



ISSN electrónico 2737-615X

**FORMACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y EL DESARROLLO DE
LÍDERES DESDE EL CONTEXTO UNIVERSITARIO**

**TRAINING IN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND LEADER DEVELOPMENT
FROM THE UNIVERSITY CONTEXT**

Julia Marlene GarayVera¹, Cesar Raúl Alarcón Chávez²

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí^{1,2}

julia.garay@uleam.edu.ec, cesar.alarcon@uleam.edu.ec

Julia Marlene Garay Vera, código Orcid <https://orcid.org/0000-0001-5638-3184>

Cesar Raul Alarcón Chávez, código Orcid1 <https://orcid.org/0000-0001-6801-4933>

Recibido: 22-sep-2025

Aceptado: 20-nov-2025

Código Clasificación JEL: M12, M14, I23, J24, L31

RESUMEN

La formación universitaria se transforma constantemente requiriendo el perfeccionamiento de sus carreras y educando líderes con responsabilidad social y consistentes de la sostenibilidad. Por tal razón, el objetivo de esta investigación fue evaluar la formación en Responsabilidad Social Empresarial con enfoque ético para el desarrollo de líderes eficientes desde el contexto universitario. Se empleó una metodología cuantitativa cuyo diseño es correlacional, descriptivo con una población de 594 estudiantes de la carrera Administración y una muestra de 234 estudiantes. En la recolección de la información, se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario de preguntas cerradas enviado por correo electrónico. Entre los hallazgos se obtuvo que la formación en Responsabilidad Social Empresarial con enfoque ético es un predictor significativo y de alta influencia en el desarrollo de competencias de liderazgo en los estudiantes, lo que supone aumenta la formación ética, mayor es el desarrollo de liderazgo.

PALABRAS CLAVES: Administración de empresas, educación universitaria, ética, responsabilidad social, liderazgo.

ABSTRACT

University education is constantly changing, requiring the improvement of its degree programs and educating leaders with social responsibility and a commitment to sustainability. For this reason, the objective of this research was to evaluate training in Corporate Social Responsibility with an ethical focus

Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.

https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science

Licencia de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

for the development of efficient leaders from the university context. A quantitative methodology was used, with a correlational, descriptive design, with a population of 594 students in the Administration program and a sample of 234 students. In the collection of information, the survey technique was used, with a questionnaire of closed questions sent by email. Among the findings, it was obtained that training in Corporate Social Responsibility with an ethical approach is a significant predictor and has a high influence on the development of leadership skills in students, which means that the greater the ethical training, the greater the development of leadership.

KEY WORDS: Business administration, university education, ethics, social responsibility, leadership.

INTRODUCCIÓN

La formación en el contexto universitario se encuentra en constante transformación por la búsqueda de la excelencia educativa y la eficacia en el aprendizaje con didácticas innovadoras hacia el desarrollo de líderes integrales con sabiduría, ética y valores para que las empresas, instituciones y organismos colaboren con progreso de la sociedad. Desde este ámbito, el desarrollo de las carreras profesionales vincula lo académico con lo moral y el despertar de la conciencia que conserve y respete al ser humano y su entorno. En este sentido, la formación profesional bajo el enfoque ético es esencial hacia el fortalecimiento de conductas y comportamientos positivos que hagan el carisma del líder transformacional que considera la sostenibilidad (Zegarra y Machaca, 2023). Aunado a lo expuesto, en la universidad, en la carrera Administración requiere que su educación sea transversal sobre todo con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para la alineación de profesionales con conciencia social, ambiental que contribuya al desarrollo sostenible.

Desde esta perspectiva, se vincula para su integración la formación universitaria, el liderazgo y RSE ético, actualmente se conoce de manerl global que la RSE es un compromiso exigido por diferentes países, que se debe implementar porque se instaura en marcos normativos internacionales y leyes regionales como Organización para la Cooperación Económica Europea (OECE) y ISO 26000, por lo tanto, en las universidades se construye conocimiento referido a este contenido. Al respecto, la Organización de Naciones Unidas (ONU) en el Pacto Global establece los pilares y principios básicos para la sostenibilidad y como se debe relacionar alineándose con la filosofía organizacional de empresas buscando ser una guía para operar de forma responsable y sostenible. Bajo estos cimientos, se define la RSE como la relación ineludible de una organización con los valores éticos, que dan sentido humano al desempeño, equilibrando el crecimiento económico y el bienestar social con una imagen corporativa positiva al implementar el bienestar institucional, garantizar su permanencia y consolidación en el ámbito empresarial y en el entorno comunitario (Ramírez y Guerrero, 2024).

