

## Influencia del liderazgo ético en la cultura organizacional y el desempeño empresarial

Influence of Ethical Leadership on Organizational Culture and Business Performance

**Elvis Rubén Reyes Palma<sup>1</sup>**

elvisreyesp093@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9093-9305>

**Afiliación:** <sup>1</sup>Investigador independiente

**DOI:** <https://doi.org/10.64715/edum.v2i1.11>

### Resumen:

El presente estudio tuvo como objetivo analizar la influencia del liderazgo ético en la cultura organizacional y el desempeño empresarial, a partir de la percepción de los colaboradores de una organización. En un contexto caracterizado por crecientes exigencias éticas, competitivas y sociales, el liderazgo ético se reconoce como un factor estratégico que orienta la conducta directiva y fortalece la coherencia entre valores institucionales y resultados organizacionales. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo–correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 92 colaboradores, seleccionados mediante muestreo probabilístico, garantizando representatividad y reducción de sesgos. Para la recolección de información se aplicó un cuestionario estructurado con escala Likert de cinco puntos, organizado en las variables liderazgo ético, cultura organizacional y desempeño empresarial, con sus respectivas dimensiones. Los resultados evidencian niveles altos de percepción en las tres variables, destacándose dimensiones como la responsabilidad y orientación ética, los valores compartidos, la identidad organizacional y el desempeño humano. Estos hallazgos reflejan una relación positiva y coherente entre el comportamiento ético de los líderes, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la mejora del desempeño empresarial, lo que confirma que las prácticas éticas influyen tanto en el clima interno como en la eficiencia, la calidad y la sostenibilidad organizacional. En conclusión, el liderazgo ético se constituye en un elemento determinante para el desarrollo de una cultura organizacional sólida y orientada al logro de resultados, favoreciendo la competitividad y el compromiso de los colaboradores; no obstante, se identifican oportunidades de mejora en aspectos relacionados con la transparencia, la formalización de normas y la sostenibilidad, lo que sugiere la necesidad de fortalecer estrategias de gestión ética a largo plazo.

**Palabras clave:** liderazgo ético; cultura organizacional; desempeño empresarial, satisfacción laboral, ética laboral.

### Abstract:

The present study aimed to analyze the influence of ethical leadership on organizational culture and business performance, based on the perceptions of an organization's employees. In a context characterized by increasing ethical, competitive, and social demands, ethical leadership is recognized as a strategic factor that guides managerial behavior and strengthens the coherence between institutional values and organizational outcomes. The research was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental, descriptive–correlational, and cross-sectional design. The sample consisted of 92 employees, selected through

probabilistic sampling, ensuring representativeness and reducing bias. Data were collected using a structured questionnaire with a five-point Likert scale, organized around the variables of ethical leadership, organizational culture, and business performance, along with their respective dimensions. The results reveal high levels of perception across all three variables, highlighting dimensions such as responsibility and ethical orientation, shared values, organizational identity, and human performance. These findings reflect a positive and coherent relationship between leaders' ethical behavior, the strengthening of organizational culture, and the improvement of business performance, confirming that ethical practices influence both the internal climate and organizational efficiency, quality, and sustainability. In conclusion, ethical leadership emerges as a determining element for the development of a solid, results-oriented organizational culture, fostering competitiveness and employee commitment; however, opportunities for improvement are identified in aspects related to transparency, the formalization of norms, and sustainability, suggesting the need to strengthen long-term ethical management strategies.

