

Liderazgo y gestión sostenible en restaurantes de alta cocina: caso Los Mochis, Sinaloa

Leadership and sustainable management in fine dining restaurants: the case of Los Mochis, Sinaloa

Karla Judith Moreno Rentería

karla.moreno@uadeo.mx

<https://orcid.org/0000-0001-5584-0638>

Universidad Autónoma de Occidente

Iván Noel Álvarez Sánchez

ivanalvarezsanchez@uais.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-8819-5310>

Universidad Autónoma Indígena de México

Raymundo Torres Ramírez

raymundo.torres@uadeo.mx

<https://orcid.org/0009-0000-5908-4905>

Universidad Autónoma de Occidente

Carolina Espinoza Muñoz

carolinaespinozam21@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-8961-6486>

Universidad Autónoma de Occidente

*Artículo recibido: 18 julio 2025 - Aceptado para publicación: 28 agosto 2025
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.*

RESUMEN

La relación entre el liderazgo y la gestión de la sostenibilidad en la industria restaurantera ha cobrado gran relevancia en los últimos años, especialmente ante la creciente demanda de consumidores y organismos internacionales por prácticas responsables en el ámbito social, ambiental y económico. En el sector gastronómico, la sostenibilidad no solo se vincula con la reducción del impacto ambiental, sino también con la optimización de recursos, la innovación en procesos y la construcción de una identidad empresarial ética y competitiva. En este contexto, el liderazgo sostenible se convierte en un factor clave, al permitir integrar valores éticos, sociales y ambientales en la toma de decisiones y en la cultura organizacional. El objetivo de esta investigación es analizar el estilo de liderazgo y su relación con la gestión sostenible en un restaurante de alta cocina ubicado en la ciudad de Los Mochis, Sinaloa, una región donde el sector restauranero ha mostrado un crecimiento significativo y un interés gradual por incorporar prácticas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto mediante el método de estudio de caso. Se aplicó el instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ, Forma 5X Corta) para identificar el tipo de

liderazgo predominante, complementado con una entrevista semiestructurada dirigida a la persona encargada del establecimiento, con el fin de profundizar en las acciones, estrategias y percepciones relacionadas con la sostenibilidad. Los resultados evidencian el tipo de liderazgo presente en la organización y su influencia en la adopción de prácticas sostenibles dentro del sector gastronómico, lo que permite reflexionar sobre la importancia de los estilos de liderazgo en la transición hacia modelos de gestión más responsables y competitivos. Asimismo, el estudio ofrece insumos para futuras investigaciones y para la integración de estrategias de sostenibilidad en empresas del sector restauranero.

Palabras clave: liderazgo sostenible, sostenibilidad, restaurante, gestión responsable

ABSTRACT

The relationship between leadership and sustainability management in the restaurant industry has gained significant relevance in recent years, especially in response to the growing demand from consumers and international organizations for responsible practices in social, environmental, and economic spheres. In the gastronomic sector, sustainability is not only associated with reducing environmental impact but also with optimizing resources, fostering process innovation, and building an ethical and competitive corporate identity. In this context, sustainable leadership becomes a key factor, as it enables the integration of ethical, social, and environmental values into decision-making and organizational culture. The objective of this research is to analyze the leadership style and its relationship with sustainable management in a fine dining restaurant located in the city of Los Mochis, Sinaloa, a region where the restaurant sector has shown significant growth and a gradual interest in incorporating practices aligned with the Sustainable Development Goals (SDGs). The study was conducted using a mixed-methods approach through the case study method. The Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ, Form 5X Short) was applied to identify the predominant leadership style, complemented by a semi-structured interview with the person in charge of the establishment, in order to gain deeper insight into the actions, strategies, and perceptions related to sustainability. The results reveal the type of leadership present in the organization and its influence on the adoption of sustainable practices within the gastronomic sector, allowing reflection on the importance of leadership styles in the transition toward more responsible and competitive management models. Furthermore, the study provides valuable insights for future research and for the integration of sustainability strategies in restaurant industry businesses.

Keywords: sustainable leadership, sustainability, restaurant, responsible management

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Atribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

La sostenibilidad en la industria de la restauración ha aumentado en los últimos tiempos debido al creciente reconocimiento del impacto ambiental y social de las operaciones en ese ámbito específico. Estudios han evidenciado que el liderazgo juega un papel crucial en la adopción de prácticas sostenibles dentro de esta industria particular. Un liderazgo efectivo no solo establece una visión clara para la empresa, sino que también promueve una cultura organizacional que pone énfasis en la sostenibilidad como prioridad.

Hernández et al. (2023), el liderazgo sostenible es importante porque aborda los desafíos contemporáneos de manera holística, equilibrando las necesidades de la organización con la responsabilidad hacia el entorno natural y social. Al hacerlo, no solo se contribuye al bienestar a largo plazo de la organización, sino también al del planeta y las generaciones futuras.

