CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

Inteligencia espiritual como estilo de liderazgo alternativo en organizaciones sostenibles

Sspiritual intelligence as an alternative leadership style in sustainable organizations

Jesús Alfonso Arocha Rangel
Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH) - Venezuela
Correo electrónico: jesus.arocha@ujgh.edu.ve / jesus43435@gmail.com
ID ORCID: https://orcid.org/0000-0003-3018-7796

Rafael Gregorio Flores Betancourt
Contraloría Municipal de Maracaibo - Venezuela
Correo electrónico: rafagflores6@gmail.com
ID ORCID: https://orcid.org/0009-0009-0587-5580

Recibido: Noviembre 2025 **Aceptado: Enero: 2026** **Publicado: Junio 2026**

Cómo citar: Arocha R., JA. y Flores B., RG. (2026). **Inteligencia espiritual como estilo de liderazgo alternativo en organizaciones sostenibles.** Editorial CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, Volumen 23 No.3. Junio-Agosto (2026). Venezuela. https://doi.org/10.36390/k11qar49

RESUMEN

El propósito de esta investigación es resaltar la importancia de la inteligencia espiritual, concebida como estilo de liderazgo alternativo, erigiéndose como un enfoque transformador que integra valores trascendentes en las dinámicas organizacionales. Este modelo promueve decisiones éticas y propósitos colectivos, estableciendo una conexión entre el bienestar humano y la sostenibilidad corporativa. La metodología se basa en la revisión documental y sistemática de literatura científica, garantizando la pertinencia confiabilidad hallazgos Por otra parte, explora cómo esta impulsa la cohesión interna, fomenta la resiliencia organizacional y fortalece la sostenibilidad. Los hallazgos revelan que este estilo de liderazgo no solo redefine la gestión empresarial al priorizar la ética, sino que también actúa como catalizador para la innovación y el impacto positivo en comunidades y stakeholders. Además, la integración de valores trascendentes contribuye al desarrollo de culturas organizacionales más inclusivas y responsables, incrementando su adaptabilidad y relevancia en mercados altamente competitivos. Este estudio proporciona un marco teórico integral para comprender el impacto de la inteligencia espiritual en la construcción de organizaciones sostenibles y su papel en la evolución del liderazgo hacia modelos más conscientes y comprometidos.

Palabras claves: Inteligencia espiritual, liderazgo alternativo, sostenibilidad.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

ABSTRACT

The purpose of this research is to highlight the importance of spiritual intelligence, conceived as an alternative leadership style, emerging as a transformative approach that integrates transcendent values into organizational dynamics. This model promotes ethical decisions and collective purposes, establishing a connection between human well-being and corporate sustainability. The methodology is based on a documentary and systematic review of scientific literature, ensuring the relevance and reliability found. Furthermore, it explores how this drives internal cohesion, fosters organizational resilience, and strengthens sustainability. The findings reveal that this leadership style not only redefines business management by prioritizing ethics, but also acts as a catalyst for innovation and positive impact on communities and stakeholders. Furthermore, the integration of transcendent values contributes to the development of more inclusive and responsible organizational cultures, increasing their adaptability and relevance in highly competitive markets. This study provides a comprehensive theoretical framework for understanding the impact of spiritual intelligence on building sustainable organizations and its role in the evolution of leadership toward more conscious and committed models.

Keywords: Spiritual intelligence, alternative leadership, sustainability.

INTRODUCCIÓN

En un mundo empresarial que exige mayor adaptabilidad y compromiso con el entorno, surge la necesidad de explorar un liderazgo trascendente a los modelos convencionales, es por ello que la inteligencia espiritual se presenta como un componente innovador, promoviendo una gestión consciente basada en valores éticos y en la búsqueda de un propósito superior. Así, este estilo alternativo logra combinar aspectos humanísticos con estrategias organizacionales, generando un impacto integral tanto en los colaboradores como en las estructuras de las organizaciones.

En continuidad con lo anterior, la transformación de las organizaciones hacia modelos más sostenibles requiere líderes capaces de integrar visión estratégica con acciones responsables, desde esta perspectiva, el liderazgo basado en inteligencia espiritual aborda los retos actuales al equilibrar objetivos económicos con valores sociales y ambientales. Por tal motivo, al influir positivamente en el entorno mientras se priorizan metas colectivas, este enfoque se caracteriza como una herramienta auténtica de cambio organizacional.

Aunado a esto, la creciente complejidad en los entornos empresariales impulsa la necesidad de reconfigurar las dinámicas internas para garantizar la sostenibilidad, en este

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

marco, el liderazgo alternativo favorece la creación de un ambiente inclusivo, donde las decisiones no se orientan únicamente hacia resultados financieros, sino que consideran el bienestar integral de las personas. De este modo, las prácticas adoptadas bajo esta modalidad enriquecen las relaciones laborales y potencian el desarrollo humano dentro del espacio organizacional.

Siguiendo esta línea de reflexión, el liderazgo sustentado en inteligencia espiritual fomenta la consolidación de espacios laborales más equilibrados y conscientes, esta capacidad de conectar con un propósito trascendental permite a los líderes orientar sus acciones hacia un impacto social significativo. Paralelamente, este enfoque contribuye a mejorar la resiliencia organizacional, ya que proporciona herramientas útiles para enfrentar adversidades con una visión ética y transformadora.