En Latinoamérica, la RSE es considerada relevante en el ámbito empresarial, por lo cual estudiantes de Administración de empresas y carreras afines deben internalizar sus nociones partiendo de su esencia que vislumbra la ética personal y profesional más allá de la rentabilidad a lo sostenibilidad para que exista un equilibrio en el desarrollo económico, el bienestar institucional y comunitario. De acuerdo a Pertuz y Castro (2021) se busca garantizar con diferentes normativas el buen proceder y el comportamiento ético en beneficio de la sociedad y el medio ambiente. Esto parte de la interrelación con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), hacia la toma de conciencia referido a la globalización, sus efectos contrarios sobre el planeta y por derivación las empresas deben ser responsables en su actuar (Rengifo y Sánchez, 2022).

Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.

https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science

Licencia de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Ahora bien, para que se lleve a cabo la RSE se demanda de líderes eficientes con enfoque ético, puesto que tanto los directivos como los trabajadores influyen en la cultura organizacional promoviendo confianza, transparencia y compromiso que repercuten en la puesta en práctica de estos compromisos sociales con todos los seres vivos (Robayo y Prato, 2024). De acuerdo con Maldonado et al. (2024) refieren que: “La responsabilidad ética de los líderes cooperativos refuerza la cohesión social y garantiza la permanencia institucional, convirtiendo la RSE en un eje estratégico de desarrollo sostenible” (p. 6). En este sentido, los líderes honestos, responsables y eficientes no solo requieren la utilidad económica, sino que componen con valores éticos la toma de decisiones para fortalecer la sostenibilidad de la empresa y su reputación en el ámbito empresarial (Ramírez y Guerrero 2024). En función a lo mencionado, la formación universitaria debe integrar el liderazgo transformacional que impacta positiva y significativamente en la responsabilidad social corporativa y el comportamiento laboral innovador (Mansaray y Atan, 2025).

Sobre lo referido al liderazgo, su papel y/o rol para el desarrollo de la RSE en la formación universitaria se necesitan competencias y habilidades como líder que permita esta exigencia, entre las que se destacan valores claros y coherentes relacionados a la ética e integridad que susciten una cultura organizacional con RSE y comportamientos ambientalistas (Mansour et al., 2022). Pensamiento sistémico, centrado en entender y comprender sistemas socio-ecológicos-económicos, gestionando con stakeholders cuya habilidad permita el mapeo, diálogo y alinear intereses de todos los actores, en lo que recae un liderazgo responsable (Muff et al., 2022). Liderazgo sostenible con visión estratégica de sostenibilidad conectando visión de la empresa con objetivos sociales y ambientales (Liao, 2022). Indudablemente comunicación y conjuntamente persuasión (Liao, 2022; Mansour, 2022). Según Bhat et al. (2024) capacidad de innovación verde y gestión transformacional que implica cambios en el desempeño. Inteligencia emocional y habilidades para la negociación que conlleve a la creación de alianzas y redes (Jiatong et al., 2022; Eustachio, 2023).

Bajo estos criterios surge el objetivo general de esta investigación: evaluar la formación en RSE con enfoque ético en el desarrollo de líderes eficientes desde el contexto universitario. Los objetivos específicos: 1. Analizar teóricamente la formación en RSE con enfoque ético y las competencias del liderazgo. 2. Identificar la situación actual de la formación en RSE con enfoque ético y las competencias del liderazgo en estudiantes de la carrera administración y 3. Diseñar herramientas de formación en RSE con enfoque ético para el desarrollo de las competencias y habilidades de líderes eficientes que fortalezcan los valores y la sostenibilidad en estudiantes universitarios. Dando lugar a la hipótesis general: H_i. La formación en RSE con enfoque ético influye en el desarrollo de líderes eficientes desde el contexto universitario. H_o. La formación en RSE con enfoque ético no influyen en el desarrollo de líderes eficientes desde el contexto universitario.