Para, López Mendoza y Vázquez Damaso (2024) “el liderazgo desempeña un papel fundamental en el éxito de cualquier organización ya que un liderazgo efectivo no solo promueve la innovación y el crecimiento sino que también cultiva un entorno laboral positivo. Los líderes tienen la responsabilidad de establecer la visión de la empresa, marcar el rumbo y guiar a los empleados para lograr los objetivos establecidos” (p. 75).

El liderazgo empresarial al exigir nuevas formas de vida que no solo busca el éxito financiero, sino también integrar la sostenibilidad y la responsabilidad social. Por lo tanto, Osorio Osorno & Rodríguez Vásquez (2024), propone una estrategia integral sustentada en tres ejes: el liderazgo adaptativo, la sostenibilidad y una cultura organizacional centrada en valores. En conjunto, estos ejes buscan no solo mejorar el desempeño y la adaptabilidad de la organización, sino también fortalecer su impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente (p.731).

La Secretaría General Iberoamericana (SGI, 2022), en el informe titulado “la contribución de la Gastronomía a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”, elaborado por el Basque Culinary Center y la SGI, se destaca que la gastronomía posee un considerable potencial para el desarrollo de las sociedades modernas, subrayando su relevancia cultural, social, económica y ambiental. El estudio analiza cómo este sector contribuye a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través de ejemplos concretos de iniciativas, indicando que 11 de estos objetivos están directamente relacionados con la alimentación, mientras que los otros 6 se conectan con los sistemas alimentarios. Además, se incluyen ejemplos de buenas prácticas de los países que forman parte de la comunidad iberoamericana (SGI, 2022).

Estos antecedentes permiten comprender la importancia de integrar el liderazgo y la sostenibilidad como factor clave en la competitividad, rentabilidad y responsabilidad ambiental de los restaurantes.

Es por ello, (Fatoki, 2021), las empresas desempeñan un papel importante en la promoción del desarrollo sostenible y las empresas modernas están pasando de un enfoque que

se centra en promover el valor a corto plazo para los accionistas hacia una orientación de valor sostenible a largo plazo que acepte que la economía, los negocios, la sociedad y el medio ambiente están interconectados (p.611).

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI, 2021) menciona la económicas de la industria restaurantera que representa el 12.2% de todos los negocios del país y generaron poco más de dos millones de empleos. La industria restaurantera está conformada principalmente por microempresas (aquellas que dan empleo hasta a 10 personas), ya que 96 de cada 100 corresponden a este tamaño, ofrecen empleos a 70 de cada 100 personas ocupadas, y en términos de producción generan 55.9 de cada 100 pesos (p.7).

Asimismo, en la entidad federativa de Sinaloa, la población económicamente activa se situó en 97.2% en 2023, mientras que en 2024 se reportó un ligero descenso al 96.6% (INEGI, 2024, p. 7). Este cambio puede indicar una variación en las dinámicas laborales de la región.

De esta manera, el sector de los restaurantes se encuentra en transformación y la competencia es más intensa que nunca. Por lo que las empresas deben de prestar un excelente servicio, para ser más competitivos, para ampliar la visión de la compañía y para fortalecer la relación con los clientes (Prieto, 2014, citado en Becerra Bizarrón, 2020, p.58).

Asimismo, la evaluación y mejora de los restaurantes y la necesidad de mejorar puede ser una oportunidad para que el sector tenga una venta competitiva y rentabilidad, además de ayudar con estrategias para reducir los impactos del sector en el medio ambiente (Maynard et al., 2021, p. 12).

En este sentido, la clasificación de restaurantes, se denomina aquellos que ofrecen preparación de alimentos a la carta o de comida corrida, así como restaurantes familiares con servicio completo, especialidades culinarias y alta cocina, con servicio de meseros (INEGI & CANIRAC, 2021).

Por tanto, esta investigación se enfoca en un estudio de caso de un restaurante, como objetivo analizar el estilo de liderazgo y gestión sostenible en un restaurante de alta cocina en Los Mochis, Sinaloa. Por ello, resulta significativo en primer momento el análisis y compresión del estilo de liderazgo que implementa la empresa, con el fin de alinear dicha organización con un impacto positivo en la sostenibilidad.

Liderazgo y la gestión sostenibilidad

El liderazgo organizacional es crucial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier empresa. Un líder efectivo no solo guía a su equipo hacia el logro de objetivos, sino que también establece una visión clara que alinea los esfuerzos de todos los miembros de la organización.

