

Artículo Revisión

Nuevo paradigma gerencial hacia la Conducta Empresarial responsable en instituciones gubernamentales

A New Managerial Paradigm for Responsible Business Conduct in Government Institutions

Bredio Mitre Madrid, P.hD^{1*}  

¹*Autor Independiente, Panamá - Panamá*

***Autor de correspondencia:** Bredio Mitre Madrid 

Recibido: 13-07-2026

Revisado: 20-07-2026

Aceptado: 27-07-2026

Publicado: 03-08-2026

Cómo citar este artículo: Mitre Madrid, B. . (2026). Nuevo paradigma gerencial hacia la Conducta Empresarial responsable en instituciones gubernamentales. *Imperium Académico Multidisciplinary Journal*, 3(2), 1-8.
<https://doi.org/10.63969/dczcw591>

RESUMEN

El presente artículo científico analiza la necesidad de construir un nuevo paradigma gerencial orientado a fortalecer la Conducta Empresarial Responsable —CER— en las instituciones gubernamentales de Panamá. A partir de una tesis doctoral desarrollada en el campo de la gerencia organizacional, se reorganiza el estudio bajo una estructura científica, metodológica y académica. La metodología se ubica dentro de un enfoque mixto, de tipo exploratorio-descriptivo, con diseño no experimental y corte transversal. La información fue recolectada mediante un cuestionario autoadministrado, validado por juicio de expertos y aplicado a informantes vinculados con procesos institucionales y toma de decisiones. Los resultados muestran una valoración favorable hacia el cambio de visión institucional, la misión compartida, el liderazgo gerencial, la transparencia, la gestión sostenible y la incorporación de la CER en la planificación estratégica. Sin embargo, también aparecen brechas importantes: la CER aún parece más una aspiración institucional que una práctica plenamente organizada, medida y sostenida. Se concluye que la gerencia pública panameña necesita avanzar de la declaración ética hacia una cultura institucional viva, verificable y profundamente humana, donde el talento humano, la rendición de cuentas y la sostenibilidad funcionen como verdaderos ejes de gestión.

Palabras clave: Conducta Empresarial Responsable; gerencia pública; cultura organizacional; responsabilidad social.

ABSTRACT

This article analyzes the need to build a new managerial paradigm aimed at strengthening Responsible Business Conduct (RBC) in Panamanian governmental institutions. Based on a doctoral dissertation in the field of organizational management, the study is reorganized into a scientific structure with a more critical, approachable, and human perspective. The methodology follows a mixed, exploratory-descriptive approach, with a non-experimental and cross-sectional design. Data were collected through a self-administered questionnaire, validated by expert judgment, and applied to key informants linked to institutional processes and decision-making. The findings show a favorable perception of institutional vision change, shared mission, managerial leadership, transparency, sustainable management, and the inclusion of RBC in strategic planning. However, important gaps are also evident: RBC still appears more as an institutional aspiration than as a fully organized, measured, and sustained practice. The article concludes that Panamanian public management must move from ethical declarations toward a living, verifiable, and deeply human institutional culture, where human talent, accountability, and sustainability become genuine pillars of public action.

1. INTRODUCCIÓN

Hablar de Conducta Empresarial Responsable en las instituciones gubernamentales no es hablar únicamente de normas, planes estratégicos o discursos bien elaborados. En el fondo, es hablar de personas; de funcionarios que toman decisiones todos los días, de ciudadanos que esperan respuestas oportunas, de comunidades que muchas veces sienten —con razón o con cansancio— que la gestión pública debería ser más clara, más sensible y más coherente con lo que promete.

No dudamos, que una institución pueda tener manuales, organigramas, reglamentos y declaraciones formales muy bien redactadas. Sin embargo, si en su vida cotidiana no se respira responsabilidad, si la ética no se nota en el trato, en la atención, en la toma de decisiones y en la forma de rendir cuentas, entonces esa ética corre el riesgo de quedarse atrapada en el papel. Y una ética que solo vive en documentos termina siendo débil.

