



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1919>

Ciencias económicas y empresariales

Artículos de revisión

*Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social  
de organizaciones corporativas*

*Transformational leadership model for the optimization of social responsibility of  
corporate organizations*

*Modelo de liderança transformacional para a otimização da responsabilidade social de  
organizações corporativas*

Miguel Alberto Romero-Zambrano <sup>I</sup>

[marz114@hotmail.com](mailto:marz114@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-6990-0416>

Vicente Eduardo Pazmiño-Chica <sup>II</sup>

[vicempaz@gmail.com](mailto:vicempaz@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-0851-1214>

María del Mar Hidalgo-Cedeño <sup>III</sup>

[marimarhc\\_85@hotmail.com](mailto:marimarhc_85@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-8899-0461>

**Correspondencia:** [marz114@hotmail.com](mailto:marz114@hotmail.com)

\***Recibido:** 16 de marzo de 2021 \***Aceptado:** 22 de abril de 2021 \* **Publicado:** 10 de mayo de 2021

- I. Magister en Administración de Empresas, Diploma Superior en Educación Universitaria por Competencias, Ingeniero Comercial, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Bahía de Caraquez, Bahía de Caraquez, Ecuador.
- II. Diploma Superior en Educación Universitaria por Competencias, Magister en Administración de Empresas, Ingeniero Comercial, Formación De Formadores, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Bahía de Caraquez, Bahía de Caraquez, Ecuador.
- III. Magister en Administración de Empresas, Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, Formación de Formadores, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Bahía de Caraquez, Bahía de Caraquez, Ecuador.

Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas

---

## Resumen

Este estudio tiene como objetivo general proponer un modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social y las organizaciones corporativas. El método empleado fue la investigación descriptiva, explicativa y proyecto factible. Tuvo como resultado una tendencia alta a plantear la existencia de una relación significativa entre las variables existentes, lo que genera la factibilidad para crear un modelo efectivo con base en estas dos variables. En conclusión se plantea que este tipo de liderazgo, se ubica en el contexto de la dirección o conducción gerencial, como otro pilar que debe poseer el gerente exitoso para desarrollar una empresa con objetivos estratégicos claros y efectivos, además impacta favorablemente al clima organizacional. Con relación a la Responsabilidad Social Corporativa, existen dos tipos de empresas, la primera donde es razonable, a no ser que se trate con una empresa autista que piense que nada debe a la sociedad y que a la larga se verá debilitada frente a los retos de una competitividad global.

**Palabras claves:** Liderazgo Transformacional; Responsabilidad Social Corporativa.

## Abstract

The general objective of this study is to propose a transformational leadership model for the optimization of social responsibility and corporate organizations. The method used was descriptive, explanatory and feasible project research. The result was a high tendency to propose the existence of a significant relationship between the existing variables, which generates the feasibility to create an effective model based on these two variables. In conclusion, it is proposed that this type of leadership is located in the context of management direction or conduction, as another pillar that the successful manager must have to develop a company with clear and effective strategic objectives, and it also has a favorable impact on the organizational climate. With regard to Corporate Social Responsibility, there are two types of companies, the first where it is reasonable, unless it is with an autistic company that thinks that it owes nothing to society and that in the long run it will be weakened in the face of challenges of a global competitiveness.

**Keywords:** Transformational Leadership; Corporate Social Responsibility.

## Resumo

O objetivo geral de ste estudo é propor um modelo de liderança transformacional para a otimização da responsabilidade social e das organizações empresariais. O método utilizado foi a pesquisa

## Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas

---

descriptiva, explicativa e de projeto viável. O resultado foi uma alta tendência a propor a existência de uma relação significativa entre as variáveis existentes, o que gera a viabilidade de se criar um modelo efetivo a partir das duas variáveis. Em conclusão, propõe-se que este tipo de liderança se situe no contexto da direção ou condução da gestão, como mais um pilar que o gestor de sucesso deve ter para desenvolver uma empresa com objetivos estratégicos claros e eficazes, e também de impacto favorável sobre o clima organizacional. No que diz respeito à Responsabilidade Social Corporativa, existem dois tipos de empresas, a primeira onde é razoável, a menos que seja uma empresa autista que pensa que não deve nada à sociedade e que no longo prazo ficará fragilizada diante de desafios de uma competitividade global.

