



Categoría: Finance, Business, Management, Economics and Accounting

ORIGINAL

## Leadership and Organizational Commitment in Public Universities of Tungurahua Province - Republic of Ecuador

### Liderazgo y Compromiso Organizacional en las Universidades Públicas de la Provincia del Tungurahua - República del Ecuador

Byron Omar Bejarano Lizano<sup>1</sup>  , María Dolores Guamán Guevara<sup>2</sup>  , Adriana Monserrath Monge Moreno<sup>3</sup>  , Martha Cecilia Ramos-Ramírez<sup>4</sup>  

<sup>1</sup>Instituto Universitario Manuel Lezaeta. Docente investigador, Analista de Talento Humano, Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.

<sup>2</sup>Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrados. Ambato, Ecuador.

<sup>3</sup>Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH). Docente, Riobamba, Ecuador.

<sup>4</sup>Universidad Técnica de Ambato, Carrera de Laboratorio Clínico. Ambato, Ecuador.

**Citar como:** Bejarano Lizano BO, Guamán Guevara MD, Monserrath Monge Moreno A, Ramos-Ramírez MC. Leadership and organizational commitment in public universities of tungurahua province - republic of ecuador. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias. 2024; 3:685. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024685>

Enviado: 10-12-2023

Revisado: 25-03-2024

Aceptado: 30-06-2024

Publicado: 01-07-2024

Editor: Dr. William Castillo-González 

#### ABSTRACT

**Introduction:** leadership in organizations is continuously studied, always in search of new models that can adapt to organizational processes with greater flexibility, a reality that obliges organizations to adapt to avant-garde styles to promote organizational commitment.

**Objective:** to explain the relationship between leadership and organizational commitment in public universities of the provincial government of Tungurahua - Republic of Ecuador.

**Methods:** it is an explanatory research, embedded in the positivist paradigm, with a quantitative approach. The research design is field-based, transactional, and non-experimental. As a technique for gathering information, a Likert scale questionnaire was designed, with two parts for estimating leadership styles and organizational commitment, comprising a total of 80 items. The same instrument was validated through expert judgment, applied in a pilot test to 20 subjects with characteristics similar to the study population, obtaining reliability through Cronbach's alpha of 0,910. The collected information underwent processing and analysis through descriptive and inferential statistical methods. The results showed a moderate presence of laissez-faire leadership styles with a mean of 2,76 and democratic leadership with a mean of 2,11.

**Results:** regarding organizational commitment, there was a slight estimation with a mean of 1,93; within the analysis, a high correlation of (0,635\*\*) was obtained, highlighting transformational leadership and organizational commitment.

**Conclusions:** the factors of leadership influencing organizational commitment in public universities of the province of Tungurahua - Republic of Ecuador were determined. In this sense, it was determined that leadership style influences commitment within the organization with a strong correlation.

It was established that promoting this type of leadership should continue through managerial guidelines that strengthen organizational commitment.

**Keywords:** Leadershi; Transformational Leadership; Organizational Commitment; Public Universities; Ecuador.

#### RESUMEN

**Introducción:** el liderazgo en las organizaciones es estudiado permanentemente, siempre en la búsqueda de

nuevos modelos que puedan adaptarse a los procesos de las organizaciones con mayor flexibilidad, realidad esta que obliga a las organizaciones a adaptarse a los estilos vanguardista para promover el compromiso organizacional.

**Objetivo:** explicar la relación del liderazgo con el compromiso para con la organización en las universidades públicas del gobierno provincial de Tungurahua - República del Ecuador.

**Métodos:** es una investigación explicativa, inserta en el paradigma positivista, con enfoque cuantitativo. El diseño de investigación es de campo, transeccional y no experimental. Como técnica de recabar información mediante el diseño un cuestionario tipo escala Likert, con dos partes para la estimación de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, con un total de 80 ítems. Mismo instrumento validado mediante juicio de expertos, aplicado en prueba piloto, a 20 sujetos con características similares a la población objeto de estudio obteniendo una confiabilidad mediante alpha cronbach de ,910. Se realizó la información obtenida con un procesamiento y análisis por medios estadísticos descriptiva e inferenciales. Resultando la presencia moderada de los estilos de liderazgo Laissez-Faire con una media de 2,76 y democrático con una media de 2,11.

