



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LIDERAZGO ÉTICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE
COTOPAXI”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciadas en Gestión de Talento Humano

Autoras:

Katerin Estefanía Caisaguano Guala

Valeria Michelle López Casa

Docente:

Ing. Safla Sandoval Juan Pablo Mgs

LATACUNGA - ECUADOR

AGOSTO-2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

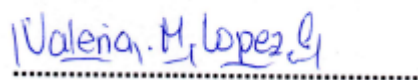
Caisaguano Guala Katerin Estefanía, con cédula de ciudadanía No. 0504427428, López Casa Valeria Michelle, con cédula de ciudadanía No. 1725129611 declaramos ser autoras del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO ÉTICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**, siendo el Ings. Safla Sandoval Juan Pablo Mgs, Tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certificamos que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.”

Latacunga, agosto 19 del 2024



Katerin Estefanía Caisaguano Guala
C.C: 0504427428



Valeria Michelle López Casa
C.C: 1725129611

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVO DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **CAISAGUANO GUALA KATERIN ESTEFANÍA**, identificado con cédula de ciudadanía **No. 0504427428** de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA: LA CEDENTE es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión de Talento Humano, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado “**LIDERAZGO ÉTICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**”, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: octubre 2020 - marzo 2021

Finalización de la carrera: Abril 2024 – Agosto 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 25 de Julio del 2024

Tutor: Ing. Safla Sandoval Juan Pablo Mgs

Tema: “**LIDERAZGO ÉTICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**”

CLÁUSULA SEGUNDA. - LA CESIONARIA es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO: Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.

- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados apartir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica queninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. – LA CESIONARIA podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por cartanotarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partesy, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubiertopor parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igualvalor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 00 días del mes de julio del 2024.



Katerin Estefanía Caisaguano Guala
LA CEDENTE

.....
Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVO DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **LÓPEZ CASA VALERIA MICHELLE**, identificado con cédula de ciudadanía No. **1725129611** de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA: LA CEDENTE es una persona natural estudiante de la carrera de Gestión de Talento Humano, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado “**LIDERAZGO ÉTICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**”, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Octubre 2019 - Marzo 2020

Finalización de la carrera: Abril 2024 – Agosto 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 25 de Julio del 2024

Tutor: Ing. Safla Sandoval Juan Pablo Mgs

Tema: “**LIDERAZGO ÉTICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**”

CLÁUSULA SEGUNDA. - LA CESIONARIA es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO: Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.

- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados apartir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica queninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. – LA CESIONARIA podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por cartanotarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partesy, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubiertopor parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 00 días del mes de julio del 2024.

.....
Valeria Michelle López Casa
LA CEDENTE

.....
Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“LIDERAZGO ÉTICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI”, de Caisaguano Guala Katerin Estefanía y López Casa Valeria Michelle, de la carrera Gestión de Talento Humano, considero que dicho Proyecto Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 19 de agosto de 2024



Ing. Juan Pablo Safla Sandoval Mgs.

C.C: 0502423429

TUTOR

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Proyecto de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, las postulantes: Caisaguano Guala Katerin Estefanía y López Casa Valeria Michelle con el título de Proyecto de Investigación: **“LIDERAZGO ÉTICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 19 de agosto de 2024

Para constancia firman:

Dr. Edwin Vásquez Erazo, PhD
C.C: 1001303997
LECTOR 1 (PRESIDENTE)

Mg. Kevin Ramiro Herrería Gallardo
C.C: 0503141269
LECTOR 2 (MIEMBRO)

Mg. Roberto Herrera Albarracín
C.C: 0502310253
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

Agradezco de todo corazón a mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y sus valiosos consejos. Sin su ejemplo de trabajo duro y dedicación, este logro no hubiera sido posible. A mi hijo, por ser mi mayor fuente de inspiración y alegría. Tu presencia me ha motivado a superar cada obstáculo y a esforzarme para ser un mejor ejemplo para ti. A mis profesores, por compartir su conocimiento y sabiduría, y por guiarme a lo largo de mi formación académica. Sus enseñanzas han sido esenciales en mi desarrollo profesional.

Con gratitud.

Estefanía

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a mis padres por su amor y apoyo incondicional, a mis hermanos por su constante aliento, a mi esposo por su paciencia y comprensión, y a mi hijo por ser mi inspiración diaria, también, extendiendo mi gratitud a mis profesores y compañeros de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi por su guía y amistad.

Valeria

DEDICATORIA

A mis padres, por ser mi fuente constante de amor, apoyo y motivación. Gracias por enseñarme el valor, el esfuerzo y la perseverancia. A mi hijo, mi inspiración más grande, por darme la fuerza, la determinación para seguir adelante cada día y por ser mi luz en todo momento. Todo esto es por ti. A mi familia, por estar siempre a mi lado, brindándome su cariño incondicional y apoyo en cada paso de este camino. A mi novio, por ser mi compañero inquebrantable, por creer en mí y por ser mi refugio en los momentos de incertidumbre. Tu amor y aliento han sido esenciales en la culminación de este proyecto.

Con todo mi amor y gratitud.

Estefanía

DEDICATORIA

Con inmensa gratitud, brindo mis reconocimientos, a mis padres, por ser la fuente constante de amor y sacrificio que me han impulsado a alcanzar mis metas, a mis hermanos, cuya compañía y aliento han sido fundamentales, a mi esposo, por su infinita paciencia y comprensión que me ha sostenido en todo momento y a mi hijo, cuya presencia ilumina mi vida y me da la fuerza para continuar. Esta tesis es para ustedes, mi mayor inspiración y apoyo.

Valeria

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TÍTULO: “LIDERAZGO ÉTICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI”

Autoras:

Caisaguano Guala Katerin Estefanía

López Casa Valeria Michelle

RESUMEN

El liderazgo ético y el compromiso organizacional se han convertido en aspectos fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de las instituciones educativas. La implementación de prácticas éticas en la dirección y gestión no solo promueve un entorno de trabajo más equitativo y justo, sino que también fortalece el compromiso de los empleados con la organización. Sin embargo, la falta de un liderazgo ético efectivo puede debilitar el compromiso organizacional, afectando negativamente la moral del personal y la eficacia institucional. Este estudio se realizó en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, cuyo objetivo fue proponer estrategias de liderazgo ético. Se empleó un enfoque cuantitativo. Para el Liderazgo Ético se aplicó el cuestionario Ethical Leadership Questionnaire (ELQ) por Celik et al. (2019) y para el Compromiso Organizacional el cuestionario Organizational commitment (CO), propuesto por Fonseca et al. (2019). La población estuvo compuesta por 60 docentes universitarios. Los resultados indicaron que tanto el liderazgo ético como el compromiso organizacional son altos. Además, existe una correlación positiva y moderada entre ambas variables. Como estrategia para el fortalecimiento del liderazgo ético se propone un plan que desarrollará diversas actividades. Asimismo, se sugiere un plan para fortalecer el compromiso organizacional, que comienza con la identificación de áreas de mejora, a través de encuestas, seguido de la implementación de programas de reconocimiento y recompensas, actividades grupales y de desarrollo profesional.

Palabras clave: fortalecimiento, liderazgo ético, docentes, compromiso organizacional.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

TITLE: “ETHICAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN THE ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES FACULTY OF THE TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI”.

Authors:

Caisaguano Guala Katerin Estefanía

López Casa Valeria Michelle

ABSTRACT

Ethical leadership and organizational commitment have become critical to the success and sustainability of educational institutions. The implementation of ethical practices in leadership and management not only promotes a more equitable and fair work environment, but also strengthens employee commitment to the organization. However, the lack of effective ethical leadership can weaken organizational commitment, negatively affecting staff morale and institutional effectiveness. This study was conducted at the Faculty of Administrative and Economic Sciences at Technical University of Cotopaxi, with the objective of proposing ethical leadership strategies. A quantitative approach was applied. For Ethical Leadership the Ethical Leadership Questionnaire (ELQ) by Celik et al. (2019) was applied and for Organizational Commitment the Organizational commitment (OC) questionnaire, proposed by Fonseca et al. (2019). The population consisted of 60 university teachers. The results indicated that both ethical leadership and organizational commitment are high. In addition, there is a positive and moderate correlation between both variables. As a strategy for strengthening ethical leadership, a plan is proposed that will develop various activities. Likewise, a plan to strengthen organizational commitment is suggested, starting with the identification of areas for improvement through surveys, followed by the implementation of recognition and reward programs, group activities and professional development.

Key words: empowerment, ethical leadership, teachers, organizational commitment.

AVAL DE TRADUCCIÓN



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI



CENTRO
DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“LIDERAZGO ETICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI”** presentado por: **Caisaguano Guala Katerin Estefanía y López Casa Valeria Michelle**, egresadas de la Carrera de: **Gestión de Talento Humano**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a las peticionarias hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, 21 de agosto del 2024

Atentamente,


M.Sc Santiago Gabriel Ramón Amores
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0503568826



CENTRO
DE IDIOMAS

CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación con el tema: “Liderazgo ético y Compromiso organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi”, de Caisaguano Guala Katerin Estefanía y López Casa Valeria Michelle, de la carrera de Gestión de Talento Humano, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Compilatio, con un porcentaje de coincidencias del 6%; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.



Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Latacunga, 21 de agosto de 2024

Ing. Juan Pablo Safla Sandoval Mgs

C.C: 0502423429

TUTOR

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVO DE DERECHOS DE AUTOR	iii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVO DE DERECHOS DE AUTOR	v
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	vii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
AGRADECIMIENTO.....	ix
DEDICATORIA	x
DEDICATORIA	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	xiii
CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD	xiv
ÍNDICE DE TABLAS	xviii
ÍNDICE DE FIGURAS	xix
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	2
2.1. Tema:	2
2.2. Formulación del problema	2
2.3. Pregunta de investigación	4
2.4. Objetivo General.....	4
2.5. Objetivos Específicos	4
2.5.1. Sistema de tareas	5
2.6. Justificación	6
3. BENEFICIARIOS.....	7

Directos	7
Indirectos	7
4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA	8
4.1. Historia de evolución del liderazgo ético y el compromiso organizacional	8
4.2. Antecedentes.....	9
4.3. Liderazgo ético	10
4.3.1. Conceptualización de liderazgo ético.....	10
4.3.2. Dimensión del liderazgo ético	12
4.3.3. Principios del liderazgo ético	14
4.3.4. Estilos de liderazgo ético	16
4.3.5. Importancia del liderazgo ético	17
4.4. Compromiso organizacional	18
4.4.1. Conceptualización de compromiso organizacional	18
4.4.2. Dimensiones del compromiso organizacional	20
4.4.3. Principios o tipos de compromiso organizacional	25
4.4.4. Importancia del compromiso organizacional	26
5. METODOLOGÍA	28
5.1. Enfoque de investigación.....	28
5.2. Diseño de investigación.....	28
5.2.1. No experimental.....	28
5.3. Alcance de investigación.....	28
5.3.1. Descriptivo.....	28
5.3.2. Correlacional.....	28
5.4. Método	29
5.4.1. Revisión Bibliográfica	29
5.4.2. Campo.....	30
5.5. Técnica	30

5.5.1.	Encuesta.....	30
5.6.	Instrumento	30
5.6.1.	Cuestionario	30
5.7.	Población.....	31
5.8.	Confiabilidad de los instrumentos.....	31
5.8.1.	Confiabilidad del instrumento de liderazgo ético	32
5.8.2.	Confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional	32
5.9.	Validez de los instrumentos	33
5.9.1.	Prueba de KMO y Bartlett del liderazgo ético.....	33
5.9.2.	Prueba de KMO y Bartlett de compromiso organizacional	34
6.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	34
6.1.	Análisis Sociodemográfico	34
6.2.	Baremo.....	36
6.2.1.	Baremación de la dimensión de comportamiento del líder.....	37
6.2.2.	Baremación de las dimensiones de la variable de compromiso organizacional.....	38
6.2.3.	Baremación de la variable de compromiso organizacional	41
6.2.4.	Baremación de las variables de liderazgo ético y compromiso organizacional.....	42
6.3.	Prueba de normalidad	43
6.4.	Correlación de Spearman	45
7.	IMPACTOS DEL PROYECTO	46
7.1.	Impacto social.....	46
7.2.	Impacto económico	46
7.3.	Impacto académico	47
8.	PROPUESTA ESTRATÉGICA	47
9.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51

9.1. Conclusiones	51
9.2. Recomendaciones	52
10. BIBLIOGRAFÍA	53
ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Sistema de tareas por cada objetivo específico</i>	5
Tabla 2. <i>Información general de los cuestionarios de recolección de información</i>	31
Tabla 3. <i>Escala de Likert de los cuestionarios</i>	31
Tabla 4. <i>Rangos del coeficiente de confiabilidad del Alfa de cronbach</i>	32
Tabla 5. <i>Análisis de la confiabilidad del instrumento de liderazgo ético</i>	32
Tabla 6. <i>Análisis de la confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional</i>	33
Tabla 7. <i>Análisis de la prueba de KMO y Bartlett del instrumento de liderazgo ético</i>	34
Tabla 8. <i>Análisis de la prueba de KMO y Bartlett del instrumento de compromiso organizacional</i>	34
Tabla 9. <i>Análisis de las características sociodemográficas de los docentes universitarios</i> ...	35
Tabla 10. <i>Puntuación del Baremo</i>	36
Tabla 11. <i>Baremo – Comportamiento del líder de la variable liderazgo ético</i>	37
Tabla 12. <i>Baremo – Afectividad de la variable compromiso organizacional</i>	38
Tabla 13. <i>Baremo – Identificación con los objetivos y valores de la variable compromiso organizacional</i>	39
Tabla 14. <i>Baremo – Moral de la variable compromiso organizacional</i>	40
Tabla 15. <i>Baremo – Variable de compromiso organizacional</i>	41
Tabla 16. <i>Baremo – Variable liderazgo ético y compromiso organizacional</i>	42
Tabla 17. <i>Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov</i>	43
Tabla 18. <i>Valor de la correlación de la Rho de Spearman</i>	45
Tabla 19. <i>Resultado de la correlación de la Rho de Spearman de las variables</i>	46

Tabla 20. <i>Matriz de planificación del plan de liderazgo</i>	48
Tabla 21. <i>Matriz de planificación del plan de compromiso organizacional</i>	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Organigrama estructural de la Universidad Técnica de Cotopaxi</i>	7
Figura 2. <i>Baremo – Comportamiento del líder</i>	37
Figura 3. <i>Baremo - Afectividad</i>	38
Figura 4. <i>Baremo – Identificación con los objetivos y valores</i>	39
Figura 5. <i>Baremo - Moral</i>	40
Figura 6. <i>Baremo – Variable de compromiso organizacional</i>	41
Figura 7. <i>Baremo – Variables de estudio</i>	43
Figura 8. <i>Distribución – Variable de liderazgo ético</i>	44
Figura 9. <i>Distribución – Variable de compromiso organizacional</i>	44

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del proyecto

Liderazgo ético y Compromiso organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Fecha de inicio: Abril 2024

Fecha de finalización: Agosto 2024

Lugar de ejecución: Barrió San Felipe, parroquia Eloy Alfaro, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi- zona 3, Universidad Técnica de Cotopaxi.

Facultad que auspicia: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

Carrera que auspicia: Gestión del Talento Humano

Proyecto de investigación generativo vinculado: Ninguno

Grupo de investigación: Ninguno

Equipo de trabajo:

Docente: Ing. Safla Sandoval Juan Pablo, Mgs

Autores:

Caisaguano Guala Katerin Estefanía, N. ° cédula: 0504427428

López Casa Valeria Michelle, N.° cédula: 1725129611

Área de Conocimiento:

Administración

Línea de investigación:

Administración y economía para el desarrollo sostenible de las organizaciones.

Sub líneas de investigación de la carrera:

Estudios del Trabajo y Gestión Humana en las Organizaciones del Siglo XIX.

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1.Tema:

Liderazgo ético y compromiso organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

2.2.Formulación del problema

En liderazgo es uno de los temas más abordados en la actualidad, debido a la importancia e impacto que tienen los líderes en las personas y organizaciones. Las organizaciones son como un sistema interno del ser humano en el que cada órgano tiene una función, por ello el contar con una persona que dirija las actividades de manera ética y honesta se vuelve indispensable. El autor Danish et al. (2020), “los líderes necesitan apoyarse en principios morales, como la confianza y la honestidad, para que puedan influir y gestionar a sus subordinados de manera óptima. La falta de ética en la aplicación del liderazgo puede generar dificultades en la retención de los trabajadores”. En vista de esta información, resulta esencial abordar el tema de liderazgo ético y el compromiso organizacional presente en la institución educativa.

En el antecedente de nivel macro, se tomó de referencia el desarrollado por Çelik et al. (2019), titulado "Relación entre el liderazgo ético, el compromiso organizacional, y la satisfacción laboral en las organizaciones hoteleras", llevado a cabo en Turquía. El propósito de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo ético, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los hoteles de cuatro y cinco estrellas de Antalya, Alanya y Manavgat. La metodología que se empleó fue cuantitativa, y se usó como instrumentos tres cuestionarios que fueron adaptados de estudios anteriores: Brown et al. (2005) para medir el liderazgo ético, Mowday et al. (1979) para evaluar el compromiso organizacional y Rothe (1951) y Barsky et al. (2024) para estudiar la satisfacción laboral. La muestra estuvo compuesta de 392 individuos. Los resultados revelaron que el liderazgo ético interviene de manera positiva en el compromiso organizacional y en la satisfacción laboral. Y, asimismo, el compromiso organizacional interviene en el grado de satisfacción laboral.