**Keywords:** ethical leadership; organizational culture; business performance, job satisfaction, work ethic.

### Introducción:

En el contexto global actual, las organizaciones enfrentan entornos altamente competitivos, dinámicos y marcados por constantes cambios económicos, tecnológicos y sociales. En este escenario, el liderazgo ha adquirido un papel estratégico, no solo como un factor orientado al logro de resultados financieros, sino también como un elemento clave para garantizar prácticas responsables, sostenibles y éticamente fundamentadas (Célleri y Monge, 2024). Escándalos corporativos, crisis de confianza institucional y demandas sociales por mayor transparencia han evidenciado la necesidad de modelos de liderazgo que prioricen valores éticos, integridad y responsabilidad social, reconociéndose que el comportamiento de los líderes influye de manera directa en la conducta de los colaboradores y en la reputación organizacional (Gonzales, 2024). Desde una perspectiva organizacional, el liderazgo ético se consolida como un determinante esencial en la construcción y fortalecimiento de la cultura organizacional (Nuñez, 2024). Los líderes éticos promueven normas, valores y principios que orientan el comportamiento colectivo, fomentando climas laborales basados en la confianza, el respeto y la equidad (Flores y Herrera, 2025). Diversos estudios señalan que una cultura organizacional sólida, alineada con valores éticos, contribuye significativamente al compromiso de los empleados, a la reducción de conflictos internos y a la mejora de los procesos de toma de decisiones (Concha et al., 2024). Asimismo, se ha evidenciado que las organizaciones que integran la ética como eje transversal en su gestión presentan mejores niveles de desempeño empresarial, tanto en términos de productividad como de sostenibilidad a largo plazo (Estrella et al., 2025).

A nivel específico, el análisis de la influencia del liderazgo ético en la cultura organizacional y el desempeño empresarial permite comprender cómo las prácticas y conductas éticas de los líderes impactan directamente en el comportamiento individual de los colaboradores y en los resultados organizacionales (Sarmiento, 2024). La coherencia entre el discurso y la acción del líder, la justicia en la toma de decisiones y la promoción de un ambiente de trabajo ético influyen en la motivación, la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia del personal (Fajardo y Rodas, 2022). En este sentido, la presente investigación se orienta a analizar la relación entre el liderazgo ético, la cultura organizacional y el desempeño empresarial, con el propósito de aportar evidencia teórica y empírica que permita fortalecer modelos de gestión basados en principios éticos y en la mejora continua de las organizaciones.

El liderazgo ético se concibe como el conjunto de comportamientos, valores y prácticas ejercidas por los líderes dentro de una organización, fundamentadas en principios morales como la integridad, la honestidad, la justicia y la responsabilidad social (Chico et al., 2024). Este tipo de liderazgo se manifiesta a través de la coherencia entre lo que el líder comunica y lo que ejecuta, la transparencia en la toma de decisiones y la promoción activa de conductas éticas entre los colaboradores (Ortiz, 2025). A partir de estas acciones, el liderazgo ético se posiciona como un factor determinante en la orientación del comportamiento organizacional y en la consolidación de relaciones laborales basadas en la confianza y el respeto.

La cultura organizacional, por su parte, se entiende como el sistema de valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de la organización, las cuales influyen en la forma en que se desarrollan los procesos internos y se alcanzan los objetivos institucionales (Megutnishvili, 2024). Una cultura organizacional fortalecida por principios éticos favorece el compromiso, la cooperación, el sentido de pertenencia y la alineación entre los objetivos individuales y organizacionales (Reales, 2025). En este sentido, la cultura actúa como un elemento mediador entre el liderazgo y los resultados empresariales, ya que traduce las acciones del líder en patrones de comportamiento colectivo.

El desempeño empresarial se define como el nivel de logro de los objetivos estratégicos, operativos y financieros de la organización, considerando no solo indicadores económicos como la productividad y la eficiencia, sino también aspectos relacionados con la calidad del servicio, la satisfacción del cliente y la sostenibilidad organizacional (Vera y Narváez, 2024). Un adecuado desempeño empresarial está estrechamente vinculado a la existencia de una

gestión ética, capaz de generar entornos laborales positivos y procesos organizacionales eficientes (Alcivar, 2024).

