

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



**“ANÁLISIS DEL PROGRESO DEL LIDERAZGO RESPONSABLE DURANTE LOS SIGLOS
XX Y XXI”**

ARTICULO DE REVISIÓN

**“TRABAJO DE GRADO - SEMINARIO DE PROFUNDIZACIÓN - GERENCIA
VIRTUAL”**

AUTORES:

MARIO NICOLAS ARENAS ROMERO

JESÚS DAVID ANDRÉS PALACIO CARDONA

BOGOTA, COLOMBIA

2018

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



**“ANÁLISIS DEL PROGRESO DEL LIDERAZGO RESPONSABLE DURANTE LOS SIGLOS XX Y
XXI”**

ARTICULO DE REVISIÓN

**“TRABAJO DE GRADO - SEMINARIO DE PROFUNDIZACIÓN - GERENCIA
VIRTUAL”**

AUTORES:

MARIO NICOLÁS ARENAS ROMERO

JESÚS DAVID ANDRÉS PALACIO CARDONA

TUTOR:

RAFAEL PIÑEROS

ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES

BOGOTÁ, COLOMBIA

2018

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN

ABSTRACT

1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Antecedentes.....	2
1.2. Objetivos.....	3
2. METODOLOGÍA.....	5
3. DESARROLLO.....	6
3.1. Desarrollo del liderazgo responsable.....	6
3.2. Impacto socio-empresarial del liderazgo responsable.....	8
4. DISCUSIÓN.....	12
5. CONCLUSIONES.....	14
6. REFERENCIAS.....	15

RESUMEN

El artículo presenta el impacto que ha generado el liderazgo responsable hoy en día en las empresas. se abarca todo el tema de manera general y como los estudios y experimentos que se han realizado con respecto al tema, han llegado a convertirse en un método que ha logrado llegar a impactar a la gerencia de manera significativa. Se cuenta con la opinión de expertos en el tema, y un análisis de la importancia que ha llegado a tener este tema a nivel empresarial, ello con el fin de lograr formalizar conclusiones contundentes por parte de los autores de este artículo.

Palabras clave: liderazgo responsable, investigación, experimentación, administración, gerencia.

ABSTRACT

The article presents the impact that responsible leadership has generated today in companies. The whole subject is covered in a general way and how the studies and experiments that have been carried out with respect to the subject have become a method that has managed to impact management significantly. There is the opinion of experts on the subject, and an analysis of the importance that this topic has reached at the business level, in order to achieve formal conclusions from the authors of this article.

Key words: responsible leadership, research, experimentation, administration, management.

1. INTRODUCCIÓN

El liderazgo responsable se puede entender como un tema reciente de discusión, liderazgo se define como una “condición de líder y ejercicio de dicha condición” (Real Academia Española, 2017), sin embargo, es de obligación en este artículo relacionarlo con el concepto de responsabilidad, el cual se puede asumir como el hecho de realizar las actividades de cualquier tipo de la manera correcta para la sociedad. Entre las tantas definiciones de liderazgo responsable hay una que resalta sobre las demás: “Responsible leadership is the art of building and sustaining good relationships to all relevant stakeholders” (Pless, 2017).

Lo anterior hace referencia al cambio que se ha dado de un enfoque hacia los shareholders, o accionistas de la empresa, para pasar a enfocarse en los stakeholders, por lo cual hoy día todas las áreas de interés se ven beneficiadas por las empresas. Actualmente, cada decisión empresarial requiere de una evaluación que determine como se verán afectados los Clientes, Estado, Sociedad, Sindicatos, ONG’s, Entidades financieras y la competencia; por ello es necesario la formación de líderes responsables que estén dispuestos a beneficiar todas estas áreas de interés y de esa forma crear una mejor sociedad.

El liderazgo responsable es un fenómeno relacional y ético, que ocurre en los procesos sociales de interacción con aquellos que afectan o son afectados por el liderazgo y tienen un interés en el propósito y la visión de la relación de liderazgo. (Freeman, 2017)

Cabe resaltar que a pesar de que el concepto no lleva más de medio siglo de haber comenzado a mencionarse, hoy día es uno de los principales temas de discusión alrededor del mundo. Ha llevado incluso a grandes autores a cambiar su punto de vista y crear una conciencia que va mucho más allá de la generación de valor monetario. Se abre paso a un estado en el que se pueden generar ingresos y a la vez crear valor social para beneficiar todas las áreas de interés que existen en el entorno. A continuación, se entrará en profundización, por medio de experimentos y resultados aplicados al liderazgo responsable en la administración.

