

ARTÍCULO ORIGINAL

Los líderes cómo gestores de la protección del entorno medio ambiental

Leaders as environmental protection managers

Hernán José Hernández-Belaidés^{*†} y Juan Carlos Miranda-Passo^{*‡}

†Institución Universitaria Americana, Colombia; ORCID: <https://orcid.org/>

‡Corporación Universitaria Americana, Colombia; ORCID: <https://orcid.org/>

*Correspondencia al correo: hhernandezb@coruniamericana.edu.co; jmirandapasso@americana.edu.co

(Recibido 11 de Febrero, 2024; aceptado 02 de Agosto, 2024)

Resumen

Introducción: La sociedad, desde las formas más primitivas, siempre ha necesitado de personas que dirijan sus destinos, seres humanos con características especiales que los hacen sobresalir de los demás. Esas personas sobresalientes son las que transforman su entorno y logran resultados redundantes para el desarrollo. Objetivo: Consecuente con lo anterior, este artículo tiene como propósito destacar las acciones que, desde los diferentes modelos de liderazgo, se ejercen en función de la protección y conservación del medio ambiente. Metodología: La revisión se apoya en la obra de diferentes tratadistas e investigadores que describen los diferentes tipos de liderazgo y el compromiso en el cual se hallan inmersos para desarrollar ideas que se materialicen en una excelente gestión que redunde en la conservación y protección de la naturaleza. Conclusiones: Se concluye que cada estilo o modelo de liderazgo tiene inmersas bondades direccionadas a la preservación y conservación del medio ambiente, sintetizadas en la gestión de los líderes y que, debido al momento crucial que vive el planeta Tierra en razón del cambio climático, muchas de esas bondades se convierten en un bálsamo restaurador del ambiente natural.

Palabras clave: liderazgo, medio ambiente, organizaciones, responsabilidad social empresarial.

Abstract

Introduction: Society, from the most primitive forms, has always needed people to direct its destinies. Human beings with special characteristics that make them stand out from others. These outstanding people are the ones who transform their environment and achieve redundant results for development. Objective: Consistent with the above, the purpose of this article is to highlight the actions that, from different leadership models, are exercised in terms of environmental protection and conservation. Methodology: The review is based on the work of different writers and researchers who describe the different types of leadership and the commitment in which they are immersed in order to develop ideas that materialise in excellent management that results in the conservation and protection of nature. Conclusions: It is concluded that each style or model of leadership has immersed goodnesses directed to the preservation and conservation of the environment, synthesised in the management of leaders and that, due to the crucial moment that Planet Earth is living due to climate change, many of these goodnesses become a restorative balm of the natural environment.

Keywords: Leadership, environment, organisations, corporate social responsibility.

1. INTRODUCCIÓN

El planeta Tierra ha sido puesto en alerta por el deterioro paulatino que ha experimentado por la explotación de sus recursos naturales que, sumados a la explosión demográfica, multiplican el daño a mayor escala. Se necesitan personas que lideren procesos que impacten colectivamente en generar una mentalidad de cambio en la conciencia medio ambiental, además de formular estrategias y normativas que puedan dirigir los cambios propuestos. La sociedad, desde las formas más primitivas, siempre ha necesitado de personas que dirijan sus destinos; seres humanos con características especiales que los hacen sobresalir de los demás. Esas personas sobresalientes son las que transforman su entorno y logran resultados redundantes del desarrollo.

En el presente artículo, se pretende resaltar la tarea de los líderes y de cada uno de los estilos de liderazgo que se utilizan para lograr optimizar los procesos, de manera tal que el convencimiento de que la persona que dirige esos procesos es la indicada por su talento, por su carisma y no porque ostente una posición de mando. Se destaca la relevante importancia de la gestión ambiental que se genera en las organizaciones mediante actividades y asignación de recursos, tendiente a la conservación y cuidado del entorno natural para hacerlo viable y sostenible en el tiempo.

De igual manera, se resalta la importancia de la implementación de la estructura sistémica necesaria para alcanzar los objetivos y resultados que las organizaciones empresariales han propuesto para la preservación y protección del medio ambiente natural. Estos objetivos deben alcanzarse mediante el uso de procesos y procedimientos enmarcados en sistemas apropiados.

Como fundamento metodológico, se utilizó una técnica exploratoria y analítica consistente en una revisión sistemática de los modelos de liderazgo de mayor trascendencia, para decantar el compromiso en el cual se hallan inmersos los líderes en el desarrollo de ideas que se materialicen en una excelente gestión para la conservación y protección de la naturaleza.

Se concluye que los líderes tienen como propósito marcar las diferencias que impacten e influyeran a sus colaboradores para generar aportes conducentes a apropiarse de una nueva cultura que inspire a cuidar la naturaleza mediante acciones, pequeñas o grandes, que sumadas reflejen los beneficios que de esas acciones se desprenden. Desde cada modelo de liderazgo se pueden generar acciones para contribuir a la sostenibilidad ambiental.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1 Liderazgo

El colectivo humano necesita de líderes motivadores que los conduzcan al logro de las metas y objetivos propuestos, que reflejen dentro de una comunidad o dentro de una organización el talento de quien los guía. Cada individuo, más allá de si tiene unas condiciones de liderazgo o de si esas condiciones son aprendidas, tiene un estilo que, aunque parezca único, se basa en modelos y paradigmas establecidos.