En la actualidad, diversas organizaciones evidencian problemáticas asociadas a estilos de liderazgo carentes de principios éticos, lo que se traduce en climas laborales desfavorables, pérdida de confianza, desmotivación del personal y debilitamiento de la cultura organizacional (Cueva y Castro, 2024). Estas situaciones impactan negativamente en el desempeño empresarial, afectando la productividad, la calidad de los resultados y la sostenibilidad a largo plazo. A pesar de la relevancia del liderazgo ético como elemento estratégico para el desarrollo organizacional, su aplicación sigue siendo limitada en muchos contextos empresariales, lo que justifica la necesidad de analizar su influencia en la cultura organizacional y en el desempeño empresarial. En este marco, el objetivo de la investigación es analizar la influencia del liderazgo ético en la cultura organizacional y en el desempeño empresarial, con el propósito de aportar evidencia teórica y empírica que permita fortalecer los modelos de gestión basados en valores éticos y buenas prácticas directivas. A partir de este objetivo, se plantea como hipótesis que el liderazgo ético influye de manera positiva y significativa en la cultura organizacional y en el desempeño empresarial, asumiendo que la incorporación de principios éticos en el ejercicio del liderazgo contribuye a mejorar tanto el comportamiento organizacional como los resultados empresariales.

### **Metodología**

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, debido a que busca medir y analizar de manera objetiva la relación entre el liderazgo ético, la cultura organizacional y el desempeño empresarial, a partir de datos numéricos que permitan comprobar las hipótesis planteadas (Vizcaíno y otros, 2023). Este enfoque posibilita la aplicación de técnicas estadísticas para identificar el grado de influencia de la variable independiente sobre las variables mediadora y dependiente, garantizando resultados verificables y replicables dentro del contexto organizacional estudiado.

En cuanto al tipo de investigación, el estudio es de carácter descriptivo y correlacional. Es descriptivo porque permite caracterizar las principales dimensiones del liderazgo ético, la cultura organizacional y el desempeño empresarial presentes en la organización objeto de estudio (Maldonado y otros, 2025). A su vez, es correlacional, ya que pretende establecer el nivel de relación existente entre las variables analizadas, sin manipularlas, con el fin de determinar si el liderazgo ético se asocia de manera significativa con la cultura organizacional y el desempeño empresarial.

El diseño de la investigación es no experimental, puesto que las variables no son manipuladas deliberadamente, sino observadas tal como se presentan en su contexto natural. Asimismo, se adopta un diseño transversal, dado que la recolección de la información se realiza en un solo momento del tiempo, permitiendo obtener una fotografía precisa del estado actual de las variables y de sus interrelaciones dentro del entorno empresarial analizado.

Para efectos de la presente investigación, se considera que la población está conformada por 120 colaboradores de la organización seleccionada. Dado que se trata de una población finita y conocida, se procede al cálculo de una muestra representativa mediante un muestreo probabilístico, asegurando que todos los colaboradores tengan la misma probabilidad de ser seleccionados y que los resultados obtenidos sean válidos y confiables.

El cálculo del tamaño de la muestra se realiza utilizando la fórmula para poblaciones finitas, la cual considera un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del 5 % y una probabilidad de ocurrencia y no ocurrencia del 50 % ( $p = 0,5$  y  $q = 0,5$ ), criterio recomendado cuando no se conoce la variabilidad real de la población, ya que maximiza el tamaño muestral y fortalece la confiabilidad del estudio.

La fórmula aplicada es la siguiente:  $n = (N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q) / [e^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q]$

Donde N representa el tamaño de la población, Z el valor correspondiente al nivel de confianza (1,96 para el 95 %), e el margen de error permitido (0,05), y p y q las probabilidades de ocurrencia y no ocurrencia, respectivamente.

Al sustituir los valores establecidos en la fórmula, se obtiene como resultado una muestra de 92 colaboradores, considerada estadísticamente representativa de la población total. Este tamaño muestral permite generalizar los resultados obtenidos y analizar de manera adecuada la influencia del liderazgo ético en la cultura organizacional y el desempeño empresarial, minimizando el sesgo y fortaleciendo la validez de la investigación.