**Palavras-chave:** Liderança Transformacional; Responsabilidade Social Corporativa.

### Introduction

Cada ser humano tiene una forma particular de abordar la realidad, aprender, resolver problemas, inferir, desenvolverse en su entorno o seguir ciertos patrones que lo asemeja o diferencia de los otros. Esto se debe primordialmente a los estilos de pensamiento, los cuales se forman antes de nacer y se va consolidando en forma gradual en la medida en que el individuo interacciona con su medio ambiente. Por tanto crear un modelo conlleva consigo, un patrón de conocimientos dirigidos a comprender una realidad a través de un paradigma donde se planteen soluciones de las contradicciones en la problemática.

En el campo de la gerencia, el uso de los modelos es una manera en que el gerente enfoca sus tareas, dependiendo de las situaciones a que se enfrenta, de allí, se manifestara un estilo determinado de liderazgo; es decir, el estilo de pensamiento se reflejará en la capacidad o aptitud que él tome para solucionar debilidades organizacionales.

En este contexto cada vez más complejo, las grandes empresas requieren contar con cuerpos directivos dotados de capacidades acordes con la época. Ellos deben tener incorporadas las habilidades de gestión, liderazgo y adaptación al cambio con altos niveles de compromiso organizacional. De tal manera, que puedan alcanzar una mayor eficiencia y eficacia en la administración de los recursos de los que se dispone. Cannic, Koontz y Weihrich(2012).

Los señalamientos anteriores, permiten considerar el papel fundamental que juega el gerente como promotor principal que propicia los cambios en el marco de un proceso de construcción de modelo de eficiencia, esto genera cierto grado de autonomía organizacional, bajo una visión compartida,

## Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas

---

capaz de gestionar y de aprender en equipo ante el compromiso de compartir la visión personal con la visión de quienes están involucrados en la búsqueda de decisiones que satisfagan las necesidades de la corporación, con el propósito de que ésta cumpla con su labor socio productiva.

Las organizaciones a nivel corporativo, se constituyen en sistemas complejos una vez que centralizan lo humano y lo tecnológico, se unifican como un sistema socio-técnico. En ese sentido, es indispensable comprender la importancia del talento humano involucrado en este sistema dado que los individuos constituyen el sistema social interno de una organización, por tanto, el factor humano son los seres que viven, sienten, piensan y trabajan en las organizaciones para alcanzar los objetivos estratégicos y metas globales. Es por ello, que las organizaciones humanas en la actualidad no es la misma de ayer. En particular, la fuerza laboral adquirió una gran diversidad lo que a su vez, plantea retos que la administración debe resolver, como por ejemplo ambientes laborales complejos con características muy particulares. Newstrom (2011).

A nivel mundial las mejoras de las condiciones laborales han demostrado que las inversiones de las empresas como; Google, Inc., Polar y Coca Cola, va en función del mejoramiento de sus condiciones laborales; es decir, está dirigida a las necesidades internas y la tecnología, lo cual, les ha permitido mantenerse a la vanguardia de sus mercados y ser casos de estudios, en todos los niveles académicos. Además, las organizaciones deben tener un talento humano responsable, comprometido, capaz, dado que forman parte central de la productividad esperada. Alcalá (2013).

Con base en lo anterior, Koontz, Weihrich y Cannice (2008), plantean que lo ideal para las organizaciones sería combinar dos elementos fundamentales, el primero, el talento humano motivado, capacitado, con disposición a lograr los objetivos de la organización y segundo, los distintos factores que hacen vida dentro de los procesos, recursos y elementos para concretar el beneficio de la empresa. De allí que el desempeño laboral de un trabajador, va a depender del trato que el jefe tenga con sus supervisados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con personas ajenas a ella puede influenciar de manera positiva o negativa en la productividad organizacional. Es por ello, que todo trabajador mientras más se sienta bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella, mejor cumplirá sus funciones, lo que confirma el principio de que la gente feliz entrega mejores resultados. Manes (2008).

Según Altuve y Serrano (1999:36) el desempeño laboral, es la utilidad, rendimiento o productividad a las cuales se está obligado a ejecutar; es decir, que es la manera en que el trabajador realiza una labor que le corresponde y se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un

## Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas

---

empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual.

En otro aspecto relevante, la actividad empresarial y corporativa atraviesa ciertos desniveles, que viven inmersos en transformaciones radicales, profundas y globales; cambios evidenciados en la esfera de relaciones donde operan, exigiendo éstos formas de interacción que sin perder la capacidad para actuar en un mercado de competencia, puedan ser capaces de garantizar la cooperación necesaria, para transitar en un mundo vertiginoso en virtud de que se encuentran sumergidos en la incertidumbre cuya dinámica opera alrededor de la transformación constante del conocimiento, de la tecnología, de las sociedades y de los individuos. Una de esas transformaciones se presenta en los trabajadores, quienes en la actualidad deben verse o definirse como el cliente interno y no como la mano de obra de las organizaciones.

