

Liderazgo responsable: ¿cuál ha sido su desarrollo epistemológico?

Responsible Leadership: What has been its epistemological development?

Rafael Alejandro PIÑEROS Espinosa [1](#)

Recibido: 18/01/2018 • Aprobado: 20/02/2018

Contenido

- [1. Introducción](#)
2. Metodología
3. Resultados

RESUMEN:

La formación de Líderes Responsables, es uno de los grandes desafíos de las Escuelas de Negocios comprometidas con el cumplimiento de los ODS Objetivos de Desarrollo Sostenible. Este compromiso implica comprender la forma en que se concibe la investigación alrededor del Liderazgo Responsable. Este artículo analiza los paradigmas epistemológicos desde los que se desarrolla la investigación en este campo y propone el uso de la metodología experimental.

Palabras-Clave: liderazgo responsable, paradigmas epistemológicos, educación en Administración, metodología experimental.

ABSTRACT:

The development of Responsible Leaders is one of the big challenges of the Business Schools committed to the fulfillment of the SDG Sustainable Development Goals. This commitment implies understanding the way in which research is conceived around Responsible Leadership. This article analyzes the epistemological paradigms from which research is developed in this field and proposes the use of experimental methodology.

Keywords: Responsible Leadership, epistemological paradigms, Management education, experimental methodology

1. Introducción

Los escándalos protagonizados por varias organizaciones en el mundo, en las últimas décadas, han despertado una gran preocupación por el estudio de la ética de los negocios. Esta preocupación se ha materializado en el nacimiento de organizaciones dedicadas a luchar contra la corrupción, como Transparencia Internacional; otras a promover estándares de comportamiento aceptados, como el Instituto Ethos, y algunas más que trabajan para acelerar la transición para tener un mundo sostenible, como el Consejo Mundial para el Desarrollo Sostenible. Todas estas iniciativas requieren para su ejecución la formación de líderes responsables.

Naciones Unidas, a través del programa Principios para la Educación Responsable en Gestión, busca que las Escuelas de Negocios se preocupen por el desarrollo de líderes responsables. Se ha reconocido que la formación de líderes responsables, es un elemento central en el funcionamiento de estructuras de gobierno corporativas que logren que las

organizaciones incorporen la responsabilidad social en las decisiones y actividades que despliegan (ISO, 2010). El desarrollo de estrategias de formación de estos líderes, exige un programa de investigación que contribuya a explicar el liderazgo responsable y las estrategias más efectivas para su desarrollo en los actuales y futuros directores de las organizaciones.

Comprender la forma en que se desarrolla este programa de investigación, es un ejercicio necesario para poder proponer nuevas estrategias que permitan aumentar la efectividad en la formación de líderes responsables. Así en la primera sección se analizan los paradigmas epistemológicos identificados en la investigación que se ha desarrollado sobre liderazgo responsable y, en la segunda, se analiza la posibilidad de usar el método experimental en la investigación del desarrollo de líderes responsables.

1.1. La manera en que se ha venido construyendo conocimiento en liderazgo responsable y en ética de los negocios

El constructo de liderazgo responsable viene de la confluencia de dos campos de estudio diferentes, el liderazgo y la responsabilidad social (Doh & Stumpf, 2005). A las definiciones de liderazgo existentes les faltaba la concepción de responsabilidad, especialmente la noción de que los líderes son responsables de las decisiones que toman en relación con sus grupos de interés. Maak y Pless (2006) definen el liderazgo responsable como un fenómeno ético, en donde se construyen relaciones positivas de largo plazo con los grupos de interés de la organización. Esta definición que es la más citada, hace énfasis en que el propósito del liderazgo responsable es contribuir al bienestar general de la sociedad. Desde una perspectiva más amplia, Waldman y Gavin (2008) identifican dos perspectivas de responsabilidad de los líderes: una en donde los líderes son responsables principalmente con sus accionistas y, otra, en donde se entiende la responsabilidad de manera extendida, es decir, considerando que los líderes son responsables ante la totalidad de los grupos de interés.