A continuación, se verá como estos experimentos e investigaciones que se han realizado en el área del liderazgo responsable, han generado todo tipo de resultado, lo que se espera es presentar la suficiente información con respecto a dicha disciplina y llegar a generar una serie de conclusiones con respecto a los resultados vistos a través de las actividades realizadas. Cabe resaltar que estos son estudios realizados recientemente, ello debido a que este es un tema que nace hace pocos años y hasta ahora se le ha comenzado a dar un grado relevante de importancia.

1.1. Antecedentes

En la disciplina de la administración, siempre ha sido necesario comprender el rol de aquellos que ejercen esta, los conocidos administradores son aquellos que desarrollan las funciones dentro de las organizaciones. Esta rama de estudio a nivel profesional se ha convertido en una necesidad para todas las empresas, entendiéndose a nivel global, razón por la que es un estudio demandado debido que otorga las capacidades para tener el control adecuado de una empresa. Por ello, el administrador es la mejor persona para llevar a cabo planeaciones, controles y direcciones dentro de la organización, para el cumplimiento de los objetivos.

Sin embargo, recientemente se habla de una tendencia a nivel global, esta consiste en que estos mismos administradores, sean capaces de planear y ejecutar las estrategias de desarrollo comercial de la empresa, de tal manera que se vean beneficiados todos aquellos agentes que están ya sea dentro o fuera de las operaciones internas. A pesar de que es algo que se viene observando hace años, es hasta ahora que el tema de los líderes responsables comienza a tener un mayor apogeo a nivel global, ya se cuenta con experimentos basados en este tipo de actividades, a continuación se profundizará en ello.

Los líderes responsables tienen el compromiso de asumir, enfrentar y superar los retos que les presenta la gestión del día a día. Los líderes responsables han de seguir los principios que les permiten continuar con su rumbo en el camino, ignorando cualquier desviación o distracción y siempre considerando que el líder busca satisfacer metas comunes y no propias. Además, ha de participar en todas las actividades de la organización, incluso cuando ha de tomar decisiones precisas en situaciones de crisis. (EAE Business School , 2017)

Con el paso de los años se han desarrollado una serie de aportes para esta disciplina, algunos

de estos han generado un impacto significativo, tanto así que obligan que exista una continua actualización de las actividades ejecutadas, ello con el fin de ser cada vez más competitivos. Para este caso, hablaremos del liderazgo, pero hoy por hoy hemos ido más allá, y este ha evolucionado a ser liderazgo responsable, un hecho que a pesar de que existe desde hace ya tiempo, fue hasta hace poco que se le dio relevancia a este tema.

Para un ejemplo, Michael Porter, quien en sus pasados años enfocaba sus teorías en la competitividad de las compañías. Las que buscaban principalmente fortalecer, mantener y posicionar los negocios, sin importar lo que sucediera con las demás empresas debido que la idea consistía en favorecer tan solo a los shareholders. Hoy día habla de cómo las empresas generan ingresos a través de los stakeholders, por lo que este tema tiene aún más relevancia. “Cuando las empresas resuelven un problema obtienen una ganancia, lo que permite que la solución crezca” (TEDGlobal, 2013)

En otras palabras, en este artículo se busca presentar como se han realizado experimentos en los que se toman en cuenta no solo las áreas de interés de la empresa, sino que lo manejan de manera global, y de esta manera, cómo han llevado estas labores a generar ingresos a la empresa tanto de carácter tangible como intangible, esto principalmente debido a que los manejos que se le dan hoy en día a las organizaciones, generan un eco en la sociedad que puede ser positivo o negativo, y que en el corto plazo afecta los ingresos de la compañía, razón por la cual este nuevo término se considera de alto impacto.

1.2. Objetivos

Los objetivos generales de este artículo buscan establecer el propósito de una manera global con respecto a lo que se busca conseguir por medio del desarrollo de esta revisión exhaustiva al tema que tenemos definido. Por lo que los objetivos generales son:

- Recopilar información pertinentemente relacionada con el tema tratado.
- Encontrar información del tema con relación al ámbito empresarial.
- Establecer un criterio propio que refleje la posición frente al tema en referencia.
- Identificar el nivel de impacto que genera este tema a nivel socio-empresarial.
- Presentar una investigación detallada de este tema en relación al ámbito empresarial y lograr

así determinar su importancia en el nivel organizacional.