Por otro lado, a nivel meso, se destaca el estudio de Torner (2023) en Colombia, titulado “Liderazgo ético y compromiso organizacional: El rol inesperado de la motivación intrínseca”. Este trabajo tuvo como objetivo analizar el impacto del liderazgo en el compromiso organizacional, con la motivación intrínseca actuando como variable mediadora. La investigación se realizó en seis empresas del sector electrónico en Colombia, abarcando una muestra de 448 empleados. La metodología empleada fue descriptiva y correlacional, utilizando

análisis factorial confirmatorio para evaluar el modelo. Los resultados evidenciaron una relación positiva entre el liderazgo ético y el compromiso organizacional, aunque la motivación intrínseca no desempeñó un papel mediador en dicha relación.

Asimismo, se examinó otro estudio a nivel meso llevado a cabo por Espinoza et al. (2021) en Perú, llamado “Liderazgo ético en el compromiso organizacional en una entidad pública del sector energético”. Este estudio buscó evaluar la influencia del liderazgo ético en el compromiso organizacional mediante una metodología cuantitativa y descriptiva aplicada a una muestra de 262 trabajadores del sector público. Para la medición del liderazgo ético y del compromiso organizacional se utilizaron los instrumentos de Brown et al. (2005) y Mowday et al. (1979), respectivamente. Los hallazgos indicaron una influencia directa y significativa del liderazgo ético en el compromiso organizacional.

En el ámbito micro, Leal y Arias (2021) desarrollaron una investigación nombrada “Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes de Imbabura”. El propósito fue evaluar el impacto del liderazgo ético en la gestión de las PYMES de esta región, identificando tanto los rasgos de personalidad de los líderes éticos como las características de la cultura organizacional. Se utilizó un enfoque cuantitativo y descriptivo con un diseño no experimental, y se aplicaron cuestionarios específicos para evaluar ambas variables. La muestra incluyó a 729 empleados de diferentes PYMES: Los resultados indicaron que los empleados perciben positivamente los rasgos de liderazgo ético en sus líderes, y que estos rasgos tienen una correlación positiva y directa con la cultura organizacional.

Según la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (2019), “los líderes establecen el rumbo, articulan la visión y los valores, y moldean los comportamientos de las personas, teniendo así un impacto significativo en las personas y las sociedades” (p.5). Además, Alvarado et al. (2020) subrayan que el liderazgo desempeña un papel clave en el fomento del compromiso organizacional.

Durante una revisión exhaustiva de diversos documentos primarios sobre “Liderazgo ético y compromiso organizacional”, especialmente en el contexto ecuatoriano, se identificó una escasez de investigaciones relevantes. Esta falta de estudios motivó a las autoras a iniciar esta investigación. Tras seleccionar el tema, se estableció contacto con la Universidad Técnica de Cotopaxi, que brindó su apoyo para el análisis del tema. Durante este proceso, se realizó una visita al personal del área de Talento Humano, quien recomendó revisar el repositorio de la universidad para identificar investigaciones relacionadas. En dichas investigaciones, se

detectaron problemas como la falta de comunicación eficaz, deficiencias en la toma de decisiones, desconexión entre valores organizacionales y personales, y una insuficiente motivación y reconocimiento.

Frete a estas problemáticas evidenciadas en investigaciones previas, las autoras se embarcaron en esta investigación. El problema central que abordó el estudio es el bajo nivel de compromiso organizacional en los docentes de la facultad de ciencias administrativas y económicas en la Universidad Técnica de Cotopaxi. Abordar este problema es crucial, ya que la falta de acción podría tener consecuencias a largo plazo. Por lo tanto, se considera imperativa llevar a cabo la investigación.

Como se mencionó en las citas anteriores, existe una carencia de estudios específicos sobre liderazgo ético y compromiso organizacional, particularmente en Ecuador. Por ello, este proyecto adquiere una importancia notable, ya que busca desarrollar estrategias de liderazgo ético que no solo proporcionen orientación para futuras mejoras en la facultad de la universidad, sino que también sirvan de incentivo para que otras instituciones realicen estudios sobre este tema. Esto permitirá comprender mejor cómo el liderazgo influye en el compromiso de los empleados con sus organizaciones.

2.3.Pregunta de investigación

¿Cómo fortalecer el compromiso organizacional a través del liderazgo ético en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi?

2.4.Objetivo General.

- Proponer estrategias de liderazgo ético para el fortalecimiento del compromiso organizacional para los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

2.5.Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente el liderazgo ético y el compromiso organizacional en relación a varios autores.
- Determinar los niveles del liderazgo ético y compromiso organizacional que existe en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

- Diagnosticar la relación entre el liderazgo ético y el compromiso organizacional en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

En la Tabla N°1, se encuentra el sistema de tareas para el desarrollo de los tres objetivos específicos, y se indican las actividades que se deben realizar para dar fin al producto del objetivo.

2.5.1. Sistema de tareas

Tabla N°1

Sistema de tareas para los objetivos específicos

Objetivos Específicos	Actividades	Productos
Fundamentar teóricamente el liderazgo ético y el compromiso organizacional en relación a varios autores.	Revisar y recopilar información de fuentes primarias para sustentar la información teórica del proyecto.	Marco teórico
	Seleccionar la información relevante y necesaria para el desarrollo de la fundamentación teórica	
Determinar los niveles del liderazgo ético y compromiso organizacional que existe en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi.	Análisis de la información obtenida a través de la aplicación de la encuesta	Baremación
	Desarrollo de la escala de puntuación del baremo acorde a las necesidades de los investigadores	
	Cálculo de la baremación de las dimensiones de las variables de estudio	
Diagnosticar la relación entre el liderazgo ético y el compromiso organizacional en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi.	Identificación de los niveles de liderazgo ético y compromiso organizacional	Rho de Spearman
	Calculo de la relación entre el liderazgo ético y el compromiso organizacional por medio de un proceso de un proceso estadístico acorde a los datos obtenidos	
	Análisis de la relación entre el liderazgo ético y el compromiso organizacional	

2.6. Justificación

Es innegable que el tema tratado en el proyecto es de gran importancia, ya que el liderazgo ético tiene un impacto fundamental en el nivel de compromiso de los empleados en organizaciones tanto públicas como privadas. Brown et al. (2005) señalan que investigaciones anteriores han demostrado que los líderes que actúan de manera ética pueden mejorar el compromiso de los empleados con la organización y contribuir al desarrollo de una cultura laboral positiva. Por lo tanto, es esencial que los líderes actúen con integridad y promuevan un ambiente de trabajo que valore los principios éticos, lo que a su vez incrementa el compromiso de los colaboradores.

Asimismo, Mia (2013) destaca que la relación entre los líderes éticos y sus subordinados se fortalece principalmente a través de intercambios sociales, caracterizados por la reciprocidad emocional y la confianza mutua, en lugar de intercambios económicos, que suelen ser más interpersonales.

Adicionalmente, Bahadori et al. (2021) indican que la implementación de estrategias de liderazgo ético puede reforzar el compromiso de los empleados con los objetivos y valores de la organización.

Por ende, la investigación sobre Liderazgo ético y Compromiso organizacional en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi tendrá un impacto relevante. Responderá a la pregunta de investigación: ¿Cómo se puede fortalecer el compromiso organizacional a través del liderazgo ético en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi? Mediante datos confiables. Además, se desarrollarán estrategias para mejorar el liderazgo ético, orientado a los líderes de la facultad en la búsqueda de la integridad.

Estas estrategias también beneficiarán a la institución al mitigar los riesgos asociados con comportamientos inmorales o ilegales, reforzando la confianza interna de los colaboradores, mejorando su compromiso y lealtad, y fortaleciendo la reputación y la imagen pública de la entidad.

3. BENEFICIARIOS

Directos

Los beneficiarios directos son los 60 trabajadores que desempeñan funciones en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas en la Universidad Técnica de Cotopaxi. A ellos se les presentará el estudio, que detalla el estado actual de su liderazgo ético y compromiso organizacional, además de las estrategias diseñadas a partir del análisis de los resultados con el objetivo de mejorar el liderazgo ético y fortalecer el compromiso organizacional.

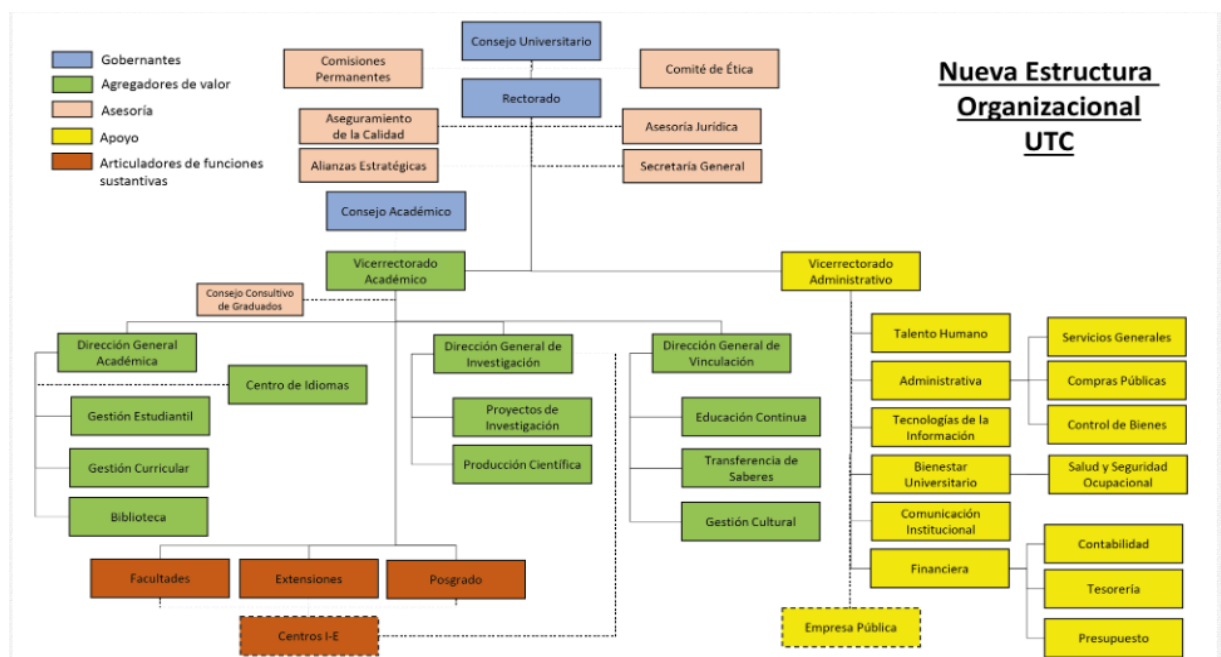
Indirectos

Los beneficiarios indirectos incluyen a los colaboradores de otras facultades de la Universidad Técnica de Cotopaxi, quienes también tendrán acceso a los resultados y propuestas del proyecto a través de los participantes en la investigación. Asimismo, estudiantes o cualquier persona interesada en investigar sobre el mismo tema se beneficiarán, ya que el estudio les servirá como una valiosa guía para el desarrollo de sus propias investigaciones. No es posible estimar el número exacto de estos beneficiarios, ya que no se conoce cuántas personas podrían estar interesadas en estudiar el tema en otras entidades.

En la Figura N°1, se presenta un organigrama estructural de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, que identifica de manera precisa a los principales beneficiarios del proyecto.

Figura N°1

Organigrama estructural de la Universidad Técnica de Cotopaxi



4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA

4.1. Historia de evolución del liderazgo ético y el compromiso organizacional

El liderazgo ha estado presente desde los primeros días de la humanidad. Estrada (2007) destaca que comenzó con los líderes de las antiguas civilizaciones, quienes organizaban los esfuerzos comunitarios y distribuían las tareas según el género y la edad. En las civilizaciones sumerias de los siglos L y XLIX a. C, los sumos sacerdotes instruían a otros sacerdotes para reunir y gestionar bienes y tributos, evidenciando los primeros ejemplos de liderazgo organizativo. Avanzado al siglo XVIII, el emperador Federico II el Grande optimizó la eficacia de su ejército mediante innovaciones en la estructura organizativa.

La evolución del liderazgo ha sido esencial para la supervivencia y el desarrollo humano. Los líderes son responsables de proteger y guiar a sus subordinados, y por ello, se espera que actúen con ética. Hoy en día, el liderazgo es crucial en las organizaciones. Araujo & Salgado (2014) señalan que “el liderazgo es importante en las organizaciones, ya que permite a las personas tener la capacidad y habilidad de tomar el control en situaciones que se presentan” (p.74). Un liderazgo eficaz ayuda a las personas a enfrentar problemas de manera eficiente, ya que se espera que el líder guíe a sus subordinados hacia las mejores soluciones.

Montero (2023) resalta a figuras extraordinarias como Madre Teresa de Calcuta, Nelson Mandela, Mahatma Gandhi, Simón Bolívar y Abraham Lincoln, quienes, con su visión, carisma y autoconfianza, dejaron un impacto positivo en la historia política, social, espiritual y económica, siendo ejemplos de líderes éticos.

El compromiso organizacional también tiene una larga historia. Según, Villalba (2001), las empresas comenzaron a valorar este compromiso en busca de mayor productividad y eficacia entre sus empleados. Hoy en día, el compromiso organizacional es considerado un factor clave para alcanzar los resultados deseados.

Betanazos et al. (2006) indican que el estudio del compromiso organizacional comenzó en la década de 1960 y ha ido ganando importancia con el tiempo. Aunque se han realizado numerosos estudios para comprender este concepto, se ha vuelto cada vez más complejo de analizar.

Es evidente que el liderazgo ético y el compromiso organizacional han sido sometidos a numerosas evaluaciones para ser reconocidos como factores de gran importancia en las empresas, lo que ha motivado su estudio en investigaciones previas relacionadas con estos temas.

4.2. Antecedentes

En estudios a nivel internacional, se toma de referencia la investigación desarrollada en Pakistán por Qaiser et al. (2020), titulada “Impacto del liderazgo ético en el compromiso organizacional y el comportamiento ciudadano organizacional con el papel mediador de la motivación intrínseca”. Este estudio profundiza en la gestión organizacional y la conducta, abordando la escasez de estudios empíricos sobre el impacto del liderazgo ético. El objetivo principal fue comprobar si el liderazgo ético influye en el comportamiento ciudadano y el compromiso organizacional mediante la mediación de la motivación intrínseca. La muestra incluyó a 340 trabajadores de diferentes bancos comerciales en Lahore, Pakistán. Los resultados mostraron que el liderazgo ético influye positivamente en la relación entre compromiso organizacional y comportamiento ciudadano en las organizaciones, aunque en el sector bancario no se encontró un efecto mediador de la motivación intrínseca.

En Teherán, Bahadori et al. (2021) realizaron un estudio titulado “The effect of ethical leadership on Organizational commitment in firefighting organizations”, con el objetivo de investigar la relación entre el liderazgo ético y compromiso organizacional en instituciones de bomberos. Utilizando un método descriptivo-correlacional en una muestra aleatoria de 200 participantes, los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre el liderazgo ético y el compromiso organizacional. Se concluyó que los líderes éticos, al servir como modelos a seguir, fortalecen las relaciones entre superiores y empleados, estableciendo un vínculo de confianza y respeto mutuo.

Estos estudios internacionales destacan la relevancia del liderazgo ético en diversas culturas y sectores, desde los bomberos en Teherán hasta los empleados bancarios en Pakistán, subrayando que el liderazgo ético y el compromiso organizacional son conceptos aplicables y beneficiosos en diferentes tipos de organizaciones. Ambos estudios resaltan que este estilo de liderazgo no solo fortalece el compromiso organizacional, sino que también puede influir positivamente en el comportamiento ciudadano.

A nivel meso, se toma como referencia el estudio realizado por Vilchez & Chauca, (2023) en Lima, titulado “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en una empresa de telecomunicaciones”, cuyo objetivo fue determinar la influencia que tiene el liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de la empresa. La metodología que se usó fue un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue no experimental y un diseño correlacional de corte transversal. La población estuvo compuesta por 200 colaboradores, y se utilizó como instrumento dos cuestionarios y se empleó como técnica de recolección de

información la encuesta. Los resultados indicaron que no existe una evidencia significativa para demostrar que el liderazgo transformacional influye en el compromiso organizacional. Se concluyó que existe una correlación muy débil entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, ya que en análisis estadístico de Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0.115.

En cambio, en las investigación a nivel micro llevado a cabo en Quito, por Pazmiño & Hurtado (2021) titulado “Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la agencia de promoción ConQuito”, cuyo objetivo fue determinar los estilos de liderazgo presentes en la agencia y su influencia en el compromiso de los colaboradores. La metodología usada fue cualitativa y cuantitativo, con un diseño correlacional y descriptivo, el instrumento usado fue el test Grid y un cuestionario. La población de estudio fue el Departamento de desarrollo empresarial e innovación. Los resultados demostraron que los estilos de liderazgo presentes en la empresa son autocráticos y equilibrado, y en el compromiso organizacional se encuentran en un nivel medio-superior. Se concluyó que los estilos de liderazgo influyen de manera significativa en el compromiso de los empleados.

Las investigaciones anteriormente mencionadas, demuestran la importancia de identificar los estilos de liderazgo en las organizaciones, ya que tienen una fuerte influencia en los colaboradores, ya sea de manera positiva o negativa. Las empresas confían en que la influencia sea positiva, ya que estos promueven un ambiente laboral adecuado, fomentando el trabajo en equipo, la comunicación, el compromiso y la afectividad.

4.3.Liderazgo ético

4.3.1. Conceptualización de liderazgo ético

En la vida cotidiana, las personas son testigos de la influencia de los líderes en su entorno, tanto de manera directa como indirecta. House et al. (2024) definen el liderazgo como “la capacidad de un individuo para influir, motivar y permitir que otros contribuyan a la efectividad y el éxito de las organizaciones de las que son miembros” (p.17).