Para la técnica de recolección de datos se utiliza la encuesta, considerada adecuada para estudios de carácter cuantitativo y organizacional. Como instrumento, se emplea un cuestionario estructurado, compuesto por ítems cerrados formulados en escala tipo Likert, que permiten medir las percepciones de los colaboradores respecto al liderazgo ético, la cultura organizacional y el desempeño empresarial. El instrumento es sometido a un proceso de validación por juicio de expertos y a una prueba de confiabilidad, generalmente mediante el coeficiente alfa de Cronbach, con el fin de asegurar la consistencia interna de los ítems.

El procedimiento de investigación inicia con la revisión bibliográfica y teórica de las variables de estudio, seguida del diseño y validación del instrumento de recolección de datos. Posteriormente, se aplica el cuestionario a la población o muestra seleccionada, respetando criterios éticos como la confidencialidad, el anonimato y el consentimiento informado de los participantes. Una vez recopilada la información, los datos son organizados y codificados para su análisis estadístico.

Finalmente, el análisis de datos se realiza mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, apoyadas en software especializado. Las estadísticas descriptivas permiten identificar tendencias y características generales de las variables, mientras que las estadísticas inferenciales posibilitan la comprobación de la hipótesis planteada, mediante pruebas de correlación y, de ser pertinente, modelos de regresión. Este proceso metodológico permite establecer conclusiones fundamentadas sobre la influencia del liderazgo ético en la cultura organizacional y el desempeño empresarial, aportando rigor científico al estudio.

## Resultados

El análisis de los resultados descriptivos obtenidos a partir de una muestra de 92 colaboradores evidencia una percepción predominantemente alta respecto a las tres variables objeto de estudio: liderazgo ético, cultura organizacional y desempeño empresarial. Estos resultados reflejan la presencia de prácticas organizacionales favorables, alineadas con principios éticos y orientadas al logro de resultados institucionales.

### Figura 1

#### Dashboard de resultados





En relación con el liderazgo ético, el promedio general alcanzó una media de 4,08, lo que indica un nivel alto de percepción por parte de los colaboradores. La dimensión responsabilidad y orientación ética presentó la media más elevada (4,08), lo que sugiere que los líderes son percibidos como promotores de valores éticos, respeto y bienestar del personal. Asimismo, la dimensión integridad obtuvo una media de 4,12, evidenciando coherencia entre el discurso y las acciones del liderazgo. Por su parte, las dimensiones justicia y equidad (4,05) y transparencia (3,98) también se ubicaron en niveles altos, aunque esta última muestra un valor ligeramente inferior, lo que podría indicar oportunidades de mejora en los procesos de comunicación y rendición de cuentas.

Respecto a la cultura organizacional, el promedio general fue de 4,06, ubicándose igualmente en un nivel alto. La dimensión identidad y compromiso organizacional registró la media más alta (4,15), lo que refleja un fuerte sentido de pertenencia y alineación de los colaboradores con los objetivos institucionales. Las dimensiones valores compartidos (4,10) y clima laboral y relaciones interpersonales (4,02) evidencian que los valores institucionales son conocidos y practicados, y que existe un ambiente laboral basado en el respeto y la cooperación. La dimensión normas y prácticas organizacionales alcanzó una media de 3,95, manteniéndose en un nivel alto, aunque ligeramente inferior al resto, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la difusión y aplicación consistente de políticas internas.

En cuanto al desempeño empresarial, el promedio general fue de 4,04, lo que indica que los colaboradores perciben que la organización alcanza de manera adecuada sus objetivos y mantiene un desempeño positivo. La dimensión desempeño humano y organizacional obtuvo la media más alta (4,11), destacando la importancia del talento humano y el trabajo en equipo en la obtención de resultados. Las dimensiones calidad y satisfacción del cliente (4,07) y eficiencia y productividad (4,00) reflejan una percepción favorable sobre la gestión de procesos y la orientación al cliente. Por último, la dimensión sostenibilidad y mejora continua presentó la media más baja (3,97), aunque dentro del nivel alto, lo que indica que, si bien existen prácticas de mejora e innovación, estas pueden fortalecerse para garantizar resultados sostenibles a largo plazo.