Los objetivos específicos reflejan de una manera detallada el propósito que tiene el autor con respecto al tema, experimentación aplicada al liderazgo responsable en la administración, por medio del artículo de revisión. Precisamente lo que se busca es:

- Hacer un análisis profundo del impacto que esto genera en el ámbito socio-empresarial.
- Describir los aspectos que lo componen con el fin de poder reflejar la aplicación que se le ha dado a nivel empresarial.
- Explicar por qué el liderazgo responsable se ha llegado a convertir en un tema de impacto dentro de las organizaciones.

Cabe resaltar que, para comprender la relevancia de estos objetivos dentro del tema, debemos despejar las siguientes inquietudes:

- ¿Cómo se desarrolló el liderazgo responsable?
- ¿Qué impacto tiene el liderazgo responsable en las organizaciones?
- ¿Qué impacto social genera el liderazgo responsable?
- ¿Cómo impacta el liderazgo responsable las operaciones financieras de una organización?

2. METODOLOGÍA

Para este artículo el tipo de revisión que se empleó fue la exhaustiva debido que el tema de investigación no ha sido muy manipulado, es decir que no es común ver estudios que se relacionen a este tema, lo que implica que no se precisa información a un profesional interesado en responder alguna pregunta científica. Además, la experimentación aplicada al liderazgo responsable en la administración (tema de investigación), no posee elementos que se relacionen solamente al ámbito empresarial, por lo que describir de forma detallada su influencia en las organizaciones no es sencillo de describir.

Debido que este artículo requiere de bibliografía comentada y especializada, esta fue conformada primordialmente por bases de datos académicas Ebcohost, ScienceDirect, y Scopus donde encontramos artículos y estudios científicos por parte de expertos que han realizados aportes a este tema. Adicionalmente, documentos, artículos y otras fuentes encontradas en internet, han servido como complemento para fortalecer el cuerpo de esta revisión exhaustiva. Cabe resaltar que la mayor parte de los autores citados son contemporáneos, prueba de que es un tema relativamente nuevo y que no ha sido trabajado a profundidad. (Mora, 2017)

Cabe resaltar que este artículo está basado en la experimentación e investigación, aplicado al liderazgo responsable en la administración, por lo que se establece un consenso del método de filtro para la información obtenida en relación con el tema, a pesar de que se encontró información relacionada con varias disciplina, el concepto de administración aplicado en este trabajo se extiende a toda la aplicación que lleva esta disciplina en los diferentes campos, desde el económico, administrativo y financiero, hasta el legal y el de salud.

3. DESARROLLO

3.1. Desarrollo del liderazgo responsable

Tomando como principal factor el desarrollo a nivel global de la administración, es pertinente en que aspectos del tema en cuestión se ha generado una mayor influencia a nivel empresarial. Incluso, hoy en día se desarrollan foros económicos que se basan en la aplicación del liderazgo responsable (Jaramillo, 2017). En este orden de ideas, la importancia de este artículo es descubrir, analizar y recalcar la importancia y relevancia que lleva consigo este movimiento en los últimos años con respecto al entorno empresarial.

Es importante destacar que se ha demostrado que el liderazgo responsable no solo se aplica a la administración, existe un caso en el que se realizan experimentos sociales que buscan ejercer cambios en la política de obtención de derechos reproductivos durante la crisis de apartheid que se vivió en Sudáfrica. Sin embargo, este experimento resultó en un total fracaso para el sector empresarial, lo que demuestra que la implementación del liderazgo responsable no puede ser tomado por solo una persona, sino que es una decisión que se toma en busca del bien común pues no hay espacio para beneficiar solo a una parte de la comunidad. (Klugman, 2017)

Por parte de Dapuez, quien presenta un experimento con el fin de romper el ciclo interracial de reproducción de la pobreza, en el que un proyecto a largo plazo busca ir convirtiendo a los niños campesinos en personas que destaquen en actividades económicas, acto avalado por análisis y estadísticas que por medio de modelos permiten mostrar los resultados que esta acción irá demostrando. Y que de alguna manera se puede dar por hecho que la prueba contrafactual asocia el progreso y el desarrollo con esta tarea. (Dapuez, 2016)

Esta es una prueba más de como el liderazgo responsable no puede ser aplicado solo a una actividad en específico, en otras palabras, toda función que tenga como objetivo final generar valor no solo a una pequeña parte, sino dar importancia y relevancia a todas las áreas interesadas se considera una capacidad de generar este. Claro que como ya se mencionó antes, se requiere que todas las partes que ya sea estén o no involucradas, se encuentren de acuerdo con el fin de poder realizar la actividad sin ninguna restricción por parte de alguno.