Muchas son las definiciones de liderazgo; entre ellas resalta la presentada por Antonakis & Day (2018):

El liderazgo es un proceso formal o informal arraigado en el contexto y que influye en los objetivos que se producen entre un líder y un seguidor, grupos de seguidores o instituciones. La ciencia del liderazgo es el estudio sistemático de este proceso y sus resultados, así como también cómo este proceso depende de los rasgos y comportamientos del líder, las inferencias del observador sobre las características del líder y las atribuciones del observador hechas con respecto a los resultados de la entidad dirigida.

En el mismo sentido, Maya et al. (2019), quienes citan a Lussier (2002), afirman que “el estilo de liderazgo es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos a los que recurren los líderes al

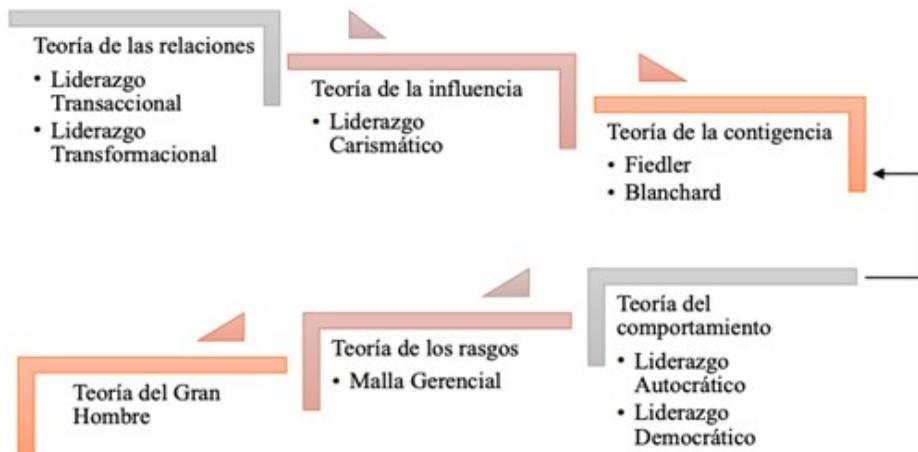
interactuar con los seguidores”. De igual manera, Alcázar (2020) resume que el liderazgo es "el proceso a través del cual un individuo influye en un grupo de individuos para alcanzar una meta común". También Feirsen & Weitzman (2023) aseguran que “el papel de un líder es ser un optometrista que colabora con sus seguidores para probarse una lente diferente”

2.2 Los modelos de liderazgo de la teoría de las relaciones

Los líderes son considerados como una parte esencial en el éxito de la organización. La velocidad en que se mueven los negocios, la globalización de la economía, entre otros factores, requiere de unas cualidades especiales que soporte de la mejor manera las consecuencias y los retos que traen los cambios y la evolución permanentes de los negocios.

Los modelos y estilos de liderazgo han sido estudiados suficientemente a través de la historia. Mejía (2007) hace un recorrido desde los inicios de la humanidad, resaltando los hechos más relevantes y trascendentales, dándole crédito a la labor destacable de los líderes que construyeron esa historia. Giraldo & Naranjo (2014) hacen una exposición histórica de la evolución del liderazgo y de las tendencias que han marcado esa evolución, poniendo de contexto los diferentes modelos de liderazgo y su pertinencia en cada momento de la historia. Es así como, mediante la siguiente figura, resaltan la trazabilidad de las teorías más relevantes.

Figure 1. Evolución de las teorías de liderazgo



Fuente: Daft (2006) citado por Giraldo & Naranjo (2014)

Tal como se muestra en la Figura 1, con el pasar de los años se instauran nuevas teorías que superan a la precedente, cada una con características propias y consecuente con el momento de su implantación. Los nuevos tiempos, el derrumbe de las fronteras comerciales y el repunte acelerado de la tecnología requiere de un esfuerzo mayúsculo que vincule a todos los involucrados en los objetivos y metas de desarrollo.

Se plantea en los nuevos conceptos de liderazgo el estilo transformacional y el transaccional. El transformacional está ligado al carisma del líder, quien es seguido por convicción; mientras que en el transaccional los objetivos y metas tienen una dinámica diferente, puesto que, si se logran, se obtiene

una recompensa (Fábregas, 2020). Por tanto, es la teoría de las relaciones la que, mediante los modelos de liderazgo transaccional y transformacional, muestra sus bondades en la consecución de metas y objetivos, cada uno con una visión opuesta al otro, pero con unas características y bondades propias que redundan en la obtención de resultados satisfactorios para sus organizaciones.

En relación con lo anterior es importante precisar que el liderazgo podría clasificarse en distintos tipos que permiten identificar mayores variables. El desarraigo de tendencias conceptuales relacionadas con el liderazgo, producto de la dinámica cambiante de los modelos administrativos, traen consigo nuevas definiciones y nuevos actores que construyen estrategias direccionadas a la protección y conservación del entorno ambiental y manifiestan de forma explícita la necesidad de surgir en condiciones de igualdad sin ser estigmatizados por ideologías, género, raza u otra condición particular. Esas tendencias se reseñan a continuación:

Tabla 1. Modelos de liderazgo y sus particularidades

MODELO	PARTICULARIDAD
Liderazgo transformacional	La meta principal no es solamente lograr objetivos institucionales, si no que recurre a esos logros para transformar moralmente a los colaboradores y promover conductas positivas que redituarán en mejores niveles de desempeño laboral para la empresa.
Liderazgo transaccional	Comprende una serie de intercambios entre el líder y el seguidor. Se proporcionan recompensas o castigos a los seguidores dependiendo de los resultados obtenidos en la ejecución de tareas.
Liderazgo empresarial	Son los líderes los responsables de conducir a la humanidad a un desarrollo sostenible en el tiempo que augure una mejor calidad de vida en el presente sin que se deteriore el planeta y se puedan mantener esos niveles de satisfacción para las generaciones futuras, además de fomentar el crecimiento empresarial a futuro.
Liderazgo para la inclusión	La percepción actual del liderazgo no difiere significativamente entre hombres y mujeres; es decir, se percibe que ambos géneros poseen las condiciones adecuadas para ejercer un rol de liderazgo.
Liderazgo visionario	Creativo; articula una visión realista, a largo plazo, atractiva, creíble del futuro de la organización.
Liderazgo moral	Condición que permite afirmar que, desde una consideración de Antropología Filosófica, todos somos líderes responsables de lo que hacemos y que todo ello conecta con las claves que llevan a la denominada ética de la virtud.