Todo lo anterior, permite la posibilidad de desarrollar un modelo de liderazgo, en el que el personal debe ubicarse primero en las situaciones, seguidamente en la labor del líder que siempre debe ir orientada a los grupos de trabajo, ya que son ellos su razón de ser y quienes experimentarán los cambios que han surgido en la organización. Por tanto, es necesario que se propicie climas basados en la participación, el intercambio de ideas y el debate, debido a que la autoridad excesiva disminuye la motivación.

Con relación al liderazgo cabe señalar que Cannice, Koontz, y Weihrich (2012), lo enfocan como el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de objetivos del grupo. En teoría no solo se deben alentar a las personas a que desarrollen disposición para trabajar, sino a que lo hagan con fervor y asertividad, puesto que el entusiasmo e intensidad en la ejecución del trabajo, genera confianza y esto refleja la experiencia y la capacidad técnica de los trabajadores.

Cuando se delimita el liderazgo hacia una dirección, se observa que existen muchos tipos y estilos a manera conductual tales como el autoritario, democrático y *laissez faire*, que se reflejan el comportamiento humano en la cotidianidad y en el ámbito gerencial el liderazgo transformacional, participativo y situacional. Por lo antes señalado, se toma para este estudio el eje teórico sobre el liderazgo transformacional, en virtud de que este permite que las competencias más importantes que consiguen el perfil transformador del líder sean la visión global, el pensamiento estratégico, pensamiento conceptual, orientación al logro, la capacidad de movilización, la capacidad de influencia y la empatía.

## Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas

---

Desde el aspecto de creación, un modelo de liderazgo transformacional, conllevará a consigo la armonía y protección de la clase trabajadora, además de ejes verticales (ascensos, beneficios, remuneración de acuerdo a las situaciones financieras) y horizontales (normativas y reglamento) que logren la eficiencia en los procesos de producción. En la actualidad, todo gerente debe ser líder de su organización. Por tanto, requiere de nuevas capacidades que definan su enfrentamiento a la diversidad, además de una efectiva capacidad de superación, mezclado con altos niveles de autoconfianza y perseverancia dirigidos hacia la orientación al logro de objetivos estratégicos.

Cabe mencionar, que el liderazgo transformacional puede contribuir al desarrollo de elementos clave para la vida de la organización, como el contrato psicológico, el compromiso organizativo o una cultura fuerte. Con respecto al contrato psicológico, este refleja un conjunto no escrito de compromisos entre el individuo y la organización respecto a lo que cada uno ha de aportar y lo que recibirá, esto se visualiza en la visión de la organización en la que manifiesta claramente sus propios valores; el estímulo hacia el compromiso con los valores intrínsecos de la misión y del propio trabajo; confirmando en la práctica diaria qué conductas son aceptables en la compañía.

Con relación al compromiso de la organización, mediante la descripción de la conducta que se demanda, el refuerzo visible de las contribuciones realizadas y el incremento de la responsabilidad personal al mostrar que las consecuencias de las acciones particulares repercuten en terceros. Estos dos elementos dan la base para una orientación hacia la productividad y calidad organizacional.

Otro punto relevante es la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), que según Server (2005), esta se enfoca en dos vertientes, una dimensión interna y otra externa. Es decir, dentro de la empresa (ámbito interno), las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad y la gestión del cambio; mientras que las prácticas respetuosas con el medio ambiente tienen que ver sobre todo con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción. En este sentido, en esta dimensión se ubica, la gestión del recurso humano, sus prácticas responsables de contratación sin discriminación, además, de contribuir a definir mejor las necesidades de formación mediante una asociación estrecha con los agentes locales que diseñan los programas de educación y formación.

Con respecto a la salud y seguridad en el lugar de trabajo, esto se debe reflejar a medida que aumentan los esfuerzos por mejorar las situaciones laborales en el lugar de trabajo, otro factor relevante, es la adaptación al cambio, ya que pocas empresas no necesitan una reestructuración, acompañada a menudo de una reducción de nómina, debido a que reestructurar desde un punto de vista socialmente

## Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas

---

responsable significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios y las decisiones. En este mismo contexto, la gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales, como la disminución del consumo de recursos o de los desechos y las emisiones contaminantes pueden reducir el impacto sobre el medio ambiente; también puede resultar ventajosa para la empresa al reducir sus gastos energéticos, eliminación de residuos, disminuir los insumos y los gastos de descontaminación. Por ello, en el ámbito medioambiental puede ser considerada un marco sólido para el fomento de la responsabilidad social de las empresas.