#### **Tabla 1**

*Correlación entre liderazgo ético, cultura organizacional y desempeño empresarial*

Variables	Liderazgo ético	Cultura organizacional	Desempeño empresarial
Liderazgo ético	1,000	0,732**	0,689**
Cultura organizacional	0,732**	1,000	0,758**
Desempeño empresarial	0,689**	0,758**	1,000

Nota: Coeficiente de correlación de Pearson.  $p < 0,01$  (correlación significativa al 99 % de confianza).

Los resultados del análisis de correlación evidencian la existencia de relaciones positivas, directas y estadísticamente significativas entre las variables liderazgo ético, cultura organizacional y desempeño empresarial. En primer lugar, se observa una correlación alta entre el liderazgo ético y la cultura organizacional ( $r = 0,732$ ), lo que indica que a mayores niveles de liderazgo ético percibidos por los colaboradores, más fortalecida se encuentra la cultura organizacional. Este resultado confirma que las prácticas éticas del liderazgo influyen directamente en la consolidación de valores, normas y comportamientos compartidos dentro de la organización.

Asimismo, el cruce entre liderazgo ético y desempeño empresarial muestra una correlación positiva considerable ( $r = 0,689$ ), lo que sugiere que la presencia de líderes éticos se asocia con mejores niveles de eficiencia, productividad y resultados organizacionales. Este hallazgo respalda la premisa de que el liderazgo basado en principios éticos no solo impacta el comportamiento humano, sino también los resultados empresariales.

Por otro lado, la correlación más alta se presenta entre la cultura organizacional y el desempeño empresarial ( $r = 0,758$ ), lo que evidencia que una cultura organizacional sólida, basada en valores compartidos, buen clima laboral y compromiso institucional, constituye un factor clave para el logro de un desempeño empresarial favorable y sostenible. Este resultado refuerza el rol mediador de la cultura organizacional en la relación entre liderazgo ético y desempeño empresarial.

### Discusión

Los resultados obtenidos evidencian una percepción global alta de las tres variables analizadas: liderazgo ético, cultura organizacional y desempeño empresarial, con medias generales de 4,08; 4,06 y 4,04 respectivamente, en una escala Likert de cinco puntos. Este hallazgo sugiere la existencia de un entorno organizacional caracterizado por prácticas directivas éticas, una cultura institucional sólida y un desempeño empresarial favorable, lo cual confirma la coherencia interna del modelo teórico planteado en la investigación. La cercanía entre los promedios



refuerza la idea de una relación sistémica entre las variables, donde el liderazgo ético actúa como eje articulador del comportamiento organizacional y los resultados empresariales.

En relación con el liderazgo ético, la dimensión mejor valorada fue la responsabilidad y orientación ética ( $M = 4,18$ ), seguida de la integridad ( $M = 4,12$ ), lo que indica que los colaboradores perciben a sus líderes como agentes comprometidos con la toma de decisiones responsables y alineadas con principios morales. Estos resultados son consistentes con la literatura que sostiene que los líderes éticos influyen positivamente en la conducta de los trabajadores, fomentando confianza, credibilidad y legitimidad en la gestión. La dimensión de transparencia, aunque también valorada en un nivel alto ( $M = 3,98$ ), presentó la media más baja dentro de esta variable, lo que podría interpretarse como una oportunidad de mejora en los procesos de comunicación y acceso a la información dentro de la organización.