En teoría, se ha demostrado que el liderazgo responsable nace a través de las competencias que

los docentes transmiten a sus estudiantes durante las carreras administrativas. El principal diagnóstico se enfoca en la planeación del programa académico que se llevará a cabo, y como este tiene un orden basado en enseñar de manera lógica la administración, esta es llevada primero a nivel global y de ahí va pasando a ser cada vez más personal, logrando así que el estudiante al momento de finalizar su estudio conozca las acciones a seguir para beneficiar la comunidad y su empresa. (Cardoso, Cerecedo, & Vanegas, 2013)

En Colombia, el movimiento se ha empezado a ejercer fuertemente, de todas formas las investigaciones declaran que llegar a las grandes empresas, no es tan sencillo como llegar a las pequeñas, sin embargo, los resultados positivos son tan solo del 65.3%, esto principalmente debido a que el impacto que generan las microempresas no es suficiente para llegar a todo el público y poder crear una conciencia de cambio que encarrile a la sociedad en ese cambio y permita a estas empresas perdurar con eficacia. (Pacheco, Fernández, Medina, Montoya, & Borrero, 2016)

Sin embargo, es el octavo país con mayor índice de desigualdad, con un puntaje de 0,727. Ello se ve reflejado en la calidad de vida que tienen los colombianos, especialmente temas como el salario mínimo y el aumento a los precios del consumidor donde se refleja que la mayor parte del pueblo ha perdido su capacidad de empoderamiento financiero. Todo esto a causa de líderes que se han enfocado solamente en favorecer un seleccionado número de personas haciendo a un lado al resto de la población. (Economía y Negocios, 2017)

Existen casos en los que grupos de liderazgo, han buscado llegar a las empresas con el fin de presentarles los beneficios que pueden llegar a obtener tras la correcta implementación de estrategias basadas en el fundamento de promover el liderazgo responsable. Esto se ha dado principalmente en Estados Unidos y Europa con el desarrollo de diseños experimentales y borradores informativos del equipo de trabajo, que les permite aplicar conocimientos obtenidos a través de su cadena de valor. (F.Reed, et al., 2013)

Obviamente, este desarrollo requiere inicialmente que las empresas y el gobierno ejerzan cambios en su estructura. Cambios que se dan por sus administradores, miembros y la cultura organizacional, sin embargo, tomando en cuenta la esencia del tema en cuestión se debe incluir el aspecto social, pues este es el principal determinante para una empresa llegar a ejercer un cambio, ya sea por razón financiera u organizacional, hay un trasfondo sociocultural que afecta dichos pilares y obliga a una empresa a generar cambios contundentes con prontitud.

3.2. Impacto socio-empresarial del liderazgo responsable

Como por ejemplo una investigación que busca analizar la transferibilidad de competencias profesionales y sus impactos en las actividades de investigación y desarrollo, pueden demostrar como modelos de investigación administrativa, son capaces de encontrar señales de un carente liderazgo que llevan a la creación de barreras corporativas, capaces de limitar la participación y competitividad en el mercado. Por lo que es necesario una completa cooperación y relacionar correctamente los informes de rendimiento internos con el fin de encontrar falencias.

Además, una investigación sobre el placer y el sufrimiento en el trabajo arroja como resultado que el trabajador común, encuentra que su empleo es un espacio potencialmente lleno de amenazas y que, sin saberlo, su método de defensa es la alineación subjetiva. Por ello se han llevado a cabo experimentos con liderazgo transformacional, con el fin de llevar a la empresa a un camino de cambio e innovación que afiance la relación entre los empleados, estos resultados son en relación a valores dominantes y la cultura organizacional.

Por medio del liderazgo transformacional se ha logrado llegar a cuantificar facultades humanas como lo es el carisma, un estudio realizado en 1990 a 199 personas en 39 unidades diferentes de trabajo, quienes fueron sometidos a diferentes guiones realizados por el grupo investigativo, corroboró como las personas que poseen facultades humanas que permiten una alta capacidad de relacionarse con sus compañeros, superiores y subordinados, son capaces de desempeñar iniciativas en pro de generar un valor agregado a la organización. (Lopez, 1998)

Evidentemente, los experimentos han llegado a ser de carácter tribunal como ya se mostró anteriormente, pero, recientemente el que mayor impacto generó es el caso en que jóvenes indocumentados en EEUU pasaron a formar parte de la organización LGBTQ entre el 2011 y el 2012, ello con el fin de hacer a un lado su condición ilegal, y contando con el apoyo de los líderes del movimiento, comenzaron a formar parte de este que en ese momento comprendía una proporción altamente significativa pues se luchaba ferozmente por la obtención de derechos igualitarios.