En la búsqueda de la realización del trabajo investigativo se empleó una metodología cuantitativa cuyo diseño es correlacional, descriptivo, de tipo de campo y documental porque se busca mediante los datos y números, la identificación de la situación actual de la formación en RSE con enfoque ético y las competencias del liderazgo en estudiantes de la carrera Administración de una universidad en la provincia de Manabí Ecuador. Para ello, se utilizaron los métodos, analítico y estadístico, con una población de 594 estudiantes y una muestra de 234 estudiantes. En la recolección de la información se utilizó la técnica de la

encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas enviado por correo electrónico.

En función a todo lo planteado, es significativa esta investigación porque hace falta la formación de estudiantes con una visión de líderes con inteligencia emocional, democráticos para la toma de decisiones eficientes con ética y moral con respecto a la RSE debido a que las empresas no son organizaciones filantrópicas sino su camino es la productividad y rentabilidad aunado ciertamente al lucro que mueve su actuar. Por lo tanto, la importancia de RSE con enfoque ético produce un cambio de paradigma en la búsqueda del beneficio y bienestar para todos. Sobre estos supuestos, la formación en RSE con enfoque ético para el desarrollo de líderes eficientes desde el contexto universitario es un reto educativo, que va desde lo económico hasta el análisis crítico y sistemático del desempeño organizacional, los valores morales que dirigen el comportamiento humano y el de las personas jurídicas. En este sentido, la carrera de Administración desde la asignatura Responsabilidad Social Empresarial y Talento Humano requiere una educación que despierte la esencia del ser y su compromiso con la sociedad. Por tal razón, es necesario que el proceso de enseñanza se construya con herramientas que ayuden a adquirir competencias y habilidades que coadyuven a este proceso formativo bajo los cimientos de la ONU, los ODS y leyes como las ISO en vueltas con lo humanitario.

METODOLOGÍA

La investigación se orientó bajo el paradigma cuantitativo porque se busca mediante los datos y números, la identificación de la situación actual de la formación en RSE con enfoque ético y las competencias del liderazgo en estudiantes de la carrera Administración para el diseño de herramientas de formación. El diseño investigativo fue no experimental porque no se manipularon las variables, correlacional y descriptivo que permitió la caracterización de la variable: formación en RSE con enfoque ético cuyas dimensiones son nivel de conocimiento ético, formación académica y coherencia ética institucional; de la misma manera se dio la descripción de la variable: desarrollo de líderes cuyas dimensiones comprenden: comunicación, toma de decisiones y trabajo en equipo. El tipo de investigación que se desarrolló fue de campo debido a que se estuvo en contacto directo de manera digital con los estudiantes de una Universidad mediante el correo electrónico y documental porque se revisaron diversas fuentes digitales como libros, artículos científicos, leyes, proyectos de investigaciones y tesis sobre las variables.

Se emplearon en el trabajo investigativo, los métodos teóricos, analíticos y estadísticos, para el análisis, comprensión e interpretación de los datos e información que se pasaron de lo general teorías sobre RSE y liderazgo a lo particular la realidad educativa en la asignatura de la carrera Administración de empresas y viceversa lo particular a lo general. La población de la investigación estuvo representada por de 594 estudiantes de la carrera Administración de una Universidad de la provincia de Manabí Ecuador donde para calcular la muestra se empleó la siguiente fórmula estadística, en la cual los datos se representan de esta forma y obteniendo una muestra de 234 estudiantes.

N =Tamaño de la población 594

Z = Nivel de confiabilidad 95% (1,96)

p = Probabilidad de ocurrencia 50% (0,5)

q = Probabilidad de no ocurrencia 50% (1-p=0,5)

E = Margen de error 5% (0,05)

n= Tamaño de muestra

$$n = \frac{NZ^2pq}{E^2(N-1) + Z^2pq} \quad n = \frac{570.48}{2.4429} \approx 233.6 \approx 234$$

En la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta debido a que permite llegar a una cantidad de personas en este caso estudiantes y responder interrogantes de manera rápida y sencilla. El instrumento que se aplicó fue un cuestionario con preguntas cerradas cuya valoración fue la escala de Likert donde 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo, siendo enviado por correo electrónico a todos los estudiantes de la asignatura desde la plataforma de Google formulario, los datos se procesan con el programa SPSS-IBM, donde se comprobaron hipótesis y se identificaron correlaciones. Para análisis de la información para la encuesta se efectuó un análisis de contenido a nivel descriptivo, donde se examina, dilucida e interpreta los datos recolectados y se compara esta realidad con los referentes teóricos.