**Resultados:** respecto al variable compromiso organizacional presenta una estimación leve con una media de 1,93; dentro del análisis se obtiene una correlación alta de (,635\*\*) en los que destaca el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

**Conclusiones:** se determinó los factores del liderazgo que influyen en el compromiso organizacional de las universidades públicas de la provincia del Tungurahua - República del Ecuador, en tal sentido se determina que el estilo de liderazgo incide en el compromiso dentro de la organización con una fuerte correlación.

Se estableció que se debe continuar promoviendo este tipo de liderazgo mediante lineamientos gerenciales que fortalezcan el compromiso organizacional.

**Palabras clave:** Liderazgo; Liderazgo Transformacional; Compromiso Organizacional; Universidades Públicas; Ecuador.

## INTRODUCCIÓN

Considerando la educación como un derecho de los ciudadanos, y pilar fundamental de la sociedad, se hace necesario desarrollar un estilo de liderazgo en las universidades públicas del Ecuador,<sup>(1)</sup> que permita dar respuesta a los cambios del entorno, con la finalidad de cumplir con las demandas del mercado laboral actual en cuanto a las competencias requeridas por los profesionales que se forman en ellas, ofreciendo una educación de calidad.<sup>(2)</sup> Para ello, se requiere un alto compromiso organizacional orientado al logro con una visión clara de futuro que impulse a dichas instituciones al éxito, y con ello, contribuyan al bienestar colectivo dentro de una sociedad cambiante.<sup>(2)</sup>

El proceso de liderazgo en las organizaciones es estudiado permanentemente, siempre en la búsqueda de nuevos modelos que puedan adaptarse a los procesos de las organizaciones con mayor flexibilidad, realidad esta que obliga a las organizaciones a adaptarse a los estilos vanguardista que rigen los destinos en los procesos productivos de las organizaciones con miras al logro del éxito en su gestión,<sup>(3)</sup> por lo que estas deberán aportar con un estilo definido de liderazgo que permita gestionar adecuadamente el talento humano con lo que estas cuentan para su expansión y crecimiento en los entornos donde operan.<sup>(4)</sup>

Señalan que el liderazgo implica influenciar en los seguidores para la consecución de objetivos institucionales como un agente de cambio.<sup>(5,6)</sup> Lo definen de manera concreta como el proceso mediante el cual un individuo influye sobre la conducta de sus seguidores, con el propósito de conseguir objetivos establecidos.<sup>(7,8)</sup>

Haciendo referencia al compromiso organizacional, se dirá que este es el vínculo entre los individuos (Capital humano),<sup>(9)</sup> la organización y el compromiso organizacional como una triangulación que evidencia la socialización mediante las actitudes que estos desarrollan hacia el trabajo, la importancia de su estilo radica en la influencia que la actitud genera a lo largo del proceso de integración que los individuos desarrollan durante la socialización con sentido de pertenencia.<sup>(10,11)</sup>

De allí, que el compromiso organizacional es definido, como la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja representa un vínculo entre la persona y su trabajo que podría ocasionar una mejor productividad.<sup>(12,13)</sup> En este sentido, el compromiso organizacional aporta a la organización un elemento de estímulo laboral que se traduce en mejora de la productividad y logro del éxito organizacional.<sup>(2)</sup>

## Justificación

Teóricamente la investigación aborda una temática atractiva y de vanguardia, sustentada en autores reconocidos como: Bass (1999), Bass y Avolio (1994), Meyer y Allen (1997), Salazar (2006), Robbins, (1998),

(2004), Stoner y col. (1996), Robbins (2004) (1998), Robbins y Coulter (2005), Koontz y col (2012), Daft (2006), y Tracy (2015), entre otros. A partir de los cuales se discutió y contrastó la diversidad de argumentos y se generarán aportes teóricos referidos a las variables liderazgo y compromiso organizacional, que posteriormente puedan sirvan como referencia para implementar acciones que se traduzcan en beneficios para las organizaciones del sector educativo de Ecuador y de otras naciones.<sup>(14,15)</sup>