En esa misma dirección, la alineación entre propósitos individuales y organizacionales constituye una base sólida para la construcción de empresas verdaderamente sostenibles. En efecto, el liderazgo espiritual propicia la cohesión interna al fortalecer la identificación de los colaboradores con los valores institucionales. Como resultado, se facilita el logro de los objetivos estratégicos desde un marco de confianza y compromiso mutuo, generando beneficios tanto para la organización como para el entorno en el cual se inserta.

De forma complementaria, este estilo de liderazgo incorpora la ética como principio rector en la toma de decisiones, es por ello, que, a partir de la conexión entre los principios espirituales y las estrategias corporativas, se genera una armonía organizacional que impacta positivamente en las relaciones con los stakeholders. En consecuencia, las organizaciones que adoptan esta perspectiva encuentran una oportunidad real para incrementar su valor reputacional, consolidando vínculos significativos y duraderos.

En el contexto actual, caracterizado por una dinámica global cambiante, se exige la presencia de líderes capaces de actuar con empatía y responsabilidad social. En respuesta a estas demandas, la inteligencia espiritual ofrece una estructura de liderazgo más humana e inclusiva, coherente con los desafíos contemporáneos. Sus principios, por tanto, guían a las organizaciones hacia una mayor sostenibilidad, apoyándose en el fortalecimiento de las capacidades humanas y en la interacción positiva con el entorno.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

De manera coherente con los planteamientos anteriores, la innovación, como característica inherente a este liderazgo, permite impulsar procesos de transformación que consolidan estructuras organizacionales más sólidas y orientadas al futuro. Esta propuesta, consigue integrar avances tecnológicos y estrategias de gestión innovadoras sin perder de vista los valores fundamentales que sustentan la acción empresarial. Por lo tanto, se reafirma que la inteligencia espiritual contribuye de manera decisiva al fortalecimiento del impacto organizacional a largo plazo.

En síntesis, la inteligencia espiritual como estilo de liderazgo alternativo no solo redefine la manera de gestionar empresas, sino que también transforma el modo en que estas se relacionan con su entorno. Su implementación, por consiguiente, abre la puerta a un liderazgo consciente, centrado en metas compartidas y orientado hacia un impacto sostenible en todas sus dimensiones, reafirmando así su vigencia en el contexto de las organizaciones modernas.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Inteligencia Espiritual

Actualmente, la inteligencia espiritual se destaca como un enfoque fundamental en el liderazgo moderno, ayudando a tomar decisiones ancladas en principios éticos y una conexión con propósitos trascendentes. De acuerdo con Dávalos (2024), este tipo de inteligencia encuentra una base sólida en la neurociencia para explicar cómo las prácticas meditativas favorecen la autorregulación de quienes las practican, facilitando la vinculación entre aspectos humanos y dinámicas empresariales, lo que permite consolidar objetivos grupales auténticos. Así mismo, este enfoque apoya la construcción de liderazgos comprometidos con iniciativas sostenibles y adaptadas a los desafíos del presente.

En estrecha conexión con lo anterior, Martín et al. (2023) señalan que la inteligencia espiritual incide directamente en la manera de vivir, trabajar y proyectarse en la comunidad, ya que brinda elementos esenciales para el ejercicio de un liderazgo eficaz y responsable, además de ser clave en la conformación de equipos de trabajo exitosos. Gracias a la aplicación de sus principios en las relaciones humanas empresariales, esta

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

inteligencia permite evitar y resolver conflictos. De igual modo, posibilita captar los contextos mayores de la vida, reconocer totalidades significativas vinculadas con el Todo, y sensibilizar sobre valores, visiones y aspectos trascendentales.

En coherencia con dichas perspectivas, y trasladado al ámbito corporativo, la inteligencia espiritual refuerza la creación de ambientes laborales armónicos enfocados en el respeto mutuo y el equilibrio relacional. Según el autor Pérez (2021) plantea que esta forma de inteligencia implica la habilidad para enfrentar y gestionar situaciones complejas que guardan relación con el sentido profundo de la existencia y sus fines esenciales, abordándolos desde una perspectiva integral, con trascendencia y relevancia significativa.

Esta habilidad constituye la base indispensable para el funcionamiento adecuado del cociente intelectual (CI) y la inteligencia emocional (IE), posibilitando además que los individuos sean creativos y capaces de transformar reglas o situaciones complejas. Al mismo tiempo, este enfoque fortalece la conexión entre metas personales y proyectos colectivos, generando mayor eficiencia y cohesión interna.

En esa misma línea de pensamiento, cabe destacar que la inteligencia espiritual promueve la incorporación de principios éticos en los procesos estratégicos empresariales. Tal como lo afirma gallegos (2019), se trata de una inteligencia superior que capacita al individuo para enfrentar problemas relativos al sentido de la vida. Esta forma de conciencia favorece una actuación ética y la vivencia armónica tanto a nivel interno como en las relaciones con los demás. En este escenario, la inteligencia espiritual se entrelaza de manera sustantiva con valores humanos que enriquecen el quehacer organizacional.