Palafox Soto et al. (2021), “la importancia del liderazgo como de la cultura organizacional dentro de la gestión empresarial permite lograr que todos los integrantes sean comprometidos tanto con el cambio y las decisiones a tomar, ya que para realizar cualquier proceso estratégico

en las empresas es necesario contar con el ejercicio de liderazgo y el fomento de una buena cultura organizacional (Lapo & Jácome, 2015 como citan Palafox Soto et al. 2021, p.5).

Las características del liderazgo organizacional son importantes en la capacidad de comunicación, es por eso, que los líderes deben ser capaces de transmitir su visión y expectativas más efectivas a los individuos y/o grupo para influir y guiar hacia los objetivos comunes dentro de la organización, entre las características más relevantes del liderazgo organizacional es la comunicación efectiva, la adaptabilidad, empatía, capacidad de motivar e inspirar al equipo de trabajo.

1. **Comunicación Efectiva:** Los líderes deben ser capaces de transmitir ideas y expectativas de manera clara y concisa. Esto no solo mejora la comprensión entre los miembros del equipo, sino que también fomenta un ambiente de trabajo colaborativo. Según Petrone (2021) “Comunicarse efectivamente requiere escuchar a los demás desde su realidad y no desde la propia” (p. 190).
2. **Adaptabilidad:** El liderazgo debe ser flexible y capaz de adaptarse a cambios en el entorno organizacional. Para los autores Haro et. al., (2024) mencionan “un entorno en constante cambio, los líderes deben ser ágiles y flexibles, capaces de adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias” (p. 1336).
3. **Empatía:** El líder empático comprende y valora las emociones y perspectivas de sus colaboradores. Esto de mejorar las relaciones interpersonales, sino que también promueve el ambiente de trabajo positivo. Como señala Rodríguez et. al., (2020), “la empatía activa multiplica la potencia de sentir y actuar. Desempeña un papel fundamental en la creación de nuevas ideas” (p.28).
4. **Motivación:** Un líder motiva a su equipo de trabajo, establece una visión clara y alineada a los intereses individuales como los objetivos de la organización. Según López & Quinchía (2021, como se cita en Peñafiel Zamora y Pizarro Anchundia, 2024) “el liderazgo y la motivación son aspectos fundamentales e importantes dentro de las organizaciones, es a través de estos que en muchos de los casos las empresas se consideran exitosas o no, por el logro de los objetivos propuestos” (p. 5665).
5. **Inspiración:** Un líder inspirado es quien además de motivar, inspira y eleva los intereses propios de sus colaboradores, enfocándose a metas a largo plazo para el bienestar colectivo de la organización. Según autores, los principales atributos de un líder inspirador son: ser un modelo para seguir y ser empático, compasivo y comprensivo (Zenger et al, 2009, como se cita en Martín García, 2022, p.38).

Las características del liderazgo organizacional son primordiales para el éxito de cualquiera organización. La comunicación efectiva, la adaptabilidad, la empatía y la capacidad de motivar e inspirar son esenciales en un equipo de trabajo para alcanzar objetivos estratégicos.

Estilos y tipo de liderazgo

Para Bass (1985 como cita Vidales Flores et al. (2024), recoge las aportaciones de sus predecesores y presenta el primer acercamiento conceptual sobre el constructo en mención.

- El liderazgo transformacional motiva a los seguidores a provocar el cambio y el desarrollo, fomentando un clima laboral sano, empleando la ética, valores y principios que conduzcan a los colaboradores a seguir el ejemplo de su líder, desarrollando su potencial, de modo que mencionadas características se involucren con las metas organizacionales a lograr.
- El liderazgo transaccional suele verse como una especie de intercambio (costo-beneficio) entre el líder y los seguidores, el reto para los líderes se centra en el establecimiento de metas y la definición de la relación entre las recompensas y castigos.
- El liderazgo Laissez faire elude cualquier influencia con los seguidores, la supervisión es nula, no motiva ni dirige a su equipo de seguidores, es decir, no hay intervención (p. 327). Los tipos de liderazgo organizacional se adopta e impacta significativamente en la efectividad de la cultura de una organización.

Escala de liderazgo

Para los autores Vidales Flores et al. (2024), basado en el modelo de rango total definido por Bass, a continuación, se describe la adaptación realizada por (Mendoza Martínez et al., 2012).

Escala del liderazgo transformacional

- **Influencia idealizada (Atributo):** Se distinguen los atributos personales del carisma del líder, los cuales hacen que se le respete.
- **Influencia idealizada (Conducta):** Promueve una profunda identificación con sus seguidores. Establece altos niveles de conducta moral y ética.
- **Inspiración motivacional:** Comunica grandes expectativas, usa símbolos para enfocar los esfuerzos, expresa propósitos importantes con gran sencillez.
- **Estimulación intelectual:** Despierta una nueva forma de concebir los problemas, pensamientos e imaginación, y un reconocimiento de las nuevas creencias y valores de los seguidores.
- **Consideración individual:** Asesora y proporciona apoyo personalizado y retroalimentación sobre la actuación de manera que cada miembro acepte, entienda y mejore.
- **Tolerancia psicológica:** El uso del sentido del humor del líder permite resolver situaciones conflictivas en aspectos de relación humana.