Del mismo modo, las variables objeto de estudio aquí desarrolladas, permitieron explicar el liderazgo de las autoridades universitarias y el compromiso organizacional del personal docente y administrativo de carrera, generando aportes significativos que faciliten la toma de decisiones por parte de sus autoridades para mejorar la calidad del servicio que brinda dicha institución, beneficiando a docentes, personal administrativo, estudiantes y público en general.<sup>(4) (35)</sup> El desarrollo de un liderazgo que promueva el compromiso organizacional generará una fortaleza institucional, la cual se evidenciará en una gestión proactiva y eficiente acorde a la realidad compleja en la cual operan.<sup>(16,17)</sup>

Desde el punto de vista metodológico, el presente trabajo se justificó dado que se diseñaron y aplicaron instrumentos de recolección de datos adecuados, válidos y confiables, para la obtención de información, dichos instrumentos podrían ser aplicados en investigaciones posteriores que guarden relación con las variables estudiadas en esta investigación.<sup>(18,19)</sup> A partir de los datos recabados el estudio proporcionaron resultados tangibles sobre el tema abordado y se contrastaron los resultados obtenidos con las bases teóricas analizadas.<sup>(20)</sup>

Desde la perspectiva práctica, el producto de esta investigación podrá ser utilizado tanto por instituciones de educación superior pública o privadas, así como también por otro tipo de organizaciones educativas en sus diferentes niveles, constituyendo una base a considerar para futuros trabajos que posean como objeto de estudio las variables expuestas en la presente investigación.<sup>(21,22)</sup>

Finalmente, desde la perspectiva social, la presente investigación aportó hallazgos referidos a la influencia del liderazgo en el compromiso organizacional,<sup>(23,24,25,26)</sup> favoreciendo a todos los integrantes de las universidades, como lo son: autoridades, docentes, personal administrativo, estudiantes, y público en general. Aunado a lo anterior, se fortalecerá la gestión de una institución educativa, considerando formación como uno de los motores más importantes que promueven el desarrollo social de la sociedad en general.<sup>(14,24)</sup>

## MÉTODOS

En atención a lo expuesto, la gestión investigativa se cierne como la estrategia metodológica utilizada para dar respuesta a la interrogante de investigación. Por tanto, considerando los criterios mencionados, en cuanto al origen de los datos, la investigación se basa en fuentes primarias; con información obtenida de las universidades públicas de Ecuador, dando lugar a un diseño de campo, es decir, los datos serán recopilados en su contexto natural, apoyados en fuentes primarias de recolección de información.<sup>(25)</sup>

Otra de las características de la investigación en su diseño, es su condición de no manipulación de variables siendo no experimental. Las mismas se analizarán en su estado natural, tal cual como ocurren en el contexto.<sup>(26)</sup> las variables se formulan hipotéticamente y se asumen como reales, dando la posibilidad de estandarizar los resultados obtenidos en otros individuos de características similares.<sup>(27)</sup>

En cuanto a la temporalidad, se recopilaron y analizaron los datos en un único momento en el tiempo, por lo que el diseño de esta investigación fue de corte transversal o transeccional.<sup>(26)</sup> Este diseño investigativo se identifica en la recolección de información en un momento único. Teniendo como propósito la descripción de las variables analizando su incidencia e interrelación en un tiempo específico.<sup>(28)</sup>

## Población

Se describe como población al conjunto de casos que se encuentran dentro de una serie de especificaciones dentro del planteamiento esgrimido. señalado que la estimación de nuestro objeto de estudio del cual se pretende indagar y conocer sus particularidades denotando resultados de la investigación a ser validados de manera técnica.<sup>(26,28,29)</sup>

En efecto, la población es el universo de elementos con características comunes, en un determinado tiempo y espacio, sobre el cual se quiere generalizar los resultados. Por consiguiente, para la presente la investigación la población está limitada desde el punto de vista poblacional por las universidades públicas de la República de Ecuador, específicamente aquellas que forman parte de la provincia de Tungurahua, que comprenden a los cantones: Ambato, Baños, Mocha, Patate, Pelileo, Píllaro, Quero y Tisaleo.<sup>(1)</sup> entre ellas se encuentran:

Considerando las particularidades de la población en la presente investigación se trabajó con un censo poblacional. Para la constitución de la población se establecieron como criterios la selección de las unidades informantes, incluyendo autoridades universitarias, directores, especialistas y analistas según la estructura institucional (personal administrativo), que ejerzan funciones de liderazgo en las instituciones objeto de estudio, quedando constituida la población de esta investigación por cincuenta y cuatro (54) informantes clave que serán considerado para este estudio.