RESULTADOS

Previo al inicio de la investigación se utilizó el instrumento de fiabilidad Alfa de Cronbach para el análisis de consistencia de 10 ítems de la encuesta.

Tabla 1

Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N de elementos</i>
.950	10

El resultado de este coeficiente fue de 0,950, por lo que se interpreta que el instrumento de recolección de datos es confiable. Los hallazgos resultantes en este estudio aplicado a los estudiantes universitarios de la carrera Administración se presentan mediante tablas divididas por las variables y sus dimensiones de la investigación en estadísticas descriptivas.

X_Formación_en_RSE_con_enfoque_ético

Tabla 2

Frecuencia de la variable X: Formación en RSE con enfoque ético

X_Formación_en_RSE_con_enfoque_ético				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Totalmente en desacuerdo	28	12.0	12.0	12.0
En desacuerdo	54	23.0	23.0	35.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	61	26.0	26.0	61.0
De acuerdo	54	23.0	23.0	84.0
Totalmente de acuerdo	37	16.0	16.0	100.0
Total	234	100.0	100.0	

En la tabla anterior se puede identificar que el 61% de los estudiantes encuestados denotan que hay un mayor porcentaje en la categoría neutral. Mientras que el 35% acumulado está en desacuerdo y solo el 16% considera la opción totalmente de acuerdo. Este resultado evidencia que a pesar de existir una tendencia favorable acerca de la formación en RSE con enfoque ético, todavía no es del todo favorablemente positiva, lo que sugiere escoger las mejoras en el contenido ético en la formación universitaria de la carrera Administración.

Tabla 3

Frecuencia de la variable X1: Conocimiento ético en RSE

X1_Conocimiento_ético				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	12	5.1	5.1	5.1
En desacuerdo	35	15.0	15.0	20.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	59	25.2	25.2	45.3
De acuerdo	94	40.2	40.2	85.5
Totalmente de acuerdo	34	14.5	14.5	100.0
Total	234	100.0	100.0	

Según los resultados se observa que un mayor porcentaje se ubica en 54.7% con la sumatoria de estar totalmente de acuerdo 40.2 y de acuerdo 14.5. Por otro lado, 25.2 % se mantiene en la tendencia neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo. En cambio, el 20% demuestra estar en desacuerdo. En efecto, se denota que la generalidad señala que tiene un conocimiento ético aceptable en lo que respecta a la RSE, aunque hay una fracción considerable que presenta debilidades y no se siente seguro de sus conocimientos.

Tabla 4

Frecuencia de la variable X2: Formación académica en RSE

X2_Formación_académica				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	35	15.0	15.0	15.0
En desacuerdo	129	55.1	55.1	70.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	9.8	9.8	79.9
De acuerdo	23	9.8	9.8	89.7
Totalmente de acuerdo	24	10.3	10.3	100.0
Total	234	100.0	100.0	

En la tabla se muestra una tendencia alarmante con un el 70.1% que manifiesta estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo referido a la formación académica en RSE. Por otra parte, solamente un 20.1% enumera estar acuerdo o totalmente acuerdo. En tal sentido, se evidencia que educación universitaria en RSE dentro de la carrera se percibe como insuficiente, lo que muestra la existente brecha que surge entre los requerimientos formativos y académicos y la oferta curricular. Sobre esto, en particular, se demuestra deficiencias y debilidades estructurales en la formación académica de RSE.