La tesis doctoral que sirve de base a este artículo parte precisamente de esa inquietud: la necesidad de generar un nuevo paradigma gerencial para impulsar la Conducta Empresarial Responsable en instituciones gubernamentales de Panamá (Mitre, 2022). El estudio plantea una preocupación vigente y profundamente necesaria: las organizaciones públicas no pueden seguir funcionando bajo esquemas excesivamente rígidos, fragmentados o centrados únicamente en el procedimiento, cuando la sociedad exige confianza, transparencia, respeto a los derechos humanos, sostenibilidad y trato digno.

Además, el contexto reciente ha vuelto esta discusión todavía más urgente. Las crisis sanitarias, las tensiones económicas, la transformación tecnológica y la creciente desconfianza ciudadana han dejado una lección clara: la gerencia pública necesita mucho más que control administrativo. Necesita sensibilidad, capacidad de aprendizaje y voluntad real de mejorar.

Desde una mirada internacional, la CER se relaciona con marcos promovidos por organismos como la Organización Internacional del Trabajo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y las Naciones Unidas. Estos organismos han insistido en que las organizaciones, tanto públicas como privadas, deben prevenir impactos negativos sobre las personas, el ambiente y la sociedad, además de reparar los daños cuando estos ocurren (Naciones Unidas, 2011; OCDE, 2011; OIT, 2017). En otras palabras, la responsabilidad no puede quedarse en una buena intención. Requiere sistemas, liderazgo, indicadores, participación y una cultura institucional que haga cada vez más difícil mirar hacia otro lado.

En Panamá, este tema adquiere una relevancia particular por el papel que desempeñan las instituciones públicas en la garantía de derechos laborales, la fiscalización, la mediación social y la construcción de confianza ciudadana. Un ministerio, por ejemplo, no es una organización cualquiera. Es un espacio donde la ciudadanía busca orientación, protección y respuestas. Por eso, cuando la gestión institucional falla, el impacto no es abstracto. Se expresa en trámites lentos, pérdida de confianza, sensación de abandono y, en los casos más delicados, vulneración de derechos.

2. METODOLOGÍA

El estudio original se desarrolló desde un enfoque mixto. Esta decisión metodológica resulta pertinente porque el fenómeno analizado no puede comprenderse únicamente a través de números, ni tampoco solo desde interpretaciones generales. La Conducta Empresarial Responsable tiene dimensiones medibles, como los niveles de acuerdo frente a determinadas afirmaciones, pero también posee componentes culturales, éticos y humanos que requieren una lectura más cuidadosa (Barrantes, 2014; Creswell & Plano Clark, 2018; Flick, 2012).

La investigación fue de tipo exploratorio y descriptivo. Exploratoria, porque la CER en instituciones gubernamentales panameñas todavía no aparece suficientemente consolidada como campo empírico local. Descriptiva, porque buscó caracterizar percepciones sobre cultura corporativa, liderazgo, modalidades de CER, estrategias institucionales y beneficios asociados al conocimiento sobre esta temática.

El diseño fue no experimental, ya que las variables se observaron tal como se presentaban en su contexto natural, sin manipulación deliberada. Además, fue de corte transversal, porque la recolección de información se realizó en un momento específico del año 2022 (Mitre, 2022).

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario autoadministrado mediante formularios digitales. El instrumento fue validado por juicio de expertos, integrado por cuatro profesionales con grado doctoral, quienes valoraron su pertinencia respecto a los objetivos y dimensiones de la investigación. Asimismo, se reportó una confiabilidad elevada mediante Alfa de Cronbach: 0.918 y alfa estandarizado de 0.921. Estos valores indican una consistencia interna excelente para el instrumento aplicado (Corral, 2009; George & Mallery, 2019).

Las dimensiones examinadas fueron: elementos de cultura corporativa —visión, misión compartida, capital humano, diseño organizacional y liderazgo—; modalidades de la CER

—apoyo a terceros, gestión sostenible y ejecución física—; tipos de estrategias — educativas, de salud, medioambientales y culturales—; y beneficios asociados al nivel de conocimiento sobre CER.