Esta concepción extendida de la responsabilidad de los líderes puede derivarse de la propuesta de Donaldson y Preston (1995), la cual explica cómo el propósito corporativo se redefine al aparecer la propuesta de la teoría de los grupos de interés de Freeman (1984). El propósito corporativo pasa de la creación de valor para el accionista a la creación de valor para todos los grupos de interés. Este cambio, por un lado, de perspectiva de responsabilidad (de accionistas a todos los grupos de interés) (Voegtlin, 2011) y, por el otro, de relación de influencia en el liderazgo (de seguidores a grupos de interés) (Maak & Pless, 2006), está presente en las conceptualizaciones más recientes de liderazgo responsable (Maak, Pless, & Voegtlin, 2016). Por lo anterior, se puede afirmar que dos elementos centrales del liderazgo responsable son: 1) que la relación de liderazgo pasa de ser una de líder-seguidor, a una de líder-grupos de interés y 2) en términos de responsabilidad, de considerar efectos de las decisiones en los intereses de los accionistas, a calcular y tener en cuenta las consecuencias de estas con diferentes grupos de interés.

Identificar la forma en que se ha venido construyendo la teoría del liderazgo responsable desde la perspectiva epistemológica, implica analizar el paradigma desde el cual se desarrollan las investigaciones en esta rama emergente del liderazgo. La discusión epistemológica es central en la medida que cada paradigma informa su perspectiva acerca de lo que se considera conocimiento válido y la forma en la que podemos llegar a él. Para el análisis de la investigación en liderazgo responsable, podrían usarse varias de las categorizaciones hechas de los paradigmas epistemológicos presentes en el campo de los estudios organizacionales, alternativas como las de Guba y Lincoln (1994) o Gioia y Pitre (1990) son apuestas pertinentes. Sin embargo, como solución ejemplar se usan en este trabajo las categorías identificadas por Burrell y Morgan (1979), (funcionalista, interpretativista, humanista radical y estructuralista radical).

2. Metodología

Para llevar a cabo dicho análisis, se realizó una búsqueda en la base de datos Scopus acerca de los artículos, capítulos de libro y libros que tuvieran en el título los términos "Responsible Leadership". Los artículos de revistas relacionadas con los estudios organizacionales y que usan el término "Liderazgo Responsable" empiezan a aparecer en el año 1998. Estos, usan el término como parte de la discusión que plantean, sin desarrollarlo conceptualmente. Es a partir del año 2005 con el artículo de Doh y Stumpf que se inicia con el proceso de construcción del concepto, de ahí que se decidan analizar los artículos publicados desde ese año.

De manera complementaria y con el objeto de identificar el grupo de autores que trabaja de manera constante y no ocasionalmente, se seleccionaron aquellos que tuvieran más de cuatro publicaciones relacionadas con la investigación en liderazgo responsable. Después de eliminar registros repetidos y de introducciones y prólogos a ediciones especiales sobre el tema se identificó un total de 21 publicaciones entre 2005 y 2016. Los artículos fueron clasificados según las categorías epistemológicas propuestas por Burrell y Morgan (1979).

3. Resultados

Los resultados del análisis se pueden observar en la tabla 1 allí se detallan las publicaciones analizadas, presentando una breve descripción de la investigación adelantada, el paradigma en donde se ubica y una clasificación de tipo de investigación que detalla si el artículo usa evidencia empírica o no en la construcción de teoría.

El propósito de este análisis es poder identificar el paradigma predominante en el desarrollo teórico del liderazgo responsable, así como el grado comprobación de las propuestas teóricas con datos empíricos. La predominancia de un paradigma, por un lado, puede dar luces sobre la naturaleza del conocimiento que se produce y los métodos de validación empírica, por el otro, permiten entender la forma en que se ha venido construyendo el conocimiento en un dominio particular. Se espera que esta información pueda contribuir a esclarecer el posicionamiento epistemológico más conveniente para la investigación en liderazgo responsable que se plantea desarrollar.

