleciendo su compromiso con la sostenibilidad. Asimismo, facilita la adaptación de la empresa a cambios regulatorios y a las nuevas expectativas del mercado. Este enfoque también fomenta relaciones sólidas con las comunidades locales, generando beneficios mutuos.

Sin embargo, la efectividad de cada estilo de liderazgo en la integración de la RSC depende del contexto organizacional. Mientras que el liderazgo transformacional resulta más

eficaz en estructuras jerárquicas al impulsar cambios culturales, el liderazgo participativo fortalece la cohesión en organizaciones horizontales. Por su parte, el liderazgo auténtico se distingue por su énfasis en la ética, la transparencia y la coherencia entre los valores del líder y las acciones empresariales, lo que genera confianza y motiva a los empleados a comprometerse con prácticas sostenibles. Esta alineación entre el discurso y la práctica refuerza el sentido de pertenencia dentro de la organización y consolida una cultura basada en valores responsables y sostenibles.

El liderazgo transformacional complementa de manera significativa la integración de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) al inspirar a los empleados a alcanzar metas que van más allá de lo esperado, promoviendo la innovación y la creatividad. Este estilo es especialmente eficaz en contextos donde la organización busca implementar cambios estructurales o culturales orientados a la sostenibilidad. Bass y Riggio (2006) destacan que los líderes transformacionales poseen la capacidad de articular una visión inspiradora que moviliza a los colaboradores y les permite comprender cómo sus esfuerzos individuales contribuyen al logro de objetivos colectivos. Además, este tipo de liderazgo crea un marco en el que la sostenibilidad se percibe como una oportunidad de crecimiento, más que como una obligación ética o regulatoria.

En el contexto de la RSC, el liderazgo transformacional es clave para fomentar una men-

talidad de cambio, preparando a la empresa para adaptarse a desafíos globales como el cambio climático, la desigualdad social y las nuevas demandas de consumidores más conscientes. A través del empoderamiento, los líderes transformacionales estimulan el desarrollo de soluciones innovadoras y alinean los esfuerzos del equipo con objetivos de impacto social y ambiental.

Por su parte, el liderazgo participativo, aunque enfocado en la colaboración, también desempeña un papel esencial en la implementación de la RSC. Este estilo promueve un entorno inclusivo en el que las decisiones se toman de manera conjunta, permitiendo la incorporación de diversas perspectivas. Esto no solo mejora la calidad de las decisiones, sino que también garantiza que las iniciativas de RSC cuenten con el apoyo y la aceptación de todos los niveles de la organización. **Goleman (2000)** señala que este enfoque fortalece la cohesión de los equipos y refuerza el sentido de pertenencia y responsabilidad compartida, elementos fundamentales para la sostenibilidad de las políticas corporativas.

El liderazgo participativo también permite involucrar a los empleados en la identificación y solución de problemáticas sociales y ambientales, lo que fortalece su compromiso con la sostenibilidad y facilita la adaptación de la empresa a cambios regulatorios y expectativas del mercado. Asimismo, este enfoque fomenta relaciones sólidas con las comunidades locales, generando beneficios

mutuos. No obstante, la efectividad de cada estilo de liderazgo en la integración de la RSC depende del contexto organizacional: mientras el liderazgo transformacional resulta más eficaz en estructuras jerárquicas que requieren cambios culturales profundos, el liderazgo participativo es ideal para organizaciones con estructuras horizontales, al favorecer la toma de decisiones compartida y la cohesión del equipo.

En esta misma línea, el liderazgo auténtico se distingue por su enfoque en la ética, la transparencia y la coherencia entre los valores personales del líder y las acciones empresariales. Esta congruencia genera confianza y motiva a los empleados a comprometerse activamente con prácticas sostenibles. A través de una alineación clara entre el discurso y la práctica, el liderazgo auténtico refuerza el sentido de pertenencia dentro de la organización y consolida una cultura basada en valores responsables y sostenibles.

Una de sus mayores fortalezas radica en su capacidad para alinear la misión y visión de la empresa con objetivos de impacto social, facilitando así una integración natural de la RSC en las estrategias corporativas. **Gardner et al. (2005)** y **Avolio y Walumbwa (2014)** respaldan que los líderes auténticos no solo aportan beneficios a nivel interno, sino que también generan un valor significativo para los grupos de interés externos, fortaleciendo la competitividad y reputación empresarial en entornos globalizados.