Desde una perspectiva complementaria, se reconoce que esta inteligencia también facilita la supervivencia ante situaciones de crisis emocional, al ofrecer herramientas para la resolución de conflictos espirituales y afectivos (Zambrano y Rodríguez, 2019; Arias y Lemos, 2015). En efecto, el ser humano, al ser capaz de pensar, sentir, reflexionar y maravillarse frente a realidades no siempre pacíficas, necesita educar y desarrollar la inteligencia espiritual como vía para vivir mejor (Conti, 2019). En consecuencia, este tipo de inteligencia se orienta a descubrir un sentido profundo de la existencia, a propiciar la

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

armonía consigo mismo y a enriquecer el vínculo con los demás, aspecto que refuerza su valor dentro del liderazgo organizacional.

Profundizando en esta concepción, Piedra et al. (2023) señalan que la inteligencia espiritual guarda una estrecha relación con el concepto de espiritualidad, ya que implica la capacidad de encontrar un sentido intenso a la existencia y realizar, simultáneamente, una meditación sobre el significado de la vida, la muerte y el destino. Esta inteligencia también posee la virtud de inducir estados de relajación profunda cuando se alcanza el equilibrio cuerpo-mente, lo cual resulta fundamental para el bienestar integral del ser humano y para la construcción de una cultura organizacional centrada en el equilibrio emocional y la salud colectiva.

En concordancia con todo lo expuesto, esta forma de liderazgo se convierte en un eje dinamizador del progreso y la sostenibilidad empresarial, permitiendo a las organizaciones adaptarse con flexibilidad ante contextos cambiantes y responder con resiliencia a desafíos cada vez más complejos. A su vez, fomenta la innovación a través de prácticas que respetan las expectativas tanto sociales como ambientales. Al implementar este enfoque, las empresas asumen un rol activo como agentes de transformación responsables, proyectando una visión de largo alcance que prioriza el impacto positivo en sus comunidades y ecosistemas.

Por otra parte, una contribución esencial de la inteligencia espiritual radica en su capacidad para abordar tensiones organizacionales desde una perspectiva constructiva, facilitando el desarrollo de herramientas eficaces que permiten resolver conflictos laborales de forma más humana y colaborativa. Las estrategias derivadas de este liderazgo logran reducir discrepancias, generar acuerdos y maximizar los beneficios colectivos para todos los actores implicados.

En síntesis, puede afirmarse que la inteligencia espiritual se posiciona como una competencia imprescindible para quienes desean ejercer un liderazgo ético y transformador dentro del mundo corporativo actual. Su integración posibilita la articulación coherente entre valores esenciales y estrategias organizacionales, consolidando un modelo de gestión sustentable. Así mismo, este enfoque responde a las exigencias del presente y proyecta un camino de crecimiento duradero, donde las organizaciones logran

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

armonizar sus intereses internos con el entorno, estableciendo una estructura equilibrada que beneficia de forma integral a todos los involucrados.

Liderazgo Alternativo

En el panorama organizacional actual, caracterizado por la volatilidad y la necesidad de respuestas ágiles, el liderazgo alternativo se presenta como una estrategia transformadora que rompe con los esquemas jerárquicos tradicionales. Según Blanco (2023), este enfoque promueve una gestión centrada en el desarrollo del potencial humano, la innovación y la resiliencia, elementos que fortalecen el desempeño empresarial en contextos diversos. Al integrar valores éticos y habilidades emocionales, este modelo permite que las organizaciones se adapten con mayor eficacia a los desafíos contemporáneos, consolidando una cultura de aprendizaje continuo y compromiso colectivo.

A partir de esta perspectiva, resulta imprescindible destacar cómo el liderazgo alternativo fomenta la descentralización en la toma de decisiones y promueve la autonomía dentro de los equipos de trabajo. Esta estructura horizontal no solo favorece la comunicación abierta y el sentido de pertenencia, sino que también impulsa prácticas colaborativas orientadas a la co-creación de valor. Es importante señalar que, en lugar de reproducir dinámicas rígidas, este modelo estimula el dinamismo interno y refuerza la capacidad de los colaboradores para asumir responsabilidades compartidas con visión estratégica.

En estrecha relación con lo anterior, los teóricos Zamarripa Montes et al. (2022) señalan que el liderazgo alternativo, especialmente en su vertiente transformacional, resulta clave para gestionar equipos diversos y potenciar el rendimiento grupal. De esta manera se indica que este tipo de liderazgo no solo facilita la cohesión interna, sino que también promueve el engagement, así como, la integración social, factores que inciden directamente en la efectividad organizacional. Ante lo expuesto, es significativo indicar que, al fomentar la participación activa y el respeto por las diferencias, se construyen entornos colaborativos que trascienden los intereses individuales y fortalecen la identidad corporativa.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

Sumado a ello, este liderazgo se sustenta en un enfoque relacional y empático, que reconoce las necesidades individuales de cada miembro del equipo y genera mecanismos de reconocimiento no solamente económico, sino también emocional y simbólico. Así se destaca que, esta dimensión afectiva fortalece los vínculos interpersonales, disminuye la rotación laboral y genera ambientes propicios para el crecimiento personal y profesional.