Tabla 5

Frecuencia de la variable X3: Coherencia ética institucional

X3_Coherencia_ética_institucional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	47	20.1	20.1	20.1
En desacuerdo	59	25.2	25.2	45.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	94	40.2	40.2	85.5
De acuerdo	23	9.8	9.8	95.3
Totalmente de acuerdo	11	4.7	4.7	100.0
Total	234	100.0	100.0	

Los resultados de la encuesta a los estudiantes ponen en evidencia que el 45.3% señala está en desacuerdo, el 20.1% totalmente en desacuerdo y el 85.5% se mantiene imparcial. Solamente el 14.5% percibe que hay coherencia ética institucional. En consecuencia, se revela que se presenta una situación compleja debido a la falta de identificación con claridad de una correspondencia consistente entre los valores éticos divulgados en el contexto universitario y la realidad de las prácticas docentes. No obstante, las contestaciones neutrales pueden deberse al desconocimiento o poca visibilidad de acciones universitarias coherentes.

Tabla 6*Frecuencia de la variable Y: Desarrollo de líderes*

Y_Desarrollo_de_líderes				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	35	15.0	15.0	15.0
En desacuerdo	51	22.0	22.0	37.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	70	30.0	30.0	67.0
De acuerdo	42	18.0	18.0	85.0
Totalmente de acuerdo	36	15.0	15.0	100.0
Total	234	100.0	100.0	

El desarrollo de líderes demuestra una distribución de la frecuencia equilibrada entre las categorías, en el cual un 37% se decanta por las valoraciones en desacuerdo o total desacuerdo. Mientras que un 30% opino de manera neutral, con ni de acuerdo ni en desacuerdo. Un 33% manifiesta estar de acuerdo y totalmente de acuerdo. Al respecto, se evidencia que es moderado en los estudiantes el desarrollo de las competencias de liderazgo, sin una valoración contundente hacia lo positivo, por lo que se interpreta que estos tienen deficiencias y ausencia de fortalecer su liderazgo en su formación universitaria.

Tabla 7*Frecuencia de la variable Y1: Comunicación*

Y1_Comunicación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	59	25.0	25.0	25.0
En desacuerdo	58	25.0	25.0	50.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	10.0	10.0	60.0
De acuerdo	47	20.0	20.0	80.0
Totalmente de acuerdo	47	20.0	20.0	100.0
Total	234	100.0	100.0	—

En la tabla se observa que la comunicación presenta una división significativa y relevante porque el 50% de los estudiantes encuestados objetaron que están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. En

contraposición, de las tendencias solamente un 40% se muestra de acuerdo o totalmente de acuerdo. Este resultado refleja que la formación en liderazgo presenta debilidades en las habilidades comunicativas, siendo muy crítico dado que la comunicación es una competencia esencial del liderazgo. En virtud de lo subrayado, Gámez y Toscano (2023) que el liderazgo con habilidades comunicativas desarrolladas facilita la coordinación, reduce fricciones y alinea las operaciones del equipo hacia objetivos comunes como es el caso de la responsabilidad social empresarial.

Tabla 8*Frecuencia de la variable Y2: Toma de decisiones*

Y2_Toma_de_decisiones				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	35	15.0	15.0	15.0
En desacuerdo	51	22.0	22.0	37.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	70	30.0	30.0	67.0
De acuerdo	42	18.0	18.0	85.0
Totalmente de acuerdo	36	15.0	15.0	100.0
Total	234	100.0	100.0	—

La distribución de las frecuencias y porcentajes en las respuestas de toma de decisiones guardan una estrecha similitud con la variable desarrollo de líderes, con un 37% en totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, un 30% en ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 33% de acuerdo o totalmente de acuerdo. De la misma manera, denota un desarrollo moderado, aunque no sobresaliente en la competencia toma de decisiones. Por lo tanto, hay un significativo número de estudiante que no evidencia mejoras relevantes, conllevando a la necesidad de actividades más prácticas, casos reales o espacios de simulación. En función a esos resultados es pertinente hacer mención que los líderes éticos tienen especial interés en tomar decisiones éticas, retribuyendo las acciones morales y castigando o criticando las que no lo son (Castillo et al., 2025).

Tabla 9*Frecuencia de la variable Y3: Trabajo en equipo*

Y3_Trabajo_en_equipo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	33	15.0	15.0	15.0
En desacuerdo	45	20.0	20.0	35.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	100	45.0	45.0	80.0
De acuerdo	44	20.0	20.0	100.0
Totalmente de acuerdo	12	5.0	5.0	100.0
Total	234	100.0	100.0	—

Esta tabla expone la tendencia más relevante en la investigación, es que un 45% se sitúa en la categoría neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por otro lado, se registra un 35% en desacuerdo y solo un 25% de los estudiantes muestran acuerdo. Esta distribución porcentual demuestra que no perciben un desarrollo sólido en la capacidad de trabajo en equipo, probablemente se origine por una falta de actividades colaborativas digitales o quizás a la debilidad en la integración de dinámicas grupales orientadas al liderazgo con ética.