El autor subraya que el liderazgo es una habilidad que puede cultivarse en cada ser humano, lo que significa que todos tienen el potencial de influir en los demás y motivarlos a superar sus propios límites, logrando metas que parecían inalcanzables. Danish et al. (2020) indican que:

Los líderes, para gestionar e influir exitosamente en el ámbito empresarial, deben apoyarse en principios morales que destaquen características críticas como la confianza

y la honestidad. En términos generales, un liderazgo carente de ética enfrenta dificultades para retener a sus empleados (pp.29-30)

Estando en posiciones de poder, los líderes son pilares fundamentales en las organizaciones debido a la gran influencia que ejercen sobre las personas. Por ello, es crucial que los líderes posean características específicas para su rol, ya que aquellos con actitudes alejadas de la ética y la moral pueden conducir a la empresa al fracaso. Malavé (2017) afirma que “una adecuada gestión del comportamiento ético construye una imagen corporativa positiva, mientras que una conducta no ética perjudica tanto a la organización como a su gestión, llevándolas a la ruina” (p. 207).

Esta afirmación subraya la importancia de tener un entorno donde se ejerza un liderazgo ético, ya que no solo mejora la eficiencia laboral, sino que también refuerza la imagen corporativa, atrayendo mejores talentos. Así, surge la necesidad de profundizar en el concepto de liderazgo ético para entender mejor su significado, para lo cual se recurre a las definiciones de autores que han estudiado esta terminología a lo largo de los años.

Eisenbeiss (2016) define el liderazgo ético como un proceso que implica establecer y procurar metas éticas, e influir de manera ética a las personas de la organización. Este autor describe al líder ético como alguien que, en su posición de autoridad, actúa con transparencia y conducta adecuada, influyendo positivamente en sus subordinados y promoviendo comportamientos éticos reconocidos por la empresa y sus miembros.

Por otro lado, Astari (2018) sostiene que los líderes éticos son faros de integridad en las organizaciones, guiando a través de decisiones y acciones justas y honestas, y fomentando la confianza, la fe y el optimismo entre sus subordinados. Correa et al. (2019) explican que el liderazgo ético implica comportamientos e interacciones del líder que son moralmente aceptables, y la promoción e influencia de estos comportamientos en sus seguidores mediante el ejemplo.

Ambos enfoques enfatizan la importancia de que los líderes no solo busquen alcanzar los objetivos organizacionales, sino que lo hagan respetando y promoviendo valores éticos. Así, un líder ético se convierte en un modelo a seguir, fomentando una cultura de integridad y responsabilidad social dentro de la organización.

El investigador Yukl (2020) propone definir el liderazgo ético como un constructo que analiza, por un lado, las características personales del líder (valores personales, nivel de

desarrollo moral y tipos de influencia utilizados) y, por otro, el proceso de toma de decisiones y la manera en que actúa para lograr los objetivos. El autor Yukl, indica que un líder ejerce la ética cuando presenta dos características, primero en sus principios y valores se encuentran la integridad y honestidad, y segundo sus decisiones conducen a un accionar ético y moral.

De igual manera, Leal et al. (2021) explican que un líder ético demuestra dos características simultáneas en su comportamiento, siendo este tanto una persona moral como un administrador moral. La primera se relaciona con ser una persona moral y se refiere a la característica de la personalidad y la motivación altruista que demuestra su honestidad, integridad y confiabilidad. La segunda se relaciona con ser un administrador moral, indicando que este se caracteriza por tomar decisiones justas y equilibradas, y mostrar un cuidado sincero por sus seguidores.

Lo expuesto por Leal et al proporciona una definición de lo que actualmente se considera un líder ético. Este tipo de líder ético cumple con dos roles fundamentales. El primer rol es ser una persona moral, lo cual se refleja en su personalidad y principios, demostrando su integridad y honestidad. El segundo rol es ser un administrador moral, caracterizado por tomar decisiones justas y equilibradas que beneficien a sus seguidores, demostrando así sus principios éticos como líder.

4.3.2. Dimensión del liderazgo ético

4.3.2.1. Conceptualización de la dimensión “comportamiento del líder”

Las organizaciones se encuentran compuestas por un conjunto de personas, que varían dependiendo del tamaño de la misma, por lo que se vuelve indispensable que estos cuentan con un líder que los guíe y oriente en cuanto al funcionamiento de la organización, las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo, etc.

Según Robbins & Juez (2017) el comportamiento del líder se refiere a la forma en la que los líderes se conducen y actúan dentro de las organizaciones. Si bien los líderes cumplen la función de guiar a los colaboradores de la empresa, también tienen en sus manos la responsabilidad de tomar decisiones respecto a su equipo de trabajo y subordinados, por ello se espera que su actuar dentro de la empresa sea íntegro y adecuado, ya que en sus manos recaen un peso significativa que afecta al ambiente de trabajo, el compromiso y satisfacción de los empleados.

En cambio, el comportamiento del líder en las organizaciones, según Pazmiño & Hurtado (2021) se refiere a las acciones, actitudes y decisiones que un líder toma para guiar y

motivar a las personas a su cargo con el fin de que estos den cumplimiento a los objetivos organizacionales. Sin duda, el comportamiento del líder se basa en las acciones y decisiones que toman, los cuales pueden influir de manera significativa en la organización. Una decisión realizada de manera errónea puede provocar un bajo rendimiento por parte del equipo o su propia destrucción. Así pues, se espera que el comportamiento de los líderes sea adecuado y morales.

Así pues, se espera que el comportamiento del líder sea el adecuado, de acuerdo con Ortego (2022), el comportamiento del líder se refiere a “las acciones y conductas que los líderes incorporan a sus estilos de gestión para liderar de manera efectiva a sus equipos, motivarlos y lograr sus objetivos” (p.7). El autor define de manera precisa este concepto, destacando que son precisamente las “acciones” y “conductas” las que distinguen a un líder de otros. Un líder que busca motivar, apoyar y alcanzar los objetivos en conjunto con su equipo de trabajo.

Por otro lado, Begoña (2023) indica que el comportamiento del líder es una forma de construir una imagen confiable de forma que el equipo o trabajadores de la misma organización vean en él una figura confiable, asertiva y que inspire como un modelo a seguir. A las personas se les conoce por sus acciones y actitudes, lo que se refleja en la frase: "nunca terminas de conocer a las personas y cuando crees conocerlas, te sorprenden" (Anónimo). Sin duda, nunca se termina de conocer completamente a una persona, sin embargo, sus acciones crean una imagen en los demás. Por ello, los líderes la mayoría de las veces son elegidos en función de la imagen que han construido a lo largo de su tiempo en la organización.

Igualmente, Vargas (2023) menciona que el comportamiento del líder se refiere a las conductas, acciones y estilos que adoptan los líderes en su interacción con los empleados. La idea proporcionada por Vargas, enfatiza que si bien los líderes tienen entre sus funciones el tomar decisiones u acciones respecto a su equipo de trabajo. También, son responsables de la forma en que interactúan con los colaboradores a su cargo, y con los que se encuentran en su entorno en general, ya que esta forma de conversación e interacción afecta a la forma en la que se percibe a la organización.

De acuerdo con Raeburn (2024), el comportamiento del líder abarca acciones en las que la persona muestra autoconciencia, se comunica efectivamente, delega responsabilidades, fomenta el pensamiento estratégico y motiva al equipo para maximizar su rendimiento. La autora sostiene que un líder debe centrar su comportamiento en apoyar al equipo y fortalecer

las relaciones. Este comportamiento será adecuado cuando genere una sinergia entre los colaboradores y estos respeten al líder por sus cualidades, no por miedo.

4.3.2.1.1. Comportamientos claves del líder

Los líderes actúan como guía para los colaboradores, por lo que es esencial que exhiban comportamientos éticos y adecuados. El empresario estadounidense Jim Rohn afirma: “un buen objetivo de liderazgo es ayudar a quienes están fallando a mejorar y a aquellos que ya lo hacen bien, a ser aún mejores”. Los líderes son, indudablemente, un pilar tanto en la vida personal como laboral demostrando y poniendo en práctica sus capacidades.

En este contexto, surge la pregunta, ¿qué comportamiento deben mostrar los líderes en las organizaciones? Cada líder es único, y sus habilidades y comportamientos varían. No obstante, Peñalver (2018) identifica ciertos comportamientos esenciales para que un líder genere confianza en su equipo.

- Un líder debe ser un ejemplo a seguir para construir confianza, si predica cómo actuar en el trabajo pero muestra un comportamiento contrario, proyecta una imagen negativa ante los trabajadores.
- Es fundamental que un líder se comunique de manera honesta, directa y transparente con los colaboradores para evitar malentendidos por falta de información.
- Un líder debe reconocer públicamente sus errores y solicitar ayuda a su equipo en caso de encontrarse con alguna dificultad.
- El trato del líder debe ser justo y equitativo, sin favoritismos, puestos estos pueden destruir la confianza del equipo.
- El líder debe escuchar activamente a sus colaboradores.

La información presentada por el autor subraya que los líderes deben comportarse de manera que influyan positivamente en sus empleados, generando confianza. La comunicación transparente y constante es clave, así como un trato equitativo y la humildad de reconocer limitaciones. Aunque los líderes también son humanos y tienen defectos, estos pueden convertirse en fortalezas cuando se utilizan adecuadamente, permitiendo una mejor integración del equipo y apoyo mutuo en situaciones laborales difíciles.

4.3.3. Principios del liderazgo ético

Los líderes deben guiarse por principios establecidos por ellos mismos, y esto se aplica también al liderazgo ético. Entonces, ¿cuáles son los principales principios del liderazgo ético? Según Vaca (2014), un buen líder ético, es necesario adherirse a los siguientes principios:

- **Equidad:** Un buen líder ético debe promover la equidad en su equipo de trabajo, tomando decisiones manera más justa e idónea posible.
- **Integridad y Confianza:** Un líder ético debe ganarse la confianza de sus seguidores mediante acciones, no solo palabras. Es esencial que el líder demuestre integridad en todas sus acciones.
- **Respeto y Dignidad:** El líder ético debe tratar a todas las personas con respeto y dignidad, valorándolas, por quienes son, y por el trabajo que realizan, sin discriminación alguna. Esto incluye aceptar y respetar las discrepancias, diferencias de opiniones, y la diversidad.

El liderazgo ha estado presente desde el nacimiento de la humanidad y ha pasado por un largo proceso de evolución, dando lugar a diferentes tipos. Entre ellos, el liderazgo ético es uno de los más importantes, ya que toda organización busca que sus líderes sean personas éticas y transparentes en sus acciones. Esto no solo crea un ambiente laboral óptimo, sino que también mejora la imagen corporativa. En contraste, Northouse (2016) sugiere que existen cinco principios de liderazgo ético, los cuales son:

- **Respeto:** Los líderes éticos respetan a los demás, reconociendo y valorando sus creencias, valores y actitudes. El respeto implica tratar siempre a las personas como fines en sí mismas y nunca como medios para un fin.
- **Servicios:** Los líderes éticos sirven a los demás de manera altruista, priorizando el bienestar de sus empleados en sus planes y decisiones.
- **Justicia:** Los líderes éticos son justos, preocupándose por la equidad y tratando a todos de manera imparcial.
- **Honestidad:** Los líderes éticos son honestos, lo cual no implica decir la verdad, sino también ser abiertos y representar la realidad de manera completa y precisa.
- **Comunidad:** Los líderes éticos fomentan la creación de comunidad y se ocupan de atender las necesidades de sus seguidores, siempre preocupados por el bien común.

Al igual que el autor menciona anteriormente, se destacan como principios claves el respeto y la justicia. Esto indica que los líderes éticos deben ser personas con un interés genuino en servir a los demás, esforzándose por ser respetuosos y justos en su trato con los mismos. En cambio, Baquedano (2022) los principios claves del liderazgo ético son los siguientes:

- **Honestidad:** Un líder ético busca conducirse con honestidad y valora la integridad, implícitamente, se convierte en un modelo a seguir e inspira confianza a los demás.

- **Respeto:** Un líder ético trata a los demás con respeto, independientemente de su rango, demostrando que todos son iguales para él.
- **Justicia:** Las decisiones se toman de manera objetiva, sin favorecer a ningún empleado o grupo sobre los demás.
- **Comunidad:** Un líder ético valora el bienestar de su equipo y organiza actividades que favorezcan la integración de los colaboradores.
- **Integridad:** El líder ético tiene un propósito moral sólido, demuestra los valores en los que cree a todos los que lo rodean y actúa conforme a ellos en todo momento.

Estos principios indican que los líderes éticos deben basar su conducta en principios que busquen ayudar a las personas que se encuentren a su alrededor, también demostraran su respeto e integridad hacia ellos mismos y hacia los demás

Los líderes éticos se basan en principios, aunque este puede variar de persona en persona. Sin embargo, los autores coinciden en que uno de los principios claves de todo líder ético es el respeto hacia los demás, independientemente de su cargo o rango.

4.3.4. Estilos de liderazgo ético

Desde el inicio de la humanidad, han existido líderes, y con ellos, han surgido y evolucionado diferentes estilos de liderazgo. Algunos estilos de liderazgo ético incluyen:

- **Estilo de liderazgo ético basado en el ejemplo:** Los líderes éticos son modelos a seguir, por lo que mostraran integridad y comportamientos honestos y altruistas. Lo cual fomenta el respeto y la confianza de sus subordinados y los guía mediante el ejemplo, Vilanova University (2023).
- **Estilo de liderazgo ético centrado en la comunicación:** Estos líderes se caracterizan por capacidad comunicativa, lo que implica no solo hablar abiertamente sino también saber escuchar las preocupaciones de su equipo. Fomentando un ambiente de respeto y comprensión mutua, Vilanova University (2023).
- **Estilo de liderazgo ético adaptativo:** Estos líderes se caracterizan por ser flexibles y capaces de manejar el cambio. Ayudan a su equipo a adaptarse a nuevas situaciones y entornos, siempre manteniendo el enfoque y brindando soluciones justas y equilibradas, Darby (2024).
- **Estilo de Liderazgo ético educativo:** Estos líderes se caracterizan por fomentar una educación continua sobre las prácticas éticas en la organización, asegurando que su

equipo y el mismo se encuentren bien informados sobre los últimos desafíos y normativas éticas del entorno laboral, Darby (2024).

Aunque los estilos de liderazgo ético pueden variar, todos coinciden en que el líder ético debe ser una persona honesta y moral. La aplicación de estos estilos dependerá de las necesidades del líder. El estilo basado en el ejemplo sugiere que, a través de su conducta, el líder puede influir en sus seguidores. Además, un líder con habilidades comunicativas puede crear un ambiente de confianza y apertura.

El estilo adaptativo permite al líder ajustarse a las situaciones, sean positivas o negativas, y utilizarlas a su favor. Por otro lado, el estilo educativo capacita al líder para enseñar a sus colaboradores la importancia de la ética en la organización y en sus funciones.

Aunque estos estilos de liderazgo no se aplican directamente en el proyecto, es importante conocerlos, ya que sustentan el marco teórico y permiten comprender los diferentes enfoques de liderazgo ético en las organizaciones.

4.3.5. Importancia del liderazgo ético

Una vez definidos el concepto de liderazgo ético, sus principios y estilos, es fundamental comprender la importancia de practicar el liderazgo ético en las organizaciones. Según Mayer et al. (2012), la relevancia de un líder ético radica en lo siguiente:

El líder influye positivamente en sus subordinados a través de acciones personales que causan admiración y que el subordinado quiere imitar, pues son positivas para la comunidad en que se desempeña y difieren de aquellas conductas dañinas que solo buscan el beneficio personal y egoísta. Cuando un líder muestra conductas éticas y usa los premios y castigos para reforzar la conducta del trabajador, los empleados se encuentran menos propensos a mostrar conductas inmorales y a conflictuarse con otros compañeros de trabajo. (pp. 155-157)

Las acciones de los líderes impactan e influyen en sus equipos, así se subraya la importancia del liderazgo ético en las organizaciones. Un líder ético sirve como ejemplo positivo en los trabajadores quienes tienden a imitar su conducta, esta influencia positiva contribuye a reformar la conducta de los trabajadores, fomentando un ambiente laboral basado en la moral y los valores, resultando en la creación de una imagen corporativa transparente y confiable.

De manera similar, Gutiérrez & Romero (2019) señalan que:

El comportamiento de un líder tiene un impacto directo en la formación de la cultura empresarial. Un líder que actúa de manera ética llega a formar una cultura que se encuentre dominada por la confianza, la responsabilidad y el respeto, en que se promueva la innovación y se rechace el comportamiento inmoral. Un líder ético asume la responsabilidad de formar trabajadores racionales y emocionales, formando así actitudes positivas y alineándose con los objetivos empresariales.

Por otro lado, Correa (2021) destaca que el liderazgo ético es crucial porque moldea el comportamiento ético tanto dentro de las organizaciones como en la comunidad. Los líderes sirven como modelo a seguir, y su conducta ética influye en la conducta de los miembros de la organización. Un líder ético fomenta la confianza, y las personas están dispuestos a seguirlo sabiendo que las decisiones y su actuar es correcto, creando así credibilidad y respeto hacia el mismo, lo que puede motivar la colaboración con otras organizaciones al tener una imagen corporativa positiva y transparente. Además, un entorno de trabajo ético asegura un ambiente positivo, donde no se abuse del poder, y se promueve el respeto, la moral y la integridad entre sus miembros.

Una vez concluido el estudio de la variable de “liderazgo ético”, se procede a analizar la siguiente variable de estudio: “compromiso organizacional”.

4.4. Compromiso organizacional

4.4.1. Conceptualización de compromiso organizacional

El compromiso, según Juaneda y Gonzáles (2020), puede definirse como "la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia de cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello" (p. 3591). Los autores subrayan que el compromiso es una cualidad innata del ser humano, pero que debe ser cultivada. Es la responsabilidad de cumplir con una actividad, tarea o petición en el tiempo acordado.