Complementando esta visión, Valdés (2022) propone una redefinición del liderazgo como fenómeno emergente de carácter social, en el que el papel del líder se construye en diálogo con los implicados y no desde una posición de autoridad impuesta. Esta perspectiva dialéctica permite comprender el liderazgo alternativo como una práctica situada, sensible al contexto y orientada al bienestar colectivo. En consecuencia, las organizaciones que adoptan este enfoque logran establecer relaciones más auténticas con sus stakeholders, consolidando su reputación y su impacto social de manera sostenible.

Este modelo, al incorporar una lógica inclusiva y abierta, facilita el diseño de estrategias organizacionales que se construyen desde la diversidad y el pluralismo. A diferencia de enfoques centrados en la homogeneidad, el liderazgo alternativo reconoce que la complejidad de los entornos empresariales requiere posturas flexibles, sensibles a la innovación contextual y a la gestión del conocimiento compartido. Así, se consolidan espacios laborales donde la creatividad y la corresponsabilidad se convierten en pilares clave para alcanzar metas comunes.

Finalmente, Cernas Ortiz y Mercado Salgado (2023) sostienen que comprender el liderazgo alternativo implica asumir su carácter multifacético, lo cual exige abordar el fenómeno desde diversos marcos teóricos que reflejen su complejidad estructural y contextual. Al clasificar las teorías de liderazgo en paradigmas diversos, los autores evidencian la necesidad de integrar dimensiones éticas, emocionales y culturales en la gestión empresarial. Este modelo, al equilibrar objetivos económicos con valores humanos, permite que las organizaciones se posicionen como agentes de cambio comprometidos con la transformación social y ambiental, garantizando una evolución coherente y duradera.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

Sostenibilidad Organizacional

En este apartado se destacan a en primer lugar a, Trillo et al. (2024), quienes subrayan que la sostenibilidad organizacional debe asumirse como un componente esencial de la cultura empresarial, integrándose de manera transversal en todos los niveles de gestión. Este enfoque permite integrar la responsabilidad social corporativa en todos los procesos internos, generando sinergias entre los objetivos económicos y los compromisos éticos. Al consolidar esta perspectiva, las organizaciones no solo responden a las exigencias del mercado, sino que también fortalecen su vínculo con la comunidad y los grupos de interés. La sostenibilidad, en este sentido, se convierte en una herramienta de transformación institucional.

En estrecha relación con lo anterior, la sostenibilidad organizacional también implica una transformación cultural que promueve la participación activa de todos los niveles jerárquicos. Esta dinámica favorece la descentralización en la toma de decisiones, estimula la corresponsabilidad y fortalece el sentido de pertenencia entre los colaboradores. Al fomentar una cultura organizacional basada en valores compartidos, se genera un entorno propicio para la innovación, la resiliencia y el aprendizaje continuo. Así, las empresas logran adaptarse con mayor agilidad a los cambios del entorno sin perder coherencia estratégica.

Desde una perspectiva estratégica, Freire y Jordán (2024) proponen un sistema de acciones para la sostenibilidad organizacional que incluye análisis, parámetros, guía y control. Este modelo metodológico permite a las empresas implementar iniciativas sostenibles de manera sistemática, mejorando la eficiencia operativa y generando valor agregado. Además, fomenta relaciones sólidas con los grupos de interés y contribuye al equilibrio entre crecimiento económico, preservación ambiental y responsabilidad social. La sostenibilidad, en este marco, se convierte en un proceso estructurado que fortalece la competitividad empresarial.

De manera complementaria, es importante considerar que la sostenibilidad organizacional no se limita a la gestión ambiental, sino que abarca dimensiones sociales, económicas y éticas que configuran un modelo de desarrollo integral. Las empresas que adoptan este enfoque logran establecer relaciones más auténticas con sus stakeholders,

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

promoviendo la transparencia, la equidad y la inclusión. Esta visión holística permite construir ecosistemas empresariales más resilientes, capaces de enfrentar adversidades sin comprometer sus valores fundamentales.

Posteriormente, Pérez y Ramírez (2023) plantean que la sostenibilidad organizacional debe entenderse como un proceso dinámico de innovación permanente, respaldado por una estructura metodológica que vincula de manera coherente los ámbitos estratégico, operativo y cultural. Al implementar este enfoque, las empresas no solo aseguran su relevancia en el presente, sino que también construyen un legado corporativo orientado al impacto positivo en las generaciones futuras. En consecuencia, la sostenibilidad se consolida como un pilar indispensable en la transformación empresarial contemporánea.

A su vez, la sostenibilidad organizacional impulsa la creación de entornos laborales más humanos, donde el bienestar de los colaboradores se convierte en un eje central de la gestión. Al promover prácticas que valoran la diversidad, la salud emocional y el desarrollo profesional, las empresas logran consolidar equipos más comprometidos y productivos.

En consonancia con esta perspectiva integral, Miranda et al. (2022) plantean que este enfoque promueve la adopción de acciones empresariales éticas que estimulan procesos innovadores, al tiempo que contribuyen a reducir los impactos negativos derivados de desafíos ambientales y sociales. Al aplicar estrategias sostenibles, se fortalece la confianza de los stakeholders y se consolida la reputación corporativa. Este modelo permite abordar los desafíos contemporáneos desde una óptica más integral, conectando la visión estratégica con las expectativas sociales.