Fuente: Rojas et al. (2020), Mendoza & García (2023), More Huaman (2021), Sinner & Tumino (2022), Rincón (2022), Fernández (2018).

3. MARCO TEÓRICO

El concepto de liderazgo lleva consigo grandes virtudes enmarcadas en las diferentes formas de liderar, como modelos de relacionamiento entre seres humanos con distintos roles frente a la sociedad. El líder tiene la responsabilidad de trazar metas y objetivos y alcanzarlos mediante diferentes estrategias derivadas de esos modelos, algunos pegados a procedimientos que evolucionan para estar a tono con los nuevos tiempos. En ese sentido, muchos autores reafirman teorías y paradigmas y otros enfrentan nuevos desafíos tendientes a actualizar o crear otras formas de liderar.

3.1 Liderazgo transformacional

Existen varios conceptos sobre este modelo que sirven de guía para la definición del término, el cual ha cambiado con el paso de los años, consecuente con nuevas teorías. En este sentido, Rojero-Jiménez et al. (2019) definen al líder como “aquel cuya meta principal no es solamente lograr objetivos institucionales, si no que recurre a esos logros para transformar moralmente a los colaboradores y promover conductas positivas que redituarán en mejores niveles de desempeño laboral para la empresa”.

Para complementar el concepto, hay que tener una fuerza laboral muy capacitada y resolutiva. Así, Hasek de Barbúdez & Ortiz-Jiménez (2021), quienes citan a Bush et al. (2017), sostienen que “el liderazgo transformacional, se centra en el desarrollo de las capacidades de los miembros de la organización y su movilización hacia los objetivos comunes”. De igual manera, Rojas et al. (2020) conceptúan que los líderes transformacionales “tienen una perspectiva a seguir, consustanciado con el respeto y la comunicación horizontal promoviendo la inteligencia, la racionalidad que conduce a dar respuesta a las situaciones imperantes de manera individual”.

3.2 Bondades del liderazgo transformacional

Los retos de los nuevos tiempos requieren de líderes que, además de su carisma y talante, tengan la capacidad de enfrentar los cambios que se suscitan en estos tiempos de incertidumbre. En ese sentido, Torres & Ramírez (2013), quienes citan a Seidman & Mc Cauley (2011), aseveran que “al tratar de configurar un estilo de liderazgo orientado hacia el cambio, el liderazgo transformacional estaría más acorde con esta nueva perspectiva, pues una de sus características fundamentales es promover el desarrollo de competencias, donde cada uno contribuya al cambio organizacional”.

Otra de las características peculiares en el líder transformacional, tal como lo describen Arévalo, Trejo, & García (2015), quienes citan a Roza y Abaunza (2010), es “la aproximación personal al trabajador, considerando a éste como una persona y no como una herramienta”. El líder transformacional estimula intelectualmente al trabajador, tiene en cuenta sus ideas, motiva e inspira para hacerlo participe en los resultados de la organización (Jae Young & Kuk-Kyoung, 2021).

Un estudio realizado por Molero, Recio, & Cuadrado (2010) mediante la aplicación del instrumento MLQ-5X muestra que “el modelo que mejor ajuste presenta con nuestros datos es el liderazgo transformacional que está formado por cuatro factores: influencia idealizada atribución, influencia idealizada conducta, motivación inspiracional y estimulación intelectual.” También son consecuentes con esa teoría autores como Salazar (2006); Álvarez, Castillo, & Falcó (2010); García (2011); Durán & Castañeda (2015), Andrade et al. (2020), entre otros, que dan cuenta que el liderazgo más idóneo para las organizaciones es el que favorece metas comunes compartidas, con compromiso colectivo renovador, con perspectivas que abarcan mucho más que los otros modelos descritos; es decir, el liderazgo transformacional.

3.3 Liderazgo transaccional

Comprende, según lo plantean Mendoza & García (2023), quienes citan a AlNuaimi, Singh & Harney (2021) y Aga (2016), “una serie de intercambios entre el líder y el seguidor; es decir, se proporcionan recompensas o castigos a los seguidores dependiendo de los resultados obtenidos en la ejecución de tareas, tiene como prioridad la supervisión y control a los seguidores”. En ese sentido, Cuadra-Peralta & Veloso-Besio (2010) afirman que el estilo transaccional consta de “estrategias ligadas a la recompensa contingente que es el grado en que el líder establece transacciones o intercambios constructivos y positivos con sus seguidores por el esfuerzo realizado, es decir, prometen recompensas por el buen desempeño y reconocen los logros”.

También apoya esta teoría Ahumada (2004), quien afirma que “las teorías transaccionales de liderazgo se centran en cómo los líderes pueden motivar a sus seguidores creando intercambios justos y clarificando beneficios y responsabilidades mutuas.” En esa misma dirección, Robles et al. (2013) aseguran que “los líderes transaccionales reconocen lo que quieren los seguidores y prometen ayudarles a conseguirlo mediante un intercambio; este tipo de líder se acerca a los seguidores con la promesa de una compensación, una recompensa por el apoyo”.