Como se puede observar en la tabla 1, dieciocho de los veintiún artículos analizados, es decir el 86% se ubican en el paradigma funcionalista, es decir privilegian una ontología realista y una epistemología en donde el investigador puede conocer esta realidad, así sea de manera imperfecta. Se privilegian los métodos hipotético deductivos, el uso de cuestionarios y de mecanismos para reducir los sesgos del investigador, así como el ánimo de lograr mayores niveles de confiabilidad y validez de los instrumentos desarrollados. Los tres artículos restantes, el 14% se ubican en el paradigma interpretativo, no positivista, hermenéutico. En estas publicaciones se busca comprender la forma en que los sujetos conciben el liderazgo responsable, en función de su contexto y de variables de tipo cultural. Ninguno de los artículos analizados se ubica en los paradigmas humanista radical o estructuralista radical.

Tabla 1
Artículos de liderazgo responsable analizados

No	Autores	Título	Año	Revista	Descripción	Paradigma	Tipo de investigación
		What does it mean to be responsible? Addressing the missing responsibility dimension in ethical leadership research			Se llevan a cabo entrevistas en profundidad con el objetivo de identificar que consideran como Liderazgo Responsable un grupo de		Evidencia

1	Voegtlin C.,		2016	Leadership	ejecutivos.	Interpretativa	empírica
2	Witt M.A., Stahl G.K.,	Foundations of Responsible Leadership: Asian Versus Western Executive Responsibility Orientations Toward Key Stakeholders	2016	Journal of Business Ethics	Se llevan a cabo entrevistas en profundidad con Directivos de corporaciones asiáticas y occidentales con el objetivo de determinar sus creencias sobre sus responsabilidades con diferentes grupos de interés.	Interpretativa	Evidencia empírica
3	Maak T., Pless N.M., Voegtlin C.,	Business Statesman or Shareholder Advocate? CEO Responsible Leadership Styles and the Micro-Foundations of Political CSR	2016	Journal of Management Studies	Se avanza en la construcción de teoría. Se conceptualizan dos tipos de liderazgo: instrumental e integrativo, y su relación con una concepción política de la Responsabilidad Social Empresarial	Funcionalista	Construcción teórica
4	Miska C., Mendenhall M.E.,	Responsible Leadership: A Mapping of Extant Research and Future Directions	2015	Journal of Business Ethics	El artículo hace una revisión de literatura de la teoría del Liderazgo Responsable, para lo que usa un marco de análisis multinivel: individual, organizacional, social e interconectado.	Funcionalista	Construcción teórica
		The measurement of socially responsible leadership: Considerations in establishing		Journal of Educational, Cultural and	Se discuten las propiedades psicométricas de un instrumento de medición del Liderazgo Socialmente Responsable, desarrollado para		

5	Dugan J.P.,	psychometric rigor	2015	Psychological Studies	"Collegues" de Estados Unidos	Funcionalista	Evidencia empírica
6	Miska C., Hilbe C., Mayer S.,	Reconciling Different Views on Responsible Leadership: A Rationality-Based Approach	2014	Journal of Business Ethics	Se propone un modelo matemático del Liderazgo Responsable que trata de unificar las diferentes perspectivas que se han generado sobre el constructo.	Funcionalista	Construcción teórica
7	Doh J.P., Quigley N.R.,	Responsible leadership and stakeholder management: Influence pathways and organizational outcomes	2014	Academy of Management Perspectives	Propone un modelo teórico de cómo el Liderazgo Responsable influencia resultados individuales y sociales a través de la gestión del conocimiento y el impacto psicológico.	Funcionalista	Construcción teórica
8	Miska C., Stahl G.K., Mendenhall M.E.,	Intercultural competencies as antecedents of responsible global leadership	2013	European Journal of International Management	Prueba la relación entre Competencias Interculturales y Liderazgo Responsable global. Se formulan hipótesis que son verificadas a través de un modelo de simulación	Funcionalista	Evidencia empírica
9	Rozuel C., Ketola T.	A view from within: Exploring the psychology of responsible leadership	2012	Journal of Management Development	Explica la psicología del Liderazgo Responsable	Funcionalista	Construcción teórica
		Losing yourself: Managerial persona and shadow pressures killing		Journal of	Explica como solucionar un problema de contexto, a través del análisis del		