En la dimensión externa, se extiende hasta las comunidades locales incluyendo, además de los trabajadores y accionistas, a otros interlocutores tales como socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y organizaciones sociales defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente.

Para este estudio se toma como base la dimensión interna, que relaciona la organización con el talento humano eje fundamental para el éxito corporativo o empresarial, de allí, nace la situación investigativa para la generación de un modelo de liderazgo transformacional que optimice la responsabilidad social de organizaciones corporativas, como base para el logro de la eficiencia laboral, en cada área de las empresa, por ser el talento humano el eje vital de toda organización.

Para este proceso investigativo se plantea el siguiente objetivo general de proponer un modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de las organizaciones corporativas, esto se hizo operativo a través de los objetivos específicos; primero analizar el liderazgo transformacional hacia la calidad en las funciones laborales y segundo, determinar la relevancia de la responsabilidad social interna en las organizaciones con respecto al talento humano: Todo en función de diseñar un modelo basado en liderazgo transformacional que mejore la responsabilidad social interna en las organizaciones corporativas.

Este artículo se justifica, a través de necesidades del mejoramiento de los procesos laborales, muy específicamente en sus funciones sustantivas y en contexto de la responsabilidad social que tiene la empresa con sus empleados, debido a que en la actualidad existe grandes disyuntivas socioeconómicas y financieras producidas por la Pandemia del COVID – 19, que ha afectado algunas empresas corporativas en el ramo de la productividad y calidad de servicio y productos menguando sus finanzas, viéndose obligados a la reducción de personal como medida de contingencia para no reducir sus procesos globales competitivos.

## **Materiales y Métodos**

Este artículo se delimitó a dos contextos teóricos; el liderazgo transformacional y la responsabilidad social corporativa interna, desde el ámbito de la atención del recurso humano, como fuente del logro de la excelencia empresarial, además, se enfocó en el paradigma positivista en un estudio descriptivo - exploratoria, proyecto factible, con base a revisiones exhaustivas de acciones que han tomados grandes empresas.

El liderazgo transformacional según Bass (1995), se refiere al proceso de inducir cambios importantes en las actitudes de los miembros y crear compromiso para cambiar los objetivos y las estrategias. Por su parte, Martínez y Torres (2012), lo definen como un proceso de influencia basado en la idealización, motivación, estimulación intelectual y consideración individualizada para el cambio de actitudes de los miembros en aras de crear compromisos que contribuya al cambio de los objetivos y las estrategias. Este liderazgo expresa claramente una visión e inspiran a sus seguidores; también tienen la capacidad de motivar, conformar la cultura de la organización y crear un clima favorable para el cambio organizacional. (Cannice, Koontz y Weihrich, 2012).

Otra definición importante es la de Pérez (2006:34), quien plantea que este tipo de liderazgo es trascendental para el intercambio entre los integrantes de la organización y el líder, porque “invita a los miembros del grupo a que abandonen sus propios intereses en beneficio de los intereses colectivos, lo que implica una transformación implícita”.

Por tanto, este tipo de liderazgo supone el desarrollo de los seguidores y al mismo tiempo el cumplimiento de los objetivos comunes, convirtiéndose en el instrumento utilizado por el líder para trascender el intercambio y provocar cambios de necesidades, creencias y valores en sus seguidores. En este tema, los autores anteriores, coinciden en que el liderazgo transformacional involucra una fuerte identificación entre los subordinados y el líder, ya que integra una visión compartida del futuro, logrando ir más allá del intercambio de intereses sobre premios contingentes.

Otro concepto relevante es la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), según Lizcano, (2002) básicamente es asumir la esencia social de las organizaciones empresariales como conjunto de personas que interactúan en el marco de la sociedad, tanto desde un punto de vista de su propia composición elemental como desde la óptica de miembro integrante de un sistema social. A través de la RSC las empresas se concientizan del impacto de su acción sobre todos los stakeholders y expresan su compromiso de contribuir al desarrollo económico, a la vez que a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, de la comunidad donde actúan y de la sociedad en su conjunto.

## Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas

---

De acuerdo con Server (2005). La RSC genera confianza y mejora la reputación de las organizaciones que la practican e incluso se puede afirmar que tiene efectos positivos en el incremento del resultado económico. Se ha de considerar, que es una ventaja competitiva de las empresas, ya que, en algunas sociedades las personas elijen los productos ofertados por una empresa que sea responsable socialmente y que tenga como prioridad el cuidado del medioambiente, que los productos de otra empresa que no tenga en cuenta todas estas medidas.