Teniendo en cuenta las actitudes de los agentes de riesgo en un entorno financiero, se puede decir que este sistema lleva consigo una serie de gastos de carácter social que serían catalogados como irrecuperables. Sin embargo, funciona de la misma manera que ya se ha mencionado, con el fin de disminuir el riesgo se debe buscar un consenso, ello con el fin de que todas las partes interesadas e

involucradas, determinen que es lo que más valor les generaría, haciendo todo de dicha manera, pasaríamos a hablar de un gasto a un costo de generación de valor social.

Así mismo, una investigación que buscó diseñar e implantar un sistema contable y de control, termino en un éxito que le permitió a una comunidad hacer del manejo de sus finanzas un tema más agradable. Con el fin de que las decisiones se tomen en conjunto en pro de encontrar el bien común, este experimento es uno de los que mayor valor agrega al concepto de liderazgo responsable, en el que, desde las empresas, clientes, gobierno, medio ambiente y todo el concepto sociocultural encontró un beneficio en esta decisión tomada. (Sanchez, Espejo, & Fenech, 2005)

Sampieri, Valencia y Soto, presentan una investigación que contextualiza el clima organizacional y lo lleva a la vinculación de la cultura organizacional, arrojando resultados positivos por medio de métodos de valores de competencia, que determinaron en términos generales si las organizaciones son válidas y confiables para la sociedad. Todo esto a través de la gestión de los gerentes de las empresas que buscan crear una imagen que destaque en cuanto a la responsabilidad social que tienen las empresas con las áreas de interés. (Sampieri, Valencia, & Soto, 2014)

Sin embargo, nada de esto funciona si no se cumple con el principal objetivo que permite la perdurabilidad de la empresa, el hecho de generar ganancias determina las decisiones que puede llegar a tomar una empresa. En china, por ejemplo, toda alianza que no genera ganancias se es descartada debido que puede llegar a generar un alto grado de desempleo en caso tal que la empresa sea llevada a la quiebra. Ejemplo de ello son alianzas junto con el estado en pro de mejorar la calidad de vida de los habitantes, pero muchos de estos no generan ganancia a la industria.

Elbulli fue conocido como uno de los mejores restaurantes a nivel mundial, a partir de 2011 inicia un proyecto en el pasa a convertirse una fundación con el ánimo de recopilar archivos y recoger nuevas ideas que hay en la región, el propósito pasa a ser colaborar con el desarrollo de estas y lograr así permitir que nuevas generaciones tenga éxito en el mercado, a pesar de cambiar su razón social mantienen firme su objetivo de hacer feliz a las personas, y ahora el restaurante tras una ardua investigación, es un centro para el desarrollo de nuevos proyectos. (ESADE, 2017)

No siempre la toma de decisiones basada en aplicar el liderazgo responsable genera un resultado positivo, esto debido a que los planteamientos no son siempre los indicados y en lugar de generar un impacto socioeconómico positivo, provoca un estancamiento y caída en el mercado, razón

de que ellos sucediera en China es el modelo de negocio que se maneja allí, la producción a gran escala con horarios extendidos de trabajo a bajo costo, es el modelo que les hace perdurar y llegar a modificar esto puede llevar a la empresa a generar pérdidas irre recuperables.

Uno de los casos más relevantes en cuanto a la experimentación que se ha llevado a cabo al largo de los últimos años, es con respecto a Cuba. Principalmente por lo relacionado con el manejo político que tiene dicho Estado, permite que expertos se planteen en si dicho liderazgo ha dejado una huella ya sea de carácter positivo o negativo. Esto ha permitido que hoy en día la nación cubana sea una de las más reconocidas a nivel mundial por su grado de igualdad de género, en el que las mujeres tienen el mismo grado de estudio y empleo que los hombres.

Lo que demuestra que en casos de una sociedad que, a pesar de ser socialista, conserva un grado patriarcal, ha logrado llegar a un nivel que pocas naciones han permitido se lleguen a dar. Resaltar como se ha logrado comprobar que la mujer en la industria ha llegado a generar grandes logros, por medio de tomas de decisiones de alto impacto que le permiten a las empresas generar un valor agregado ya sea tangible o intangible a la comunidad, de dicha forma alcanzan a generar resultados de carácter financiero que logran cumplir con los objetivos de la compañía y la sociedad.