En el modelo de liderazgo transaccional el líder, para lograr el cumplimiento de los objetivos trazados, influye en sus seguidores bajo la premisa de que, si cumplen con las tareas asignadas, obtendrán beneficios personales; mientras que en el modelo transformacional la orientación está direccionada hacia los valores del equipo y de la organización con un líder dispuesto a asumir los cambios que se generen en la consecución de las metas organizacionales.

3.4 *Liderazgo empresarial*

La globalización y la internacionalización de la producción obligan a la actualización de paradigmas administrativos, tendientes a mejorar el desempeño económico y social de las empresas y, más recientemente, el abordaje de la responsabilidad con el cuidado y la conservación del medio ambiente. Para Sumba–Bustamante et al. (2022), “los líderes empresariales actuales deben tener mucho cuidado en que la motivación primordial de las empresas no sea el rendimiento económico, sino más bien que éste sea la consecuencia de la generación de bienestar por medio del servicio que presten”.

En ese sentido, son los líderes desde todos los ángulos los llamados a responsabilizarse con esas tareas y conducir a la humanidad a un desarrollo sostenible en el tiempo que augure una mejor calidad de vida en el presente, sin que se deteriore el planeta y se puedan mantener esos niveles de satisfacción para las generaciones futuras, además de fomentar el crecimiento empresarial a futuro; es decir, que el nivel de satisfacción de cada colaborador influye directamente al éxito de la Compañía (More Huaman (2021).

Cabe señalar que, aun cuando se necesita en las organizaciones a líderes para darle un enfoque de dinamismo y efectividad para el logro de los objetivos, también es cierto que cobra una importancia relevante el trabajo en equipo, sin el cual se dificultaría el abordaje final de las metas propuestas. Consecuentes con lo anterior, Alatrística (2020) resalta la importancia de que el líder “cimente conceptos de sinergias donde se puede fusionar el conocimiento de cada miembro del equipo bajo el paraguas de la colaboración y camaradería, reforzando siempre el sentido de responsabilidad en el papel de cada uno y del cual es responsable”.

Por lo anteriormente expuesto, tal como lo expresan Paravic & Lagos (2021), “el trabajo en equipo se ha transformado en una de las figuras más valiosas para lograr el éxito en cualquier proyecto que se quiera emprender”. Se caracteriza, según Matos et al. (2018), “por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y de apoyo mutuo. Se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre sus integrantes, donde prevalezca la sinergia”. Conlleva, de acuerdo con Cardona & Trejos (2020), a “una mayor eficacia, porque se incrementa la probabilidad de alcanzar los objetivos; mayor eficiencia, puesto que se optimizan los recursos; y un mejor clima organizacional, como resultado del progreso en la comunicación y el compromiso”.

3.5 *Liderazgo para la inclusión*

El liderazgo para la inclusión propone construir relaciones horizontales colectivas y evitar la concentración del poder, ya que esta es en sí misma una práctica excluyente (Carrasco & Barraza, 2021). En línea con lo anterior, Sinner & Tumino (2022) muestran los avances que en ese sentido se han dado en las décadas más recientes, asegurando que la percepción actual del liderazgo no difiere significativamente entre hombres y mujeres; es decir, se percibe que ambos géneros poseen las condiciones adecuadas para ejercer un rol de liderazgo.

De acuerdo a lo señalado por Boggi (2021), en los equipos integrados por las nuevas generaciones, con diversidad de género, el liderazgo considerado femenino posee mayores habilidades para incorporar diferencias y generar aumentos en el rendimiento y la innovación; es decir, pareciera tener más atributos que los estilos de liderazgo tradicionalmente atribuidos a los varones. Por ello, Hernández & Stan (2022) afirman de manera contundente que las organizaciones que dejan a un lado a las mujeres en la

toma de decisiones o que no reconocen el ejercicio de su liderazgo se arriesgan a perder un talento imprescindible para su desempeño. Henríquez-Fuentes et al. (2019) señalan la importancia de hacer “redes o alianzas de colaboración para impactar en el entorno micro y macro de la organización a nivel social, ambiental y en materia de valores”.

3.6 Liderazgo visionario

Este tipo de liderazgo es, según palabras de Rincón (2022), creativo y articula una visión realista a largo plazo, atractiva, creíble del futuro de la organización; crece, mejora a partir del presente, se adelanta a los acontecimientos, anticipa a los problemas, detecta oportunidades mucho antes que los demás. Lo utilizan quienes inspiran a sus seguidores con una visión clara y convincente, así hacen ver que ellos son parte de un todo. La principal ventaja de este estilo de gestión es que todos saben hacia dónde se dirige el equipo, por lo que están más motivados. No se enfoca en buscar culpables si se produce algún error sino que averigua los motivos que pudieron generarlo para hacer las correcciones respectivas; además, estimula a sus subalternos cuando se logran los objetivos.

Cabeza & León (2018) afirman que este tipo de liderazgo es “considerado el más impactante, ya que gracias a su visión y compromiso hace que las personas se contagien y sean fieles”. El liderazgo visionario planifica el futuro junto con el grupo en general, compartiendo el trabajo y el esfuerzo en común para el logro de objetivos y metas corporativos, además de delegar compromisos para aumentar la autoestima de los integrantes del colectivo empresarial, sin dejar de lado las responsabilidades que le atañen por cada una de las actividades individuales de sus dirigidos.