Comprobación de hipótesis.

Hi: La formación en RSE con enfoque ético influye en el desarrollo de líderes eficientes desde el contexto universitario.

Ho: La formación en RSE con enfoque ético no influyen en el desarrollo de líderes eficientes desde el contexto universitario.

Comprobación:

Tabla 10

Coeficiente de correlación X sobre Y

			X_Formación_en_RSE con enfoque_étido	Y_Desarrollo_de_líderes
Rho de Spearman	X_Formación_en_RSE con enfoque_étido	Coeficiente de correlación	1.000	.780**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	234	234
	Y_Desarrollo_de_líderes	Coeficiente de correlación	.780**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	234	234

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. En la tabla se muestra un nivel de correlación positiva.

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre la variable Formación en RSE con enfoque ético (X) y la variable Desarrollo de líderes (Y) es de Rho = 0.780, con un nivel de significancia $p < 0.001$. Este resultado indica que existe una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables. En la práctica supone este valor significa que a medida que aumenta la formación en responsabilidad social empresarial con un enfoque ético, también mejora el desarrollo de las competencias de liderazgo en los estudiantes. La fuerza de la asociación (0.780) se considera alta, lo cual evidencia que la formación ética en RSE no solo se percibe como relevante, sino que influye directamente en la adquisición y fortalecimiento de capacidades de liderazgo.

La significancia estadística ($p < 0.001$) confirma que esta relación no se debe al azar, con un tamaño muestral de 234 estudiantes, la potencia estadística del análisis es adecuada, por lo que los resultados se consideran sólidos y confiables. El uso del coeficiente Rho de Spearman revela que la relación es monótona, entendiendo que, a mayor nivel de formación ética, mayor es el nivel de desarrollo de liderazgo, sin necesidad de que la relación sea estrictamente lineal.

En el contexto universitario, estos resultados sugieren que la incorporación sistemática de contenidos éticos y de responsabilidad social empresarial dentro del currículo fortalece competencias clave para el liderazgo, tales como la toma de decisiones responsables, la comunicación, el trabajo en equipo y la gestión con enfoque ético. Desde ahí, surge el diseño de las herramientas de formación en RSE con enfoque ético para el desarrollo de las competencias y habilidades de líderes eficientes que fortalezcan los valores y la sostenibilidad de los estudiantes de la carrera Administración. A continuación, se detallan con su

explicación para que puedan ser utilizadas por docentes en diferentes universidades como recurso didáctico recalando más que las teorías son prácticas.

1. **Proyecto de aprendizaje** cuyo propósito es el desarrollo de la capacidad de la aplicación de la teoría de RSE promoviendo un liderazgo con la toma de decisiones éticas y sostenibles mediante actividades integradoras con empresas y comunidades, analizando casos reales de RSE y evaluando su impacto.
2. **Simulaciones empresariales** con el objetivo del fortalecimiento de la habilidad para responder a retos que fomente la responsabilidad social como líderes democráticos y críticos, desde escenarios virtuales con la IA, software o programas web de simulación para la gestión de dilemas éticos y morales considerando la sostenibilidad.
3. **Emprendimientos sociales** con la intuición del impulso de la creatividad para la generación de líderes que integren rentabilidad, ética e impacto social creando modelos de negocios partiendo de la sostenibilidad.
4. **Grupos de ética estudiantil** para la promoción del pensamiento crítico-reflexivo, autorregulación y la responsabilidad compartida hacia el despertar de la conciencia ética colectiva desde espacios de debates con análisis de dilemas éticos cotidianos resaltando la importancia de la comunicación.