10	Ketola T.,	responsible leadership	2012	Management Development	modelo del ego de Jung	Funcionalista	Construcción teórica
11	Voegtlin C., Patzer M., Scherer A.G.,	Responsible Leadership in Global Business: A New Approach to Leadership and Its Multi-Level Outcomes	2012	Journal of Business Ethics	Propone un modelo de Liderazgo Responsable Multinivel (Individual, organizacional, social)	Funcionalista	Construcción teórica
12	Dugan J.P., Rossetti Morosini A.M., Beazley M.R.,	Cultural transferability of socially responsible leadership: Findings from the United States and Mexico	2011	Journal of College Student Development	Mide el Liderazgo Transformacional en estudiantes Mexicanos y Americanos, lo relaciona con Liderazgo Responsable	Funcionalista	Evidencia empírica
13	Doh J.P., Stumpf S.A., Tymon Jr. W.G.,	Responsible Leadership Helps Retain Talent in India	2011	Journal of Business Ethics	Se realiza un estudio con una gran población usando cuestionarios, validando hipótesis y calculando correlaciones, entre prácticas de retención, cultura de Responsabilidad Social, Gestión del Talento y Satisfacción.	Funcionalista	Evidencia empírica
14	Voegtlin C.,	Development of a Scale Measuring Discursive Responsible Leadership	2011	Journal of Business Ethics	Delinea el concepto de Liderazgo Responsable Discursivo, lo operacionaliza y desarrolla una escala de medición. Lleva a cabo las pruebas de validez y confiabilidad.	Funcionalista	Evidencia empírica
		Responsible			Reflexiona sobre el constructo de Liderazgo Responsable y		

15	Pless N.M., Maak T.,	Leadership: Pathways to the Future	2011	Journal of Business Ethics	estable líneas de investigación futura.	Funcionalista	Construcción teórica
16	Dugan J.P., Komives S.R.,	Influences on college students capacities for socially responsible leadership	2010	Journal of College Student Development	Identifica las influencias en las capacidades para desarrollar un Liderazgo Socialmente Responsable.	Funcionalista	Construcción teórica
17	Ketola T.,	Responsible leadership: Building blocks of individual, organizational and societal behavior	2010	Corporate Social Responsibility and Environmental Management	Propone una descripción de la identidad del Líder Responsable.	Funcionalista	Construcción teórica
18	Maak T.,	Responsible leadership, stakeholder engagement, and the emergence of social capital	2007	Journal of Business Ethics	Explica la relación entre Liderazgo Responsable y la emergencia de capital social.	Funcionalista	Construcción teórica
19	Pless N.M.,	Understanding responsible leadership: Role identity and motivational drivers : The case of dame Anita Roddick, founder of the body shop	2007	Journal of Business Ethics	Examina el caso de Annita Roddick, usando el marco de la psicología del desarrollo para explicar la identidad y roles motivacionales de un Líder Responsable. El propósito es hermeneutico.	Interpretativa	Evidencia empírica
20	Maak T., Pless N.M.,	Responsible leadership in a stakeholder society - A relational perspective	2006	Journal of Business Ethics	Propone el concepto de Liderazgo Responsable, centrado en la construcción de relaciones sostenibles con los grupos de interés.	Funcionalista	Construcción teórica
					Los autores proponen un		

21	Doh J.P., Stumpf S.A.,	Handbook on responsible leadership and governance in global business	2005	Handbook on Responsible Leadership and Governance in Global Business	marco para comprender el Liderazgo Responsable en tres dimensiones (Valores, toma de decisiones y calidad de las relaciones con los grupos de interés)	Funcionalista	Construcción teórica
----	------------------------------	--	------	--	--	---------------	-------------------------

Fuente: elaboración propia.