El cuestionario es un instrumento que agrupa a una serie de preguntas respecto a una o más variables sobre una situación en particular de la cual el investigador desea tener información. <sup>(29)</sup> De allí, que, para efectos del presente estudio, se diseñó un cuestionario tipo escala Likert, partiendo de la operacionalización de la variable. <sup>(30)</sup> El cuestionario estuvo conformado por 80 ítems (Ver anexo 1). Para cada ítem las respuestas posibles contemplan las siguientes opciones: Para la tendencia positiva, (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) Algunas veces; y para la tendencia negativa, (2) Casi nunca y (1) Nunca. A continuación, <sup>(31)</sup> se expone la ponderación de las opciones de respuestas con las que será evaluado cada una de las respuestas obtenidas de los sujetos informantes, que son claves para determinar el liderazgo y el compromiso organizacional en las universidades públicas de Ecuador. <sup>(32,33,34,35,36,37)</sup>

## RESULTADOS

Un líder transformacional suele ser energético, optimista, entusiasta y apasionado. Un líder transformacional para lograr inspirar a sus seguidores se apoya en cuatro (04) componentes fundamentales: consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora e influencia idealizada (Avolio y Bass, 2004):

De manera gráfica, se observa en detalle la distribución de las respuestas en los cuatro indicadores presentados en la subdimensión transformacional, apreciándose: estimulación intelectual e influencia de grupo ostenta el mayor porcentaje y consideraciones individualizadas, el menor.