Visto de forma sencilla, estas dimensiones funcionan como un mapa de la institución. Ayudan a observar dónde se expresa la responsabilidad, dónde hay avances y dónde todavía existen zonas grises que requieren atención.

Tabla 1

Síntesis metodológica del estudio

Componente	Descripción
Enfoque	Mixto, con integración de datos cuantitativos e interpretación cualitativa.
Tipo de investigación	Exploratoria y descriptiva.
Diseño	No experimental, de corte transversal.
Técnica	Cuestionario autoadministrado mediante formulario digital.
Validación	Juicio de cuatro expertos con grado doctoral.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach = 0.918; alfa estandarizado = 0.921.
Contexto	Instituciones gubernamentales de Panamá, con énfasis en MITRADEL.

3. RESULTADOS

La información obtenida evidencia una tendencia consistente hacia el reconocimiento de la necesidad de fortalecer la gestión institucional mediante la incorporación de los principios de la Conducta Empresarial Responsable (CER). En la dimensión relacionada con la visión institucional, el 75 % de los participantes manifestó estar totalmente de acuerdo en que las instituciones gubernamentales deben modificar gradualmente su visión y objetivos como parte de una nueva cultura organizacional. Este hallazgo refleja una amplia aceptación de los procesos de transformación institucional como respuesta a las nuevas exigencias de la administración pública.

En relación con la misión compartida, el 83.3 % de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo en que el intercambio de la misión institucional favorece el fortalecimiento de la cultura organizacional. Asimismo, el 95.8 % consideró que mantener un ambiente laboral armonioso constituye un elemento determinante para consolidar una cultura organizacional sólida, representando el mayor nivel de consenso alcanzado entre las dimensiones evaluadas. Respecto al diseño organizacional, el 62.5 % señaló estar totalmente de acuerdo con la necesidad de reorganizar la institucionalidad para facilitar la incorporación de prácticas responsables dentro de la gestión pública. De igual forma, el 79.2 % manifestó que el liderazgo gerencial debe fortalecerse como parte de un nuevo paradigma organizacional orientado a impulsar la Conducta Empresarial Responsable.

En la dimensión específica de Conducta Empresarial Responsable, el 79.2 % afirmó que este enfoque debe involucrar a todos los niveles de la organización, comenzando desde la alta dirección. Paralelamente, el 91.7 % reconoció que la sociedad demanda mayores niveles de transparencia, ética, respeto por los derechos humanos y acciones concretas

para prevenir el fraude y la corrupción, aspectos considerados fundamentales para fortalecer la legitimidad institucional.

De igual manera, los participantes destacaron la importancia de incorporar la sostenibilidad como un componente permanente de la gestión pública. Finalmente, el 70.8 % manifestó que la Conducta Empresarial Responsable constituye una herramienta para fortalecer la confianza ciudadana y generar diferenciación institucional cuando forma parte del plan estratégico de las organizaciones públicas.

Tabla 2

Principales resultados descriptivos reportados

Dimensión evaluada	Resultado principal	Lectura crítica
Visión institucional	75 % totalmente de acuerdo con cambiar visión y objetivos gradualmente.	Existe disposición hacia el cambio, aunque debe traducirse en planes verificables.
Misión compartida	83.3 % totalmente de acuerdo con su aporte a la cultura organizacional.	La misión puede funcionar como brújula institucional, no solo como declaración formal.
Capital humano	95.8 % totalmente de acuerdo con el valor de un ambiente armonioso.	La CER empieza dentro: sin clima humano sano, la responsabilidad externa pierde fuerza.
Diseño organizacional	62.5 % totalmente de acuerdo con reorganizar la institucionalidad.	La ética necesita procesos, responsables y mecanismos de seguimiento.
Liderazgo gerencial	79.2 % totalmente de acuerdo con profundizar el liderazgo para impulsar la CER.	El líder público debe ser articulador de confianza, no solamente supervisor.
Transparencia y derechos humanos	91.7 % totalmente de acuerdo con mayor exigencia social.	La ciudadanía demanda coherencia ética y rendición de cuentas.
CER en el plan estratégico	70.8 % totalmente de acuerdo con su utilidad para recuperar confianza.	La CER debe pasar de iniciativa aislada a eje estratégico institucional.

4. DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos permiten identificar una percepción ampliamente favorable hacia la incorporación de la Conducta Empresarial Responsable como un componente estratégico de la gestión pública. La elevada aceptación observada en dimensiones como el clima organizacional, la misión compartida, el liderazgo y la transparencia evidencia que los participantes reconocen la necesidad de avanzar hacia modelos de administración sustentados en principios éticos, participación organizacional y orientación al servicio de la ciudadanía.

El consenso alcanzado respecto al valor del ambiente laboral armonioso confirma la importancia del capital humano como elemento central para promover procesos de transformación institucional. Estos resultados coinciden con los planteamientos de Senge (2010), quien sostiene que las organizaciones fortalecen su capacidad de aprendizaje cuando desarrollan una visión compartida, favorecen el trabajo colaborativo y promueven una cultura orientada al mejoramiento continuo.

Asimismo, la valoración positiva del liderazgo gerencial reafirma que la conducción institucional constituye un factor determinante para consolidar procesos de cambio organizacional. En este sentido, los resultados son consistentes con lo expuesto por Yukl (2012), quien señala que el liderazgo efectivo trasciende la supervisión administrativa al integrar capacidades de coordinación, motivación y adaptación frente a escenarios organizacionales complejos.

Por otra parte, la elevada importancia atribuida a la transparencia, la ética y el respeto de los derechos humanos evidencia que las expectativas sociales sobre las instituciones públicas han evolucionado hacia modelos de gestión caracterizados por la rendición de cuentas y la integridad institucional. Esta interpretación coincide con las aportaciones de Carroll (1991), Freeman (1984) y Guédez (2008), quienes consideran que la responsabilidad organizacional constituye un elemento esencial para fortalecer la legitimidad, la confianza ciudadana y la sostenibilidad institucional.

En conjunto, los resultados muestran que existe una base favorable para impulsar un paradigma gerencial sustentado en la Conducta Empresarial Responsable; sin embargo, también evidencian la necesidad de consolidar mecanismos institucionales que permitan transformar esta disposición en políticas, procedimientos, indicadores y sistemas permanentes de evaluación. Desde esta perspectiva, el modelo del rombo filosófico de Bédard (2003) ofrece un marco conceptual que integra las dimensiones ontológica, axiológica, epistemológica y praxeológica de la gestión, permitiendo comprender la responsabilidad institucional como una práctica transversal incorporada a la cultura organizacional.

Finalmente, aunque la evidencia obtenida muestra una tendencia consistente, futuras investigaciones podrían ampliar el alcance del análisis mediante metodologías mixtas que integren entrevistas, grupos focales y análisis documental, con el propósito de contrastar las percepciones de los actores institucionales con las prácticas efectivamente desarrolladas en las organizaciones públicas. De esta manera sería posible fortalecer la comprensión del proceso de institucionalización de la Conducta Empresarial Responsable y aportar evidencia más robusta para el diseño de políticas de gestión pública ética y sostenible.

5. CONCLUSIÓN

El análisis desarrollado permite concluir que la Conducta Empresarial Responsable constituye una necesidad impostergable para la gerencia pública panameña y, en términos más amplios, para la gestión pública regional. No basta con administrar procedimientos. Se requiere dirigir instituciones con sentido humano, con ética aplicada y con capacidad real de responder ante la sociedad.

La investigación base muestra que existe una percepción favorable hacia el cambio de visión, la misión compartida, el fortalecimiento del liderazgo y la gestión sostenible. Estos elementos no son menores. Más bien, revelan que dentro de las propias instituciones existe una comprensión inicial sobre la necesidad de transformar la cultura organizacional. Los resultados también evidencian que el capital humano ocupa un lugar central. La alta valoración del ambiente armonioso confirma que la CER empiece dentro de la institución. Una organización que maltrata, desmotiva o invisibiliza a su propio personal difícilmente podrá proyectar responsabilidad genuina hacia la ciudadanía. Además, la transparencia y el respeto a los derechos humanos aparecen como exigencias sociales ineludibles, especialmente en contextos donde la confianza pública es frágil.