Escala del liderazgo transaccional

- **Premio contingente:** Premia a los seguidores por lograr los niveles de actuación especificados. El premio es dependiente del esfuerzo y el nivel de actuación de logro.

- **Administración por excepción activo:** Controla y busca que no existan desviaciones que se alejen de las reglas y las normas, toma medidas correctivas. Está constantemente supervisando la actuación de los seguidores.
- **Administración por excepción pasivo:** Sólo se aparece en la acción cuando las desviaciones e irregularidades han ocurrido. Aparece cuando no se satisfacen los estándares esperados.

El Laissez Faire se personaliza con una subescala y se describe como la forma más extrema de dirección pasiva o no directiva. Abdica a las responsabilidades, evita tomar decisiones.

Las variables de resultado

- **Satisfacción:** Las acciones del líder provocan gratificación en el grupo de trabajo. Los seguidores se sienten muy bien con las decisiones del líder. Existe un clima organizacional sano para el buen desarrollo de las actividades.
- **Esfuerzo Extra:** Las acciones del líder provocan mayor participación de los seguidores en cuanto a empuje en su trabajo cotidiano. Los seguidores están estimulados a participar activamente en cuanto el líder necesite de su colaboración.
- **Efectividad:** Las acciones del líder provocan que se logren los objetivos y metas en los seguidores. En forma conjunta, los equipos de trabajo participan de manera armónica surgen a partir de 1960 y se incrementaron en la siguiente década, debido a la creación de modelos para el logro de lo programado (p.329).

Es por ello que la cultura organizacional y estilos de liderazgo, como menciona los autores Geraldo Campos et al. (2020), que existe una estrecha relación entre cultura organizacional y estilos de liderazgo, puesto que lo último puede afectar el compromiso organizacional de las partes involucradas y, en consecuencia, la performance laboral. Para que esta influencia sea positiva, el estilo de liderazgo debe estar culturalmente orientado, abarcando creencias y tradiciones de los colaboradores, sus normas y valores, así como sus preocupaciones más importantes (Tsai, Wu, y Chung, 2009, como se cita en Geraldo et. al., 2020, p.158).

De acuerdo al desempeño laboral, para los autores Vidigal et. al., (2022) “el rendimiento laboral es una de las variables de mayor interés para los directivos y propietarios de restaurantes, como clientes juzgará la calidad del establecimiento a través del servicio prestado por los empleados. Por lo tanto, como los empleados están en contacto directo con los clientes, pueden influir en la satisfacción, la lealtad y, en consecuencia, la rentabilidad del cliente” (S.-M. Lee et. al., 2016, como se cita en Vidigal et. al., 2022, p.12).

Manosalvas Vaca et al. (2024), enfatizan que el liderazgo sostenible, busca mejorar la vida de todas las partes interesadas, al mismo tiempo que genera beneficios presentes y futuras para la organización, promoviendo así el valor central de la sostenibilidad a nivel individual, organizacional y social (Jardon & Martínez-Cobas, 2019, como se cita en Hernández et al., 2023, p.192).

Además, el equilibrio entre las dimensiones sociales, ambientales y económicas es fundamental para comprender cómo se gestiona el desarrollo sostenible en las empresas de alimentos y bebidas. Según Salazar Duque y Santamaría (2024), esta evaluación permite identificar las interrelaciones entre los diferentes aspectos de sostenibilidad y su impacto en las prácticas empresariales.