### **Principios metodológicos**

El presente artículo es de tipo descriptivo y exploratorio, ya que se somete a un análisis en el que se mide y evalúan diversos aspectos o componentes teóricos relacionados al problema a investigar (Hernández, Fernández y Baptista (2010). Según los mismos autores, es descriptivo, ya que consiste en especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Asimismo, describe tendencias de un grupo o población, muestran con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación.

Además tiene un carácter exploratorio, ya que tiene como propósito explorar en torno al liderazgo transformacional y la responsabilidad social en Organizaciones Corporativas. De acuerdo Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación exploratoria es el diseño de la investigación que tiene como objetivo primario facilitar una mayor penetración y comprensión del problema que enfrenta el investigador, por ello posee ambos tipos de investigación.

Aunado, a estos procesos, se le anexa el Proyecto Factible, en virtud de que se diseñó un modelo basado en liderazgo transformacional que mejore la responsabilidad social interna en las organizaciones corporativas. Esta modalidad de estudio consiste, según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006), en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de política, programas, tecnologías, métodos o procesos, igualmente se utiliza para dar respuesta de solución viable a un problema donde no solamente se analiza la situación problemática sino que se proponen alternativas de solución.

### **Resultados**

Analizar el liderazgo transformacional hacia la calidad en las funciones laborales, constituye la plataforma para el cambio de pensamiento de las grandes corporaciones. Según Sánchez (2018), Este

## Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas

---

liderazgo ofrece a las empresas una vía de atención para el logro de la eficiencia con base en la excelencia de la aplicabilidad de sus funciones laborales, además, es cierto que el líder transformacional se interesa por las personas y que en varios momentos del proceso enfoca su mirada en el aspecto individual. Sin embargo, si lo hace no es porque considere a cada miembro como un elemento aislado e separado por el contrario, su objetivo es ayudar a reforzar el vínculo que mantiene con la organización.

Cabe señalar lo que Cortés (2012), establece al considerar que las empresas son las principales beneficiadas cuando se habla aplicar un modelo de liderazgo de estas características, por tanto es necesario entender el cómo y de qué forma se reflejan estas ventajas: desarrollo de habilidades laborales.

Por consiguiente puede suceder según Herbst (2018) que los cambios generados por el líder transformacional no sólo se reflejen en el aspecto operativo, sino que genere una transformación en el clima laboral propiciando ideas renovadas, también es posible que surjan nuevas habilidades, talentos o destrezas en las personas. Otro valor que se refuerza con este tipo de liderazgo, es el aumento de la autoestima de los trabajadores. No importan tanto las labores que desempeñen las personas como el clima laboral en que lo hagan. Es por ello, que cuando existen la motivación y los estímulos adecuados, los empleados de una compañía sienten que son importantes y que su labor tiene sentido. A su vez, la motivación también es motor de escenarios en los que las ideas y las propuestas fluyen con más naturalidad que en sistemas de liderazgos autoritarios o demasiado jerarquizados.

Con relación a la determinación de la relevancia de la responsabilidad social interna en las organizaciones con respecto al talento humano, la Responsabilidad Social Corporativa es como un arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio y se define Según Server (2005) como una "la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores".

Lo que se puede inferir, que la RSC está relacionado con la parte de la actividad voluntaria de las empresas relativa a la mejora de la sociedad a la que pertenecen y a la preocupación por el medio ambiente en el que se encuentran. Esta responsabilidad debe expresarse frente a sus propios trabajadores y en general, frente a todos los interlocutores de la empresa que pueden influir en su

## Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas

---

éxito. Es relevante, destacar que para este artículo solo se trabajó el aspecto interno. Debido a que se busca desarrollar el talento humano de las organizaciones.

Al unificar los dos términos, se observa una tendencia alta al mejoramiento del recurso humano, desde el aspecto teórico, lo que conlleva a plantear la existencia de una relación significativa entre las variables existentes, lo que genere la factibilidad para crear un modelo efectivo con base en estas dos variables. La tendencia en la revisión teórica desde el punto vista organizacional refleja un alto grado de aceptación a estas dos variables, que se pueden unificar bajo el modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas.

### **Propuesta del estudio**

Liderazgo transformacional y responsabilidad social interna como estrategia de mejora organizacional corporativa.