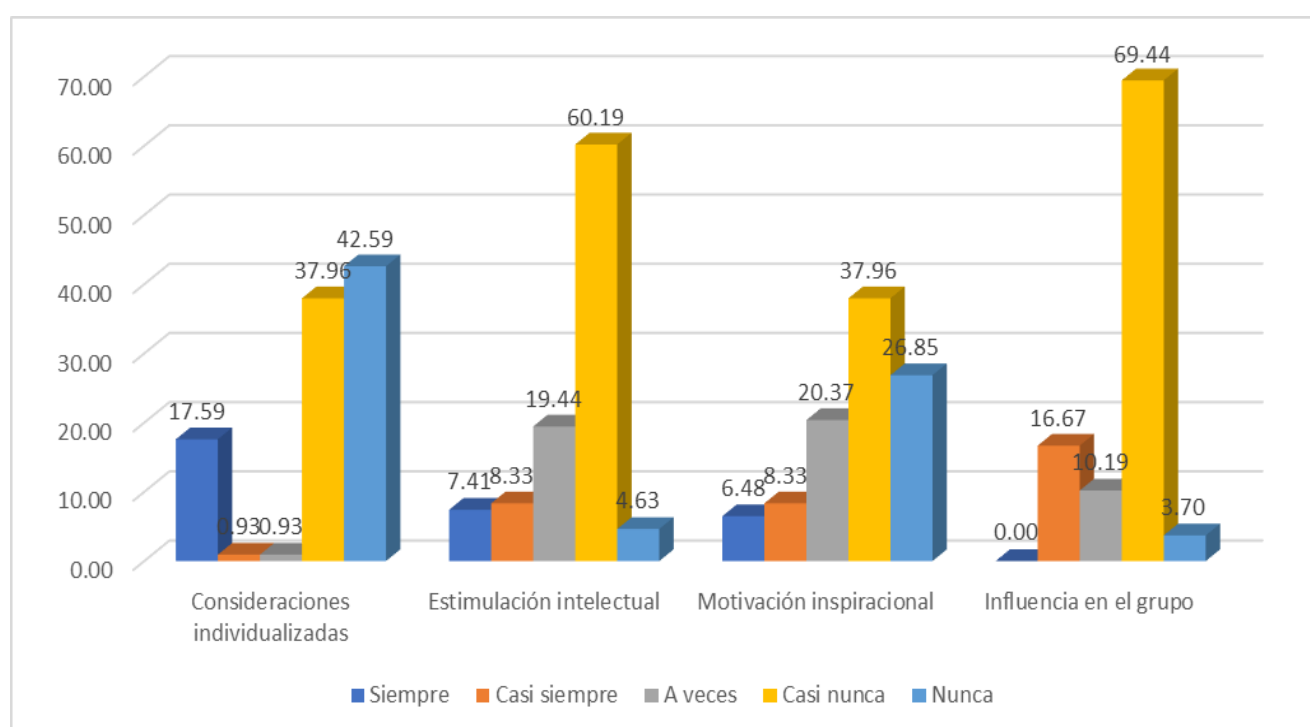


Figura 1. Transformacional

Como comentario final, se puede señalar que estos resultados evidencian la ausencia del estilo de liderazgo transformacional caracterizado por motivar e inspirar a sus trabajadores a través de su conducta en la percepción de la población encuestada.

Dentro del análisis de información encontrada se agrupa la información de cada variable establecida para la interpretación de resultados según las siguientes tablas:

| Tabla 1. Estilos de liderazgo |                      |                     |            |
|-------------------------------|----------------------|---------------------|------------|
| Presencia                     | Estilos de liderazgo | X: Media aritmética | Estimación |
| 1                             | Laissez-Faire        | 2,76                | Moderada   |
| 2                             | Democrático          | 2,11                | Leve       |
| 3                             | Autocrático          | 1,88                | Leve       |
| 4                             | Transformacional     | 1,95                | Leve       |
| 5                             | Transaccional        | 1,64                | Leve       |

## Presencia de componentes de compromiso organizacional

| Tabla 2. Componentes de compromiso |                                          |                     |            |
|------------------------------------|------------------------------------------|---------------------|------------|
| Presencia                          | Componentes de compromiso organizacional | X: Media aritmética | Estimación |
| 1                                  | Continuidad                              | 2,07                | Leve       |
| 2                                  | Afectivo                                 | 1,91                | Leve       |
| 3                                  | Normativo                                | 1,81                | Leve       |

## Correlación de variables

Dentro del aspecto estadístico el análisis bivariado busca determinar el predecible valor de una variable una vez conocido el valor de la otra variable referida. En específico el estudio de correlación entre dos variables en referencia a un conjunto de relaciones estadísticas que vinculan su dependencia entre sí. El estudio de la correlación es útil debido a que puede indicar relaciones predictivas a considerarse en el caso de estudio.<sup>(22)</sup>

Una vez correlacionadas las variables de estudios se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 3. Correlaciones de liderazgo y compromiso organizacional

| Correlaciones <sup>c</sup> |                        | Compromiso_organizacional | Transaccional | Autocrático | Democrático | Laissez-Faire | Transformacional |
|----------------------------|------------------------|---------------------------|---------------|-------------|-------------|---------------|------------------|
| Compromiso_organizacional  | Correlación de Pearson | 1                         | ,097          | -,007       | ,139        | -,188         | ,635**           |
|                            | Sig. (bilateral)       |                           | ,487          | ,961        | ,318        | ,173          | ,000             |
| Transaccional              | Correlación de Pearson | ,097                      | 1             | -,035       | -,061       | -,565**       | ,105             |
|                            | Sig. (bilateral)       | ,487                      |               | ,804        | ,664        | ,000          | ,450             |
| Autocrático                | Correlación de Pearson | -,007                     | -,035         | 1           | ,181        | -,186         | -,170            |
|                            | Sig. (bilateral)       | ,961                      | ,804          |             | ,189        | ,178          | ,219             |
| Democrático                | Correlación de Pearson | ,139                      | -,061         | ,181        | 1           | -,123         | -,042            |
|                            | Sig. (bilateral)       | ,318                      | ,664          | ,189        |             | ,377          | ,762             |
| Laissez-Faire              | Correlación de Pearson | -,188                     | -,565**       | -,186       | -,123       | 1             | -,289*           |
|                            | Sig. (bilateral)       | ,173                      | ,000          | ,178        | ,377        |               | ,034             |
| Transformacional           | Correlación de Pearson | ,635**                    | ,105          | -,170       | -,042       | -,289*        | 1                |
|                            | Sig. (bilateral)       | ,000                      | ,450          | ,219        | ,762        | ,034          |                  |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