- **Enfoque social:** Desde un enfoque social, en nuestra sociedad actual existen brechas que deben ser resueltas sobre la base de los principios éticos de sostenibilidad; las actividades de las empresas de alimentos y bebidas deben ser trabajadas conjuntamente con los actores de interés (empleados, proveedores, clientes o comunidades) mediante fuertes conexiones para el desarrollo efectivo de las actividades comerciales (Raufflett et al., 2012, como se cita en Salazar Duque y Santamaría, 2024, p. 107).
- **Enfoque ambiental:** Los mecanismos o acciones sostenibles que se tomen en cuenta para mejorar el equilibrio del entorno deben ser contemplados de manera integral y no aislada. Lamentablemente, el estudio realizado por Binz y de Conto (2019) demostró que las empresas del sector de alimentos y bebidas sí realizan acciones sustentables ligadas al uso de alimentos locales, pero que dejan de lado el manejo de residuos o la disminución de desperdicios. Esto demuestra un desequilibrio en la sustentabilidad, que puede afectar la imagen de la marca y el cumplimiento de los principios éticos ya mencionados. Según (Mourad, 2016; Redlingshöfer et al., 2020; como se cita en Salazar Duque y Santamaría, 2024) una empresa llegue a ser sostenible es necesario minimizar los impactos negativos económicos, ambientales y sociales relacionados con el desperdicio de alimentos, con la implementación de acciones como la reducción de materias primas o mermas, la reutilización de comida para el consumo humano, el reciclaje para animales, la creación de energía o compost, entre otros (p.108).
- **Enfoque económico:** Según Aulestia y Pardo (2021, como cita en Salazar Duque y Santamaría, 2024), “lamentablemente estudiar la realidad y participación económica de los restaurantes es una tarea muy difícil, debido a que la información relacionada con el aporte económico no es de dominio público, lo que dificulta estimar la realidad y participación de esta dimensión en el mercado y resolver problemas que puedan aparecer en el camino” (p.108).

Kim & Hall (2020) señala la importancia de las asociaciones o redes de restaurantes sostenibles suelen incorporar una serie de prácticas ambientales, económicas y sociales sostenibles, entre ellas: reducción de residuos; uso eficiente del agua y la energía; uso de alimentos locales, orgánicos y de temporada, lo que promueve fidelidad en sus clientes.

METODOLOGÍA

El estudio es de tipo mixto, explica el liderazgo de la organización y su impacto en la sostenibilidad en el sector restaurantero. La investigación explicativa son más estructuras que los estudios con los demás alcances y, de hecho, implican los propósitos de éstos (exploración, descripción y correlación o asociación). Además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que hacen referencia (Darwin, 2020). En la primera etapa cuantitativa, los estudio con el instrumento de liderazgo creado por Bass y Avolio (1999 como se cita Camacho Camacho, 2020) validado el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ FORMA 5X CORTA), donde se midió el tipo de liderazgo de la organización del restaurante, se utilizó la técnica de SPSS v26. En la segunda etapa del estudio se empleó el método cualitativo, donde se estudiaron el liderazgo y sostenibilidad, se aplicó una entrevista semiestructurada (anexo I), validad por expertos, y dirigida al factor clave del restaurante. Los resultados fueron analizados desde la perspectiva de interpretación y explicación.

RESULTADOS Y DISCUSIONES

El estudio permitió conocer las características y análisis del tipo de liderazgo del restaurante, además de la identificación de la sostenibilidad, en el sector restaurantero localidad en Los Mochis, Sinaloa.

Como resultado de la investigación, en la tabla 1 se presenta las correlaciones entre dimensiones:

Tabla 1
Correlaciones entre dimensiones

Dimensiones	Transformacional	Transaccional	Correctivo
Transaccional	0.82**	1	-
Correctivo	0.76**	0.68**	1
Pasivo/Evitador	-0.54**	-0.49**	-0.41**

Nota. Fuente. Elaboración de SSPS con base en resultados del MLQ.

Las correlaciones Positivas Fuertes:

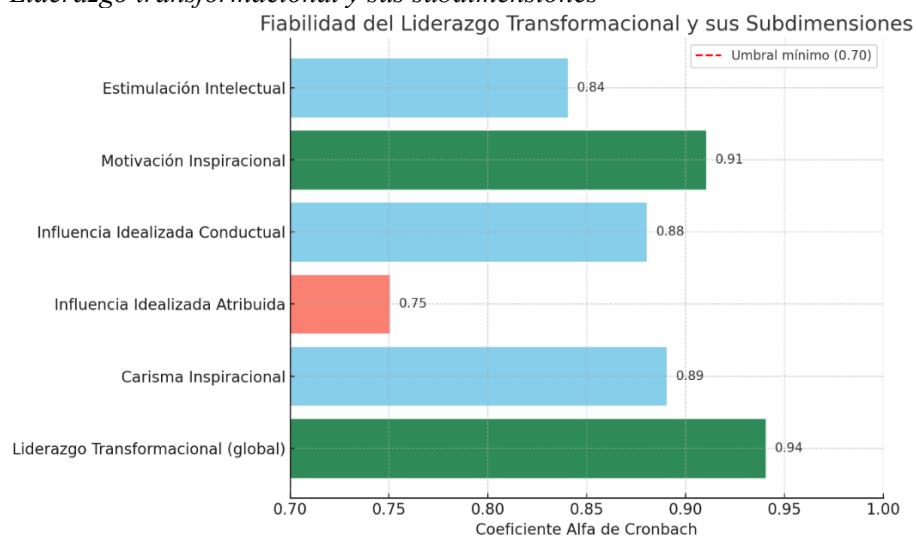
- El Liderazgo Transformacional y Transaccional ($r = 0.82$): Existe una fuerte correlación positiva, lo que sugiere que los líderes que presentan comportamientos transformacionales también tienden a utilizar prácticas transaccionales.
- El Transformacional y Correctivo ($r = 0.76$), y Transaccional y Correctivo ($r = 0.68$): También se observan correlaciones positivas significativas, aunque algo menores, lo que indica que estas dimensiones pueden coexistir en el estilo de liderazgo de una misma persona.