No todas las personas poseen esta cualidad de manera natural, ya que muchas faltan a su responsabilidad o palabra. Lehman Jeffrey, uno de los académicos más notables de EE.UU., ofrece una definición clara y profunda del compromiso:

El compromiso es lo que transforma una promesa en realidad; es la palabra que habla con valentía de nuestras intenciones y las acciones que hablan más alto que las palabras. Es hacerse del tiempo cuando no lo hay, es cumplir con lo prometido cuando las circunstancias se ponen adversas. El compromiso es el material con el que se forja el carácter para poder cambiar las cosas, es el triunfo diario de la integridad sobre el

escepticismo. Comprometerse y mantener los compromisos son la esencia de la proactividad

Lehman señala de manera completa la esencia del compromiso, destacando, el refrán, "más vale un hecho que mil palabras". Muchas personas prometen realizar algo, pero a menudo no cumplen, evidenciando su falta de compromiso. El verdadero compromiso se demuestra con acciones y cumplimiento. Una persona comprometida cumple con sus responsabilidades y encuentra el tiempo necesario para no faltar a su palabra.

El compromiso es una cualidad indispensable en los trabajadores. Como menciona Barría et al. (2021), "el compromiso implica una participación efectiva de las personas en el trabajo, lo cual genera un efecto positivo asociado al trabajo y al entorno laboral" (p.22). Un trabajador comprometido no solo se siente más a gusto en su entorno laboral, sino que también genera mayor confianza entre sus jefes y compañeros, abriendo más oportunidades para ser promovido.

Así pues, se procede a definir el término de investigación. Meyer y Herscovitch (2001) consideran el compromiso organizacional como "la fuerza con la que un individuo se siente vinculado a una organización y que implica el seguimiento de un curso de acción relevante para la organización" (p. 301).

Los colaboradores que laboran en una organización, independientemente del sector, deben sentir un apego genuino hacia la misma para que su compromiso sea auténtico. Como mencionan Meyer y Herscovitch, el compromiso a menudo nace de la necesidad económica; sin embargo, un compromiso que surge del afecto y el sentimiento de pertenencia es mucho más valioso.

En cambio, Lima (2017) menciona que "el compromiso organizacional es el apego psicológico y la lealtad resultante de los empleados a una organización y la creencia de que su organización los valora" (p. 7). Un trabajador que experimenta gratificación y lealtad hacia su organización desarrollará un fuerte compromiso con ella. Sin embargo, como señala el autor, este compromiso también depende de la percepción del empleado de que la organización valora sus sentimientos y esfuerzos. Este reconocimiento, que puede ser simbólico o monetario, es crucial para mantener y fortalecer el compromiso organizacional.

Por otro lado, Hernández et al. (2018) define al compromiso organizacional como un sentimiento por el cual un trabajador se identifica con la empresa en la que brinda sus servicios

y sus metas, teniendo como objetivo primordial seguir perteneciendo a la misma. Las organizaciones, al momento de crearse, se plantean metas y objetivos específicos, siendo estos la razón de su existencia. Por ello, buscan que sus trabajadores se identifiquen y alineen con estas metas, creando en ellos un sentido de compromiso hacia la organización. Por lo tanto, el compromiso organizacional es un sentimiento que nace cuando el colaborador siente que pertenece a la entidad, y este debe ser un sentimiento sincero para que el compromiso también sea genuino y sólido.

Asimismo, Jaik et al. (2020) define al compromiso organizacional como la orientación que un empleado tiene hacia la organización, es decir; descubrir qué motiva a cada individuo en su desenvolvimiento diario y futuro. El concepto de compromiso organizacional presentado por Jaik et al, subraya que el compromiso es fundamentalmente una cuestión de motivación y debe ser identificado, ya que cada individuo tiene distintas motivaciones, y al descubrir el factor que les motiva en las organizaciones se llega a fortalecer el compromiso.

Según, Bernal et al. (2021) afirman que el compromiso organizacional es el vínculo que una persona siente hacia la organización en la que labora, y por ello se esfuerzan para alcanzar resultados y logros, al mismo tiempo que comparte la filosofía y valores institucionales. La definición propuesta por el autor sugiere que el compromiso hacia la organización se forma a través de un vínculo emocional. Estos vínculos se desarrollan cuando una persona experimenta sentimientos, ya sean positivos o negativos, hacia un objeto, persona u organización.

Por lo tanto, el compromiso de un colaborador hacia la empresa se consolidará cuando éste sienta que pertenece a ese lugar y perciba que las personas que lo rodean lo valoran. Generando así un vínculo tanto con la empresa como con las personas que en ella laboran. Pues como afirman Bernal et al. (2021) un trabajador comprometido es alguien que siente pasión por su trabajo y lo demuestra realizando un esfuerzo mayor en el desempeño de sus funciones.

4.4.2. Dimensiones del compromiso organizacional

4.4.2.1. Conceptualización de la dimensión “afectividad”

La afectividad es uno de los sentimientos más destacados de los seres humanos, Samper (2013) señala que la afectividad no es exclusiva de los seres humanos, ni siquiera de los antropoides o los homínidos, sino que es una conquista de 280 millones de años, que surgió con la aparición de la maternidad y los hijos como invento adaptativo filogenético. Esta evolución condujo a los seres humanos a desarrollar vínculos afectivos.

Así pues, se procede a conceptualizar el término afectividad en general, según Surrallés (2012) menciona que la afectividad juega un papel fundamental en el desarrollo de la vida humana: mediante ella los seres humanos se unen con otros, al mundo y a su yo interior. La afectividad, es una cualidad inherente al ser humano, no existe una sola persona que en su vida no haya sentido una pizca de afectividad hacia un ser vivo, siendo este uno de los sentimientos que mantiene unida a la humanidad.

En cambio, Madero (2020), la efectividad es un lugar donde habitan los sentimientos, emociones y pasiones, siendo esta una zona intermedia donde se une lo sensible y lo intelectual. Los animales también poseen sentimientos, pero se diferencia de los humanos, al ser éstos capaces de controlarlos. El autor expone un punto de vista importante: los animales también poseen emociones y lo manifiestan ante un estímulo externo. Sin embargo, se diferencia de los humanos al ser éstos capaces de “controlarlos”. Es importante destacar que no todas las personas son capaces de manejar sus emociones. En este contexto, la afectividad es un sentimiento que expresa emoción hacia otro ser.

En vista de las definiciones generales del término afectividad, se procede a realizar una conceptualización del término afectividad dentro de la organización. Velasco et al. (2017) define al término afectividad en el contexto organizacional como las emociones y sentimientos positivos o negativos de los empleados que pueden afectar su comportamiento, rendimiento y relaciones en la empresa. El autor menciona que la afectividad no solo es positiva sino que también puede ser negativa, y dependiendo del tipo de afectividad existente en los colaboradores afectar al comportamiento, colaboración y rendimiento de los empleados en la organización. Si la afectividad con mayor presencia en la empresa es positiva, entonces la colaboración entre los miembros será más efectiva. No obstante, si la afectividad con mayor presencia es la negativa, el ambiente laboral será pésimo y su rendimiento bajo.

Según Pérez J. (2021) el término afectividad son las respuestas emocionales, emocionales y pasionales de los seres humanos en relación con ellos mismos, con otros y con su entorno. Los humanos son seres que en su día a día expresan diferentes emociones, por ello la afectividad se encuentra entre esos sentimientos, pero se caracteriza por el sentimiento de unión o relación con sus familiares, amigos, animales, etc.

En cambio, May et al. (2020) menciona que la afectividad en la organización se refiere a la forma en que las emociones y sentimientos influyen en el comportamiento y en las relaciones entre los trabajadores que conforman la empresa. El autor menciona que la

afectividad es un sentimiento de unión entre los miembros de una organización, el cual puede influir de manera significativa en la manera en que estos interactúan y se comportan entre sí.

Por otro lado, Fernández (2023) indica que la afectividad son las reacciones emocionales que se dan en el trabajo, y que desembocan comportamientos y actitudes de las personas. Sin duda, la afectividad es una de las emociones más características de los seres humanos, ya que este puede provocar un grado de apego o desapego hacia cierto objeto y persona. En el caso del contexto laboral la afectividad influye en el comportamiento o acciones que demuestra un trabajador hacia otro; o de un equipo de trabajo hacia otro equipo.

4.4.2.2. Conceptualización de la dimensión “objetivos y valores”

El término objetivos puede variar dependiendo del área, sector o actividad a realizar, sin embargo, la contextualización del término se enfocara en el sector empresarial. Según Puentes (2020) los objetivos organizacionales son un conjunto de ideas realizables que tiene la alta gerencia, las cuales son plasmadas en su proyección futura y usualmente se encuentran redactadas en la misión y visión. Los objetivos en las organizaciones son aquellas metas u objetivos que los gerentes u altos mandos desean alcanzar, por lo que plantean acciones que los trabajadores deberán llevar a cabo para poder darle cumplimiento, cabe mencionar que estos objetivos deben ser alcanzables.

Por otro lado, Palacios (2022) indica que los objetivos en el sector empresarial son el conjunto de pasos accionables que se ponen en marcha para que el negocio logre desarrollarse en un periodo determinado. Las organizaciones se crean con un propósito en específico, y los trabajadores se esfuerzan constantemente para poder darle alcance. Así, el término objetivos se define como las metas alcanzables y medibles planteadas por la organización. Estos objetivos se comunican a todos los empleados para que sirvan de motivación y orienten sus esfuerzos hacia su consecución.

En cambio, para Ortega (2022) los objetivos organizacionales son las metas que trata de alcanzar las empresas, ya sea a corto, mediano y largo plazo, y que ayudan a designar recursos y a determinar las políticas que se va a establecer. Los objetivos son las metas que la empresa busca alcanzar, sin embargo, estos se diseñan pensando en un tiempo específico en el que se debe dar cumplimiento. Por ello resulta imperativo que se compartan estos objetivos a los trabajadores para que estos se motiven, y desempeñen sus funciones teniendo en mente el dar cumplimiento a este fin en el tiempo estipulado.

Igualmente, SYDLE (2023) subraya que los objetivos de las empresas son los pasos definidos para alcanzar los resultados que la organización espera. Los objetivos organizacionales es la meta final a la que desea llegar las instituciones, para poder darle cumplimiento se plantean estrategias y acciones acorde al objetivo planteado. Es necesario que estos objetivos no solo sean alcanzables, sino también, medibles para que sea posible evaluar el desempeño, y grado de cumplimiento.

Una vez comprendida la conceptualización de la dimensión objetivos, se procede a definir la dimensión de valores. Tamayo (2005) argumenta que los valores organizacionales son los principios o creencias relativas a metas organizacionales deseadas, que orientan la vida de la empresa y están al servicio de intereses individuales y de grupos. La autora indica que los valores en las organizaciones son aquellas normas que la organización estableció y que las personas y equipos de trabajo comparten y cumplen en su diaria actividad, actuando como una brújula que guía su accionar.

Por su parte, Jiménez (2010) describe a los valores organizacionales como “los principios que guían el comportamiento de los empleados, abarcando la formación integral de una persona y contribuyendo al desarrollo y construcción de su personalidad” (p.10). Los valores son principios intrínsecos a cada individuo, y a través de ellos se moldea su personalidad y carácter. Estos valores son fundamentales para diferenciar a las personas, ya que lo que resulta importante para una persona puede no serlo para otra.

De igual manera, Velásquez et al. (2012) destaca que los valores organizacionales brindan una dirección común para todos los empleados y establecen pautas para su compromiso cotidiano. Así, los valores organizacionales orientan el comportamiento diario de los trabajadores, dado que en ellos se plasman los principios con los cuales la empresa se compromete, ya sea con clientes, proveedores, empleados, o la sociedad en general. Se espera que los miembros de la organización sigan estas pautas, cumpliendo con los valores que identifican a la empresa.

Asimismo, Rondón et al. (2017) define los valores como cualidades, principios y virtudes que distinguen a un individuo y lo motivan a actuar de determinada manera, ya que forman parte de sus creencias, expresan sus emociones e intereses, y configuran su conducta. Según el autor los principios y virtudes de una persona se forjan a partir de los valores adquiridos desde la niñez, lo que la impulsa a actuar conforme a su percepción de lo que es correcto. Por lo tanto, los valores son cualidades únicas y propias de cada ser humano.

Por otro lado, Suárez (2019) plantea que los valores organizacionales son un conjunto de creencias distintivas de cada organización. Estas creencias pueden incluir los principios que gobiernan a la empresa, su filosofía, o las expectativas sobre cómo deben comportarse las personas en el trabajo. Los valores organizacionales son, sin duda, las creencias establecidas por la organización desde su fundación, siendo uno de los pilares fundamentales que la distinguen. Estos valores describen las acciones y comportamientos que se espera que sigan y respeten los empleados que forman parte de la institución.

Finalmente, Donalicio (2022) afirma que el concepto de valores es amplio: puede referirse a una cualidad, una virtud o un talento personal; al coraje o la audacia de una persona; a la importancia, el precio, la utilidad de algo, así como a un bien o a la validez de una cosa (p.37). El autor subraya que el término “valores” no se limita a un solo significado, sino que puede interpretarse de diversas maneras según el contexto. No obstante, los valores son, sin duda, una virtud propia de una persona o de un objeto.

4.4.2.3. Conceptualización de la dimensión “moral”

La moral ha sido, sin duda, uno de los conceptos más analizados desde la antigüedad. Filósofos como Aristóteles, Sócrates y Platón han ofrecido múltiples definiciones sobre el término. A continuación, se explora este concepto. Palacios (2009) define la moral como un conjunto de creencias y normas que orientan las acciones de una persona o grupo, guiando lo que se considera correcto o incorrecto (p.2). En otras palabras, la moral son las creencias que dirigen la conducta humana, aunque estas creencias tienen su origen en normas sociales que influyen en el individuo.

De manera similar, Robles (2012) describe la moral organizacional como un conjunto de creencias, valores y principios éticos que guían el comportamiento de los empleados en una empresa. Esto significa que la moral dentro de las organizaciones se refiere a los valores y principios que influyen en el comportamiento de los empleados en el ámbito laboral, afectando tanto el clima como el desempeño laboral. Un comportamiento alineado con los valores de la empresa puede fomentar un ambiente laboral positivo, donde se valore el trabajo en equipo y se promueve el desarrollo profesional. Por el contrario, un comportamiento contrario a estos valores puede llevar a un bajo desempeño y compromiso por parte de los colaboradores.

Molina (2013) sugiere que la moral es un conjunto de normas generalmente respetadas de manera espontánea como buenas costumbres. Según el autor, las normas sociales que son observadas por los individuos debido a la costumbre definen lo que entendemos por moral.

Ortiz (2017) también señala que la moral implica la observación de reglas impuestas por la sociedad (p.113). La sociedad compuesta por un gran número de personas, necesita de normas que guíen la conducta para mantener el orden. Desde su nacimiento, cada individuo asimila normas que consideran necesarias para la convivencia social. Estas normas no son simplemente impuestas, sino que las personas las internalizan como necesarias, lo que el autor define como moral.

Por otro lado, Argandoña (2020) relaciona la moral organizacional con el estado de ánimo y la satisfacción general de los empleados dentro de una organización. Este autor ve a la moral como un estado emocional que está vinculado al nivel de motivación y satisfacción que los empleados experimentan en la empresa, lo cual puede influir en su productividad. Para Argandoña, la moral se manifiesta en el esfuerzo que un empleado está dispuesto a poner en sus responsabilidades laborales.

Por su parte, Serrano (2022) define la moral empresarial como los factores interrelacionados dentro de una organización que afectan, influye o determinan el comportamiento moral, ya sea positivo o negativo, de los trabajadores. Este autor define que la moral en el entorno de las empresas son aquellos factores buenos o malos que influyen en el actuar de los empleados. Estos factores pueden ser generados por el ambiente exterior o por personas del entorno laboral, o conectarse y crear un nuevo factor, tal y como menciona el autor. No existe un factor determinante que incite o influya en los trabajadores estos pueden variar e impactar de diferentes maneras en la moral de los colaboradores.

4.4.3. Principios o tipos de compromiso organizacional

En el desarrollo del proyecto se ha abordado el concepto de “compromiso organizacional” y sus diferentes dimensiones según diversos autores. A continuación, se presenta los principios o tipos de compromiso organizacional.

A lo largo de los años, el estudio del compromiso organizacional ha dado lugar a varias teorías. Una de las primeras y más reconocidas es la de Becker (1950), quien introdujo el concepto de “compromiso calculado o intencionado”. Según esta teoría, los empleados deciden permanecer en la organización basándose en los costos de oportunidad que implicaría su salida, es decir, su compromiso está motivado únicamente por conveniencia.

Por otro lado, Mowday et al. (1979) propusieron el concepto de “compromiso actitudinal”, sugiriendo que los empleados se comprometen con la organización debido a una

conexión psicológica que los une a la empresa, lo que los impulsa a ir más allá de lo que exige su deber.

Aunque estas dos teorías son de las más conocidas, la más utilizada hasta la fecha es la de Mayer et al. (2002). Esta teoría plantea la existencia de tres tipos de compromiso organizacional:

- Compromiso afectivo: Se da cuando el empleado desarrolla un vínculo emocional con la empresa, sintiéndose satisfecho porque sus necesidades y expectativas están siendo cubiertas (Hernández et al, 2018, p.5).
- Compromiso de continuación. Surge cuando el trabajador se siente comprometido debido a la inversión de tiempo y esfuerzo en la empresa, lo que perdería si decidiera abandonar su puesto (Hernández et al, 2018, p.5).
- Compromiso normativa: Se genera por un sentido de deber moral o gratitud hacia la empresa, impulsando al trabajador a corresponder a los beneficios recibidos (Hernández et al, 2018, p.5).

Sin duda, el estudio de los tipos de compromiso organizacional ha evolucionado significativamente, gracias en gran parte a las aportaciones de diversos investigadores que, al igual que las autoras del proyecto investigativo, han mostrado un profundo interés en este campo. Aunque la teoría de Meyer et al. se utiliza actualmente como referencia principal, es importante reconocer que los estudios previos han sido cruciales para lograr un análisis más preciso y profundo sobre el tema.