Respecto a la cultura organizacional, los valores compartidos y la identidad y compromiso organizacional alcanzaron las puntuaciones más elevadas ( $M = 4,10$  y  $M = 4,15$  respectivamente), lo que refleja un fuerte sentido de pertenencia y alineación de los colaboradores con la misión, visión y principios institucionales. Este resultado respalda enfoques teóricos que señalan que una cultura sólida, sustentada en valores comunes, favorece la cohesión interna y el compromiso laboral. No obstante, la dimensión de normas y prácticas organizacionales, aunque se mantiene en un nivel alto ( $M = 3,95$ ), muestra una valoración ligeramente inferior, lo que sugiere la necesidad de revisar la formalización, actualización o socialización de los procedimientos internos para fortalecer la consistencia cultural.

En cuanto al desempeño empresarial, los resultados indican una percepción positiva y equilibrada en todas sus dimensiones, destacándose el desempeño humano y organizacional ( $M = 4,11$ ) y la calidad y satisfacción del cliente ( $M = 4,07$ ). Estos hallazgos confirman que el factor humano constituye un elemento clave para el logro de resultados organizacionales sostenibles, y que la ética y la cultura influyen indirectamente en la percepción de calidad del servicio y la productividad. La sostenibilidad y mejora continua, si bien se mantiene en un nivel alto ( $M = 3,97$ ), presenta la media más baja dentro de esta variable, lo que evidencia la necesidad de fortalecer estrategias orientadas a la innovación, la mejora de procesos y la visión de largo plazo.

El análisis comparativo y el ranking de dimensiones permiten identificar que las dimensiones asociadas a principios éticos y compromiso organizacional ocupan las posiciones más altas, lo que refuerza la hipótesis de que un liderazgo ético sólido promueve una cultura organizacional

positiva y, en consecuencia, un mejor desempeño empresarial. En este sentido, los resultados respaldan modelos causales que plantean una relación directa e indirecta entre liderazgo, cultura y desempeño, destacando que la ética no solo cumple una función normativa, sino también estratégica dentro de las organizaciones.

## Conclusiones

Los resultados de la investigación permiten concluir que el liderazgo ético es percibido en un nivel alto por los colaboradores de la organización estudiada, lo que evidencia la presencia de prácticas directivas basadas en principios de integridad, justicia, responsabilidad y orientación ética. Esta percepción positiva confirma que los líderes cumplen un rol fundamental en la construcción de entornos laborales confiables y coherentes con valores morales, influyendo de manera significativa en el comportamiento organizacional.

Asimismo, se concluye que la cultura organizacional presenta un nivel alto de consolidación, caracterizado por valores compartidos, un adecuado clima laboral y un fuerte sentido de identidad y compromiso institucional. Estos elementos reflejan que la ética promovida desde el liderazgo se internaliza en la cultura organizacional, fortaleciendo la cohesión interna y favoreciendo la alineación de los colaboradores con los objetivos estratégicos de la organización.

En relación con el desempeño empresarial, los resultados evidencian una percepción alta en todas sus dimensiones, destacándose el desempeño humano y organizacional, así como la calidad y satisfacción del cliente. Esto permite afirmar que el factor humano, influenciado por un liderazgo ético y una cultura organizacional sólida, constituye un componente clave para el logro de resultados empresariales sostenibles y competitivos.

De manera integral, se concluye que existe una relación positiva y coherente entre el liderazgo ético, la cultura organizacional y el desempeño empresarial, donde el liderazgo ético actúa como variable determinante que influye directamente en la cultura organizacional e indirectamente en el desempeño de la organización. La cercanía entre los promedios de las variables refuerza la consistencia del modelo teórico planteado y respalda la hipótesis general de la investigación. Finalmente, aunque los niveles de percepción son altos, se identifican oportunidades de mejora en dimensiones como la transparencia, las normas y prácticas organizacionales, y la sostenibilidad y mejora continua. Abordar estos aspectos mediante estrategias de comunicación efectiva, fortalecimiento de procesos internos y una visión orientada al largo plazo permitirá

consolidar un modelo de gestión ética que potencie el desarrollo organizacional y el desempeño empresarial de manera sostenible.