c. N por lista = 54

## DISCUSIÓN

Para finalizar con la discusión y presentación de los hallazgos alcanzados, con los instrumentos de recolección de datos, se determina que el liderazgo incide en el compromiso en la organización con una correlación de (0,097) Transaccional, (-0,007) Autocrático, (0,139) Democrático, (-0,188) Laissez-Faire y (,635\*\*) Transformacional y dándole respuesta al objetivo general, se determina que los distintos estilos de liderazgo influyen directamente en el compromiso en la organización de la Universidad Técnica de Ambato como se indica en la tabla 1 en el cual se manifiesta una correlación de estilo de liderazgo con un valor de correlación de Pearson de lo que se interpreta que el uso del mencionado estilo de liderazgo incrementara el compromiso organizacional, de lo cual se destaca el transformacional con una alta correlación, el democrático y transaccional con una leve incidencia y finalmente los estilos autocrático, Laissez-Faire con una relación nula respecto al compromiso organizacional.

## CONCLUSIONES

En cuanto al primer objetivo, donde se caracterizan los estilos de liderazgo en instituciones de educación superior, se concluye en cuanto a la subdimensión autocrático, se emplearon seis indicadores, reflejando una orientación de las respuestas, obteniéndose una media general de 1,88, ubicándola con una ausencia dentro del estilo de liderazgo. En detalle los resultados señalan al indicador comunicación con el de más alto promedio (2,02) y el más bajo decisiones (1,7).

Ahora bien, para analizar el comportamiento de la segunda subdimensión democrático, se emplearon seis indicadores, reflejando una leve orientación de las respuestas, obteniéndose una media general de 2,11, ubicándola con una ausencia dentro del estilo de liderazgo. En detalle los resultados señalan al indicador control con el de más alto promedio (2,47) y el más bajo comunicación (1,87).

Al precisar, para analizar el comportamiento de la tercera subdimensión Laissez-Faire; se emplearon cuatro indicadores con un promedio ponderado de (2,76) y por tanto una moderada presencia en el estilo de liderar. Se observó que el indicador comunicación (2,9) ostenta el mayor promedio, seguido de dirección (2,89), toma de decisiones (2,82), y manejo de poder, la cual fue la peor valorada (2,42).