Correlaciones Negativas Moderadas a Fuertes con Pasivo/Evitador:

- El Transformacional y Pasivo/Evitador ($r = -0.54$): Existe una correlación negativa moderadamente fuerte, indicando que, a mayor presencia de liderazgo transformacional, menor tendencia a comportamientos pasivos o evasivos.
- El Transaccional y Pasivo/Evitador ($r = -0.49$) y Correctivo y Pasivo/Evitador ($r = -0.41$) también muestran correlaciones negativas significativas, lo que implica que los estilos activos de liderazgo (transformacional, transaccional y correctivo) son incompatibles con un estilo pasivo/evitador.

Como resultados de los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y correctivo tienden a relacionarse positivamente entre sí, lo que sugiere que un líder puede combinar elementos de cada uno para conformar un estilo más integral y dinámico. En contraste, el estilo pasivo/evitador mantiene una relación negativa con todas las demás dimensiones, lo que indica que, la medida de un líder despliega comportamientos más activos y orientados a la dirección, disminuye la probabilidad de que adopte actitudes de evasión o ausencia de liderazgo. De acuerdo a los autores Bass (1985 como cita Vidales Flores et al. 2024) el liderazgo transformacional es quien motiva a los seguidores, fomentando y promueve el cambio la ética, valores y principios a los colaboradores a seguir el ejemplo de su líder, además involucra las metas de la organización para su logro, en cuanto al liderazgo transaccional se dirige al intercambio de costo-beneficio entre el líder y los seguidores, se centra en las metas y las relaciones entre las recompensas y castigo.

Figura 1
Liderazgo transformacional y sus subdimensiones



En la figura 1, muestra la fiabilidad del Liderazgo Transformacional y sus subdimensiones, con los coeficientes Alfa de Cronbach diferenciados por colores:

- Verde → Excelente consistencia interna (≥ 0.90)
- Azul → Alta/Buena confiabilidad (0.80–0.89)
- Rojo salmón → Aceptable (≥ 0.70)

Tabla 2
Resultados estadísticos de fiabilidad por dimensiones de liderazgo

Dimensión	Variables	α - Cronbach	Interpretación
Carisma Inspiracional (C/I)	P1-P9	0.892	Excelente consistencia
Influencia Idealizada Atribuida (IIA)	P10-P18	0.876	Alta confiabilidad
Motivación Inspiracional (MI)	P19-P27	0.911	Excelente consistencia
Estimulación Intelectual (EI)	P28-P36	0.843	Buena confiabilidad
Recompensa Contingente (RC)	P63-P67	0.785	Consistencia aceptable

Nota. Fuente: Procesamiento de datos del archivo Excel

Las dimensiones del liderazgo presentan los niveles de confiabilidad, destacando Motivación Inspiracional (0.911) y Carisma Inspiracional (0.892) por su consistencia excelente. La dimensión con mejor confiabilidad fue Recompensa Coningente (0.785), pero aún dentro de lo aceptable, por lo que puede usarse en el análisis sin comprometer la calidad de los resultados. (Pendiente de triangular información).

Como resultado de entrevistas el liderazgo y la sostenibilidad en la organización, se observa la participación de los colaboradores es efectiva ya que cuando responden se les solicita su involucramiento y se llevan a cabo las actividades de manera correcta. En este contexto, el líder debe ser capaz de transmitir su visión y expectativas de forma clara y de manera efectiva. Según Sarmiento Barros (2024) el liderazgo es el compromiso y la motivación de los empleados y/o colaboradores depende de la calidad del liderazgo que inspire confianza, interés, bienestar, compromiso, además, es fundamental que el líder comunique los objetivos de la organización e involucre a los colaboradores a tomar decisiones fomentando mayor sentido de pertenencia en la organización y propósito dentro de los equipos.

La integración de la organización hacia la sostenibilidad se refleja al departamento de gerencial, en la tabla 3 muestra los resultados de integración de liderazgo.

Tabla 3
Resultados de integración de liderazgo

Liderazgo y sostenibilidad	Conocimiento del liderazgo y sostenibilidad
Integración del liderazgo en la empresa (Ítems 1, 2, 3).	Participación de los colaboradores en el estilo de liderazgo.