4.4.4. Importancia del compromiso organizacional

Las organizaciones son entidades que ofrecen beneficios a la sociedad a través de sus productos o servicios, así como oportunidades laborales. Mientras los trabajadores, son personas que aportan su mano de obra, conocimientos y habilidades a cambio de una remuneración adecuada a sus funciones y responsabilidades. Sin embargo, actualmente existen organizaciones que tratan a sus empleados de manera incorrecta, no respetando sus horarios, aumentando la carga de trabajo, creando un ambiente laboral negativo o recortando a su personal sin previo aviso.

En un entorno así, es necesario que las empresas reconozcan que los trabajadores son seres humanos con sentimientos y emociones, y deben ser tratados como tales. Un trato adecuado fomenta trabajadores comprometidos, leales y, sobre todo, comprometidos con la

organización, entonces se plantea la interrogante, ¿cuál es la importancia del compromiso laboral en las organizaciones?

Según Claire & Bohrt (2004), señalan que:

El compromiso organizacional puede ser un mecanismo para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo. La importancia del mismo radica en que altos niveles de compromiso facilitan que se mantengan las capacitaciones colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha logrado. (p.77)

Los autores Claire & Bohrt señalan que la importancia del compromiso organizacional radica en que permite mantener las ventajas logradas a través del trabajo colectivo. Un alto compromiso genera una mayor eficiencia, ya que los trabajadores se sienten alineados con los objetivos de la organización, y por lo tanto buscan mejorar su rendimiento para cumplir con estos objetivos. De esta manera, demuestran su lealtad hacia la organización, es decir, su compromiso.

Igualmente, Navarro et al. (2012) mencionan que la importancia del compromiso organizacional se debe a los niveles de desempeños y productividad más elevados que registran los trabajadores, lo que reduce el índice de ausentismo. De igual manera, un fuerte compromiso organizacional refleja la alineación del empleado con la misión y los objetivos de la empresa, así como su disposición a cumplirlas. Además, cuanto más intenso sea el compromiso del empleado, menos probable es que renuncie, reduciendo así la rotación laboral.

Por otra parte, Pérez & Fuente (2023) presentan cuatro factores claves que abarcan la importancia del compromiso organizacional:

- Cambia la dinámica interna de una organización.
- Impulsa a los empleados a ir más allá de las simples tareas cotidianas.
- Promueve una cultura positiva que favorece la colaboración y la motivación.
- Al contar con equipos comprometidos, se reduce el índice de rotación laboral.

El compromiso organizacional en las organizaciones tiene múltiples utilidades, ya que puede cambiar el estado interno de las organizaciones. Al fomentar una mayor motivación entre los empleados, facilita una colaboración más adecuada y crea equipos más comprometidos. Sin duda, el compromiso organizacional incrementa tanto la satisfacción como el rendimiento de los empleados.

5. METODOLOGÍA

5.1. Enfoque de investigación

Este proyecto se desarrolló utilizando un enfoque cuantitativo. Durante la implementación del instrumento, así como en la tabulación y análisis de los resultados, se basó exclusivamente en datos verídicos para fundamentar el proyecto. Además, se emplearon herramientas estadísticas que facilitaron interpretaciones más precisas y exactas, gracias a los datos obtenidos durante el análisis. Como señala Sánchez (2019), “el enfoque cuantitativo emplea herramientas matemáticas y estadísticas para describir, explicar y predecir fenómenos mediante datos numéricos” (p.104).

5.2. Diseño de investigación

5.2.1. No experimental

Según Escamilla (2020), “la investigación no experimental se lleva a cabo sin manipular deliberadamente las variables” (p.4). Desde el inicio de este proyecto, las autoras se comprometieron a evitar cualquier tipo de manipulación de la información que pudiera afectar los resultados y su análisis posterior. Por ello, el diseño de la investigación fue no experimental, reafirmando que no habría manipulación de los datos recolectados ni en su análisis posterior, con el fin de preservar la integridad del estudio.

5.3. Alcance de investigación

5.3.1. Descriptivo

Durante la aplicación de la encuesta, se dedicó una sección específica al análisis de las características sociodemográficas de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Este análisis permitió a las autoras obtener información detallada sobre la edad, género, estado civil, etnia, nivel educativo y la carrera a la que pertenecen los participantes, proporcionando una comprensión más profunda de sus actitudes y percepciones.

Según Albarrán (2023), el enfoque descriptivo es una técnica dentro de la estadística que organiza, resume y analiza un conjunto de datos mediante diversas herramientas y métodos. Este enfoque también describe las características o propiedades clave de individuos, grupos, comunidades u otros fenómenos en los datos analizados.

5.3.2. Correlacional

El alcance correlacional, según Camacho (2024), se basa en un procedimiento estadístico diseñado para determinar si existe una relación entre dos variables, conceptos o

categorías. Uno de los objetivos del proyecto es conocer si existe una relación entre las variables estudiadas. Por lo tanto, es esencial llevar a cabo un análisis correlacional entre el liderazgo ético y el compromiso organizacional para cumplir con este objetivo. Este proceso es crucial, ya que permitió conocer la influencia del liderazgo ético en el compromiso de los docentes de la facultad.

5.4.Método

5.4.1. Revisión Bibliográfica

El método empleado para la recolección de información de fuentes primarias como libros, revistas, artículos de prensa, videos, audios, entre otros, fue la revisión bibliográfica. Según Guirao (2015), la revisión bibliográfica consiste en la recopilación de información de investigaciones y publicaciones relevantes sobre un tema específico, con el propósito de analizarla y sintetizarla. En este proyecto, la revisión bibliográfica se utilizó para desarrollar y sustentar el marco teórico, lo que permitió explorar en profundidad las variables de estudio: liderazgo ético y compromiso organizacional. Esta revisión no solo abordó la importancia, los tipos y principios de liderazgo y compromiso, sino que también conceptualizó las dimensiones de estudio de acuerdo a los cuestionarios seleccionados para su análisis.

Asimismo, es importante destacar que este método también permitió responder a la pregunta de investigación:

- ¿Cómo fortalecer el compromiso organizacional a través del liderazgo ético en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi?

La información recopilada mediante el análisis de diversos artículos, junto con el estudio de tesis y proyectos investigativos relacionados con el tema, brindó a las autoras la oportunidad de dar respuesta a esta interrogante, ya que estos trabajos incluyen estrategias previamente aplicadas en otros estudios. Aunque las estrategias se diseñaron específicamente para la organización estudiada, también sirvieron de guía. Por lo tanto, el método que las autoras utilizaron para fortalecer el compromiso organizacional a través del liderazgo ético en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi fue el diseño de estrategias basadas en los resultados obtenidos durante el proceso de tabulación de los datos.

5.4.1.1. Investigación bibliográfica y sus diferencias con la revisión bibliográfica

Según Martín & Lafuente (2017), la investigación bibliográfica es:

Un proceso que implica la búsqueda, selección y análisis de documentos y fuentes relevantes para un tema de investigación específico. Este proceso no solo se enfoca en sintetizar la información existente, sino que también se utiliza como herramienta para formular nuevas hipótesis, desarrollar teorías o plantear nuevas investigaciones basadas en los hallazgos de la literatura (p.67).

Por lo tanto, mientras que la revisión bibliográfica se centra en recopilar y analizar información, la investigación bibliográfica busca analizar dicha información para apoyar hipótesis o teorías. Aunque este método es útil y de amplio alcance, no se utilizó en este proyecto ya que no se plantearon hipótesis o teorías, sino que se desarrollaron objetivos.

5.4.2. Campo

La investigación de campo, según Arias (2006), se define como “aquella en la que los datos se recolectan o provienen directamente de los sujetos investigados o de la realidad en la que ocurren los hechos (datos primarios)” (p.31). En este estudio, se utilizó la metodología de campo a través de acercamientos directos a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Durante estas interacciones, se realizaron conversaciones y observaciones directas del entorno en el que se desempeñan los docentes. Además, la recolección de información se llevó a cabo directamente en el campo de estudio, es decir, la Facultad utilizando cuestionarios virtuales.

5.5. Técnica

5.5.1. Encuesta

Según Montes (2019), la encuesta es “una técnica de recolección de información que se realiza a través de formularios permitiendo conocer las motivaciones, comportamiento y opiniones de las personas en relación con el objeto de estudio” (p.39). Este método se utilizó para recolectar la información necesaria y estudiar en detalle el liderazgo ético y el compromiso organizacional, cumpliendo así con los objetivos de estudio.

5.6. Instrumento

5.6.1. Cuestionario

Según Arias (2012), el cuestionario se define como “una forma de encuesta que se realiza por escrito mediante un instrumento o formato en papel que contiene una serie de preguntas” (p.74). En este estudio, el cuestionario se aplicó a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

El cuestionario, aplicado a la población de estudio, constó de dos secciones específicas destinadas a evaluar las dos variables liderazgo ético y compromiso organizacional. En la Tabla N°2, se presenta un resumen de los dos instrumentos.

Tabla N°2

Información general de los cuestionarios de recolección de información

Variables	Autor	Título del instrumento	Dimensiones	Ítems
Liderazgo ético	Celik et. al (2019)	Ethical Leadership Questionnaire (ELQ)	Comportamiento del líder	10 ítems
Compromiso organizacional	Fonseca et. al (2019)	Organizational commitment (CO)	Afectividad	18 ítems
			Objetivos y Valores	
			Moral	

La escala que se usó para responder a las preguntas planteadas es la escala de Likert. Según Matas (2018), este es un instrumento psicométrico utilizado en las investigaciones y encuestas para medir actitudes, opiniones y percepciones de los participantes. La escala de Likert permitió a los participantes expresar su grado de acuerdo o desacuerdo acorde al contenido de las preguntas formuladas. En la Tabla N° 3, se presenta la escala de Likert utilizada en los cuestionarios.

Tabla N°3

Escala de Likert de los cuestionarios

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

5.7.Población

El estudio se llevó a cabo en la matriz de la Universidad Técnica de Cotopaxi, del sector de Latacunga. La población de estudio estuvo compuesta por 60 docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. Durante el proceso de encuestas, se logró una participación del 100%, completando las 60 encuestas con toda la población de estudio.

5.8.Confiabilidad de los instrumentos

El proceso que se usó para evaluar la confiabilidad de los instrumentos es el coeficiente del Alfa de Cronbach. Según Ruiz (2019), este coeficiente calcula la consistencia interna entre los ítems, siendo este un indicador de fiabilidad. Un valor cercano a 1 indica una mayor

consistencia en las respuestas, lo cual confirma la confiabilidad del instrumento utilizado. En la Tabla N°4, se presentan los rangos de consistencia interna, que facilitaron un análisis más adecuado de los resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos.

Tabla N°4

Rangos del coeficiente de confiabilidad del alfa de cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Nota: Adaptado del elaborado por Pérez G. (2022)

5.8.1. Confiabilidad del instrumento de liderazgo ético

Los resultados del cálculo del coeficiente del Alfa de Cronbach de liderazgo ético mostró que existe una “excelente” confiabilidad, con un valor de $\alpha=0.933$, lo que demuestra que el instrumento de liderazgo ético cuenta con una consistencia interna sólida. En la Tabla N°5, se presenta el resultado del cálculo del Alfa de Cronbach del instrumento que se usó para evaluar la variable independiente de estudio.

Tabla N°5

Análisis de la confiabilidad del instrumento de liderazgo ético

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,933	10

5.8.2. Confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional

En el cálculo del coeficiente del Alfa de Cronbach realizada a la variable de compromiso organizacional indicó que también existe una “excelente” confiabilidad, con un valor de $\alpha=0.930$, lo que demuestra que el instrumento cuentan con una consistencia interna sólida. En la Tabla N°6, se presenta el resultado del cálculo del Alfa de Cronbach del instrumento que se usó para evaluar la variable dependiente de estudio.

Tabla N°6

Análisis de la confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,930	18

5.9. Validez de los instrumentos

El análisis del alfa de Cronbach permite determinar si los instrumentos que se utilizaran para recopilar información de la población de estudio son confiables. Sin embargo, también resulta imperativo analizar la consistencia interna entre las preguntas y dimensiones, la cual se realizara a través de la prueba de KMO y Bartlett.

Según Garmendia (2007) la prueba o test de Bartlett, se utiliza para dar respuesta a las hipótesis, es decir, busca evaluar si las variables están relacionadas o no están relacionadas, se afirma que no existe relación cuando el nivel de significancia sea menor del 5% o 0.05.

Por otro lado, menciona que el coeficiente de KMO (Kaiser – Meyer – Olkin) por las siglas de sus creadores es una medida estadística que busca comprobar si la muestra de los datos son válidos. El cual tiene un rango entre 0 a 1, entre mayor sea el rango, se puede afirmar que más validas serán los datos obtenidos en los análisis de los resultados.

A continuación, se indica los resultados obtenidos en la prueba de KMO y Bartlett, la cual se realizó de manera individual a los dos instrumentos, ya que dará mayor robustez a la investigación.

5.9.1. Prueba de KMO y Bartlett del liderazgo ético

El resultado obtenido de la prueba de KMO del instrumento de liderazgo ético fue de un valor de 0.887, lo cual indica que la muestra de los datos obtenidos en el estudio es muy adecuado y cuentan con la validez necesaria para realizar el análisis factorial. En cuanto a la prueba de Bartlett se obtuvo una significancia de $p = .000$. Un valor < 0.005 , indica que las variables están correlacionados entre sí, por lo tanto, el realizar una análisis factorial con estas variables es adecuado.

Tabla N°7

Análisis de la prueba de KMO y Bartlett del instrumento de liderazgo ético

Prueba de KMO y Bartlett de liderazgo ético

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,887
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	440,558
	Gl	45
	Sig.	,000

5.9.2. Prueba de KMO y Bartlett de compromiso organizacional

En la prueba de KMO realizada al instrumento de compromiso organizacional, se obtuvo un resultado de 0.819, al ser un valor cercano a 1, y mayor a 5, se confirma que los datos obtenidos en el levantamiento de información son muy adecuados, por lo que se confirma la validez de los datos. En cambio, en la prueba de esfericidad de Bartlett, se obtuvo una significancia menor de 0.005. Al ser el valor de $p = .000$, se confirma que existe una correlación entre las variables de estudio, por lo tanto, el realizar un análisis factorial es adecuado.

Tabla N°8

Análisis de la prueba de KMO y Bartlett del instrumento de compromiso organizacional

Prueba de KMO y Bartlett de compromiso organizacional

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,819
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	786,520
	Gl	153
	Sig.	,000

6. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**6.1. Análisis Sociodemográfico**

En la encuesta aplicada a los docentes universitarios, se recolectó información sobre su género, la edad, el estado civil, la etnia, el nivel de estudio y la carrera a la que pertenecen cada uno de los participantes con el fin de contar y conocer la información general de los participantes (ver tabla 9). Los resultados muestran que el género predominante en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas es el “masculino”, con un 53,3%. Además, se

observa que la mayoría de los docentes tienen entre 45 a 54 años, representando un 63,3%, lo cual indica que la mayoría son personas adultas con mayor experiencia laboral y educativa.

En cuanto al estado civil, el 71,7% de los docentes están casados, mientras que el 18,3% son solteros, lo que sugiere que la mayoría tienen una familia a la que atender, por lo que deben equilibrar su vida personal y laboral. Además, el 100% de los participantes pertenecen a la etnia mestiza, lo que indica una falta de diversidad étnica en la Facultad Administrativa.

El 100% de los encuestados cuentan con un título de cuarto nivel, lo que demuestra una alta preparación académica y profesional. De los 60 participantes, el 26,7% pertenece a la carrera de Administración de Empresas, seguido por un 21,7% de la carrera de Gestión del Talento Humano.