La determinación de los factores del liderazgo que influyen en el compromiso organizacional en instituciones de educación superior de la República del Ecuador, en tal sentido se determina que los estilos de liderazgo inciden en el compromiso organizacional con una correlación de: (0,097) Transaccional, (-0,007) Autocrático, (0,139) Democrático, (-0,188) Laissez-Faire y (.635\*\*) Transformacional, de lo cual se destaca el transformacional con una alta correlación, el democrático y transaccional con una leve incidencia y finalmente los estilos autocrático, Laissez-Faire con una relación nula respecto al compromiso organizacional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Intriago-Ugalde NB, Ugalde-Velásquez LA, Atencio-González RE, Soto-Vega JM. Competencias del sistema nacional de educación en la Ley Orgánica de Educación Intercultural en Ecuador. CIENCIAMATRIA. 2022;8(2).
2. Navarrete Fernández AC, Sandoval López SK, López Navarro IE, Franco Baltazar ÁA. impacto del liderazgo en la comunicación organizacional de la mype. Revista RELAYN- Micro y Pequeña empresa en Latinoamérica. 2023;7(1).
3. Paredes Ávila DV, Martínez Arriaza A. Inteligencia Emocional y su relación con el Liderazgo. Revista Psicólogos. 2023;9(25).
4. Zamalloa A. El liderazgo en el sector público, la variable crítica para reformar la administración pública. Vox Juris, ISSN 1812-6804, Vol 41, No 1, 2023, págs 153-161. 2023;41(1).
5. Benítez Romero EN, Herrera Jara LE. Recorrido histórico e investigativo sobre liderazgo transformacional del directivo docente orientado al mejoramiento del clima laboral. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2023;7(1).
6. Tintoré M, López-Meseguer R, Ardura D, Galán A. Percepciones de directivos escolares en centros de contextos desfavorecidos sobre el liderazgo y la organización escolar. Aula Abierta. 2023;52(1).
7. Álamo M, Falla D. El liderazgo transformacional y su relación con las competencias socioemocionales y morales en futuros docentes. Psychology, Society & Education. 2023;15(1).
8. Soto Vergara EF. Liderazgo divergente en instituciones educativas: una aproximación teórica. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades. 2023;4(1).
9. Flores J, Gómez I. Apoyo Organizacional Percibido y Compromiso Organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP. 2018;16(1).
10. Jauregui-Arroyo RR, Goñi Avila NM, Rondon-Jara E. Estilos de liderazgo de los millennials y su influencia en el desempeño de las pequeñas empresas del sector textil manufactura. Innovar. 2023;33(89).
11. Alcaide-Aranda LI del C, Aguilar Alcaide CE. Liderazgo Escolar y sus Efectos Organizacionales en Procesos de Mejora Educativa. Revista de Comunicación de la SEECI. 2023;56.
12. López Armes EL. Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. Revista Venezolana de Gerencia. 2021;26(95).
13. Casique Guerrero A, González Martínez MC. El Liderazgo Transformacional y Transaccional en el docente: desde la perspectiva de estudiantes universitarios en pandemia del COVID-19. Ciencias Administrativas Teoría y Praxis. 2023;19(1).
14. Apaza Rivas E, Mamani Cruz I, Vilca Cruz AY, Contreras Rivera RJ. Liderazgo directivo y la calidad

del servicio educativo en instituciones educativas del nivel primaria. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2023;6(6).

15. Paz Vilchez JE, Huamán Moreto SA, Tarrillo Paredes J. Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios*. 2020;10(4).

16. López Saldaña C del P, Peña Cárdenas MC, Chávez Macías AG, Rivera Flores KY, Zamora de los Santos FG. Impacto del liderazgo transformacional en las pequeñas empresas. *INCEPTUM*. 2023;14(26).

17. Guerrero P. Compromiso organizacional basado en el Modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. 2019;

18. Maquera-Maquera YA, Bermejo-González LY, Bermejo-Paredes S. Autopercepción de las prácticas de liderazgo directivo-educativo en territorios de diversidad cultural. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 2023;25.

19. Calderón Arregui DA. Estilos de liderazgo y clima organizacional: un estudio correlacional en la Escuela de Ingeniería Militar “Gral. Guillermo Rodríguez Lara”. *Killkana Social*. 2023;7(1).

20. Hinojosa-Mamani J, Mamani-Gamarra J, Tintaya-Cari C, Gómez-Bailón P, Pancca-Parillo V. Liderazgo político y gestión administrativa en el municipio de Crucero, Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*. 2023;3(3).

21. Eslava Zapata R, Omaña Guerrero JA, Sierra Narváez FJ, Mogrovejo Andrade JM. Estilos de liderazgo: un estudio en Latinoamérica, Estados Unidos y Europa. *Salud, Ciencia y Tecnología*. 2023;3.

22. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA ACERCA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES ESCOLARES. CHAKIÑAN, *REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES*. 2023;(20).

23. Ríos J, Loli A. Justicia organizacional y compromiso organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación en Psicología*. 2019;22(1).

24. Jara Ibarra C, Sánchez Bachmann M, Cox C. Liderazgo Educativo y Educación Ciudadana: Evidencia del Caso Chileno. *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 2023;21(3).

25. Gómez Arciniegas M del P, Cerón Salas SS, Moreno IC. Evolución del proceso estadístico en Colombia a partir de referentes internacionales: Revisión bibliográfica. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión*. 2023;15(2).