Consciencia colectiva

En el contexto actual, la consciencia colectiva se posiciona como un factor determinante para fortalecer la integración interna y la coherencia estratégica dentro de las organizaciones. Según Gilson (2024), este concepto se fundamenta en la capacidad de los grupos para compartir valores humanos desde una perspectiva bioética, lo que permite construir una identidad organizacional sólida y orientada al bien común. Esta

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

visión favorece la integración de principios éticos en la cultura corporativa, generando sinergias que potencian el desarrollo de proyectos con sentido social.

En estrecha relación con lo anterior, la consciencia colectiva también se manifiesta como un mecanismo que fortalece la adaptabilidad organizacional frente a entornos cambiantes. Al promover la participación activa y el reconocimiento de las diferencias individuales, se crea un ambiente de respeto mutuo que estimula la corresponsabilidad. Esta dinámica facilita la toma de decisiones compartidas y refuerza el compromiso de los colaboradores con los objetivos institucionales, consolidando así una cultura organizacional resiliente.

Por su parte, Paredes (2022) sostiene que la consciencia colectiva se construye a través del capital social, entendido como redes comunitarias basadas en valores, compromiso y confianza. Este enfoque permite que las organizaciones actúen como sistemas interconectados, donde la acción colectiva se convierte en motor de transformación. Al fomentar la consciencia cívica y el deber ciudadano, se fortalece el vínculo entre las empresas y sus comunidades, generando impactos positivos en el desarrollo humano sostenible.

Así mismo, es fundamental indicar que la consciencia colectiva también impulsa la creatividad organizacional al generar espacios de diálogo y colaboración. Cuando los equipos comparten principios y metas comunes, se facilita el intercambio de ideas innovadoras que enriquecen las estrategias corporativas. Esta dinámica promueve soluciones efectivas frente a desafíos complejos y refuerza la ventaja competitiva de las organizaciones en mercados exigentes.

Desde una visión más estructural, Cabrera (2022) plantea que la consciencia colectiva opera como una fuerza unificadora que modela el comportamiento social dentro de las organizaciones. Al integrar creencias, actitudes morales y conocimientos compartidos, se configura una identidad grupal que trasciende la individualidad. A su vez, la consciencia colectiva fortalece la sostenibilidad organizacional al equilibrar los intereses económicos con las responsabilidades sociales. Al adoptar prácticas responsables, las organizaciones consolidan su reputación y establecen relaciones duraderas con sus grupos de interés.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

Por último, la consciencia colectiva no solo impacta el presente de las organizaciones, sino que también contribuye a la construcción de un legado ético y sostenible. Al alinear las estrategias empresariales con principios universales, se garantiza un impacto significativo en el bienestar social y ambiental. Esta visión a largo plazo posiciona a las empresas como agentes de cambio que promueven el progreso comunitario desde una perspectiva humanista.

Valores trascendentes

Para comenzar, en las organizaciones actuales, los valores trascendentes se posicionan como fundamentos esenciales que guían decisiones hacia objetivos con impacto significativo. Estos principios universales permiten alinear las metas empresariales con el bienestar colectivo, fortaleciendo la coherencia interna y generando efectos positivos en comunidades y el medio ambiente. Su incorporación en la gestión estratégica contribuye a construir culturas organizacionales más equitativas y sostenibles, promoviendo una interacción ética con el entorno.

En estrecha relación con lo anterior, los valores trascendentes también permiten a los líderes transformar prácticas empresariales mediante la integración de ética y propósito en la ejecución de proyectos. Este enfoque posiciona a las empresas como agentes de cambio que priorizan la responsabilidad sobre los intereses inmediatos. Además, refuerza la credibilidad corporativa, generando confianza entre los stakeholders y consolidando su reputación. Esta transformación impulsa la adopción de estrategias sostenibles que garantizan la adaptabilidad en mercados competitivos y la conexión con expectativas sociales.

Para García y Rodríguez (2023), plantean que los valores trascendentes actúan como motores fundamentales en el fortalecimiento de la sostenibilidad organizacional, al inspirar prácticas que van más allá de los intereses empresariales inmediatos. Estos principios fortalecen la relación entre empresas y sus grupos de interés, estableciendo vínculos basados en confianza mutua y respeto. Así mismo, generan un impacto positivo en el desarrollo de comunidades, al fomentar prácticas empresariales inclusivas. Este enfoque asegura que las decisiones estratégicas maximicen el equilibrio entre objetivos éticos y económicos.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

Razón por la cual, la incorporación de valores trascendentes en la cultura organizacional eleva la cohesión interna al proporcionar un sentido profundo de identidad y pertenencia a los colaboradores. Este impacto se refleja directamente en los niveles de motivación y compromiso, mejorando la productividad y calidad del entorno laboral. Además, estos valores fomentan un ambiente de trabajo colaborativo y enriquecedor, permitiendo que las organizaciones alineen sus metas corporativas con las expectativas de sus equipos.

En armonía con esta idea, Medina (2023) sostiene que los valores trascendentes son determinantes para la innovación, al habilitar soluciones que equilibran objetivos económicos con metas éticas. Además, impulsa una perspectiva que combina creatividad con responsabilidad social, fomentando prácticas empresariales transformadoras que consolidan el liderazgo en sectores estratégicos. Junto con esto, los valores trascendentes generan un impacto intergeneracional al garantizar que las prácticas actuales beneficien tanto a generaciones presentes como futuras. Este enfoque reafirma el compromiso de las empresas con el progreso sostenible, asegurando una contribución significativa al desarrollo humano y ambiental.