3.7 Liderazgo moral

El liderazgo moral, tal como lo propone Donaires (2003), ha de ser un liderazgo que está plenamente consciente de las dinámicas de desintegración-integración que caracterizan a nuestra época y que conscientemente se alinea con los procesos de integración; tener una visión clara de la sociedad que se desea crear y de algunas de las estrategias que ayudarán a lograrla, con base en esta visión y estas estrategias, luchar activamente para construir una sociedad mejor. Para complementar, Bush (2019) “asume que el foco central del liderazgo debe estar puesto en los valores, las creencias y la ética de los líderes”. En este sentido, Fernández (2018) manifiesta que la “estructura moral es la condición que permite afirmar que, desde una consideración de Antropología Filosófica, todos somos líderes responsables de lo que hacemos y que todo ello conecta con las claves que llevan a la denominada Ética de la Virtud”. En la Tabla 1, se destaca la particularidad de cada uno de los modelos aquí tratados.

3.8 La gestión ambiental: un compromiso tácito en cada modelo de liderazgo

La gestión ambiental tiene como propósito generar conciencia del daño que se le hace al planeta mediante las prácticas empresariales transformadoras del entorno natural, buscando que esas prácticas, generadoras de desarrollo económico y transformación social, sean consecuentes con el cuidado y conservación de la naturaleza. Asprilla et al. (2019) sostienen que “el medio ambiente ha venido sufriendo múltiples afectaciones por diferentes factores, bien sea por la deforestación, la contaminación por residuos sólidos de las fuentes hídricas”.

Los proyectos, las iniciativas, las ideas, cada uno de los procesos que se pone en marcha con miras a la protección y conservación del medio ambiente, son de importancia relevante puesto que le inyectan un poco de esperanza a la humanidad, la cual a cada momento que transcurre ve amenazada su continuidad debido a la constante depredación del entorno ambiental. Esa postura es defendida por Vidal & Asuaga (2021) al afirmar que “la gestión ambiental abarca la preservación, conservación y mejora del medio ambiente, la importancia de la participación del hombre debido al impacto que ocasiona en éste”; se debe tener claro el papel de la sociedad tanto para prevenir como para reparar.

3.9 *La gestión ambiental generada desde las organizaciones empresariales*

Toda organización tendrá como objetivo cumplir su encargo social y, paralelamente, lograr una economía sustentable y factible. Por tanto, en cada una de ellas debe existir una persona dispuesta a cumplir un papel fundamental en situaciones donde se necesite liderazgo y todas las líneas de trabajo trazadas deben ser respaldadas por acciones que tributen al éxito (Moreno et al., 2021). El liderazgo como eje fundamental del sistema de gestión se asume desde la cabeza de la alta dirección, quien se encargará de generar empoderamiento en todos los niveles en relación con el sistema de gestión ambiental (Alzate-Ibáñez et al., 2018).

La gestión ambiental empresarial está enmarcada en el nacimiento de un nuevo paradigma que reclama de cada organización acciones para la recuperación, protección y conservación del medio ambiente, en aras de articular las actividades que generan el crecimiento y desarrollo económicos con políticas de sostenibilidad ambiental. Bajo esa premisa, Páez et al. (2018) y Lozano & Barbarán (2021) aluden que actualmente la gestión ambiental se ha categorizado como aquella estrategia de gran realce e importancia en el proceso organizacional y desempeño ambiental que tiene como principal propósito mejorar cada uno de las actividades ecoeficientes que contribuyan en la mitigación extrema de los impactos negativos originados por la contaminación.

Con fundamento en la Norma ISO 14001, Zambrano-Carranza et al. (2021) y Castro & Suy-suy (2020) definen la gestión ambiental como “la parte del sistema general de gestión que incluye la estructura organizativa, la planificación de las actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos y recursos para desarrollar, implantar, llevar a efecto, revisar y mantener al día la política ambiental”. Los sistemas de gestión, en palabras de Franco & Arias (2018), “son muy similares a los sistemas de gestión de calidad desde el punto de vista estructural debido a que comparten las mismas premisas y acciones”.

La gestión ambiental efectiva no está sólo en el diseño de un sistema con manuales y procedimientos. El avance debe ser notorio en relación con las tareas que conlleven a mostrar un desempeño ambiental suficiente, consecuente con la pertinencia del sistema de gestión ambiental implantado que incluya la sustentabilidad como una función primordial con énfasis en el compromiso social. Según lo anterior, Salcedo et al. (2020) manifiestan que

El propósito es facilitar el logro de los objetivos apropiados de la empresa. Desde este punto de vista la integración de sistemas de gestión juega un gran papel; aunque anteriormente todo lo relativo al liderazgo y la organización de la empresa se trataban como un aspecto secundario, en la actualidad ha aumentado mucho más la conciencia de comprender este proceso desde la perspectiva de las personas; por tanto, de todos aquellos elementos que intervienen en su comportamiento.

3.10 *Los líderes cómo gestores de la protección del medio ambiente*

Los líderes, en palabras de Salem (2012), “necesitan comprender la importancia de la responsabilidad social y de salvaguardar el medio ambiente ya que la energía solar, la actividad volcánica y las interacciones entre aire, tierra y mar podrían ser los recursos de la organización del mañana”. Ajarimah (2001) afirma que “el medio ambiente es lo que permite a las industrias operar y concluye que el reto en todos los niveles de liderazgo es fomentar el aumento en la utilización de la tecnología y al mismo tiempo proteger el medio ambiente”; por lo tanto, Payares & Montes (2023) aseguran que “el liderazgo ambiental propicia la participación para el reconocimiento de situaciones ambientales del entorno y la acción intencionada y fundamentada para transformar sus realidades”.