Además, la conexión emocional que establecen estos líderes con sus colaboradores contribuye a la construcción de una cultura organizacional sólida, fundamentada en principios éticos. Esta cultura es clave para promover la innovación en prácticas de sostenibilidad, ya que los empleados se sienten valorados y alineados con los objetivos corporativos. Por ejemplo, al vincular las metas de la RSC con valores personales como el respeto al medio ambiente, la equidad y la justicia social, los trabajadores no solo participan activamente en su implementación, sino que también co-construyen un entorno favorable para el cambio y el desarrollo sostenible.

En conjunto, los estilos de liderazgo transformacional, participativo y auténtico son fundamentales para integrar de forma eficaz la RSC en las organizaciones. Mientras el liderazgo transformacional impulsa la adaptación ante desafíos globales mediante la visión y el empoderamiento, el liderazgo participativo fortalece la cohesión y el compromiso colectivo. Por su parte, el liderazgo auténtico genera un marco ético sólido y duradero que favorece la innovación, la confianza y la sostenibilidad organizacional.

Este tipo de liderazgo no solo mejora la cultura organizacional, sino que también crea un marco en el cual la sostenibilidad se percibe como una oportunidad de crecimiento, en lugar de una obligación ética o regulatoria. Por otro lado, el liderazgo participativo fortalece la toma de decisiones colaborativas, incremen-

tando el compromiso y la cohesión organizacional. Ambos estilos permiten una respuesta ágil ante los cambios externos, promueven relaciones sólidas con las comunidades y, dependiendo de la estructura organizativa, su combinación puede potenciar una cultura corporativa más ética, sostenible y orientada al impacto social y ambiental positivo.

El liderazgo auténtico, por su parte, se centra en la transparencia, la ética y la alineación entre los valores personales del líder y las decisiones empresariales (**Ruiz Chaves, 2014; Hoyos Hoyos, 2018**). Este enfoque fomenta un ambiente de confianza y compromiso, lo cual fortalece la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) al vincular los objetivos estratégicos de la empresa con el bienestar social y ambiental (**Baque Villanueva et al., 2018**). La ética y la transparencia son pilares fundamentales en este modelo, ya que generan credibilidad entre los seguidores y promueven el compromiso con la misión de la organización (**Ruiz Chaves, 2014**). Además, la coherencia entre los valores del líder y las acciones empresariales refuerza la legitimidad y el compromiso organizacional (**Hoyos Hoyos, 2018**).

Diversos estudios demuestran que el liderazgo auténtico incrementa la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, promoviendo un entorno laboral positivo (**Franco Medina et al., 2017; Saldaña Villanueva & Salirrosas García, 2019**). Asimismo, propicia un ambiente de confianza en el que los em-

pleados se sienten seguros para expresar sus opiniones y participar activamente (**Quintanilla Castellanos & Barrera Arguello, 2018**). Esta participación facilita la alineación entre la misión y visión corporativa con los objetivos de impacto social, lo cual es esencial para una RSC eficaz (**Gallo Tobar, 2017**). En un entorno empresarial globalizado, los líderes auténticos destacan por su capacidad para inspirar lealtad y motivación, generando ventajas competitivas sostenibles (**Ruiz Chaves, 2014**). Además, fomentan la innovación en prácticas sostenibles al integrar valores éticos con la estrategia empresarial (**Baque Villanueva et al., 2018**).

Por otro lado, el liderazgo transformacional se diferencia del auténtico al centrarse principalmente en motivar e inspirar a los empleados para que superen sus propias expectativas, utilizando carisma y una visión estimulante del futuro (**Saldaña Villanueva & Salirrosas García, 2019**). Se caracteriza por fomentar una visión compartida y empoderar a los colaboradores, lo que contribuye al desarrollo de una cultura organizacional positiva (**Maradiegue & Romero Canario, 2018**). Este estilo de liderazgo es fundamental para impulsar cambios estructurales y culturales relacionados con la RSC, ya que crea un clima favorable para la transformación organizacional (**Villacreses Calderón, 2013**). En esta línea, los líderes transformacionales articulan una visión que moviliza a los empleados hacia objetivos comunes, factor clave para el éxito de las iniciativas de sosteni-

bilidad (**Pons Verdú & Ramos López, 2010**). Numerosas investigaciones corroboran que este estilo mejora la satisfacción y el compromiso organizacional (**Saldaña Villanueva & Salirrosas García, 2019**).