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos en la práctica sostenible en la organización, se muestra en la en la siguiente tabla 4.

Tabla 4
Práctica sostenible en la organización

Práctica sostenibilidad	Conocimiento del sostenibilidad
Práctica sostenible (ítems 8)	Reciclaje uso de energías renovables, reducción de residuos.
Práctica que adopta la empresa (ítem 9)	Demanda del mercado, regulación, responsabilidad social

Nota. Fuente: Elaboración propia. La práctica sostenible en la empresa cuenta con reducción de uso de papel y documentos impresos por lo que se hace digital como son facturas, entre otros documentos, reducción de papel por fanelas y/o toallas, asimismo se compran productos o servicios que sean sostenibles.

Las prácticas adoptadas por la empresa, se considera el a favor para reducir el impacto ambiental, lo cual contribuye a mejorar la imagen corporativa, ahorro de dinero y la eficiencia como beneficio de ser un restaurante sostenible, como señalan Iriarte et al., (2024) este tipo de medidas permite a reducir los costos operativos como la gestión administrativa y financiera, tecnológica, reducción de energía, entre otros. Asimismo, se identifican avances en la gestión de residuos sólidos en la reducción de alimentos e implementar sistema de eficiencia, tal como lo describen Vizzoto et al., 2021, como se cita en De Niz Sedano y Nájera González (2023). Estos esfuerzos no solo optimizan en los procesos internos, sino también en fortalecer la imagen de la marca, en cuanto certificaciones y estándares de calidad, responsabilidad social, sostenibilidad y lealtad de los clientes, como mencionan López Díaz et al., (2024).

Las prácticas sostenibles se identifican con un nivel medio-alto de implementación. Aspectos como el manejo responsable de residuos y el uso eficiente de energía, recibieron puntuaciones positivas, mientras que prácticas relacionadas con el aprovechamiento del agua y el consumo de insumos locales mostraron valoraciones más bajas. Esto indica que, si bien existe un compromiso ambiental, aún hay áreas de oportunidad para consolidar una política integral de sostenibilidad.

CONCLUSIÓN

El presente estudio permitió analizar la relación entre el estilo de liderazgo y gestión sostenibilidad dentro del sector restaurantero, tomando como referencia un establecimiento de la ciudad de Los Mochis, Sinaloa. Los resultados evidencian que el liderazgo organizacional constituye un factor clave para promover prácticas sostenibles y fortalecer la competitividad empresarial en un entorno de creciente exigencia social y ambiental.

El restaurante de alta cocina presenta una estructura jerárquica definida, con roles y responsabilidades que facilita la comunicación y coordinación interna. Esta estructura organizacional favorece el cumplimiento de objetivos operativos y estratégicos.

Se comprobó que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional mantienen una correlación positiva significativa, lo que indica que los líderes aplican estrategias de gestión orientadas a los resultados y recompensas. Además, el liderazgo pasivo o evitador mostró correlaciones negativas con los demás estilos, lo que reafirma que la ausencia de dirección limita la eficiencia y el compromiso organizacional.

En el liderazgo efectivo se caracterizó por la comunicación clara, la empatía, la adaptabilidad y la motivación, donde genera un ambiente de trabajo colaborativo y participativo. Con ello, fortaleciendo la cultura organizacional y facilitando la integración de prácticas sostenibles en los procesos operativos.

De acuerdo con la sostenibilidad, el restaurante ha adaptado acciones medioambientales, como la reducción del uso de papel, la digitalización de procesos y la gestión responsable de residuos.

De esta manera, el liderazgo y la gestión sostenible contribuyen al equilibrio entre la rentabilidad y la responsabilidad ambiental y social, al fomentar una visión con compromiso ético con el entorno. Por lo tanto, fortalecer las competencias de liderazgo y sostenibilidad en la empresa del sector restauranero es esencial para seguir logrando su permanencia y competitividad en el mercado actual.

REFERENCIAS

Camacho Camacho, J. (2020). *DETERMINACIÓN Y EJECUCIÓN DE ESTÍLOS DE LIDERAZGO POR MÉDICOS DE CONSULTA EXTERNA DE LA UMF 248 DEL IMSS*. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/109849/TESIS%20JOEL%20CAMA%20CAMACHO.pdf?sequence=1>

Darwin, R. (2020). *Investigación científica*. <https://investigacioncientifica.org/alcance-la-investigacion-cientifica/>

De Niz Sedano, Á. G., & Nájera González, A. (2023). La sustentabilidad en la industria de restaurantes: prácticas, desafíos y oportunidades. *Suma de negocios*, 14(31), 164-173. <https://doi.org/https://doi.org/10.14349/sumneg/2023.V14.N31.A8>