### **Diagnostico**

Este artículo nace de las debilidades encontradas en los resultados sobre el analizar el liderazgo transformacional hacia la calidad en las funciones laborales. Debido a que las empresas en la actualidad han optado por despidos masivos como estrategia de salvación por la disminución de la producción y rentabilidad, siendo esto el camino más fácil. Pero a veces lo más fácil no es correcto por tanto algunas empresas han optado por distribución de horarios, disminución de sueldos, teletrabajos, acciones que son viable pero que no ayudan al trabajador.

Es por esta razón, que esta variable del liderazgo transformacional como estrategia de sinergia organizacional, agrupa unos elementos importantes para el beneficio y visualización de estrategias nuevas de solución para el aumento de la producción. Otro punto importante es la relevancia de la responsabilidad social interna en las organizaciones con respecto al talento humano, es decir, la Responsabilidad Social Corporativa, desde lo interno. Este presupuesto podría ayudar a aumentar los beneficios de salud y alimentación de los trabajadores, aumentaría el nivel de fidelidad y compromiso institucional, debido a que se fortalecería la filosofía de gestión de la corporación

La unión de estas dos variables puede reorientar el pensamiento estratégico del gerente hacia la búsqueda soluciones efectivas y eficientes sin tener que despedir a sus empleados, lo que conllevaría a plantear la existencia de una relación significativa entre el gerente y los empleados. Por otra parte, la tendencia en la revisión teórica desde el punto vista organizacional refleja un alto grado de

## Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas

---

aceptación a estas dos variables, que se pueden unificar bajo el modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas.

### **Justificación**

En la actualidad las grandes empresas atraviesan por ciertos puntos críticos por la falta de claridad en las reglas económicas, políticas, financieras y sociales que rigen el quehacer productivo, debido a la Pandemia del COVID -19, Esto ha sido uno de los problemas que no tomó en cuenta la gerencia, ya que es algo inesperado, con grandes restricciones en diferentes ámbitos productivos

Este proyecto busca concientizar a las empresas sobre la relevancia que tiene el Liderazgo transformacional y responsabilidad social interna como estrategia de mejora organizacional corporativa, a través de un modelo productivo, como medida de protección de la clase trabajadora, puesto que en esto momentos se encuentran en peligro de perder sus trabajos por la cuarentena obligatoria, que induce a las empresas a reducir sus costos operativos a través de despidos masivos.

Desde el ámbito socioeconómico, este proyecto estará apoyado por un análisis teórico sustentado en las realidades actuales como estrategia para acoplar los sistemas socioeconómicos al sistema de resguardo de cargos mediante funciones laborales basados en identidad, corporativa fuerte, una escala de alta de compromiso organizacional y que motive tanto al empleado como al gerente a innovar para generar estrategias que aumenten la productividad en momentos de pandemia y así cuidar el estatus socioeconómico de los trabajadores

Desde el punto operacional, el análisis de la factibilidad, generara los costos operacionales derivados del modelo, implementación y seguimiento del proyecto, que se analizarán a través de diagramas de flujo. En el caso de aquellas actividades que su desarrollo no redundará en un proceso de eficiencia Operacional - técnico, esta se fundara en la proyección de las operaciones planificadas en cada acción para reordenar el modelo. Esto permitirá darle relevancia operacional – técnica para futuros proyectos de este mismo tipo de sistema, es decir, será un aporte científico operacional en las ciencias de la ingeniería industrial.

### **Objetivo de la propuesta**

Concientizar a las empresas sobre la relevancia que tiene el Liderazgo transformacional y responsabilidad social interna como estrategia de mejora organizacional corporativa, a través de un modelo productivo.

Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas

---

**Factibilidad Socio - Económica:** este modelo permitirá al gerente visualizar otras estrategias para acoplarse al nuevo sistema de producción, debido a la Pandemia del COVID – 19: Encontrando en lo teórico – práctico de los grandes intelectuales y científicos, el conocimiento a través de estrategias basadas en relaciones humanas como método de encuentro entre el gerente y los trabajadores para encontrar un caminos más realista y objetivo sin menospreciar al trabajador, ya que esto beneficiaría a ambas partes en lo socioeconómico porque la base fundamental de una empresa son sus trabajadores. De allí, la relevancia del modelo.

**Institucional:** Una corporación está fundamentada en la competitividad y rentabilidad de su organización, con el destino de un aumento productivo a corto, mediano y largo plazo, con grandes beneficios empresariales, en la actualidad, por tanto este modelo le sugiere a los empresarios una vía para él logra a la excelencia corporativa, puesto que un recurso humano con grandes ganas de producir, es lo que indica que una empresa va hacia el logro de objetivos organizaciones y estratégicos.