En definitiva, estos transforman la percepción del éxito organizacional al priorizar metas con impacto positivo en la sociedad y el entorno. Este paradigma redefine las dinámicas tradicionales, promoviendo estrategias integrales que combinan desarrollo humano y crecimiento económico. Del mismo modo, este enfoque fomenta una cultura de innovación responsable, que garantiza que las decisiones estratégicas estén alineadas con principios universales. Las empresas que adoptan este modelo se consolidan como agentes de cambio que contribuyen al bienestar global.

Resiliencia

En este contexto, la resiliencia se consolida como una capacidad clave para asegurar la continuidad y la adaptación en situaciones desafiantes, esta habilidad no solo permite a las organizaciones superar adversidades, sino que también fomenta la innovación y el desarrollo sostenible en escenarios complejos. Esta competencia se traduce en la implementación de estrategias que combinan valores éticos con enfoques orientados al bienestar organizacional. Además, impulsa la capacidad de las empresas

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

para construir estructuras flexibles que respondan eficazmente a las demandas de un entorno en constante cambio.

En estrecha relación con lo anterior, la resiliencia organizacional se fortalece a través del liderazgo fundamentado en valores trascendentales. Este enfoque fomenta la cohesión interna y la capacidad de los equipos para afrontar cambios inesperados con eficacia y compromiso. Además, garantiza que los colaboradores mantengan altos niveles de productividad incluso bajo presión, alineando sus esfuerzos con los objetivos estratégicos.

Sumado a lo expuesto, Barrón y Sánchez (2022) se reconoce que la resiliencia organizacional no se limita únicamente a enfrentar situaciones adversas. Este enfoque se fundamenta en la creación de estructuras organizativas flexibles y en el diseño de políticas que prioricen la mejora continua. Estas prácticas permiten a las empresas desarrollar ventajas competitivas sostenibles y perdurables. Además, fomentan un ambiente que favorece la creatividad y la búsqueda constante de soluciones innovadoras.

Por otra parte, la resiliencia organizacional guarda una estrecha relación con la sostenibilidad, ya que permite a las empresas actuar de manera anticipada ante riesgos globales como crisis ambientales o económicas. Este enfoque preserva la integridad institucional mientras protege los intereses de las comunidades vinculadas. Así, se garantiza una contribución significativa al progreso colectivo sin comprometer los valores fundamentales.

En el mismo sentido, la resiliencia encuentra su mayor fortaleza en la innovación, al facilitar la creación de soluciones disruptivas con impacto positivo tanto interno como externo. Este modelo permite a las organizaciones reinventarse continuamente, adaptándose a las exigencias de mercados dinámicos y altamente competitivos. Además, fomenta una mentalidad estratégica que promueve un crecimiento sostenido basado en la ética y la responsabilidad.

Además, la resiliencia no debe limitarse a una capacidad interna, sino que también debe concebirse como una habilidad colectiva que fortalece las relaciones externas. Esto incluye el establecimiento de redes de colaboración estratégicas que permitan abordar problemáticas compartidas de manera efectiva. Asimismo, promueve la construcción de

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

alianzas fundamentadas en principios éticos y objetivos comunes. Estas relaciones fortalecen la capacidad de las organizaciones para operar en entornos complejos sin perder de vista su propósito social.

En conclusión, la resiliencia organizacional no solo asegura la supervivencia en tiempos críticos, sino que también fortalece la confianza entre colaboradores y socios estratégicos. Este enfoque impulsa el desarrollo de una visión empresarial ética que trasciende los límites operativos. Además, fomenta la construcción de un legado sostenible, alineado con las demandas de un entorno globalizado. Al incorporar estas prácticas, las empresas garantizan una contribución significativa al progreso social y ambiental, consolidándose como referentes en sus sectores.

METODOLOGÍA

El enfoque metodológico que guío el desarrollo del presente estudio correspondió a una investigación de tipo documental, con diseño descriptivo y sustentado en el paradigma cualitativo, bajo la aplicación del método hermenéutico como herramienta interpretativa. En complemento, la técnica seleccionada para la recolección de la información fue la observación, lo que permitió una aproximación crítica y reflexiva a los discursos disponibles.

En esa misma línea, el procedimiento metodológico se centró en la ejecución de una revisión documental bibliográfica, orientada al análisis de la inteligencia espiritual como estilo de liderazgo alternativo en organizaciones sostenibles. Con ello, se logró abordar cinco dimensiones fundamentales del fenómeno en cuestión: inteligencia espiritual, liderazgo alternativo, sostenibilidad organizacional, valores trascendentes y resiliencia. Esta estrategia permitió interpretar conceptos complejos desde una perspectiva integradora, promoviendo una comprensión holística de la temática abordada.

Como parte del proceso investigativo, para la selección del corpus documental se realizó una búsqueda exhaustiva de fuentes académicas, que incluyó la consulta de documentos nacionales e internacionales, así como libros especializados y artículos científicos publicados en revistas arbitradas de reconocida trayectoria. En total, fueron examinados veintitrés (23) documentos, sometidos a un análisis interpretativo con criterios

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

de rigor metodológico. Posteriormente, se consolidaron los hallazgos derivados de la exploración teórica y se formularon las reflexiones finales, producto del contraste entre las distintas posturas conceptuales revisadas. De este modo, se aseguró un tratamiento ético, sistemático y coherente con los objetivos establecidos para el estudio.