Fatoki, O. (2021). Sustainable leadership and sustainable performance of hospitality firms in South Africa. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(4), 610-621. [https://doi.org/https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.4\(37\)](https://doi.org/https://doi.org/10.9770/jesi.2021.8.4(37))

Geraldo Campos, L. A., Mera Sánchez, A. R., & Rocha Perez, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(4), 156-174. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>

Haro Esquivel, G., Sital Muñoz, S., & Nuñez Cortez, A. M. (2024). Construyendo el Futuro: Liderazgo 4.0 en la Nueva Economía. *Perspectivas Revista Científica Y Académica*, 4(2), 1332-1348. <https://doi.org/https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i2.288>

Hernández Espíndola, H. M., Hernández Martínez, J. E., Galarza Fuentes, M. F., & Páez Cárdenas, L. F. (2023). Liderazgo Sostenible e Innovación en la Empresa: Integrando Objetivos Económicos, Sociales y Ambientales en la Zona Oriente del Estado de México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(5), 278-297. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7682

INEGI & CANIRAC. (2021). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. La Industria Restaurantera: https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463903369.pdf

INEGI. (2021). Instituto Nacional de Estadística y Geografía: https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463903369.pdf

Iriarte Vera, E. R., Pisco García, J. D., Zambrano Molina, L. D., Carvajal Zambrano, G. V., & Caicedo Coello, E. A. (2024). Costos operativos del área de alimentos y bebidas para mantener la rentabilidad de los establecimientos de restauración. *International Journal of Professional Business Review*, 9(8), 1-22. <https://doi.org/https://doi.org/10.26668/businessreview/2024.v9i8.4807>

Kim, M. J., & Hall, C. M. (2020). Can sustainable restaurant practices enhance customer loyalty? The roles of value theory and environmental concerns. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 43, 127-138. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.03.004>

López Díaz, M. A., Gómez Sánchez, C. M., & Gómez Olguín, E. J. (2024). Apreciación de las certificaciones de la Secretaría de Turismo en la industria restaurantera en Tepic, Nayarit. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(4), 22725-2740. <https://doi.org/https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2450>

López Mendoza, J. G., & Vázquez Damaso, A. (2024). Liderazgo en las Organizaciones. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 11(22), 74-76. <https://doi.org/https://doi.org/10.29057/estr.v11i22.12487>

Manosalvas Vaca, C. A., Fernández Rodríguez, S. I., & Manosalvas Vaca, L. (2024). Liderazgo sostenible en el desarrollo de Comportamiento Proambientales en empresas de Servicios Turísticos. *INNOVA Research Journal*, 9(2), 188-201. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v9.n2.2024.2509>

Osorio Osorno, M. C., & Rodríguez Vásquez, G. (2024). Marco de Trabajo para un Liderazgo Sostenible e Innovador en la Empresa Actua. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 726-744. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12317

Palafox Soto, M. O., Ochoa Jiménez, S., & Jacobo Hernández, C. A. (2021). El liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de Ciudad Obregón, Sonora. *Nova scientia*, 13(26), 1-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.21640/ns.v13i26.2682>

Petrone, P. (2021). Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud. *Revista Colombiana de Cirugía*, 36(2), 188-192. <https://doi.org/https://doi.org/10.30944/20117582.878>

Rodríguez Saltos, E. R., Moya Martínez, M. E., & Rodríguez Gámez, M. (2020). Importancia de la empatía docente-estudiante como estrategia para el desarrollo. *Ciencias de la educación*, 6(2), 23-50. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1205>

Salazar Duque, D., & Santamaría, G. (2024). Desarrollo sostenible: un análisis desde el sector de alimentos y bebidas. *Estudios Gerenciales*, 40(170), 105-120. <https://doi.org/https://doi.org/10.18046/j.estger.2024.170.6414>

Sarmiento Barros, M. L. (2024). Desarrollo de Liderazgo y su Impacto en la Cultura Organizacional. *Journal Scientific MQRInvestigar*, 8(2), 1820-1841. <https://doi.org/https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.1820-1841>

SGI. (2022). Secretaría General Iberoamericana: <https://www.segib.org/la-gastronomia-como-motor-de-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Vidales Flores, L. M., Mendoza Martínez, I. A., & Xochitotol Nava, V. (2024). Influencia de estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en la responsabilidad social corporativa, la imagen y reputación, así como en variables de resultado organizacional. *Contabilidad y Administración*, 69(3), 324-347. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.4708>

Vidigal, M. D., Lira, C. N., Akutsu, R. C., & Botelho, R. A. (2022). Leadership in restaurants and its organizational outcomes: a systematic review. *Research, Society and Development*, 11(8), 1-22. <https://doi.org/https://doi.org/10.33448/rsd-v11i8.30975>