Tabla N°9

Resultados de las características sociodemográficas de los docentes

Género			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	32	53,3%	53,3%
Femenino	28	46,7%	100,0%
Total	60	100,0%	

Edad			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
25 a 34 años	5	8,3%	8,3%
35 a 44 años	15	25,0%	33,3%
45 a 54 años	38	63,3%	96,7%
55 a 64 años	2	3,3%	100,0%
Total	60	100,0%	

Estado Civil			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Casado/a	43	71,7%	71,7%
Soltero /a	11	18,3%	90,0%
Divorciado/a	6	10,0%	100,0%
Total	60	100,0%	

Etnia			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mestizo	60	100,0%	100,0%

Nivel de Estudios			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Cuarto nivel	60	100,0%	100,0%

Carrera a la que pertenece			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Administración de Empresas	16	26,7%	26,7%
Gestión del Talento Humano	13	21,7%	48,3%
Contabilidad y Auditoría	7	11,7%	60,0%
Gestión de la Información Gerencial	7	11,7%	71,7%
Mercadotecnia	9	15,0%	86,7%
Economía	8	13,3%	100,0%
Total	60	100,0%	

6.2. Baremo

De acuerdo con Sánchez et al. (2018), el proceso de baremación se describe como “una norma cuantitativa establecida después de un proceso de investigación conocido como estandarización o normalización de un instrumento, que puede expresarse en una puntuación ponderada, ya sea en una escala percentil, típica, estandarizada u otro criterio seleccionada por el investigador” (p.23). Este proceso, como señalan los autores, facilita la asignación de una puntuación a una categoría específica. Gracias a este método; fue posible abordar el segundo objetivo específico, ya que se utilizó para identificar el nivel presente en las dimensiones y variables analizadas en el estudio. Es importante mencionar que el baremo se aplicó de manera independiente para cada dimensión de las dos variables investigadas. Las puntuaciones asignadas son las siguientes:

Tabla N°10

Puntuación del baremo

Valor	Categoría
1	Bajo
2	Medio
3	Alto

6.2.1. Baremación de la dimensión de comportamiento del líder

La categoría de la variable de liderazgo ético se mide a través de una sola dimensión el cual es: comportamiento del líder

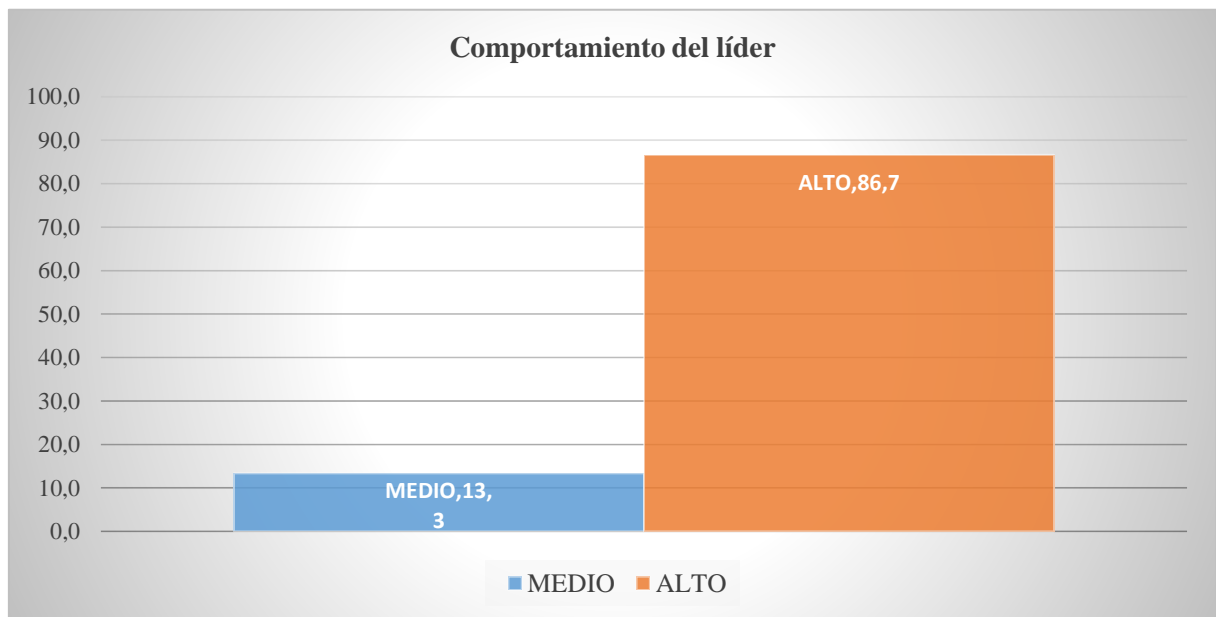
Tabla N°11

Baremación – Comportamiento del líder de la variable de liderazgo ético

Comportamiento del líder			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
MEDIO	8	13,3%	13,3%
ALTO	52	86,7%	100,0%
Total	60	100,0%	

Figura N°2

Baremación- Comportamiento del líder



Los resultados del baremo en esta dimensión mostraron que los colaboradores en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi valoran altamente el comportamiento del líder, con un 86% (52 docentes) considerando su conducta como “Alta”. Esto sugiere que los empleados perciben al líder como una persona que actúa éticamente y mide el éxito no solo por los resultados, sino también por los medios empleados para alcanzarlos. Además, reconocen que su líder presta atención a sus necesidades, aplica disciplina cuando se infringen normas, toma decisiones de manera justa y equitativa, y es una figura confiable. No obstante, se identificó que un 13% (8 docentes) expresaron una

mediana insatisfacción debido a que el líder no suele consultarles al tomar decisiones, siendo esta un área de mejora.

6.2.2. Baremación de las dimensiones de la variable de compromiso organizacional

La variable de compromiso organizacional se evalúa a través de tres dimensiones: afectividad, identificación con objetivos y valores y moral.

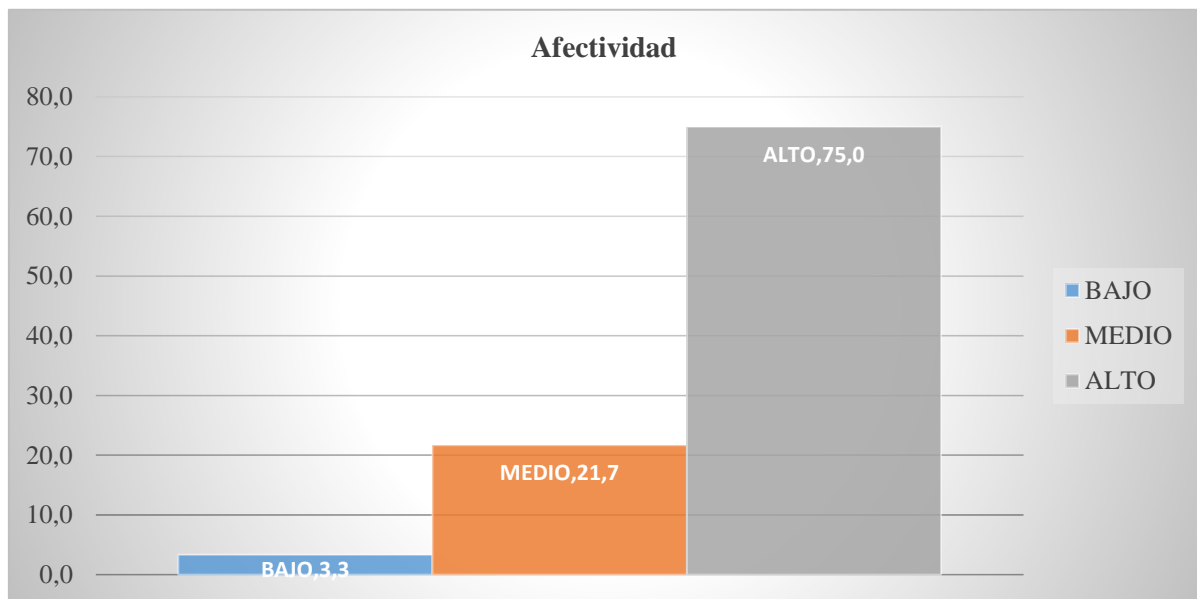
Tabla N°12

Baremación – Afectividad de la variable de compromiso organizacional

	Afectividad		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	2	3,3%	3,3%
MEDIO	13	21,7%	25,0%
ALTO	45	75,0%	100,0%
Total	60	100,0%	

Figura N°3

Baremación - Afectividad



El proceso de baremación en la dimensión de “Afectividad” reflejó que el 75% de los docentes (45 en total) experimentan un nivel de afectividad “Alto” hacia la universidad, lo que sugiere que perciben su trabajo en la institución como una oportunidad para su desarrollo tanto personal como profesional. Asimismo, se encontró que el 21% (13 docentes) muestran una afectividad de nivel “Medio”, mientras que el 3% (2 docentes) presentan un nivel “Bajo”. Estos

hallazgos indican que algunos colaboradores sienten que su labor no es debidamente valorada por la institución y que no disfrutan plenamente de su trabajo.

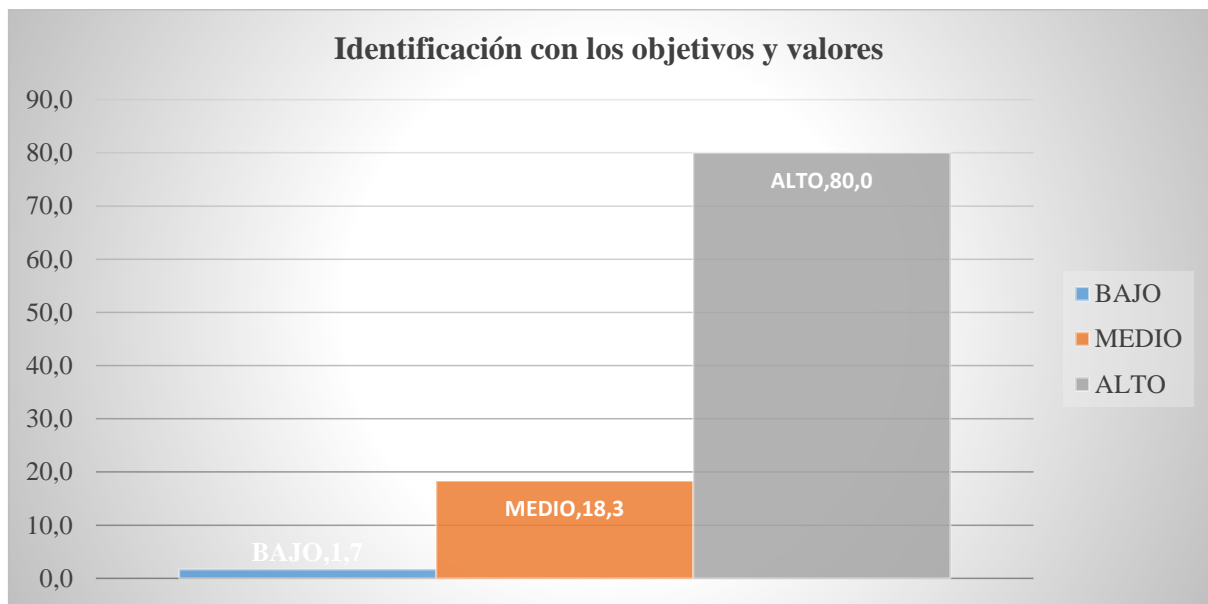
Tabla N°13

Baremación – Identificación con los objetivos y valores de la variable de compromiso organizacional

Identificación con objetivos y valores			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	1	1,7%	1,7%
MEDIO	11	18,3%	20,0%
ALTO	48	80,0%	100,0%
Total	60	100,0%	

Figura N°4

Baremación – Identificación con los objetivos y valores



Los resultados obtenidos en la baremación de la dimensión “Identificación con los objetivos y valores” revelaron que el 80% (48 docentes) se sienten alineados con los objetivos y valores de la institución educativa, lo que indica una disposición favorable para esforzarse en su cumplimiento. No obstante, se observó que un 18% (11 docentes) tienen una identificación “Media” y un 1,7% (1 docente) presenta una identificación “Baja” con los valores de la universidad. Un análisis detallado de esta dimensión señaló que algunos colaboradores no se sienten completamente identificados con los valores de la institución educativa, expresando que sus valores personales no coinciden del todo con los de la organización.

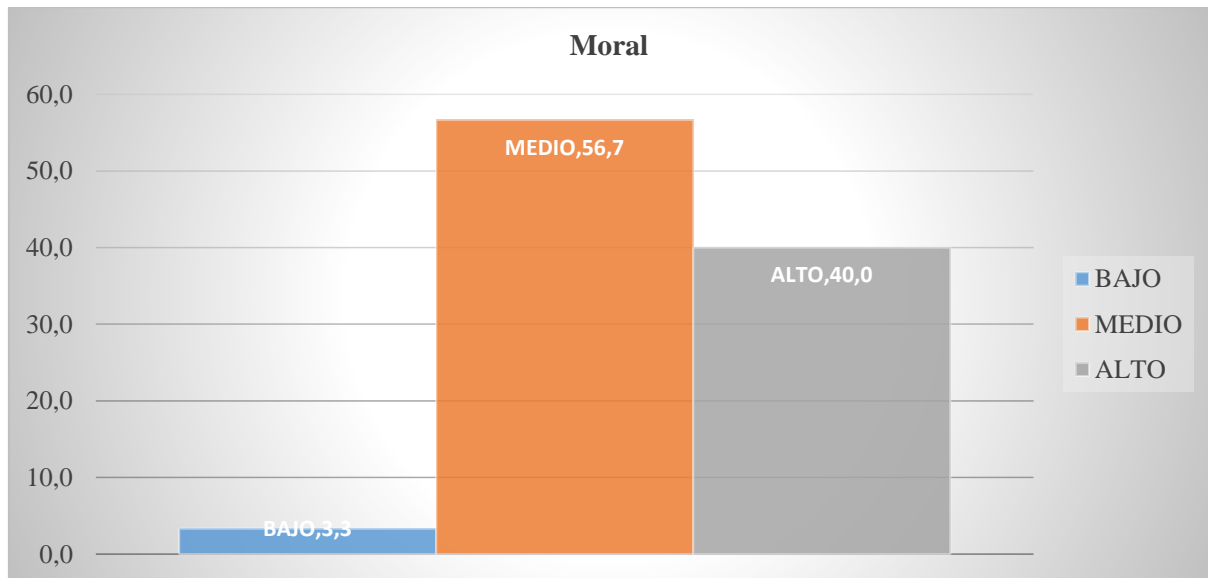
Tabla N°14

Baremación – Moral de la variable de compromiso organizacional

	Frecuencia	Moral	
		Porcentaje	Porcentaje acumulado
BAJO	2	3,3%	3,3%
MEDIO	34	56,7%	60,0%
ALTO	24	40,0%	100,0%
Total	60	100,0%	

Figura N°5

Baremación – Moral



Los resultados del baremo en la dimensión “Moral” de la variable de compromiso organizacional revelaron mayores desafíos. Un 56% de los colaboradores (34 docentes) consideran que su moral hacia la universidad es “Media”. A pesar de que los docentes acatan y respetan las normativas establecidas por la institución, no sienten un compromiso fuerte con ella. Esto sugiere que, si se les presentara una oportunidad laboral con mejores condiciones, estarían dispuestos a aceptarla.

En resumen, aunque los docentes cumplen con las reglas y normas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, carecen de un sentido profundo de pertenencia a la institución, lo que indica que podrían cambiar de organización en busca de mejores condiciones laborales y personales.

6.2.3. Baremación de la variable de compromiso organizacional

Los resultados de la baremación de las dimensiones del compromiso organizacional permitieron conocer de manera individual los niveles de afectividad, identificación con los objetivos y valores y la moral. Sin embargo, con el fin de dar cumplimiento a uno de los objetivos del proyecto es necesario realizar una baremación individual de la variable de compromiso organizacional.

Tabla N°15

Baremación – Variable de compromiso organizacional

Compromiso organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	1	1,7	1,7	1,7
MEDIO	19	31,7	31,7	33,3
ALTO	40	66,7	66,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Figura N°6

Baremación – Compromiso organizacional



El resultado de la baremación de la variable de compromiso organizacional mostró que actualmente los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi tienen un grado de apego psicológico y de lealtad hacia la institución "Alto" con un valor del 66%. Lo cual indica que los trabajadores están dispuestas brindar sus conocimientos, competencias y habilidades para dar cumplimiento con los objetivos de la institución, sus normas y reglamentos.

6.2.4. Baremación de las variables de liderazgo ético y compromiso organizacional

El análisis de las dimensiones de las variables ha permitido identificar el estado actual del liderazgo ético y el compromiso organizacional. Sin embargo, es esencial examinar cada variable de manera individual para evaluar su situación específica dentro de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi y así cumplir con el objetivo particular de este proyecto.

El proceso de baremación arrojó resultados favorables en relación con las variables, ya que el 83% (50 docentes) de los encuestados indicó que, en la institución, y particularmente en la Facultad Administrativa, el liderazgo ético y el compromiso organizacional se perciben como "Altos". Esto refleja el interés de la universidad en que sus líderes sean personas éticas que motiven a sus colaboradores a actuar de manera adecuada, además de valorar y recompensar el esfuerzo de los empleados, asegurando que se cumplan las normas y objetivos establecidos.

Por otro lado, el 16,7% (10 docentes) que manifestó una percepción "Media" sobre las variables, sugiere la existencia de áreas de mejora detectadas en las dimensiones previamente analizadas.

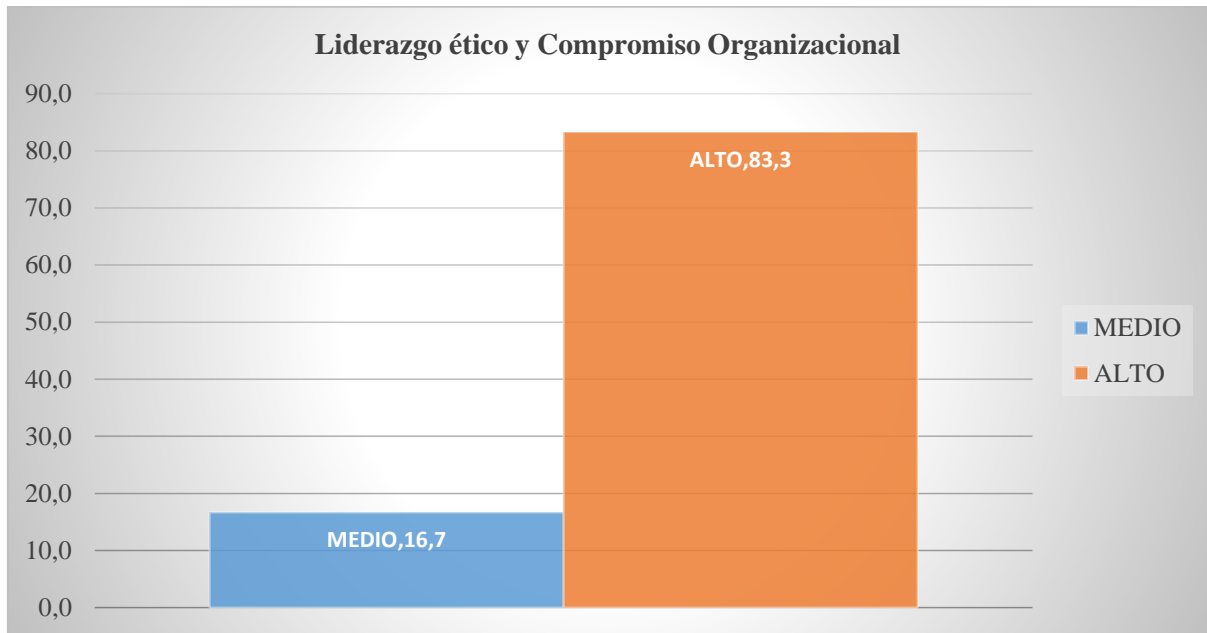
Tabla N°16

Baremación – Variable de liderazgo ético y compromiso organizacional

Liderazgo ético y Compromiso Organizacional			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
MEDIO	10	16,7%	16,7%
ALTO	50	83,3%	100,0%
Total	60	100,0%	

Figura N°7

Baremación – Liderazgo ético y Compromiso organizacional



6.3. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad es una herramienta utilizada para determinar si los datos obtenidos en la encuesta siguen o no una distribución normal. Dado que la población de estudio de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, supera los 50 individuos, se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Los resultados de la prueba indican que existe una significancia (p) de 0,011. Este valor indica que los datos no siguen una distribución normal, ya que es menor que 0,005.