Asimismo, se concluye que la CER debe integrarse al plan estratégico institucional. Cuando se maneja como una actividad aislada, pierde fuerza. En cambio, cuando se conecta con objetivos, indicadores, responsabilidades y evaluación, puede convertirse en una herramienta real de transformación. Sin embargo, el estudio también deja ver la necesidad de fortalecer la sistematización, la medición y la coherencia entre discurso y práctica. Allí se encuentra, probablemente, uno de los mayores desafíos.

Finalmente, el nuevo paradigma gerencial propuesto debe entenderse como una invitación a humanizar la gestión pública sin renunciar a la rigurosidad. Una institución responsable no es perfecta; ninguna lo es. Pero aprende, escucha, corrige y rinde cuentas. Y es que, al final, una gerencia pública verdaderamente responsable se reconoce no solo por lo que promete, sino por la forma concreta en que cuida la dignidad de las personas en cada decisión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Enterprises. *Journal of International Trade Law and Policy*, 22(2), 80–98.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JITLP-12-2023-0069>
- Anzola, O. L. (2002). La cultura corporativa y su relación con la competitividad. Sotavento.
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento>
- Barrantes, R. (2014). Investigación: Un camino al conocimiento, un enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto. Editorial EUNED. <https://www.euned.ac.cr>
- Bédard, R. (2003). Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas: El rombo y las cuatro dimensiones filosóficas. *AD-minister*, 3, 68-88.
- Briones-Mera, M. Y., Peña-Ponce, D. K., & Morán-Chilán, J. H. (2020). Los cambios de paradigma en la gerencia moderna. *FIPCAEC*, 5(5), 134-153.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Comisión Europea.
[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf)
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). Empresas y derechos Humanos: Estándares Interamericanos. Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/empresasddhh.pdf>
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19(33), 228-247. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/designing-and-conducting-mixed-methods-research/book241842>
- Devlin, R., & Moguillansky, G. (2010). Alianzas público-privadas para una nueva visión estratégica del desarrollo. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- European Commission. (2022). *Corporate sustainability due diligence*. https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-sustainability-due-diligence_en
- Flick, U. (2012). Introducción a la investigación cualitativa. Morata. <https://edmorata.es>
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman.
<https://www.cambridge.org/core/books/strategic-management/>
- Grabner-Kräuter, S., Breitenecker, R., & Tafolli, F. (2023). Consequences of public sector employees' CSR perceptions in a developing country: Organizational benefits and beyond. *Public Performance & Management Review*, 46(2), 472–511. <https://doi.org/10.1080/15309576.2023.2170433>
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 step by step: A simple guide and reference* (16th ed.). Routledge.
- Guédez, V. (2008). Ser confiable: Responsabilidad social y reputación empresarial. Editorial Planeta. <https://www.planetadelibros.com>
- Iglesias, M. (2020). Estándares interamericanos sobre empresas y derechos humanos: Nuevas perspectivas para la conducta empresarial responsable en las Américas. *Anuario de Derechos Humanos*, 16(2), 347-379.
<https://anuariocdh.uchile.cl>
- International Labour Organization. (2026). *Advancing responsible business conduct in Latin America and the Caribbean*. <https://www.ilo.org/publications/advancing-responsible-business-conduct-latin-america-and-caribbean>