DISCUSIÓN

Dado los datos obtenidos en la investigación se resalta en cuanto a la RSE y la ética que la universidad le dan la importancia correspondiente en la formación profesional. Este resultado se asemeja a lo expuesto por De la Torre y Porto (2024), en el cual afirman que es una creciente necesidad la de guiar de manera correcta a los futuros profesionales sobre la toma de decisiones sobre RSE en el contexto actual socioeconómico. Sobre esto en particular, en la comunidad académica se desarrollan los conocimientos con metodologías prácticas orientadas a la promoción de los valores éticos morales en la educación superior (Bracho, 2024). En función de lo planteado, en la actualidad las herramientas para la formación estudiantil deben integrar la tecnología y la IA para despertar su interés, estar actualizados, aunque se trate de aspectos del desarrollo moral, ética y valores.

Se reafirma que las competencias del liderazgo en estudiantes en la universidad son de alto baluarte en los programas de diversas carreras, tal como lo especifican Gambarini y García (2025) que apuntan hacia un liderazgo para el bien común enfatizando en la comunicación intrapersonal e interpersonal. Particularmente, se subrayan las habilidades comunicativas en la era de la Inteligencia Artificial (IA) y el trabajo en equipo combinado por humanos y maquinas (Bock & von der Oelsnitz, 2025). Mientras que, de acuerdo con Weidmann et al. (2025) subrayan que actualmente el liderazgo se evalúa a través de la IA ligada a las interacciones fluidas con capacidad de decisión y sobre la inteligencia social, lo que sugiere una evolución del líder relacionado con la tecnología que marche hacia una RSE desde lo ético y sostenible.

En concordancia al estudio de Mistarihi (2021) que también identificó falencias en las competencias de liderazgo estratégico planteando un diseño de programa de formación. Al respecto es peculiar como se presenta una demanda del fortalecimiento de la malla curricular relacionada con lo práctico y ético, se denota debilidades en la universidad referidas a los espacios de formación en trabajo en equipo. Aunado a

la necesidad de reforzar los valores para que en las prácticas surja la coherencia con el deber ser y la realidad.

Todos estos aportes antes mencionados sugieren que los valores de RSE y las competencias de liderazgo aun enfrentan retos en la aplicabilidad que genere experiencias que fortalezcan el aprendizaje del estudiante de la asignatura administración del Talento Humano por lo que el diseño de herramientas es un requisito para mejorar el proceso formativo que contempla la tecnología con la IA.

CONCLUSIONES

La evaluación de la formación en RSE con enfoque ético para el desarrollo de líderes eficientes desde el contexto universitario presenta valoraciones diversas. En la identificación de la situación actual de la formación en RSE con enfoque ético y las competencias del liderazgo se subraya que los estudiantes perciben un conocimiento ético en RSE relativamente adecuado, pero una deficiencia significativa en la formación académica formal en RSE y en la coherencia ética institucional.

El desarrollo de liderazgo y sus dimensiones, comunicación, toma de decisiones y trabajo en equipo se ubican en un nivel moderado, sin indicadores de un fortalecimiento sólido. La relación entre la formación en RSE y el desarrollo de liderazgo, evidenciada posteriormente con una correlación fuerte, muestra que, a pesar de la percepción moderada en ambas dimensiones, sí existe un vínculo estadístico significativo.

El diseño de herramientas de formación en RSE con enfoque ético para el desarrollo de las competencias y habilidades de líderes eficientes que fortalezcan los valores y la sostenibilidad surgen de la percepción y valoraciones de los estudiantes de la carrera Administración lo que ayuda al desenvolvimiento del desempeño docente cumpliendo las necesidades reales actuales y así se mejore continuamente el proceso de enseñanza y aprendizaje.