Se necesita con urgencia comenzar con el ser humano como ente individual y colectivo para determinar los niveles de liderazgo y desarrollo sostenible ambiental, tomando conciencia que la gestión es importante para entender lo que hacemos. Nuestra forma de vida, nuestros estilos de consumos,

nuestros hábitos, son estos los que definen la sostenibilidad. Es hora de asumir responsabilidades sobre un conjunto de actividades en favor de la sostenibilidad ambiental y convertirnos en agentes activos de la defensa del planeta y no pobladores del mundo que ven con indiferencia como se desvanece ante sus ojos el legado natural para las nuevas generaciones (Santacruz et al., 2020). De igual manera, Cantón-Mayo et al. (2021) manifiestan que “incorporar la sostenibilidad al liderazgo es una necesidad y un desafío que los líderes y también los gestores tendrán que capitalizar para la supervivencia”.

Como protector de valores y recursos, el líder debe preocuparse, en palabras de Rodríguez et al. (2022), “no solo por la eficiencia de la producción, sino también por métodos de producción seguros con el medio ambiente y por mitigar el impacto ambiental de la empresa”. Así, Paulín & Carrillo (2021) afirman que el líder cambia la cultura organizacional a través de influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual.

4. CONCLUSIONES

Los diferentes tipos de liderazgo y sus modelos permiten a las comunidades realizar mejoras que se convierten en el foco de atención de otros. Asimismo, muchas innovaciones y revoluciones van de la mano de un líder que guía a una parte de la sociedad a través de sus ideas. Se puede determinar que el planeta está cada día más degradado, lo que se debe en gran medida al uso imprudente de los recursos naturales renovables. Si bien se aporta prosperidad y comodidad a sus habitantes, el costo ambiental resulta excesivo y nocivo para el planeta.

Para continuar con la humanidad en la tierra, necesitamos líderes transformadores que puedan influir en la humanidad, de tal manera que desde cualquier perspectiva geográfica y a partir de pequeños cambios puedan contribuir a este objetivo. La protección del medio ambiente es nuestro esfuerzo colectivo para reducir el daño causado por la producción de elementos que apoyan el bienestar humano.

Los líderes son personas, ya sea con talentos y virtudes innatas o habilidades adquiridas, que están llamadas a mostrar el camino que deben seguir para alcanzar sus objetivos, asegurando así el desarrollo de todos. Son quienes velan por el desarrollo social y económico de la organización con base en el modelo de gestión, contribuyendo así a la protección y preservación del medio ambiente. Cada modelo implica un tipo diferente de gestión, pero cada modelo está diseñado para alcanzar las metas y objetivos establecidos.

El líder está al servicio de los demás con el propósito de marcar diferencias positivas para todos los integrantes de su equipo, impactando, influenciando e inspirando. Cada acción personal que se haga aporta en generar el cambio cultural que se requiere para que naturalicemos que quien esté en la posición de líder sea una persona capaz y comprometida, independientemente del género (Medina, 2022).

Por último, conceptuamos que el mismo hombre ha tomado conciencia del daño irreversible que le causa a su entorno y que, a partir de esa concientización, ha buscado mitigar el impacto mediante acciones tendientes a la conservación y preservación del medio ambiente. De ahí surgen los sistemas de gestión medio ambiental; por ende, los indicadores ambientales que auditan a estos sistemas dan fe de los avances o retrocesos que, sobre bases legales y normativas, buscan la perpetuidad de nuestro planeta, de sus recursos ambientales y la del hombre sobre la tierra.

Contribución de Autoría

Hernán José Hernández Belaidés: [Conceptualización](#), [Investigación](#), [Análisis formal](#), [Redacción – borrador original](#), [Metodología](#), [Supervisión](#), [Validación](#), [Visualización](#), [Escritura](#), [revisión y edición](#).
Juan Carlos Miranda Passo: [Conceptualización](#), [Investigación](#), [Análisis formal](#), [Redacción – borrador original](#), [Escritura](#), [revisión y edición](#).

Fuente de financiamiento

Los autores informan que no tienen financiamiento.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Referencias