Finalmente, el liderazgo participativo se distingue por promover la inclusión en la toma de decisiones, en contraste con enfoques más autocráticos (**Manrique Jaramillo & Olortegui Vilchez, 2019**). Este estilo de liderazgo fomenta un entorno en el que las decisiones se toman de forma conjunta, lo cual refuerza la cohesión y el sentido de pertenencia en los equipos (**Gallo Tobar, 2017**). Además, mejora la efectividad de las estrategias de RSC al involucrar activamente a los empleados en la identificación y resolución de problemas sociales y ambientales (**Galarza Torres et al., 2019**).

Conclusiones

El liderazgo transformacional, auténtico y participativo desempeña un papel fundamental en la integración efectiva de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las estrategias empresariales. El liderazgo transformacional destaca por su capacidad para inspirar, empoderar e impulsar la innovación, posicionándose como un recurso clave en entornos que exigen adaptabilidad y cambio. Por su parte, el liderazgo auténtico refuerza la confianza organizacional mediante la coherencia entre los valores éticos del líder y las acciones empresariales, mientras que el

liderazgo participativo promueve la inclusión y la colaboración, facilitando decisiones más integradoras y sostenibles. La sinergia entre estos tres estilos fortalece la cultura organizacional, orientándola hacia la sostenibilidad, el compromiso social y el éxito empresarial a largo plazo.

Referencias

- Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2014). Authentic leadership theory, research and practice: Steps taken and steps that remain. In D. V. Day (Ed.), **The Oxford handbook of leadership and organizations** (pp. 331–356). Oxford University Press.
- Baque Villanueva, E., Pozo Villegas, A., & Maruri Beltrán, M. (2018). Liderazgo auténtico y su relación con el compromiso organizacional. **Revista Universidad y Sociedad**, **10*(5)*, 278–284.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational leadership** (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Franco Medina, M. A., Chiguano Muñoz, J. J., & Sánchez Carrión, J. J. (2017). El liderazgo auténtico como predictor del compromiso organizacional. **Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades**, **5*(2)*, 1–10.
- Galarza Torres, M., Márquez Alvarado, M., & Zurita Palacios, R. (2019). Liderazgo participativo y su incidencia en la responsabilidad social empresarial. **Revista Ciencia y Sociedad**, **44*(3)*, 77–89.
- Gallo Tobar, D. (2017). El liderazgo organizacional en la responsabilidad social empresarial. **Revista Científica Ciencias Humanas y Sociales**, **2*(3)*, 123–134.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. O. (2005). “Can you see the real me?” A self-based model of authentic leader and follower development. **The Leadership Quarterly**, **16*(3)*, 343–372. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.003>
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. **Harvard Business Review**, **78*(2)*, 78–90.
- Hoyos Hoyos, G. (2018). Liderazgo auténtico: La influencia de la ética en las organizaciones. **Revista Científica General José María Córdova**, **16*(25)*, 159–178.
- Manrique Jaramillo, N., & Olortegui Vílchez, D. (2019). Estilo de liderazgo participativo y su influencia en la gestión de talento humano. **Revista Científica Universidad de Ciencias y Humanidades**, **3*(2)*, 17–26.



Maradiegue, M., & Romero Canario, M. (2018). Liderazgo transformacional y desempeño laboral. **Ciencias Holguín**, **24*(2)*, 1–12.

Pons Verdú, F., & Ramos López, J. (2010). Liderazgo transformacional en las organizaciones: Un modelo integrador. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, **26*(2)*, 95–105. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a2>

Quintanilla Castellanos, D., & Barrera Arguello, A. (2018). Liderazgo auténtico y su influencia en el clima organizacional. **Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento**, **2*(4)*, 325–345.

Ruiz Chaves, M. J. (2014). Liderazgo auténtico: Una perspectiva ética. **Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales**, **5*(1)*, 11–24.

Saldaña Villanueva, E. A., & Salirrosas García, C. A. (2019). El liderazgo transformacional y el clima organizacional en las microfinancieras. **Revista Científica de Ciencias Empresariales**, **3*(2)*, 95–105.

Villacreses Calderón, M. (2013). El liderazgo transformacional como herramienta para la gestión del cambio. **Revista Nogotium**, **9*(25)*, 81–92.