En relación con el análisis del tipo de investigación, fue de interés identificar qué proporción de artículos usan evidencia empírica. De los artículos analizados, trece es decir el 62% se dedican a proponer modelos de explicación del liderazgo responsable. Algunos de estos amplían y aclaran constructos ya definidos y otros elaboran explicaciones alternativas. Esto puede indicar que la teoría de liderazgo responsable se encuentra aún en discusión y que su nivel de desarrollo y consenso teórico es todavía incipiente. Ocho artículos, correspondiente al 38% del total analizado, presentan evidencia empírica en el desarrollo de sus explicaciones alrededor del liderazgo responsable. Esto permite afirmar que también se presenta un ejercicio de comprobación de las proposiciones teóricas con datos.

Estos hallazgos son coherentes con los estudios desarrollados por Brand (2009) en relación con los paradigmas de investigación presentes en la investigación en ética de los negocios. Las similitudes se dan en varias facetas: 1. Los artículos de liderazgo responsable no enuncian en ninguna parte su posicionamiento epistemológico y, de hecho, sucede lo mismo en la mayoría de artículos de ética de los negocios. 2. El cuestionamiento sobre las implicaciones del paradigma epistemológico adoptado, en términos de las respuestas que provee para el desarrollo del campo de la ética de los negocios y para el desarrollo de la teoría del liderazgo responsable es casi inexistente y 3. La mayoría de las investigaciones en ética de los negocios y liderazgo responsable adoptan los supuestos del funcionalismo, tal como se puede observar en la tabla 2. Se puede concluir que la manera en que se ha venido construyendo conocimiento en liderazgo responsable y en ética de los negocios asume los presupuestos del paradigma funcionalista, caracterizado por el positivismo epistemológico, que busca teorías generalizables.

Tabla 2
Supuestos del funcionalismo

Paradigma	Supuestos ontológicos	Supuestos epistemológicos	Uso existente en ética de los negocios
Positivista / Post-positivista	Una realidad existe que es: aprehensible aunque de manera imperfecta	Resultados verdaderos/ probablemente verdaderos	Alto
No- Positivista / No- crítico	Relativista; la verdad es construida	Transaccional/ en cierta medida subjetivista; los resultados son creados	Creciente, pero aún muy tenue
Teorías críticas	Realismo histórico	Transaccional/subjetivista	Insignificante

Fuente: adaptado de Brand (2009) p. 445

3.1. El método experimental en el estudio del Liderazgo Responsable

El propósito de diseñar un programa de formación para el desarrollo de líderes responsables, implica el desarrollo de un proceso que desarrolle las competencias del líder responsable. La definición de las competencias del líder responsable implica la revisión de la literatura y la consecuente selección o diseño de instrumentos que permitan demostrar que el programa logra desarrollar en los estudiantes las competencias propias del líder responsable.

De manera complementaria, la apuesta por una metodología experimental es coherente, pues esta metodología es usada para evaluar el saber teórico. Al ser un método artificial, esta permite diseñar situaciones ideales para comprobar las propuestas teóricas y sugerir posibles causalidades con gran potencia (Webster & Sell, 2014). Los experimentos pueden ser usados para probar la teoría, pero además se realizan para detectar diferencias en los resultados fruto de una intervención; es decir, se usan con fines pragmáticos. Estos experimentos no son guiados por la teoría, sino que buscan solucionar problemas, en este caso qué método de formación es más efectivo en el desarrollo de líderes responsables. La potencia de esta metodología debe ser más explorada por los científicos sociales (Thye, 2014). Finalmente, de acuerdo con Thau, Pitesa y Pillutla (2014), la metodología experimental en la investigación del comportamiento antiético en las organizaciones ha resultado muy útil, resuelve en gran medida el problema de deseabilidad social que se presenta cuando se interroga a los sujetos de investigación, ya que, en vez de interrogarlos, se analiza el comportamiento que asumen en una situación diseñada artificialmente. Se propone que esta metodología, puede ser un mecanismo eficaz para lograr identificar las estrategias pedagógicas más efectivas en el desarrollo de líderes responsables.