RESULTADOS

El estudio realizado evidencia que la incorporación de la inteligencia espiritual como enfoque de liderazgo en contextos organizacionales favorece de manera significativa la consolidación de entornos laborales sostenibles y resilientes. Según Dávalos (2024), este enfoque fomenta una visión holística que vincula valores éticos con estrategias corporativas, generando mayor cohesión interna y compromiso colectivo. Las organizaciones que adoptan esta perspectiva no solo fortalecen la confianza de sus colaboradores, sino que también generan un impacto positivo en la percepción pública y en sus relaciones con los grupos de interés. De esta manera, el liderazgo espiritual se consolida como un eje transformador del clima organizacional y del sentido de propósito institucional.

Por otra parte, la implementación de principios de sostenibilidad y consciencia colectiva en el liderazgo permite a las empresas abordar desafíos globales con mayor capacidad de respuesta. En esta línea, Gilson (2024) sostiene que los valores humanos compartidos actúan como catalizadores de la transformación institucional, favoreciendo la construcción de redes colaborativas, prácticas inclusivas y relaciones basadas en respeto mutuo. Esta dinámica les permite afrontar escenarios exigentes mediante respuestas flexibles, creativas y socialmente responsables, lo cual potencia su consolidación en mercados dinámicos y les otorga una ventaja estratégica sostenida.

Además, el liderazgo basado en inteligencia espiritual y valores trascendentes actúa como un factor esencial para fortalecer la identidad organizacional. Desde la perspectiva de García y Rodríguez (2023), este tipo de liderazgo inspira un propósito compartido que potencia la colaboración entre equipos y eleva el compromiso institucional. Los datos recopilados reflejan que las empresas que promueven esta visión incrementan su capacidad para implementar políticas sostenibles orientadas al largo plazo, consolidándose como agentes responsables y éticos en sus respectivos sectores.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

Se trata de un estilo de liderazgo que impulsa el desarrollo estratégico con enfoque humano.

Adicionalmente, se observa que la combinación entre liderazgo transformacional y prácticas innovadoras mejora las relaciones con los colaboradores e incrementa la efectividad organizacional. En este sentido, Blanco (2023) plantea que la integración de conciencia ética en la gestión empresarial potencia la adaptabilidad y el desempeño bajo presión, favoreciendo una cultura organizacional basada en la responsabilidad, la resiliencia y la creatividad. Los hallazgos señalan que estas características contribuyen de manera decisiva a fortalecer la competitividad en entornos de alta exigencia, maximizando el rendimiento corporativo mediante un enfoque equilibrado entre metas económicas y valores humanos.

REFLEXIONES FINALES

La incorporación de la inteligencia espiritual como estilo de liderazgo en organizaciones sostenibles representa una transformación tanto necesaria como pertinente frente a las demandas del entorno empresarial contemporáneo. Este enfoque redefine el proceso de toma de decisiones al colocar en el centro valores éticos y metas trascendentales, permitiendo que las empresas evolucionen hacia modelos de gestión más conscientes y equilibrados. La articulación entre principios humanísticos y estrategias corporativas da lugar a estructuras organizacionales orientadas al bienestar interno y al impacto positivo en sus comunidades externas.

En consonancia con esta perspectiva, los hallazgos obtenidos permiten afirmar que este enfoque de liderazgo contribuye de forma sustancial al fortalecimiento de los vínculos entre los miembros del equipo, promoviendo una dinámica colaborativa que refuerza el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional. La inteligencia espiritual inspira a quienes dirigen a actuar con transparencia, empatía y sentido de propósito, facilitando así relaciones armoniosas dentro de la organización y con sus grupos de interés. Además, este enfoque impulsa la construcción de un propósito colectivo compartido, alineando las acciones individuales con los objetivos estratégicos en una misma dirección organizativa.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

En continuidad con esta línea argumentativa, dentro del ámbito de la sostenibilidad, se reconoce que el liderazgo sustentado en inteligencia espiritual impulsa la adopción de prácticas organizativas orientadas a integrar de manera armónica los intereses económicos con los compromisos sociales y ambientales. Al asumir una perspectiva ética e inclusiva, las organizaciones que adoptan este modelo consolidan su posicionamiento en mercados exigentes, generando impactos sostenibles y duraderos en sus entornos sociales. Este equilibrio entre rentabilidad y compromiso refuerza la capacidad de adaptación frente a cambios constantes del entorno global.

Por otra parte, la resiliencia organizacional emerge como una consecuencia directa del ejercicio de este tipo de liderazgo, al dotar a las empresas de herramientas estratégicas basadas en flexibilidad, innovación y principios fundamentales. Este enfoque no solo permite superar situaciones adversas, sino que fortalece la capacidad de aprender y evolucionar a partir de ellas, transformando la incertidumbre en oportunidades de crecimiento.