- Ahumada, L. (2004) *Liderazgo y equipos de trabajo: Una nueva forma de entender la dinámica organizacional*. Ciencias Sociales Online, III(1), 53-63. <https://psiucv.cl/wp-content/uploads/2023/10/Liderazgo-y-equipos-de-trabajo.pdf>
- Ajarimah, A. (2001) *Major challenges of global leadership in the twenty-first century*. Human Resource Development International, 4, 9-19. <https://doi.org/10.1080/13678860122512>
- Alatrística, G. I. (2020) *Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo*. Gestión en el Tercer Milenio, 23(46), 89-98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Alcázar, P. C. (2020) *Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional*. Economía Coyuntural, 5(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Almirón Arévalo, V. A., Tikhomirova, A., Trejo, A. C., & García, J. R. (2015) *Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional*. Reidocrea, 4, 24-27. <https://doi.org/10.30827/Digibug.34629>
- Álvarez, O., Castillo, I., & Falcó, C. (2010) *Estilos de liderazgo en la selección española de taekwondo*. Revista de Psicología del Deporte, 19(2), 219-230. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=235116352005>
- Alzate-Ibáñez, A., Ramírez, J. R., & Alzate-Ibáñez, S. (2018) *Modelo de gestión ambiental ISO 14001: Evolución y aporte a la sostenibilidad organizacional*. Revista chilena de Economía y Sociedad, 12(1), 74-85. <https://rches.utem.cl/articulos/el-modelo-de-gestion-ambiental-iso-14001-evolucion-y-aporte-a-la-sostenibilidad-organizacional/>
- Andrade, J. M., Ramírez, E., & Mendoza, J. A. (2020) *El efecto del liderazgo transformacional sobre la percepción de justicia en organizaciones cooperativas del sur colombiano*. Interciencia, 45(2), 90-95. <https://www.redalyc.org/journal/339/33962521006/html/>
- Antonakis, J., & Day, D. V. (2018) *Leadership: Past, present, and future*. En The nature of leadership (3er ed., pp. 3-26). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781506395029.n1>
- Asprilla, E. S., Lozano, H. Y., Bechara, R., & Ledezma, R. E. (2019) *El medio ambiente como víctima del conflicto armado en el departamento del Chocó*. Pensamiento Americano, 12(23), 127-144. <https://doi.org/10.21803/pensam.v12i22.251>
- Boggi, C. (2021) *Impacto del liderazgo femenino en proyectos*. Project Design and Management, 3(2). <https://doi.org/10.35992/pdm.v3i2.715>
- Bush, T. (2019) *Mejora escolar y modelos de liderazgo: Hacia la comprensión de un liderazgo efectivo*. Revista Eletrônica de Educação, 13(1), 107-122. <https://doi.org/10.14244/198271993067>
- Cabeza, M. J., & León, L. (2018) *La Importancia del liderazgo empresarial y su tipología en las organizaciones*. Saber, Ciencia y Libertad en Germinación, 11, 148-153. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/germinacion/article/view/9049>
- Cantón-Mayo, I., García-Martín, S., Cañón Rodríguez, R., & Grande-de-Prado, M. (2021) *Calidad y Liderazgo Sostenible*. International Journal of Educational Leadership and Management, 9(1), 76-91. <https://doi.org/10.17583/ijelm.2021.5361>
- Cardona, C. P. C., & Trejos, J. J. (2020) *Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional*. Revista de Ciencias Sociales, XXVI(3), 71-82. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063519003>

- Carrasco, A., & Barraza, D. (2021) *Una aproximación a la caracterización del liderazgo femenino: El caso de directoras escolares chilenas*. Revista mexicana de investigación educativa, 26(90), 887-910. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8073010>
- Castro, A. S., & Suysuy, E. J. (2020) *Herramientas de gestión ambiental para reducir el impacto de los costos ambientales en una empresa de construcción*. Revista Universidad y Sociedad, 12(6), 82-88. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000600082&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Cuadra-Peralta, A. A., & Veloso-Besio, C. B. (2010) *Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional*. Ingeniare. Revista chilena de ingeniería, 18(1), 15-25. <https://doi.org/10.4067/S0718-33052010000100003>
- Donaires, P. (2003) *Deontología Forense*. Universidad Nacional de Cajamarca. 72.
- Durán, M. G., & Castañeda, D. I. (2015) *Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios*. Acta Colombiana de Psicología, 18(1), 135-147. <https://doi.org/10.14718/ACP.2015.18.1.13>
- Estrada Mejía, S. (2007) *Liderazgo a través de la historia*. Scientia et technica, 1(34). <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/5621>
- Fábregas, C. J. (2020) *El líder transformador y el líder rutinario: Sus manifestaciones en hombre y mujer*. Ad-Gnosis, 9(9), 97-100. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.440>
- Feirsen, R., & Weitzman, S. (2023) *New Leaders, Here's How to Navigate Conflict*. ASCD, 81(2). <https://www.ascd.org/el/articles/new-leaders-heres-how-to-navigate-conflict>
- Fernández, J. L. (2018) *Management, Liderazgo Ignaciano y Filosofía Moral*. Revista Portuguesa de Filosofia, 74(2/3), 473-508. https://doi.org/10.17990/RPF/2018_74_2_0473
- Franco, P., & Arias, J. (2018) *Sistemas de gestión ambiental y procesos de producción más limpia en empresas del sector productivo de Pereira y Dosquebradas*. Entre Ciencia e Ingeniería, 12(23), 140-146. <https://doi.org/10.31908/19098367.3714>
- García, M. (2011) *Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional*. Pensamiento Psicológico, 9(16), 41-54. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-89612011000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Giraldo, D., & Naranjo, J. A. (2014) *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias [Estudio monográfico, Universidad del Rosario]*. https://doi.org/10.48713/10336_8672
- Hasek de Barbúdez, S. R., & Ortiz-Jiménez, L. (2021) *Liderazgo: Una oportunidad de gestión educativa*. Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales, 17(2), 405-416. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.405>
- Henríquez-Fuentes, G. R., Higuera-Ojito, V. H., Rosano, E. R., Robles, N., & Aragaki, A. (2019) *Estrategias de formación en busca de una Universidad socialmente responsable*. Pensamiento Americano, 12(24), 180-197. <https://doi.org/10.21803/pensam.v12i24.335>
- Hernández, E., & Stan, L. (2022) *Liderazgo femenino para una Administración pública innovadora*. Documentación Administrativa. Nueva época, 9, 26-42. <https://doi.org/10.24965/da.11138>