4. Conclusiones

Dadas las características de la investigación propuesta, el posicionamiento epistemológico se inscribe dentro del paradigma pospositivista que acepta que la realidad no es susceptible de conocerse en su totalidad. El supuesto de que es posible diseñar un modelo que permita desarrollar líderes responsables y que la ética se considere como un saber que pueda ser generalizable, por ejemplo, que cierta reacción a dilemas éticos pueda llegar a considerarse deseable en oposición a otra, implica una aproximación a un conocimiento que pueda ser generalizable y sobretodo normativo, es decir, prescriptivo y no relativista. Esta posición, sin embargo, considera la preocupación de Brand (2009) acerca de que la mayoría de la investigación en ética de los negocios es positivista, lo que le ha impedido tener en cuenta las facetas contextuales y complejas que la situación impone a los tomadores de decisiones. En ese sentido, se compromete a desarrollar estudios cualitativos que den cuenta de cómo se desarrollan los procesos de toma de decisiones de liderazgo responsable y de qué manera el contexto afecta los razonamientos morales de los participantes. Especialmente, se ve indispensable investigar cómo los participantes adquieren una identidad y asumen los valores y competencias del liderazgo ético. Esta fase de investigación se considera necesaria para el desarrollo de modelos y la puesta en marcha del método experimental.

Referencias bibliográficas

Brand, V. (2009). Empirical business ethics research and paradigm analysis. *Journal of Business Ethics*, 86(4), 429-449.

Burrell, G. and G. Morgan: 1979, *Sociological paradigms and organisational analysis* (Heinemann, London).

Doh, J. P., & Quigley, N. R. (2014). Responsible leadership and stakeholder management: Influence pathways and organizational outcomes. *The Academy of Management Perspectives*, 28(3), 255-274.

Doh, J. P., & Stumpf, S. A. (Eds.). (2005). *Handbook on responsible leadership and governance in global business*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