REFERENCIAS

- Bhat, A. A., Mir, A. A., Allie, A. H., Lone, M. A., Al-Adwan, A. S., Jamali, D. & Riyaz, I. (2024). Unlocking corporate social responsibility and environmental performance: Mediating role of green strategy, innovation, and leadership. *Innovation & Green Development*, 3(2), 100112. <https://doi.org/10.1016/j.igd.2023.100112>
- Bracho, P. (2024). Ética y moral en la Educación Superior. Una revisión bibliométrica. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(3), 553-568. <https://doi.org/10.31876/rcc.v30i3.42695>
- Bock, T. & Von der Oelsnitz, D. (2025). Leadership-competences in the era of artificial intelligence – a structured review. *Strategy & Leadership*, 53(3), 235–255. <https://doi.org/10.1108/SL-09-2024-0100>
- Castillo, M., Macias, S. & Rivas, Y. (2025). La estrategia empresarial como medio para la integración efectiva de la responsabilidad social. *South Florida Journal of Development*, 6(11), 01-11. <https://doi.org/10.46932/sfjdv6n11-010>
- De la Torre, I. y Porto, L. (2024). Responsabilidad Social Corporativa, sostenibilidad y educación universitaria. Cuestiones Pedagógicas. *Revista de ciencias de la educación*, 1(33), 49–68. <https://doi.org/10.12795/CP.2024.i33.v1.03>
- Eustachio, J., Andrade, J., Caldana, A., Silva, H. & Leme, P. (2023). Sustainability leadership: Conceptual foundations and research agenda. *Sustainability*, 15(3), 2499. <https://doi.org/10.3390/su15032499>
- Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador. https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/business_science

- Gambarini, M. y García, J. (2025). Diseño y evaluación de un programa de formación en competencias de “liderazgo para el bien común” en el alumnado universitario. *Revista de Investigación Educativa*, 43. DOI: <https://doi.org/10.6018/rie.605751>
- Gámez, D. y Toscano, J. (2023). Importancia del Liderazgo Transformacional en la Cultura y Resultados Organizacionales: Una Revisión Sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.8748
- Jiatong, W., Wei, S. & Shibin, S. (2022). Responsible leadership, CSR, and organizational performance: The role of employee commitment. *Journal of Cleaner Production*, 368, 133152. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.133152>
- Liao, Y. (2022). Sustainable leadership: A literature review and prospects for future research. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1045570>
- Maldonado, I., Vizcaíno, P., Cabezas, A. & Ríos, M. (2024). *La responsabilidad social empresarial aplicada al cooperativismo*. *Revista InveCom*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11479575>
- Mansaray, I. y Atan, T. (2025). Explorando la Responsabilidad Social Corporativa: El Rol del Liderazgo Transformacional, el Comportamiento Laboral Innovador y la Cultura Organizacional en las Universidades Públicas de Sierra Leona. *Sustainability*, 17(17), 7653. <https://doi.org/10.3390/su17177653>
- Mansour, M., Aman, N., Al Ghazali, B. & Shah, S. (2022). Perceived corporate social responsibility, ethical leadership, and moral reflectiveness impact on pro-environmental behavior among employees of small and medium enterprises: A double-mediation model. *Frontiers in psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.967859>
- Mistarihi, A. (2021). Strategic Leadership Competencies: Evidence from the State of Qatar. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(1). 57-81 DOI: 10.4236/jhrss.2021.91005
- Muff, K., Delacoste, C. & Dyllick, T. (2022). Responsible leadership competencies in leaders around the world: Assessing stakeholder engagement, ethics and values, systems thinking and innovation competencies in leaders around the world. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(1), 273–292. <https://doi.org/10.1002/csr.2216>
- Pertuz, L. y Castro, A. (2021). La ética empresarial como pilar fundamental de la responsabilidad social. *Enfoque Disciplinario*, 6(1), 1-9. <https://doi.org/10.70165/enfdi.v6i1.276>
- Ramírez, B. y Guerrero, V. (2024). Responsabilidad social corporativa, criterios ESG y su comunicación en el sector textil español. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1–20. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-897>
- Rengifo, C. y Sanchez, S. (2022). *Responsabilidad social empresarial y desarrollo sostenible: reflexiones desde la ética aplicada* [Artículo científico de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/30899>
- Robayo, A., y Prato, D. (2024). El valor de las prácticas de responsabilidad social empresarial en un mundo más preocupado por la sostenibilidad: una revisión de la literatura. *Revista UIS Ingenierías*, 23(2), 71–90. <https://doi.org/10.18273/revuin.v23n2-2024005>
- Weidmann, B., Xu, Y. & Deming, D. (2025). *Measuring Human Leadership Skills with Artificially Intelligent Agents*. Cornell University. <https://arxiv.org/abs/2508.02966>
- Zegarra, V. y Machaca, N. (2023). Valores humanos para el liderazgo transformacional en estudiantes de Ciencias de la Educación. *Verdad Activa*, 2(2), 79–105. https://revista.usalesiana.edu.bo/verdad_activa/article/view/96