Esto se ha permitido por la investigación a través de estrategias horizontales, que han llevado a que las empresas alcancen un alto grado de identidad empresarial en el que todos los agentes colaboran entre si con el fin de desarrollar modelos que permitan el sostenimiento sociocultural que se desarrolla a través de la implementación que los líderes o gerentes en la mayoría de los casos llegan a ejecutar en pro del desarrollo, crecimiento y sostenimiento tanto de la empresa como de todos los agentes que ya sea estén involucrados en la actividad o no.

Para Edelman y Knippenberg, los estudios en cuanto al liderazgo tienen una larga tradición en las ciencias del comportamiento, lo que permite influenciar en la motivación de los subordinados en un alto grado, sin embargo, se habla de que los gerentes deben manejar sus emociones con el fin de no dejarse llevar por estas y tomar decisiones en calor. Lo que significa que a pesar de que todo se tenga ya formalizado, los líderes deben manejar todo de manera prudente con el fin de no cometer errores durante la implementación. (Peter J & Dann Van, 2017)

Lo que lleva como último impacto al hecho de que a pesar de que se tenga el conocimiento y

las capacidades de desarrollar un modelo que permita el desarrollo conjunto de la sociedad, no se debe tomar a la ligera pues se puede llegar a cometer cualquier tipo de impuntualidades en la aplicación de estos. La mejor manera de realizarlo es como se planeó, en conjunto con todas las áreas donde se genera cualquier tipo de impacto por la actividad realizada, ello con el fin de un desarrollo de carácter formal que cuente con la perdurabilidad en el tiempo.

4. DISCUSIÓN

Se ha reflejado que el surgimiento del liderazgo responsable dentro de las compañías, comunidades y el estado, ha sido a causa de las necesidades que tenían estas de superar una época crítica en la que solo pocos formaban parte de los beneficios que generaban las actividades económicas. Es común que al hablar de este tema hoy en día, no todas las personas comprendan a profundidad la totalidad de lo que se busca con la implementación de esto debido que es algo de lo que se lleva hablando poco más de 20 años.

Debido a esto, se puede considerar que no todas las empresas implementen estos métodos hasta por lo menos el siguiente siglo, ello a causa de que todavía no se conocen los beneficios que pueden llegar a ser generados. Hoy en día, se relaciona el liderazgo responsable en un aspecto pequeño a lo que realmente este amerita, por ellos la mayoría de las empresas solo optan por realizar acciones que benefician a una pequeña proporción de las partes interesadas, ello a causa de que todavía se desconocen las actividades a realizar para que el sistema sea global.

Si analizamos la historia, la humanidad ha sido arrastrada a una serie de eventos a causa de los líderes que en su momento no toman una decisión en busca del bien común, a ello se le ameritan guerras, conflictos y atentados que se han vivido a lo largo de la historia de la humanidad. Sin embargo, también han llegado ejemplos en los que se puede ver la luz hacia el camino indicado y lograr de dicha manera el cumplimiento de los objetivos sociales en pro de promover la productividad universal.

Partiendo de lo anterior, comparto de nuevo lo dicho por el profesor Michael Porter : “Cuando las empresas resuelven un problema obtienen una ganancia, lo que permite que la solución crezca” (TEDGlobal, 2013). En palabras claras, se refiere a la solución de problemas sociales que al momento que son resueltos ya sea por las empresas o cualquier organización, se obtiene una ganancia basado en el valor tangible o intangible que le es generado a las personas que se ven beneficiadas tras dicha cooperación generando así una revolución en pro del desarrollo de la humanidad.

Sin embargo, el mundo de hoy en día es altamente cambiante, por lo que estas implementaciones día a día llevan nuevas repercusiones, por ello hay empresas que siguen optando por no someterse a los nuevos modelos con el fin de omitir posibles riesgos debido que los que implementan en este momento todavía les genera un alto grado de satisfacción al momento de evaluar los resultados que generó su actividad económica en los periodos establecidos por cada organización, sin embargo, se debe pensar en futuro.