- Doh, J. P., Stumpf, S. A., & Tymon, W. G. (2011). Responsible leadership helps retain talent in India. *Journal of Business Ethics*, 98(1), 85-100.
- Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. *Academy of management Review*, 20(1), 65-91.
- Dugan, J. P. (2015). The Measurement of Socially Responsible Leadership: Considerations in Establishing Psychometric Rigor. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, 12, 23-42.
- Dugan, J. P., Morosini, A. M. R., & Beazley, M. R. (2011). Cultural transferability of socially responsible leadership: Findings from the United States and Mexico. *Journal of College Student Development*, 52(4), 456-474.
- Dugan, J. P., & Komives, S. R. (2010). Influences on college students' capacities for socially responsible leadership. *Journal of College Student Development*, 51(5), 525-549.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman.
- Gioia, D. A., & Pitre, E. (1990). Multiparadigm perspectives on theory building. *Academy of management review*, 15(4), 584-602.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. En N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105-117). Thousand Oaks - Londres - Nueva Delhi: SAGE.
- ISO, I. (2010). *26000: Guidance on social responsibility*. Ginebra: ISO.
- Ketola, T. (2012). Losing yourself: managerial persona and shadow pressures killing responsible leadership. *Journal of Management Development*, 31(5), 470-487.
- Ketola, T. (2010). Responsible leadership: Building blocks of individual, organizational and societal behavior. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 17(3), 173-184.
- Maak, T., Pless, N. M., & Voegtlin, C. (2016). Business Statesman or Shareholder Advocate? CEO Responsible Leadership Styles and the Micro-Foundations of Political CSR. *Journal of Management Studies*, 53(3), 463-493.
- Maak, T. (2007). Responsible leadership, stakeholder engagement, and the emergence of social capital. *Journal of Business Ethics*, 74(4), 329-343.
- Maak, T., & Pless, N. M. (2006). Responsible leadership in a stakeholder society—a relational perspective. *Journal of business ethics*, 66(1), 99-115.
- Miska, C., Hilbe, C., & Mayer, S. (2014). Reconciling different views on responsible leadership: A rationality-based approach. *Journal of Business Ethics*, 125(2), 349-360.
- Miska, C., Stahl, G. K., & Mendenhall, M. E. (2013). Intercultural competencies as antecedents of responsible global leadership. *European Journal of International Management*, 7(5), 550-569.
- Miska, C., & Mendenhall, M. E. (2015). Responsible leadership: A mapping of extant research and future directions. *Journal of Business Ethics*, 1-18.
<https://doi.org/10.1007/s10551-015-2999-0>
- Miska, C. & Mendenhall, M.E. *J Bus Ethics* (2015).
- Pless, N. M. (2007). Understanding responsible leadership: Role identity and motivational drivers. *Journal of Business Ethics*, 74(4), 437-456.
- Pless, N. M., & Maak, T. (2011). Responsible leadership: Pathways to the future. *Journal of Business Ethics*, 98(1), 3-13.
- Rozuel, C., & Ketola, T. (2012). A view from within: exploring the psychology of responsible leadership. *Journal of Management Development*, 31(5), 444-448.
- Thau, S., Pitesa, M., Pillutla, M. (2014). Experiments in Organizational Behavior. En Webster, M., & Sell, J. (Eds.). (2014). *Laboratory experiments in the social sciences*. (Pp. 433-447) Amsterdam, Holanda: Elsevier.
- Thye, S. R., (2014). *Logical and Philosophical Foundations of Experimental Research in the*

Social Sciences. En Webster, M., & Sell, J. (Eds.). (2014). Laboratory experiments in the social sciences. (pp. 53- 82). Amsterdam, Holanda: Elsevier.

Voegtlin, C., Patzer, M., & Scherer, A. G. (2012). Responsible leadership in global business: A new approach to leadership and its multi-level outcomes. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 1-16.

Voegtlin, C. (2011). Development of a scale measuring discursive responsible leadership. *Journal of Business Ethics*, 98(1), 57-73.

Voegtlin, C. (2016). What does it mean to be responsible? Addressing the missing responsibility dimension in ethical leadership research. *Leadership*, 12(5), 581-608.

Waldman, D. A., & Galvin, B. M. (2008). Alternative perspectives of responsible leadership. *Organizational Dynamics*, 37(4), 327-341.

Webster, M., & Sell, J. (Eds.). (2014). Why do experiments?. En Webster, M., & Sell, J. (Eds.). (2014). Laboratory experiments in the social sciences. (pp. 5- 21). Amsterdam, Holanda: Elsevier.

Witt, M. A., & Stahl, G. K. (2016). Foundations of responsible leadership: Asian versus Western executive responsibility orientations toward key stakeholders. *Journal of Business Ethics*, 136(3), 623-638.

Este artículo es parte del desarrollo del proyecto de Liderazgo Responsable de la Universidad del Rosario

1. MSc in Management, Universidad del Rosario. Professor of the School of Management / Universidad Del Rosario. Bogotá, D. C. Colombia. e-mail: rafael.pineros@urosario.edu.co

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 39 (Nº 24) Año 2018

[Índice]

[En caso de encontrar un error en esta página notificar a [webmaster](#)]

©2018. revistaESPACIOS.com • ®Derechos Reservados