26. Osorio Amaya EA, Inzunza Cázares S, Ward Bringas SE. Modelización estadística para el aprendizaje de la correlación y regresión lineal. *PNA Revista de Investigación en Didáctica de la Matemática*. 2023;17(3).

27. Maduro Mendoza RA, Nieto Sánchez ZC, Vergel Ortega M. MODELO ESTRUCTURAL PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN ESTADÍSTICA. *REVISTA COLOMBIANA DE TECNOLOGIAS DE AVANZADA (RCTA)*. 2023;2(36).

28. Bolaños Gramajo VY. Ética estadística: Revisión de literatura sobre lineamientos de práctica profesional. *Revista Psicólogos*. 2023;8(22).

29. Baez-Santana R, Zayas-Agüero P, Velázquez-Zaldívar R, Lao-León Y. Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*. 2019;40(1).

30. Salvador Moreno JE. Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*. 2019;1(35).

31. Arias LF, Varela D, Loli AE, Quintana M. El Compromiso Organizacional y su relacion con algunos factores demograficos y psicologicos. *Revista de Investigación en Psicología [Internet]*. 2003;6(2):13-25. Disponible en: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5147>

32. Unda S, Uribe F, Jurado S, García M, Tovalín H, Juárez A. *Journal of Work and Organizational Psychology*. *Journal of Work and Organizational Psychology [Internet]*. 2016;32(2):67-74. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.56294/sctconf2024685>

org/10.1016/j.rpto.2016.04.004

33. Veloz Montano M de las N. Anthropological and sociocultural perspective of occupational stress. Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]. 2023 Nov. 30 [cited 2024 Mar. 12];3:581. Available from: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/581>

34. Rodriguez-Barboza JR, Sánchez-Aguirre F de M, Andrade-Díaz EM, Vásquez-Pajuelo L, Goigochea-Parks DI, Alcaide-Aranda LI del C. Psychological Well-being and Technostress: Challenges in Health and Job Performance Among English Teachers. Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]. 2023 Oct. 16 [cited 2024 Mar. 12];3:618. Available from: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/618>

35. Eslava Zapata R, Omaña Guerrero JA, Sierra Narváez FJ, Mogrovejo Andrade JM. Leadership styles: a study in Latin America, the United States and Europe. Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]. 2023 May 30 [cited 2024 Mar. 12];3:401. Available from: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/401>

36. González NG. Leadership styles and organizational climate perceived by the nursing staff of a public hospital in the city of Bahía Blanca. Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]. 2021 Oct. 12 [cited 2024 Mar. 12];1:5. Available from: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/5>

37. Stelmaszczuk J. Leadership style and organizational performance indicators from the nursing staff's perspective. Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]. 2021 Dec. 22 [cited 2024 Mar. 12];1:10. Available from: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/25>

#### FINANCIACIÓN

El desarrollo del presente estudio no recibió ningún financiamiento.

#### CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.

#### CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

*Conceptualización:* Byron O. Bejarano-Lizano y Adriana Monserrath Monge Moreno.

*Curación de datos:* María Dolores Guamán Guevara y Martha Cecilia Ramos-Ramírez.

*Análisis formal:* Byron O. Bejarano-Lizano y Adriana Monserrath Monge Moreno.

*Investigación:* María Dolores Guamán Guevara y Martha Cecilia Ramos-Ramírez.

*Metodología:* Byron O. Bejarano-Lizano y Martha Cecilia Ramos-Ramírez.

*Administración del proyecto:* Byron O. Bejarano-Lizano y Adriana Monserrath Monge Moreno.

*Recursos:* Martha Cecilia Ramos-Ramírez y María Dolores Guamán Guevara.

*Software:* Martha Cecilia Ramos-Ramírez y Adriana Monserrath Monge Moreno.

*Supervisión:* Byron O. Bejarano-Lizano.

*Validación:* María Dolores Guamán Guevara y Martha Cecilia Ramos-Ramírez.

*Visualización:* Byron O. Bejarano-Lizano y María Dolores Guamán Guevara.

*Redacción - borrador original:* Byron O. Bejarano-Lizano.

*Redacción - revisión y edición:* Byron O. Bejarano-Lizano y Martha Cecilia Ramos-Ramírez.