- Latapí Agudelo, M. A., Jóhannsdóttir, L., & Davídsdóttir, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4, Article 1. <https://doi.org/10.1186/s40991-018-0039-y>
- Ministerio de Comercio e Industrias de Panamá. (2020). *Plan Nacional de Responsabilidad Social Público-Privada y Derechos Humanos 2020–2030*. <https://mici.gob.pa/wp-content/uploads/2022/04/Plan-Nacional-de-RS-y-DDHH.pdf>
- Mitre Madrid, B. (2022). Nuevo paradigma gerencial basado en la conducta empresarial responsable en instituciones gubernamentales de Panamá [Tesis doctoral, Universidad del Caribe].
- Mullane, J. V. (2002). *The mission statement is a strategic tool: When used properly*. *Management Decision*. <https://doi.org/10.1108/00251740210430461>
- Naciones Unidas. (2011). Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para proteger, respetar y remediar. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplebusinesshr_sp.pdf
- Naciones Unidas, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2019). *Responsible business conduct in Latin America and the Caribbean*. <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/joint-project-responsible-business-conduct-latin-america-and-caribbean>
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (5.ª ed.). OIT. <https://www.ilo.org/es/publications/declaracion-tripartita-de-principios-sobre-las-empresas-multinacionales-y-1>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *The MNE Declaration and a just transition to environmentally sustainable economies and societies*. <https://www.ilo.org/mne-declaration-and-just-transition-environmentally-sustainable-economies>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2011). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264115415-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *OECD guidelines for multinational enterprises on responsible business conduct*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/81f92357-en>
- Pelekais, C., & Rivadeneira, M. (2009). Cultura organizacional y responsabilidad social en las universidades públicas. *Revista de Ciencias Sociales*, 15(1), 140-148. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs>
- Pereira Pérez, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 15-29. <https://doi.org/10.15359/ree.15-1.2>
- Rodríguez, V. M. (2023). Responsabilidad social empresarial y derechos humanos en Panamá. *Revista FAECO Sapiens*. https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/download/4018/3393
- Shavin, C. (2018). Unlocking the potential of the new OECD due diligence guidance on responsible business conduct. *Business and Human Rights Journal*, 4(1), 139–145. <https://doi.org/10.1017/bhj.2018.28>
- Senge, P. M. (2010). La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Granica.
- Schönsteiner, J. (2011). *Reflexiones sobre los desafíos en derechos humanos de la consolidación de las democracias*. *Human Rights Law Review*, 11(2), 362–389. <https://doi.org/10.1093/hrlr/ngr008>
- United Nations Development Programme. (2019). *Panamá avanza hacia Plan Nacional de Responsabilidad Social y Derechos Humanos*. <https://www.undp.org/es/panama/noticias/panama-avanza-hacia-plan-nacional-de-responsabilidad-social-y-derechos-humanos>
- United Nations Development Programme. (2023). *Business and human rights*. <https://www.undp.org/rolhr/business-and-human-rights>
- Yukl, G. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 66-85.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

El presente estudio se llevó a cabo de conformidad con los principios éticos que rigen la investigación con participantes humanos. Antes de la recolección de los datos, el protocolo de investigación fue revisado y aprobado por el comité de ética institucional correspondiente. Todos los participantes fueron informados de manera clara sobre los objetivos del estudio, los procedimientos, las posibles implicaciones y el carácter voluntario de su participación, otorgando posteriormente su consentimiento informado. Durante todo el proceso de investigación se garantizó la confidencialidad de la información, el anonimato de los participantes y el uso exclusivo de los datos recopilados con fines científicos y académicos.

DECLARACIÓN SOBRE EL USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA)

Los autores declaran que la herramienta de inteligencia artificial generativa ChatGPT fue utilizada exclusivamente para la traducción al idioma inglés y la revisión lingüística del manuscrito. La herramienta no contribuyó a la concepción del estudio, el diseño de la investigación, la recolección de datos, el análisis estadístico, la interpretación de los resultados ni a la elaboración de las conclusiones. Los autores asumen la plena responsabilidad por la originalidad, exactitud, integridad y validez científica del contenido presentado en este manuscrito.

FINANCIAMIENTO

La presente investigación no recibió subvenciones, becas ni apoyo financiero específico por parte de organismos públicos, entidades comerciales u organizaciones sin fines de lucro.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses de carácter financiero, personal, profesional o institucional que hayan podido influir en el desarrollo, los resultados o la publicación de esta investigación.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: (BMM)

Curación de datos: (BMM)

Análisis formal: (BMM)

Investigación: (BMM)

Metodología: (BMM)

Administración del proyecto: (BMM)

Recursos: No aplica.

Software: (BMM)

Supervisión: (BMM)

Validación: (BMM)

Visualización: (BMM)

Redacción – borrador original: (BMM)

Redacción – revisión y edición: (BMM)