### **Modelo**

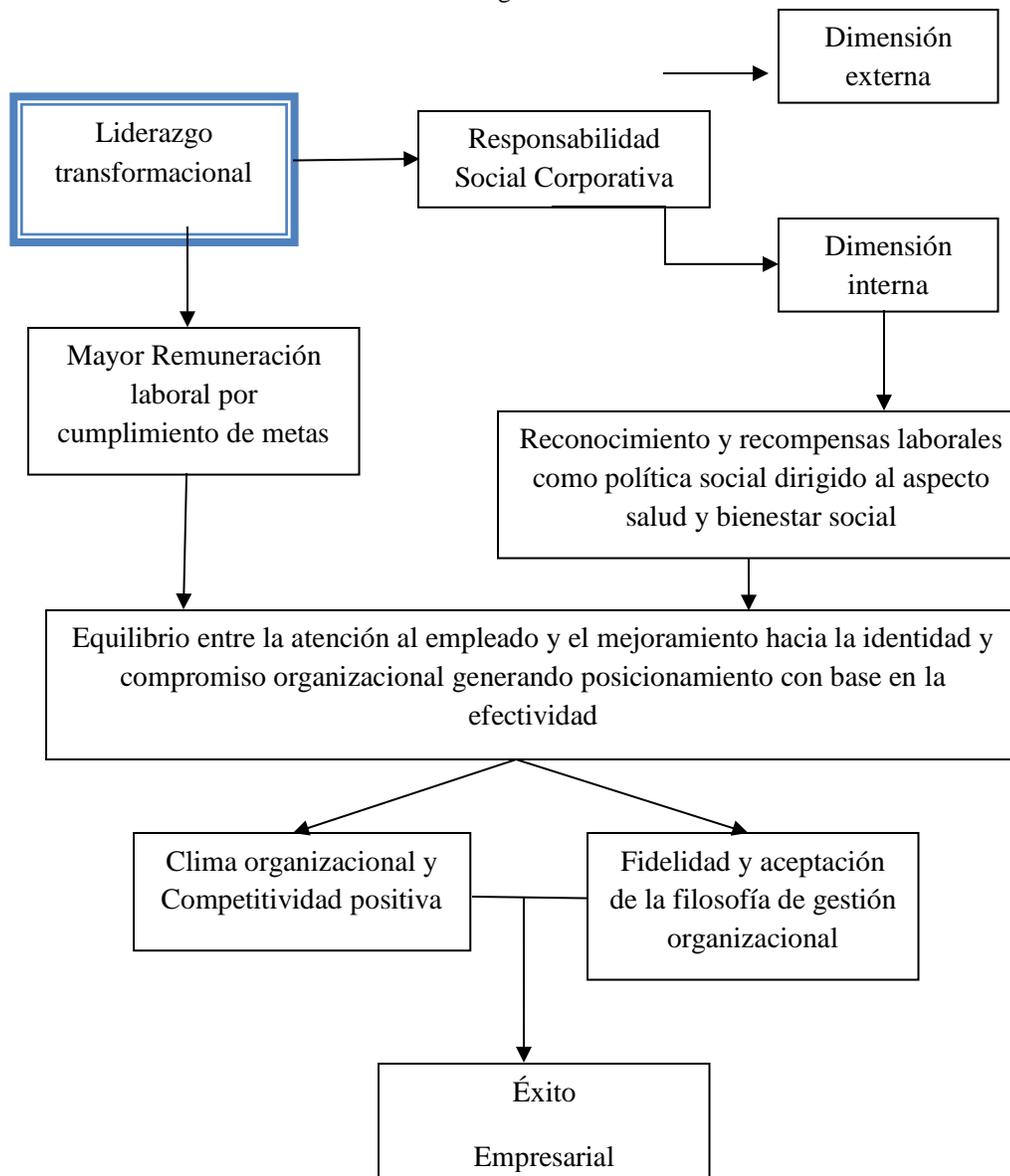
Este modelo permite a la organización corporativa ubicar sus contextos laborales desde un punto de vista de las relaciones humanas. Dándole un giro a la estrategia del despido, por una estrategia de motivación e incentivo para el aumento de la productividad. Abarca dos ejes fundamentales, el primero la base que es el Liderazgo Transformacional y segundo el acompañante, que es la Responsabilidad Social Corporativa.

Ambos, con base en el talento humano, el liderazgo hacia la mayor remuneración laboral por cumplimiento de metas y la segunda, con el ideal de la dimensión interna, ya que se ubica dentro de la organización, con el pilar del reconocimiento y recompensas laborales como política social dirigido al aspecto salud y bienestar social, encaminados al equilibrio entre la atención al empleado y el mejoramiento hacia la identidad y compromiso organizacional generando.