A su vez, este estilo de liderazgo reconfigura la percepción del éxito empresarial, alejándose de un enfoque centrado exclusivamente en indicadores financieros, para adoptar una mirada más integral que prioriza el bienestar humano y el impacto positivo en la sociedad. La inteligencia espiritual, en este contexto, se presenta como un recurso estratégico capaz de catalizar transformaciones significativas que orienten a las organizaciones hacia modelos de gestión basados en responsabilidad, conciencia y legado institucional.

En resumen, incorporar la inteligencia espiritual como enfoque de liderazgo representa una vía transformadora para renovar profundamente el panorama empresarial contemporáneo. Aquellas instituciones que integren esta perspectiva estarán mejor preparadas para afrontar los desafíos del presente y contribuir, de manera activa y coherente, al bienestar de las generaciones futuras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, R. & Lemos, V. (2015). *Una aproximación teórica y empírica al constructo de Inteligencia espiritual.* Enfoques, 27(1), 79-102. https://www.researchgate.Net/publication/287816346

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

Barrón, J. & Sánchez, M. (2022*). Resiliencia organizacional: una revisión teórica de literatura.* Estudios Gerenciales, 38(163), 235–249. https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4912

Blanco, L. (2023*). Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño empresarial: una revisión sistemática*. Talento. Revista de administración, 5(9), 26–42. https://doi.org/10.62349/talento.v5i9.3

Cabrera, D. (2022). *Conciencia colectiva: qué es, influencia, teoría y ejemplos*. Cinco Noticias. https://www.cinconoticias.com/conciencia-colectiva/

Cernas, D., & Mercado, P. (2023). *Teorías de liderazgo en organizaciones: clasificación paradigmática y oportunidades de investigación*. CIENCIA ergo-sum, 30(3). https://doi.org/10.30878/ces.v30n3a10

Conti, R. (2019*). La educación de la Inteligencia espiritual en jóvenes del Tercer Ciclo del colegio Inmaculada Concepción de ciudad del Este.* Revista Científica Estudios E Investigaciones, 8(1), 36-49. https://doi.org/10.26885/rcei.8.1.36

Dávalos, A. (2024). *Inteligencia espiritual y neurociencia en el proceso de la motivación para el aprendizaje*. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. vol.14 no.28 Guadalajara ene./jun. 2024 Epub 11-Nov-2024. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672024000100699

Freire, B., & Jordán, J. (2024). *Sistema de acciones para la sostenibilidad de las organizaciones.* Revista Scientific, 9(33), 64–85. https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2024.9.33.3.64-85

Gallegos, R. (2019*). Inteligencia espiritual*. Fundación Gallegos.

García, M. & Rodríguez, L. (2023). *Valores éticos y sostenibilidad empresarial: una mirada desde la gestión estratégica*. Revista Científica de Administración, 11(1), 55–72. https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2023.11.1.4.55-72

Gilson, N. (2024). *Valores humanos para una conciencia colectiva en las universidades.* Revista Qualitas, 27(27), 120–144. https://doi.org/10.55867/qual27.07

Manzano, J. (2022). *La importancia de la conciencia colectiva*. Nueva Tribuna. https://www.nuevatribuna.es/articulo/sociedad/conciencia-colectiva/20221226092450206400.html

Martín, A., Rodríguez, M. y Ceniceros, C. (2023). *Definición y competencias de la inteligencia espiritual. Estudio cualitativo.* Acción Psicológica versión On-line ISSN 2255-1271 vol.17 no.2 Madrid jul./dic. 2020 Epub 03-Jul-2023. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-908X2020000200007

Medina, D. (2023). *La ética trascendente en la innovación organizacional*. Lifeder. https://www.lifeder.com/valores-trascendentales/

Miranda, M., López, E., & Vega, C. (2022). *Hacia una perspectiva integral de gestión en sostenibilidad empresarial. Trascender contabilidad y gestión,* 7(19).

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.3 2026 (junio 2026–agosto,2026)

https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.136

Paredes, K. (2022). *Capital social: tejiendo redes comunitarias y creando conciencia colectiva. Momboy,* (18). https://doi.org/10.70219/mby-182022-76

Pérez, R., & Ramírez, M. (2023). *Modelo de innovación para la sostenibilidad organizacional: MISORG.* Universidad EAN. https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/12189

Pérez, C. (2021). *Inteligencia practica-mente espiritual*. Ibukku.

Piedra, M., Peña, E., Sánchez, Y. y Peña, G. (2023*). Inteligencia emocional y espiritualidad como predictores de motivación de logro académico en universitarios.* Revista Espacios. Vol. 44 (03) 2023. Art. 6 https://revistaespacios.com/a23v44n03/a23v44n03p06.pdf

Trillo, V., Lewis, P., Siles, F., & Manrique, P. (2024). *Responsabilidad social empresarial en la cultura empresarial como estrategia de sostenibilidad*. Aula Virtual, 5(12). https://doi.org/10.5281/zenodo.12535941

Valdés, M. (2022) *¿Qué es el liderazgo? Contradicciones teóricas y alternativa de solución. Retos de la Dirección*, 16(2). http://www.scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552022000200148

Zamarripa, J., Vega, M., & Ortega, A. (2022*). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes*. Trascender contabilidad y gestión, 7(20). https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168

Zambrano, C. y Rodríguez, L. (2019). *El rol de los padres en la inteligencia espiritual de los adolescentes*. Polo del conocimiento, 36(4), 213-229.