- Jae Young, L., & Kuk-Kyoung, M. (2021) *Transformational leadership and employees' helping and innovative behaviors: Contextual influences of organizational justice*. *International Journal of Manpower*, 43(4), 1033-1053. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2020-0044>
- Lozano, P., & Barbarán, H. P. (2021) *La gestión ambiental en los gobiernos locales en América Latina*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 212-228. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.221
- Matos, Y., Mejía, M. M., Barreto, Y. A., & Vethencourt, M. (2018) *El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales*. *Telos*, 20(2), 226-247. <https://doi.org/10.36390/telos202.02>
- Maya, E., Aldana, J. J., & Isea, J. (2019) *Liderazgo Directivo y Educación de Calidad*. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 5(9), 114-129. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.102>
- Medina, C. M. (2022) *Liderazgo femenino: Evidencia*. *Orthotips AMOT*, 18(1), 64-67. <https://doi.org/10.35366/103734>
- Mendoza, M., & García, J. L. (2023) *Impacto del liderazgo transaccional en el rendimiento operativo*. *Cultura Científica y Tecnológica*, 20(2), <https://doi.org/10.20983/culcyt.2023.2.2e.1>
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010) *Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: Un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española*. *Psicothema*, 22(3), 495-501. <https://www.psicothema.com/pi?pii=3758>
- More Huaman, D. (2021) *Liderazgo empresarial y su influencia en el desempeño laboral en una empresa de call center Lima, 2020*. [Trabajo de investigación, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1311>
- Moreno, M. R., Lores, Y., & Caraballo, F. A. (2021) *La gestión integrada de calidad, ambiente, seguridad y salud en el trabajo con enfoque de liderazgo*. *Rilco DS: Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 3(15 (Enero)). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8572771>
- Páez, J. C., Recalde, M. F., Zumarraga, K. E., & Haro, E. R. (2018) *Nociones básicas de gestión ambiental*. Editorial El Conejo. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-tecnologica-del-peru/individuo-y-medio-ambiente/nociones-basicas-de-gestion-ambiental/15824267>
- Paravic, T. K., & Lagos, M. E. (2021) *Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud*. *Ciencia y enfermería*, 27. <https://doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
- Paulín, J. J., & Carrillo, M. A. (2021) *Estilos de liderazgo ambiental en la industria de autopartes de Querétaro*. *Entreciencias: diálogos en la sociedad del conocimiento*, 9(23). <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2021.23.79801>
- Payares, M. D., & Montes, A. J. (2023) *Liderazgo ambiental como estrategia pedagógica para mejorar el manejo responsable del recurso hídrico y residuos sólidos*. *Gerencia Libre*, 9, 17-31. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/10750
- Rincón, A. B. (2022) *Liderazgo visionario como parte fundamental en el cambio organizacional en el sector textil de la moda*. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 19(2), 36-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9253641>
- Robles, V. H., Contreras, F., Barbosa, D., & Juárez, F. (2013) *Liderazgo en directivos colombianos vs mexicanos. Un estudio comparativo*. *Investigación y Desarrollo*, 21(2), 395-418. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-32612013000200004&lng=en&nrm=iso&tlng=es

- Rodríguez, C. M., Romani, U. I., Arias-González, J. L., & Barrial, D. (2022) *Liderazgo responsable como fortaleza de las empresas democráticas: Revista de Filosofía*, 39(2), 433-443. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7309417>
- Rojas, O. A., Vivas, A. D., Mota, K. T., & Quiñonez, J. Z. (2020) *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista*. *Sophia*, Colección de Filosofía de la Educación, 28, 237-262. <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J. G. I., & Quintero-Robles, L. M. (2019) *El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas*. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. <https://www.redalyc.org/journal/212/21261362003/>
- Salazar, M. A. (2006) *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? UNIREvista*, 1(3). <http://repositoriorscj.dyndns.org:8080/xmlui/handle/PSCJ/598>
- Salcedo, Y., Moreno, M. R., & Pupo, B. (2020) *La gestión integrada de calidad, ambiente y seguridad y salud en el trabajo con enfoque de liderazgo*. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*, IV(2), 281-295. <https://apye.esceg.cu/index.php/apye/article/view/138>
- Salem, R. (2012) *Los retos de liderazgo mundial del siglo XXI*. *Polémika*, 3(9). <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/polemika/article/view/429>
- Santacruz, A., Montenegro, H., Pizarro, A., & Estacio, H. (2020) *Liderazgo transformacional y desarrollo sostenible ambiental verde en docentes de la Universidad Nacional Herminio Valdizán*. *Revista de Comunicación de la SEECI*, 53(15), 135-151. <https://doi.org/10.15198/seeci.2020.53.135-151>
- Sinner, M., & Tumino, M. C. (2022) *Liderazgo femenino: Accesibilidad y percepción de las competencias de liderazgo. Construcción y validación de un instrumento de medición*. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 9(1), 43-64. <https://doi.org/10.17162/riva.v9i1.1880>
- Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L., & Villafuerte-Peñañiel, N. A. (2022) *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 234-261. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2569>
- Torres, F. C., & Ramírez, D. B. (2013) *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: Implicaciones para el cambio organizacional*. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 39, 152-164. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194227509013>
- Vidal, A., & Asuaga, C. (2021) *Gestión ambiental en las organizaciones: Una revisión de la literatura*. *Revista del Instituto Internacional de Costos*, 18, 84-122. <https://intercostos.org/ojs/index.php/riic/article/view/33>
- Zambrano-Carranza, D. M., Pérez-Parra, J. C., & Perero-Espinoza, G. A. (2021) *Evolución de la Norma ISO 14001 y su implementación en el Ecuador*. *Revista Científica Multidisciplinaria arbitrada Yachasun*, 5(8 Ed. esp.), 9-26. <https://doi.org/10.46296/yc.v5i8edespjun.0096>