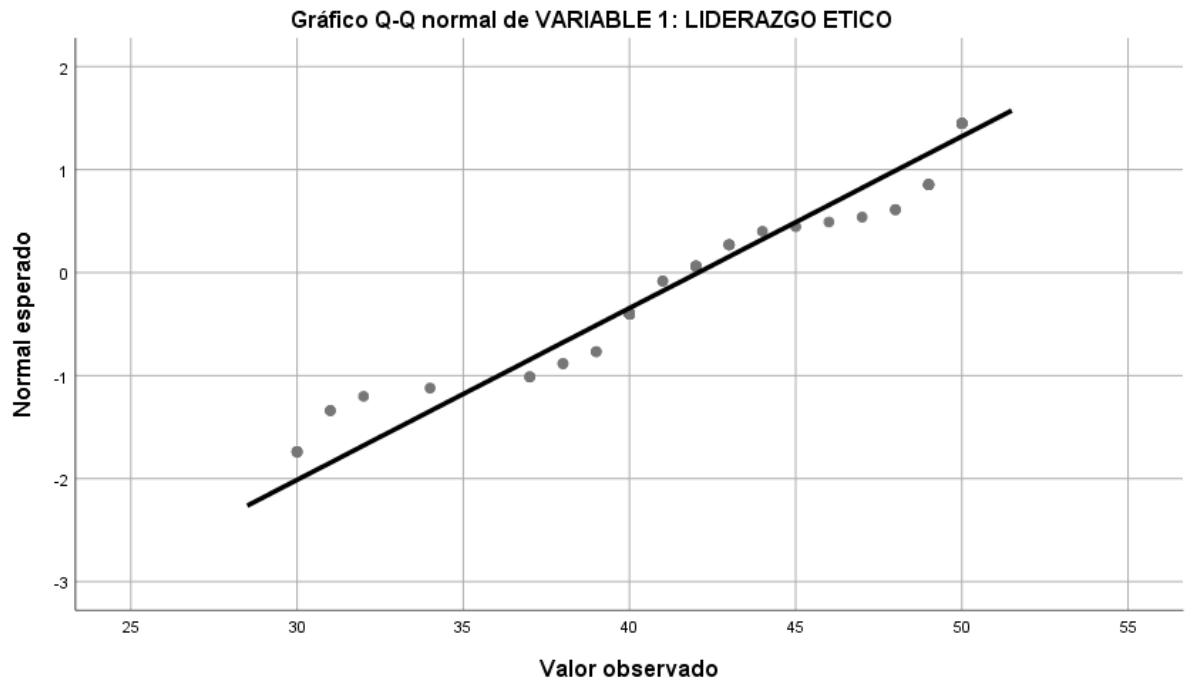
Tabla N°17

Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov

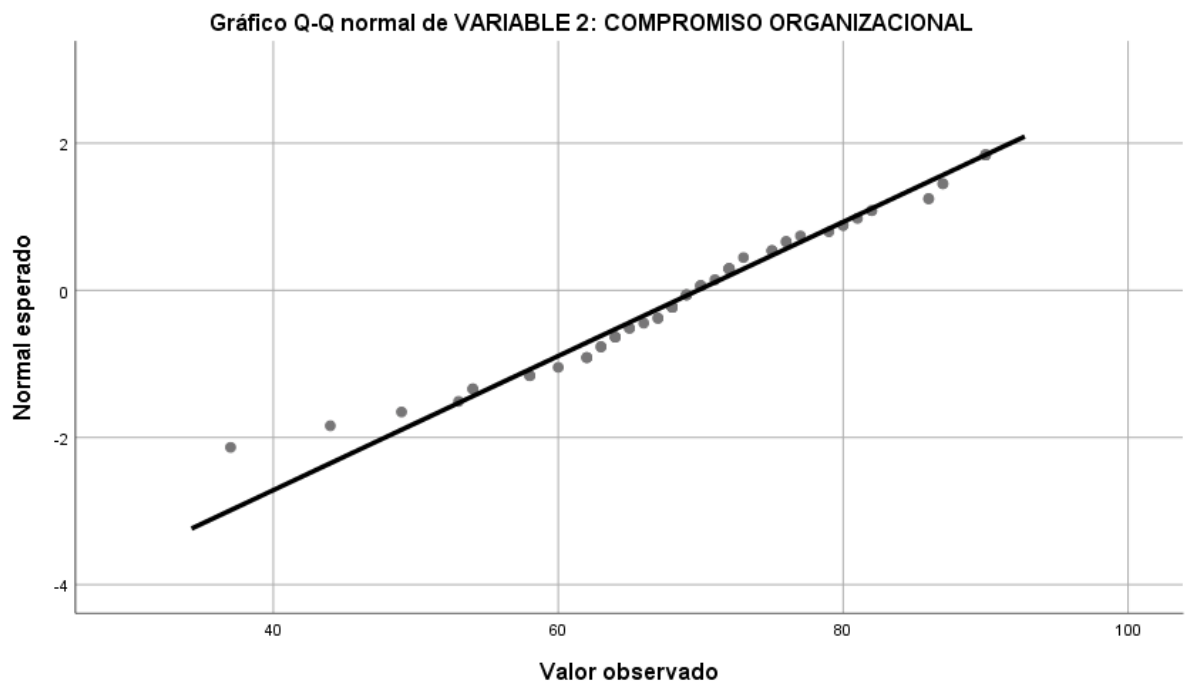
Pruebas de normalidad				
	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a		Sig.
			Gl	
LE_V1	0,132		60	0,011
CO_V2	0,089		60	,200*

Figura N°8

Distribución – Variable de Liderazgo ético

**Figura N°9**

Distribución – Variable de Compromiso organizacional



Así pues, los resultados primeramente de la significancia de 0.011, al ser menor de 0.05, indican que los datos para la variable LE_V1 no siguen una distribución, es decir estos pueden variar y ser de cualquier forma a lo que se considera normal. Mientras, que los datos de la variable CO_V2, si siguen una distribución normal, lo que indica que la mayoría de los datos se agrupan alrededor de media de la escala de Likert y disminuyen gradualmente hacia los extremos.

6.4. Correlación de Spearman

El análisis más apropiado para evaluar la relación entre las dos variables del estudio es la correlación de Spearman, dado que los datos son no paramétricos y no siguen una relación lineal. Cabrera (2009) señala que “el coeficiente de Rho de Spearman es una medida de asociación que se basa en los rangos o posiciones ordinales de los sujetos, y compara dichos rangos” (p.4). En la Tabla N°18, se presentan los rangos correspondientes a este coeficiente de correlación.

Tabla N°18

Valor de la correlación de la Rho de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Elaborado a partir de Martínez & Campos (2015)

Los resultados del análisis de Spearman arrojaron un coeficiente de 0,671, lo que indica una “correlación positiva moderada” entre el liderazgo ético y el compromiso organizacional. Esto sugiere que, a medida que una de las variables aumenta, la otra también tiende a incrementarse. Este resultado confirma uno de los objetivos específicos del proyecto, al demostrar la relación existente entre las dos variables de estudio.

Tabla N°19

Resultado de la correlación de la Rho de Spearman de las variables

RHO DE SPEARMAN

		Liderazgo ético	Compromiso organizacional
Variable 1 : LE	Coefficiente de correlación	1,000	0,671
	Sig. (bilateral)		0,610
	N	60	60
Variable 2: CO	Coefficiente de correlación	0,671	1,000
	Sig. (bilateral)	0,610	
	N	60	60

7. IMPACTOS DEL PROYECTO

7.1. Impacto social

Contar con un liderazgo ético y un mayor compromiso de los docentes hacia la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas puede crear un ambiente de trabajo más satisfactorio y colaborativo. Los líderes éticos servirán como modelos de inspiración para otros docentes y estudiantes, fomentando la integridad en sus acciones y comportamientos, lo que a su vez mejora la cultura y la imagen de la universidad.

7.2. Impacto económico

Un liderazgo ético y compromiso organizacional fuerte genera una mayor productividad y eficiencia. Los colaboradores se sentirán más identificados con la entidad y mejorará su sentido de pertenencia, lo que los motivará a cumplir los objetivos y metas de la organización, logrando así una mayor retención de empleados. Esto reducirá los costos de reclutamiento y capacitación de nuevos empleados, ya que la rotación de personal será más baja. Además, contar con líderes éticos y trabajadores comprometidos, atraerá a un mayor número de estudiantes, ya que la imagen y reputación corporativa será mejor lo que generará mayores ingresos.

7.3. Impacto académico

Mejorar el liderazgo ético y el compromiso organizacional permitirá que los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas sean más productivos, lo que puede influir positivamente en la calidad de educación universitaria y en la investigación de los docentes, elevando así el prestigio de la universidad.

8. PROPUESTA ESTRATÉGICA

El análisis de los resultados reveló una relación significativa y positiva entre el liderazgo ético y el compromiso organizacional. Además, durante el proceso de baremación, al evaluar las dimensiones de las variables, se observó que la mayoría de los resultados se ubicaron en las categorías de “Alta” y “Media”, mientras que muy pocos se situaron en porcentajes “Bajos”. Por este motivo. Las autoras del proyecto decidieron enfocarse en fortalecer las áreas en las que la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi sobresale, mediante la implementación de estrategias. A continuación, se describen los objetivos que sustentan esta propuesta.

- Desarrollar estrategias de liderazgo ético y compromiso organizacional basadas en los resultados obtenidos en el proceso de estudio para mejorar el compromiso de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativa y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Plantear estrategias de liderazgo ético y compromiso organizacional desarrollable y alcanzable para los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativa y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Brindar a la Facultad de Ciencias Administrativa y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi un plan de liderazgo ético y de compromiso organizacional.

Tabla N°20

Matriz de planificación del plan de liderazgo

Estrategia	Actividades	Objetivo	Responsable	Recurso	Presupuesto	Resultados esperados
Plan de Liderazgo	Identificar posibles líderes	Desarrollar un grupo de líderes capacitados y éticos dentro de la facultad para mejorar la gestión y la calidad educativa.	Decano	- Docentes - Salas y laboratorios de la facultad	\$1.800	Identificación de líderes potenciales
	Evaluar el rendimiento y habilidades actuales	Identificar las habilidades y áreas de mejora de los docentes actuales.				Análisis detallado de aptitudes de liderazgo
	Realizar entrevistas y encuestas	Obtener información cualitativa sobre las capacidades de liderazgo				Datos completos sobre potenciales líderes
	Desarrollo de competencias	Mejorar las habilidades y competencias de liderazgo de los docentes.				Desarrollo efectivo de competencias
	Organizar talleres y seminarios	Proporcionar formación práctica y teórica en liderazgo				Mejora en habilidades de liderazgo
	Ofrecer cursos en línea	Facilitar al acceso continuo a formación en liderazgo				Incremento en la formación continua
	Programas de mentoría	Asegurar el acompañamiento y orientación de líderes emergentes				Acompañamiento y guía de mentores
	Formación de ética y valores	Fortalecer los principios éticos y valores en los líderes				Formación integral de ética y valores
	Impartir sesiones sobre ética profesional	Promover una conducta ética en el ámbito profesional				Refuerzo de valores institucionales
	Incorporar módulos de ética en el currículo	Integrar la ética y los valores en la formación de líderes				Integración de valores en la formación

Tabla N°21

Matriz de planificación del plan de compromiso organizacional

Estrategia	Actividades	Objetivo	Responsable	Recurso	Presupuesto	Resultados esperados
Plan de compromiso organizacional	Identificar las áreas de mejora en la satisfacción laboral	Determinar los aspectos que afectan al compromiso organizacional de los docentes de la facultad	Decano	<ul style="list-style-type: none"> - Material de oficina (encuestas) - Salas y laboratorio de la facultad - Fondos para los premios y reconocimientos - Docentes 	2.000	Identificación clara de las áreas de mejora en el compromiso organizacional
	Realizar encuestas de satisfacción y bienestar laboral	Recopilar datos sobre el nivel de satisfacción y bienestar de los docentes				Datos verídicos sobre el estados de compromiso y satisfacción de los docentes
	Fomentar la participación activa en la toma de decisiones	Incrementar la participación y el compromiso de los docentes en las decisiones internas de la facultad				Aumento en la participación de los docentes y mayor compromiso en las decisiones de la facultad
	Implementar un programa de reconocimiento y recompensas	Motivar a los docentes al reconocer y recompensas sus esfuerzos y logros				Incremento en la motivación y satisfacción laboral
	Organizar actividades de trabajo en equipo	Fomentar el sentido de pertenencia de los docentes a través de actividades grupales				Fortalecimiento del sentido de pertenencia y trabajo en equipo
	Ofrecer programas de desarrollo profesional	Aumentar el compromiso de los docentes mediante la oferta de cursos que promuevan su desarrollo y crecimiento profesional				Mayor satisfacción y productividad de los docentes y una mejor retención del talento humano

El plan de liderazgo diseñado tiene como objetivo principal desarrollar un grupo de líderes capacitados y éticos dentro de la facultad para mejorar la gestión y la calidad educativa. Este plan incluye una serie de actividades estratégicas que van desde la identificación de posibles líderes hasta la formación en ética y valores, cada actividad está cuidadosamente diseñada para cumplir con objetivos específicos y lograr resultados esperados que contribuyan al desarrollo integral de líderes dentro de la institución. El decano es el responsable de la implementación de este plan, apoyado por los recursos existentes, como los docentes y las instalaciones de la facultad y con un presupuesto asignado de \$1.800. La ejecución de este plan espera no solo identificar y desarrollar líderes, sino también fortalecer los principios éticos y valores dentro de la comunidad académica.

Por otro lado, el plan de compromiso organizacional tiene como objetivo principal el fortalecer el compromiso de los docentes de la facultad de ciencias administrativas y económicas. Con el fin de dar cumplimiento a estas estrategias se desarrollan actividades la cual comienza con la identificación de las áreas de mejora y recopilación de datos, para posteriormente realizar programas de reconocimientos y desarrollo profesional y actividades grupales que fomenten, motiven e incrementen el compromiso y participación de los docentes universitarios. El decano será el responsable de implementar el plan, y apoyar su desarrollo adecuado con los recursos de la institución como son los materiales de oficina (hojas, esferos, impresiones), salas y laboratorios y designar un fondo para la compra de los premios y reconocimientos que se otorgaran a los docentes. El presupuesto estimado respecto a la implementación de este plan de mejora es de \$2.000, con el cual se espera aumentar la participación de los docentes en las actividades internas de la facultad, su motivación y satisfacción laboral y mejorar el trabajo en equipo.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

- Las estrategias que se proponen para el fortalecimiento del liderazgo ético y el compromiso organizacional es el desarrollo de un plan de liderazgo, el que se identificará a los líderes y se ofrecerá cursos, talleres y seminarios que fortalezcan sus competencias y los encamine a incorporar la ética en su liderazgo. Asimismo, se propone un plan de compromiso organizacional que permitirá identificar las áreas de mejora en cuanto a la satisfacción de laboral por medio de encuestas. Además, de ofrecer programas de reconocimiento y recompensas, actividades que fomenten el trabajo en equipo y programas de desarrollo profesional.
- El liderazgo ético se refiere a comportamientos e interacciones del líder que se consideran moralmente aceptables. Se descubrió que este liderazgo es importante, ya que moldea el comportamiento dentro de las organizaciones e influye en los colaboradores. Los líderes éticos se rigen por diversos principios, siendo el respeto hacia los demás el más fundamental. Por otro lado, el compromiso organizacional es el vínculo que siente el trabajador hacia la organización, este compromiso es importante porque motiva a los empleados, fomenta una cultura positiva y disminuye la rotación del personal. Los principios de compromiso organizacional más conocidos son el afectivo, el de continuación y el normativo.
- El diagnóstico del nivel de liderazgo ético y compromiso organizacional presente en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi se realizó por medio del proceso de la baremación. Los resultados mostraron que en el liderazgo ético existe un nivel “Alto” con un 86%. En el compromiso organizacional, también existe un nivel “Alto” con un 66%. Lo que indica que actualmente los docentes de la facultad perciben a ambas variables como altas.
- Mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un valor de 0,671, lo que indica que existe una correlación positiva y moderada entre el liderazgo ético y el compromiso organizacional presente en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

9.2.Recomendaciones

- Se recomienda implementar las estrategias propuestas en la institución educativa superior, ya que mejorará el compromiso de los docentes, aumentando así la productividad y satisfacción de los mismos, además de retener a los talentos y evitar pérdidas del capital humano y financiera.
- El desarrollo de la fundamentación teórica debe ser exhaustiva y precisa, ya que es base de información del proyecto. Por ello se recomienda que la selección de las plataformas en donde se investigan y estudian los artículos, proyectos, periódicos, videos, etc., sean confiables y verídicas porque de lo contrario la información expuesta puede ser sesgada o errónea lo que puede llegar a confundir a los lectores y propios autores, y sobre todo volver al proyecto un documento dudoso.
- A pesar de que el diagnóstico de liderazgo ético y compromiso organizacional en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi demostró que estos aspectos actualmente son percibidos como “Altos”. Es recomendable que se implementen medidas específicas para fortalecer estas áreas, ya que fortalecerá el compromiso organizacional y el liderazgo ético.
- El análisis de la Rho de Sperman permitió determinar la relación entre el liderazgo ético y el compromiso organizacional en la institución de estudio. Sin embargo, se debe tener en cuenta que existen diversos factores que influyen en el liderazgo ético, por lo que se recomienda realizar otras correlaciones entre diferentes tipos de variables como los factores psicosociales.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Albarrán, C. (2023, marzo 22). Análisis descriptivo, ¿qué es? *Redes & Telecom*, 5-9.
- Argandoña, A. (2020, noviembre 22). La estructura moral de la empresa. *En European Business Ethics Network*.
- Araujo, D., & Salgado, R. (2014). La importancia del liderazgo y la efectividad de los procesos administrativos en las organizaciones. *Revista de los Programas de Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Simón Bolívar*, 1(2), 71-84.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6a ed.). Episteme C.A.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación: Guía para su elaboración*. Editorial Episteme.
- Astari, A. (2018). Liderazgo ético como una ayuda para combatir la corrupción empresarial. *Journal of Science and Research*, 1-14.
- Bahadori, M., Ghasemi, M., Hasanpoor, E., Mojtaba, S., & Alimohammadzadeh, K. (2021). The effect of ethical leadership on organizational commitment in firefighting organizations. *Revista Internacional de Ética y Sistemas*, 37(1), 45-156. doi: 10.1108/IJOES-04-2020-0043
- Baquedano, K. (2022). *Principios del liderazgo ético*. Honduras: Universidad Tecnológica de Honduras.
- Barría, J., Postigo, A., Pérez, R., Cuesta, M., & García, E. (2021). Evaluación de Clima Organizacional: Propiedades psicométricas del ECALS. *Anales de Psicología*, 37(1), 168-177.
- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Begoña, P. (2023). Comportamientos como líder que tienen mayor impacto en los resultados. *Dialnet*, 34-37.
- Bernal, I., Ruíz, L., & Pastrana, J. (2021). Compromiso organizacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(6), 194-204.