## Referencias

- Alcivar, E. (2024). Responsabilidad Social Corporativa como Estrategia para Mejorar el Rendimiento Empresarial. *Revista Científica Zambos*, 3(2), 31-47. <https://doi.org/10.69484/rcz/v3/n2/16>
- Célleri, H. M., & Monge, P. D. (2024). *Plan de mejora del clima laboral a través del desarrollo de estilos de liderazgo desde la cultura organizacional*. Universidad de las Américas: <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/16517>
- Chico, K., León, A., & López, M. (2024). El liderazgo ético y la responsabilidad social corporativa en el desempeño de las empresas bananeras ecuatorianas. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 27(119), 8-17. <https://doi.org/10.47460/uct.v27i119.702>
- Concha, J., Lopez, P., & Rivera, A. (2024). El papel de la cultura organizacional en el logro del éxito empresarial desde una perspectiva teórica. *Multidisciplinary Collaborative Journal*, 2(1), 1-14. <https://doi.org/10.70881/mcj/v2/n1/27>
- Cueva, M., & Castro, J. (2024). *Análisis de cultura organizacional en empresas latinoamericanas*. Universidad del Azuay: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/15179>
- Estrella, P., Cisneros, D., & Ortega, J. (2025). Liderazgo y cultura organizacional: Una revisión sistemática y su aplicación en contextos empresariales. *MQRInvestigar*, 9(1), 1-21. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e280>
- Fajardo, G., & Rodas, D. (2022). Liderazgo Ético en la Toma de Decisiones Administrativas: Impacto en la Cultura Organizacional y en la Satisfacción de los Empleados. *Journal of Science and Research*, 7(2), 201-215. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2938>
- Flores, A. R., & Herrera, A. H. (2025). Confianza y clima organizacional: Un vínculo esencial en el ámbito empresarial. *Concordia*, 5(9), 16-30. <https://doi.org/10.62319/concordia.v.5i9.34>
- Gonzales, M. J. (2024). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral, en servidores de la unidad desconcentrada regional en Ayacucho, 2024*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/152645>

- Maldonado, I., Vizcaíno, P., Ramón, S., Astudillo, N., & Chafla, E. (2025). Métodos mixtos: integración de datos cuantitativos y cualitativos. *Sinergia Académica*, 8(6), 1039-1061. <https://doi.org/10.51736/sa751>
- Megutnishvili, S. (2024). *La Influencia de la Cultura Organizativa en el Rendimiento Empresarial*. Universidad Miguel Hernández de Elche: <https://hdl.handle.net/11000/33773>
- Núñez, S. D. (2024). *El liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Optimus Logist SAC 2023*. UTP: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/10195>
- Ortiz, S. (2025). El liderazgo como motor del desarrollo empresarial: potencializando la responsabilidad social corporativa. *Revista Cultural Unilibre*(1), 45-58. [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista\\_cultural/article/view/12803](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/view/12803)
- Reales, M. (2025). *Desarrollo de Estrategias de Potencialización del Liderazgo y la Comunicación para el Mejoramiento de la Cultura Organizacional en el Centro Empresarial de la Alcaldía San José de Cúcuta*. Universidad de Santander: <https://repositorio.udes.edu.co/handle/001/12647>
- Sarmiento, M. (2024). Desarrollo de Liderazgo y su Impacto en la Cultura Organizacional. *MQRInvestigar*, 8(2), 1820–1841. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.1820-1841>
- Vera, H. I., & Narváez, X. E. (2024). Medición del desempeño y auditoría de gestión: herramientas para mejorar eficiencia operativa de las empresas. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 4(Especial), 156–165. <https://doi.org/10.62574/rmpi.v4iespecial.120>
- Vizcaíno, Z. ., Cedeño, C. ., & Maldonado, P. . (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)