De tal manera inicialmente esta aplicación puede tomarse como un sacrificio financiero, en términos de lo que cuesta transformar el modelo de operación que lleva a cabo la empresa en la implementación del negocio. Por ello nacen los siguientes cuestionamientos, ¿Están todas las empresas en capacidad de adaptarse a los nuevos métodos que trae el liderazgo responsable?, ¿La implementación de estos métodos es una garantía para el éxito de las empresas que se someten a este?

Para responder estas preguntas se debe tener como primero los resultados de los experimentos ya realizados, representando los números que se han llegado a dar a favor en aquellos casos que los métodos de liderazgo responsable se han implementado bajo los procesos correctos que han ayudado a que el resultado final sea el esperados por todas las partes involucradas, ello con el fin de explicar la importancia de que los procesos sean realizados conforme el modelo de implementación lo sugiere.

5. CONCLUSIONES

En este artículo de revisión exhaustiva se ha hecho un análisis desde diferentes perspectivas relacionadas con la experimentación aplicada al liderazgo responsable en la administración. Inicialmente se hace un desarrollo y como este ha generado un impacto socio-empresarial que ha llevado a las empresas a generar cambios en sus procesos con el fin de llegar a generar un impacto positivo a nivel financiero, social, cultural y ambiental.

Este análisis permitió comprender la importancia de tomar decisiones en conjunto con el fin de que se pueda generar un resultado positivo para cumplir de esta manera con el objetivo de brindar valor ya sea tangible o intangible a todas las partes interesadas dentro de una actividad, ya sea esta de carácter económico, político, social o cultural. De esta manera se puede inferir que el tema en cuestión ha sido una herramienta que le ha permitido a las empresas generar un aporte positivo de manera interna y externa que les permite crecer debido a que se les reconoce más como lo que es llamado comúnmente como una buena empresa.

Para finalizar, es de resaltar la labor realizada en los últimos años por todos los agentes que están comprometidos con la promoción y el desarrollo de buenas actividades que permiten a la sociedad crecer constantemente junto con la industria. Sin embargo, todavía queda camino por recorrer, esto especialmente porque es un campo que no se ha desarrollado en su totalidad y puede generar un impacto de alto nivel como ya ha sido presentado en esta revisión exhaustiva, por lo que se les invita a promover este campo con el fin de irle dando la madurez necesaria para el alto desarrollo socioeconómico.

6. REFERENCIAS

- Barreda, I., Jaramillo, A., Navarro, D., & Savater, G. (2011). Risk attitude elicitation using a multi-lottery choice task: Real vs. hypothetical incentives. *ERICES*, 613-628.
- Bermudez, H. (2017). Sobre la alienación subjetiva en la organización del trabajo actual. Una observación participante en el comercio de la alimentación al detal. *Contaduría y Administración*, 262-278.
- Cardoso, E., Cerecedo, M., & Vanegas, E. (2013). Teaching skills in graduate administration programs. a diagnosis study. *ESCA*, 43-50.
- da Rocha, A., & Arkader, R. (1998). Horizontal Strategic Alliances and Company Behavior. *Latin American Business Review*, 3-22.
- Dapuez, A. (2016). Supporting a Counterfactual Futurity: Cash Transfers and the Interface between Multilateral Banks, the Mexican State, and its People. *Journal of Latin American and Caribbean Anthropology*, 560-583.
- EAE Business School . (2017, 05 01). *Los 5 desafíos que no dejan dormir a los CEOs actuales*. Retrieved from EAE: <http://retos-directivos.eae.es/practica-el-liderazgo-responsable/>
- Economía y Negocios. (2017, 05 01). *El Tiempo*. Retrieved from <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/indice-de-desigualdad-en-colombia-aumento-segun-programa-de-las-naciones-unidas-para-el-desarrollo-70022>
- ESADE. (2017, 11 11). *ElBulli*. Retrieved from ESADE: http://www.elbulli.com/esade/Caso_Ferran_Adria_and_elBulli-ESADE_es.pdf
- F.Reed, J., Emily, L., Deborah, M., Vikram, K., Axel, M., Dean A., R., . . . John F.P., B. (2013). Constructing Experimental Designs for Discrete-Choice Experiments: Report of the ISPOR Conjoint Analysis Experimental Design Good Research Practices Task Force. *ELSEVIER*, 3-13.
- Freeman. (01 de 05 de 2017). *Journal of Business Ethics*. (M. & Pless, Ed.) Obtenido de City University: <http://cityuniversity.ca/wp-content/uploads/2014/04/Maak-Pless-2006.pdf>
- Gomez-Ruiz, L. (2015). Performance reports and social comparison in group settings: Effects on cooperation. *Routledge* , 97-115.
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., & Paez, D. (2017, 11 11). *CRAI*. Retrieved from Universidad del Rosario: <http://web.b.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/pfi/detail/detail?vid=0&sid=f3864c25-fe2d-4db0-a16b-b2742662dfe7%40sessionmgr102&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1wZmktbGI2ZQ%3d%3d#AN=39614258&db=eoa>