- Betanazos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43.
- Brown, M., Treviño, L., & Harrison, D. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Cabrera, E. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 1-19.
- Camacho, J. (2004). Asociación entre variables cuantitativas: análisis de correlación. *Acta Médica Costarricense*, 94-96.
- Çelik, S., Bora, B., & İnanir, A. (2019). Relationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at Hotel Organizations. *EGE AKADEMİK BAKIŞ*, 15(1), 53-63.
- Claire, M., & Bohrt, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu*, II (1), 77-83.
- Correa, J., Rodríguez, M., & Alonso, M. (2019). Liderazgo ético en las organizaciones: una revisión de la literatura. *AD-Minister*, (32), 57- 82. doi: 10.17230/ad-minister.32.3
- Correa, S. (2021). *Mantener la ética en el liderazgo*. Lawrence, KS: Universidad de Kansas.
- Danish, R., Hafeez, S., Ali, H., Mehta, A., Ahmad, M., & Ali, M. (2020). Impacto del liderazgo ético en el compromiso organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional con el papel mediador de la motivación intrínseca. *Revista internacional de gestión y marketing*, 10(4), 25–30.
<https://econjournals.com/index.php/irmm/article/view/9840>
- Darby, J. (2024, 28 de junio). ¿Qué es el liderazgo ético? Atributos, rasgos y ejemplos. *Thomas International*, 6-12.
- Donalicio, Y. (2022). La importancia de los valores en la sociedad. *Revista hacia la luz*, 34-36.
- Eisenbeiss, S. (2016). Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. *The Leadership Quarterly*, 25(5), 791–808.

- Escamilla, M. (2020). *Aplicación de los métodos científicos - diseño no experimental*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Espinoza, L., Llanos, C., & Mori, T. (2021). *El liderazgo ético y su influencia en el compromiso organizacional en los empleados de una entidad pública del sector energético en Lima Metropolitana*. En R. Alania (Ed.), Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia et Technica*, 13 (34), 343-348.
- Fernández, N. (2023, mayo 13). La dimensión afectiva en el trabajo. *En Grupo Finsi*.
<https://www.grupofinsi.com/blog.asp?vcblog=2303>
- Garmendia, M. L. (2007). Análisis factorial: Una aplicación en el cuestionario de salud general de Goldberg, versión de 12 preguntas. *Revista Chilena de Salud Pública*, 11(2), 57-65.
- Guirao, S. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. *Scielo*, 9(2), 45-53.
- Gutiérrez, M., & Romero, M. (2019). *La importancia del liderazgo ético en las organizaciones*. España: Universidad de La Laguna.
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(16), 1-27.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: McGraw-Hill Interamericana de México.
- House, R., Dorfman, P., Javidan, M., Hanges, P., & Sully de Luque, M. (2014). *Strategic leadership across cultures* (1ra ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Jaik, E., Cantú, L., & Campa, D. (2020). Valores aplicados en el compromiso organizacional. *Dialnet*, 1-30.
- Jiménez, J. (2010). *El valor de los valores en las organizaciones*. Caracas, Venezuela: Cograf Comunicaciones.
- Juaneda, E., & Gonzáles, L. (2020). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizacional. *Conocimiento, Innovación y Emprendedores: Camino al Futuro*, 3590-3609.

- Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. (2019). *Liderazgo ético*. Viena: Educación para la justicia.
- Leal, M., & Arias, B. (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las PYMES. *UESS Revistas*, 595-634.
- Leal, S., Salomon, J., & Rivera, J. (2021). Impact of authentic leadership on work engagement and organizational citizenship behavior: The meditation role of motivation for work. *International Journal of Economics & Business Administration*, 9, 3-31.
- Lima, M. (2017). *Compromiso organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Madero, B. (2020). La educación de la afectividad. *Revista Panamericana de Pedagogía*, 347-349.
- Malavé, J. (2017). *Ética en la gerencia: Un enfoque conductual*. Panamá: Ediciones IESA.
- Martín, S., & Lafuente, V. (2017). Referencias bibliográficas: Indicadores para su evaluación en trabajos científicos. *Investigación Bibliotecológica*, 31(71), 67-74.
- Martínez, A., & Campos, W. (2015). Correlación entre actividades de interacción social registradas con nuevas tecnologías y el grado de aislamiento social en los adultos mayores. *Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3).
- May, E., Barroso, F., & Hernández, L. (2020). Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Scielo*, 1-27.
- Mayer, D., Aquino, K., Greenbaum, R., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *The Academy of Management Journal*, 55(1), 151-171. [https://www.jstor.org/stable/41413629%20\(27](https://www.jstor.org/stable/41413629%20(27)
- Meyer, J., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management*, 11(3), 299-326.

- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
- Molina, N. (2013). La moral: ¿innata o adquirida? *Revista Colombiana de Bioética*, 13(1), 89-106.
- Montero, A. (2023, junio 21). Liderazgo con ética. *Mundo Ejecutivo*, 23-25.
- Montes, G. (2019). Metodología y Técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural. *Temas Sociales*, 39-50.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Navarro, R., García, A., & Bustamante, R. (2012). *Clima y compromiso organizacional*. México: Finanzas, Contaduría y Administración Unidad Multidisciplinaria CEA.
- Northouse, P. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Los Ángeles: SAGE.
- Ortego, J. (2022, mayo 26). Comportamientos de liderazgo. *CepyNews*, 11-14.
- Ortega, C. (2022, abril 12). Importancia de los objetivos organizacionales. *En QuestionPro*.
- Ortiz, G. (2017). Sobre la distinción entre ética y moral. *Isonomía*, 45, 113-139.
- Palacios, C. (2009). La moral: un concepto, muchas interpretaciones. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1-8.
- Palacios, D. (2022, abril 5). ¿Qué son los objetivos de una empresa? Definición, tipos y ejemplos. *RAE Definiciones*.
- Pazmiño, P., & Hurtado, J. (2021). *Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica*. Editorial ConQuito. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Peñalver, A. (2018, febrero 8). 12 comportamientos del líder para generar confianza en el equipo. *Observatorio de Recursos Humanos*.
- Pérez, G. (2022). ¿Qué es y para qué sirve el Alfa de Cronbach?
- Pérez, I., & Fuente, C. (2023). La importancia del compromiso organizacional y su relación con el bienestar en los profesionistas. *Dialnet*, 13(1), 50-68.

- Pérez, J. (2021, octubre 15). Afectividad - Qué es, evolución, definición y concepto. *En RAE Definiciones*. <https://definicion.de/afectividad/>
- Puentes, D. (2020). *Cómo lograr objetivos organizacionales en empresas del sector real*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Qaiser, R., Hafeez, S., Fawad, H., Muneeb, A., Bilal, M., & Ali, M. (2020). Impact of ethical leadership on organizational commitment and organizational citizenship behavior with mediating role of intrinsic motivation. *International Review of Management and Marketing*, 10(4), 25-30. doi:<https://doi.org/10.32479/irmm.9840>
- Raeburn, A. (2024, febrero 14). 15 cualidades esenciales para ser un buen líder. *En Asana Corporation*. <https://asana.com/es/resources/qualities-of-a-leader>
- Robbins, S., & Juez, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17a ed.). México: Pearson Educación. doi: 978-607-32-3985-1
- Rondón, A., Peña, N., & Terán, G. (2017). Los valores sociales desde las voces de los actores socio-educativos. *Revista Científica*, 3(2), 76-98.
- Robles, V. (2012). Complejidad de la moralidad organizacional: una discusión sobre diferentes roles. *Dialnet*, (20), 106-117.
- Ruiz, L. (2019). Alfa de Cronbach (α): qué es y cómo se usa en estadística. *Dialnet*, 67-72.
- Samper, M. (2013). *La afectividad humana*. Colombia: Instituto Alberto Merani.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Serrano, S. (2022, mayo 29). Moral empresarial: ¿cómo subir el ánimo de tu equipo? *En Crehana*. <https://www.crehana.com/blog/clima-laboral/moral-empresarial/>
- Surrallés, A. (2012). Afectividad y epistemología de las ciencias humanas. AIBR. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 7(1), 1-16.
- Suárez, E. (2019). Los valores organizacionales. *Revista CEIPA*, 27-29.

- SYDLE. (2023, agosto 5). Objetivos de una empresa: ¿cómo definirlos y cuáles son los mejores métodos para hacerlo? *En Gestión por procesos*.
<https://www.sydle.com/es/blog/objetivos-de-una-empresa-mejores-metodos-617303753885651fa20ef5e9>
- Tamayo, A. (2005). Valores Organizacionais e Comprometimento Afetivo. *Revista de Administração Mackenzie*, 3, 192-213.
- Torner, S. (2023). Liderazgo ético y compromiso organizacional. El rol inesperado de la motivación intrínseca. *Revista Universidad Y Empresa*, 24(45), 1–31.
 doi:doi.org/10.12804
- Vaca, G. (2014). *Como ser un buen líder: Principios de liderazgo que cambiarán tu vida para siempre*. Estados Unidos: Editorial Palibrio.
- Vargas, H. (2023). Liderazgo directivo escolar: habilidades y comportamientos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 2165-2176.
- Velasco, M., Navarro, J., & Rueff, R. (2017). Teoría de los acontecimientos afectivos: revisión de su impacto y desarrollos en el estudio del afecto en las organizaciones. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(1), 30-38.
- Velásquez, Y., Rodríguez, C., & Guaita, W. (2012). Los valores organizacionales: referencia para la evaluación de la productividad. *Ebook*, 840-846.
- Villanova University. (2023, septiembre 18). ¿What is Ethical Leadership? *En Villanova University*. <https://www.villanovau.com/articles/leadership/what-is-ethical-leadership/>
- Vilchez, M., & Chauca, J. (2023). *Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de una empresa de telecomunicaciones en Lima*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Villalba, O. (2001). Incremento de la satisfacción y del compromiso organizacional de los empleados a través del liderazgo efectivo. *Revista Latinoamericana de Administración*, 26, 5-17.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (10th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

ANEXOS

Anexo N°1

Matriz de consistencia

Variable	Definición	Autor	Ítems	Referencia
Liderazgo Ético	Según Brown et al. (2005), el liderazgo ético se demuestra a través de un comportamiento adecuado y de interacciones interpersonales, mientras se promueve dicho comportamiento entre los seguidores a través de la comunicación bidireccional, el refuerzo y la toma de decisiones.	Brown et al. (2005)	<p style="text-align: center;">Mi líder conduce su vida personal de manera ética.</p> <p style="text-align: center;">Mi líder define el éxito no sólo por los resultados sino también por la forma en que se obtienen.</p> <p style="text-align: center;">Mi líder escucha lo que los empleados tienen que decir.</p> <p style="text-align: center;">Mi líder disciplina a los empleados que violan las normas éticas.</p> <p style="text-align: center;">Mi líder toma decisiones justas y equilibradas.</p> <p style="text-align: center;">Al tomar decisiones, mi líder pregunta "¿qué es lo correcto?"</p> <p style="text-align: center;">Se puede confiar en mi líder.</p> <p style="text-align: center;">Discute la ética o los valores empresariales con los empleados.</p> <p style="text-align: center;">Mi líder da un ejemplo de cómo hacer las cosas de la manera correcta en términos de ética.</p> <p style="text-align: center;">Mi líder tiene en mente los mejores intereses de los empleados.</p>	Selik, (2015). Relationship between Ethical and Organizational Leadership, Commitment and Job Satisfaction in Hotel Organizations.
Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (2020) mencionan que "es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para la	Meyer y Allen (2020)	<p style="text-align: center;">Trabajar en esta institución me hace sentir bien porque me permite desarrollarme personalmente</p> <p style="text-align: center;">La inversión de tiempo y esfuerzo a esta institución me ha sido recompensada</p>	Fonseca et, al (2019). The Impact of Ethical Leadership on Employee Innovative Behavior: The Mediating Role of

	<p>decisión de continuar o no en la organización."</p>	<p>Trabajar en esta institución ha valido el esfuerzo y tiempo invertido</p> <p>Trabajar en esta institución permite que satisfaga mis necesidades básicas</p> <p>Esta institución me brinda todo lo que necesito</p> <p>En esta institución valoran mi trabajo</p> <p>Disfruto mucho trabajar en esta institución.</p> <p>Si esta organización crece, crezco yo también.</p> <p>Comparto los valores de esta institución.</p> <p>Me identifico con los valores de esta institución.</p> <p>Me identifico con los objetivos de esta institución</p> <p>Trabajo en esta institución porque sus valores son compatibles con mis valores</p> <p>Respeto las normas de esta institución porque las considero adecuadas</p> <p>Le debo mucho a esta institución</p> <p>Me siento en deuda con esta institución</p> <p>No estaría bien dejar esta institución porque me ha dado mucho.</p> <p>Lo correcto es permanecer en esta institución para retribuirle por lo que me ha brindado.</p> <p>Me sentiría culpable si dejara esta institución</p>	<p>organizational commitment. Uncertain supply chain management. 10.5267/j.uscm.2023.8.019</p>
--	--	--	--

Anexo N°2

Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																	
Liderazgo ético y compromiso organizacional en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi																	
OBJETIVO	ACTIVIDADES	ABRIL		MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO	
		Semana 1	Semana 2	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 1	Semana 2
Fundamentar teóricamente el liderazgo ético y el compromiso organizacional mediante fuentes confiables con la finalidad de sustentar el proyecto de investigación.	Investigación de antecedentes investigativos																
	Búsqueda de los instrumentos de investigación																
	Investigación y conceptualización de las variables de investigación																
	Conceptualización de las dimensiones de las variables de investigación																
Diagnosticar el liderazgo ético y el compromiso organizacional en la Facultad del Área Administrativa y Económica de la Universidad Técnica de Cotopaxi	Adaptación y aprobación de los instrumentos de investigación																
	Visita y aplicación del instrumento en la población de estudio																
	Recopilación de la información																
	Tabulación de los resultados																

Anexo N°3

Memorando de aprobación del proyecto



Memorando N° F-CAYE-0189-2024
Latacunga, 23 de febrero de 2024

PARA: Ph.D. Marlon Tinajero / Director de la Carrera de Gestión del Talento Humano
Srta. Katerin Caisaguano / Estudiante de la Carrera de Gestión Talento Humano
Srta. Valerio López / Estudiante de la Carrera de Gestión Talento Humano

ASUNTO: Autorizando realice el levantamiento de información

Cordiales Saludos,

En atención a la solicitud de fecha 19 de febrero de 2024; me permito indicar que cuenta con la autorización respectiva para que realice el levantamiento de información en la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de titulación.

Con la seguridad de contar con su favorable atención y respuesta, expreso mi agradecimiento.

Atentamente,

"POR LA VINCULACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CON EL PUEBLO"

Eco. Marco Veloz Jaramillo, Mg
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

MAVJ/vj

Anexo N°4

Aprobación de solicitud del estudio



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Latacunga, 10 de junio del 2024

Econ. Marco Veloz Jaramillo, Mg.

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

Presente

De mis consideraciones:

Reciba un saludo cordial a nombre de quienes hacemos la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Técnica de Cotopaxi, al mismo tiempo desearle éxitos en su gestión.

El proceso educativo de los estudiantes en la Universidad Técnica de Cotopaxi pretende, unir la gestión académica, de la sociedad y del sector industrial, esto nos ha llevado a trabajar en contextos externos para solventar las necesidades que la sociedad requiere a partir de los conocimientos impartidos en las cátedras.

Tanto es así, que la Srta. Caisaguano Guala Katerin Estefanía y López Casa Valeria Michelle, alumnas del Octavo Ciclo Paralelo "A" de la Carrera de Gestión del Talento Humano, están elaborando su trabajo de titulación denominado "LIDERAZGO ÉTICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI" teniendo un instrumento validado con sus respectivos autores, a la vez será aplicado a los docentes de la facultad, por lo que le solicito comedidamente brindar las facilidades para que el trabajo se desarrolle y cumpla con los objetivos propuestos.

El resultado del proyecto será entregado al fin del presente ciclo académico.

Anticipo mi agradecimiento por la atención y trámite correspondiente.

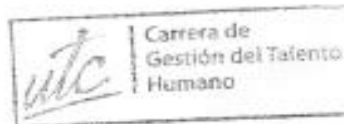
"Por la Vinculación de la Universidad con el Pueblo"

Atentamente:

Ing. Marlon Tinajero Jiménez, PhD

Director de Carrera Gestión del Talento Humano

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas



AutORIZADO
Información
Directores de G
' Docentes de l
Facultad a
le que se d
por [Signature]
10-06-2024