Se estructura con base en la efectividad, dentro del marco teórico – práctico del clima organizacional y competitividad positiva, aunado a fidelidad y aceptación de la filosofía de gestión organizacional. Todo ellos para alcanzar el éxito empresarial, que es la meta principal de cualquier empresa global o con miras hacia la globalización en el mercado interno y externo.

### Propuesta de Modelo basado en liderazgo transformacional y responsabilidad social interna.

Ilustración 1: Liderazgo transformacional



Fuente: Elaboración propia del autor (2021)

### Conclusiones

Para darle consecución a este artículo se asevera que, de acuerdo al análisis del liderazgo transformacional hacia la calidad en las funciones laborales, se puede indicar teóricamente que este tipo de liderazgo, se ubica en el contexto de la dirección o conducción gerencial, como otro pilar que debe poseer el gerente exitoso para desarrollar una empresa con objetivos estratégicos claros y

## Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas

---

efectivos. Este tipo de liderazgo hace que gerencia tenga más pertinencia, en tanto este comprende un proceso de dirección, en el que la transformación del entorno representa un aspecto fundamental, lo cual es posible a través de la acción del líder transformacional, además impacta favorablemente al clima organizacional, a los subordinados, específicamente al relacionarse con los otros empleados.

En cuanto a la determinación a la relevancia de la responsabilidad social interna en las organizaciones con respecto al talento humano, es relevante destacar que hoy en día la RSC, existen dos tipos de empresas, la primera donde es razonable, a no ser que se trate con una empresa autista que piense que nada debe a la sociedad y que a la larga se verá debilitada frente a los retos de una competitividad global. En cuanto a la vertiente positiva de la RSC está ligada al obrar bien, a las buenas prácticas y su contribución para el establecimiento y estabilización del desarrollo local. Estas disyuntivas, hacen pensar sobre la existencia de dos tipos de empresas, las que valoran al ser humano como ente fundamental para su empresa y la otra, las empresas que solo les importa la productividad y rentabilidad empresarial.

Es por ello, que se propone el diseño de un modelo basado en liderazgo transformacional que contribuya a mejorar la responsabilidad social interna en las organizaciones corporativas, ya que estas variables, se entrelazan entre la Responsabilidad Social Corporativa interna y el liderazgo transformacional, y serán los elementos fundamentales para el desarrollo de la propuesta.

### Referencias

1. Alcalá, M (2013). Humanización del trabajo y la Tecnología como base de la producción social. Publicaciones Urbe. Consultado en línea el 22-07-2016. Disponible en <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/revecitec/article/viewarticle/2276/4021>.
2. Altuve E. y Serrano C. (1999). Influencia del Liderazgo Organizacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal Península de Santa Elena. Revista: Caribeña de Ciencias Sociales ISSN: 2254-7630. Consultado el 28-05-2017. Disponible en <http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/02/influencia.html>.
3. Bass, B (1995). Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
4. Cannice M, Koontz H y Weihrich H (2012) Administración una perspectiva global empresarial. Mexico. 14 edición. Pp.412 - 419

Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social de organizaciones corporativas

---

5. Cortés H (2012) Característica de liderazgo transformacional de los docentes vinculados a las IES de Antioquia. Universidad Nacional de Colombia
6. Herbst T (2018) Liderazgo tranformacional. Cuarta edición. Editorial McGrawHill. Madrid España
7. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México. Mc Graw Hill.
8. Koontz, H.; Weihrich, H. y Cannice, M. (2008). Administración una perspectiva global y empresarial. México. Editorial McGraw-hill Interamericana
9. Lizcano, J (2002): “Confianza en los mercados y responsabilidad social corporativa”. Dirección y Progreso, nº 184. Agosto
10. Manes J. (2008). Gestión Estratégica para instituciones educativas: Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional, Buenos Aires: Granica.
11. Martínez H y Torres Z (2012) Administración de proyectos. México. Grupo Editorial Patria, S.A de C.V. pp.438 - 440
12. Newstrom J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. 13ª Edición. México. Mc Graw Hill
13. Sánchez (2018) Responsabilidad social universitaria como via de acceso a entornos comunitarios. Trabajo de grado para ascender a Asociado Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. Venezuela
14. Server I (2005), La Responsabilidad Social Corporativa (RSC). CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, núm. 57, noviembre,
15. Universidad Pedagógica Experimental Libertadores (UPEL) (2006) Manual de trabajos de Grado especialización y maestría y tesis doctorales. Caracas Venezuela FEDUPEL

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

[\(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/\).](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)