- Hu, M., Guo, C., & Bies, A. (2016). Termination of Nonprofit Alliances: Evidence from China. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 2490-2513.
- Jaramillo, F. (2017, 11 11). *Portafolio*. Retrieved from <http://www.portafolio.co/opinion/otros-columnistas-1/liderazgo-responsable-y-receptivo-columna-felipe-jaramillo-22-de-enero-de-2017-502905>
- Klugman, B. (2017, 11 11). *CRAI*. Retrieved from Universidad del Rosario: <http://web.b.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/pfi/detail/detail?vid=0&sid=c12ec6b0-1e10-460f-87c7-c288450fab3d%40sessionmgr104&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1wZmktbG12ZQ%3d%3d#AN=41496776&db=eoa>
- Leon, D. (2017, 11 11). *CRAI*. Retrieved from Universidad del Rosario: <http://web.b.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/pfi/detail/detail?vid=0&sid=07a8eb07-3f2a-4642-868f-48ae803a5fe7%40sessionmgr104&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1wZmktbG12ZQ%3d%3d#AN=28207823&db=eoa>
- Liedtka, J. (2017, 11 11). *emeraldinsight*. Retrieved from Universidad del Rosario: <http://resolver.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/openurl?custid=s4300083&group=main&profile=ftf&sid=EBSCO:f5h&genre=article&issn=10878572&ISBN=&volume=39&issue=5&date=20110901&spage=13&pages=13-19&title=Strategy%20&%20Leadership&atitle=Learning%20to%20use>
- Lopez, E. (1998). Un intento de validación convergente al MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) de Bass. *Revista de Psicología Social*, 211-216.
- Malott, M., & Martinez, W. (2006). Addressing organizational complexity: A behavioural systems analysis application to higher education. *International Journal of Psychology*, 559-570.
- Mora, L. A. (2017, 09 10). *UMARIANA*. Retrieved from UNIMAR: <http://www.umariana.edu.co/EditorialUnimar/art-revision.pdf>
- Pacheco, G., Fernández, L., Medina, R., Montoya, L., & Borrero, T. (2016). Management features of the microenterprise in Barranquilla, Colombia. *Revista Espacios*.
- Palenzuela, V., Moreno, B., & Arroyo, A. (2004). Empirical analysis and the «case method». Review of some experiences in management accounting considering their methodology. *Valladolid*, 349-377.
- Peter J, E., & Dann Van, K. (2017). Training Leader Emotion Regulation and Leadership Effectiveness. *Journal of Business and Psychology*, 747-757.
- Pless, M. &. (01 de 05 de 2017). *Journal of Business Ethics*. Obtenido de City University: <http://cityuniversity.ca/wp-content/uploads/2014/04/Maak-Pless-2006.pdf>
- Real Academia Española . (01 de 05 de 2017). *RAE* . Obtenido de LEMA : <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?key=liderazgo>

- Reginato, L., Cornacchione, E., & Palomino, M. (2015). Rediseñando la alta administración de la empresa: revolución del equipo y preparación para controles gerenciales. *Suma de Negocios*, 42-51.
- Sampieri, R., Valencia, S., & Soto, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración*, 229-257.
- Sanchez, J., Espejo, C., & Fenech, F. (2005). Design and implementation of the accounting and control system of the new settlement of sierra morena and andalucia. *UPO*, 709-729.
- TEDGlobal (Director). (2013). *Michael Porter: ¿Por qué las empresas pueden resolver problemas sociales?* [Motion Picture].
- Terriquez, V. (2017, 11 11). *CRAI*. Retrieved from Universidad del Rosario:
<http://web.b.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/pfi/detail/detail?vid=0&sid=6056a9c9-5d48-4589-abf0-66bb36cf4f05%40sessionmgr102&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1wZmktbGl2ZQ%3d%3d#AN=36410455&db=eoh>
- Velazquez Pompeyo, R. I., & Quintero Ramirez, C. (2015). Transferibilidad de competencias profesionales, impactos y estrategias en 2 estudios de caso en la frontera norte de México. *Estudios Gerenciales*, 202-211.