

REVISTA

**YACHAY**  
ISSN: 2412-2963  
e-ISSN: 2520-9051

**Recibido:** 10/11/2024  
**Revisado:** 12/12/2024  
**Aceptado:** 18/12/2024  
**Publicado:** 27/12/2024

**Autor corresponsal**  
Rosana Meleán Romero  
[rosanamelean@gmail.com](mailto:rosanamelean@gmail.com)

**Cómo citar:**

Campoverde Palma, P. Meleán Romero, R. (2024). Deontología y ética profesional en líderes de consultorios jurídicos de universidades de Guayaquil-Ecuador. *Yachay*, 13(2). 135-141. DOI: <https://doi.org/10.36881/yachay.v13i2.955>

**Fuente de financiamiento:**

No financiado.

**Declaración de conflictos de interés:** Los autores declaran no tener conflicto de interés.

**OPEN ACCESS****Distribuido bajo:**

## Deontología y ética profesional en líderes de consultorios jurídicos de universidades de Guayaquil-Ecuador

**Pilar Campoverde Palma**

Tribunales y Juzgados de la Republica de Ecuador, Profesora de Segunda Enseñanza, Ecuador.  
<https://orcid.org/0000-0002-2887-1655>  
[pilarcampoverde@hotmail.com](mailto:pilarcampoverde@hotmail.com)

**Rosana Meleán Romero**

Facultad de Ciencias economicas y sociales, Universidad de Zulia, Venezuela  
<https://orcid.org/0001-8779-738X>  
[rosanamelean@gmail.com](mailto:rosanamelean@gmail.com)

**Resumen**

El objetivo de este estudio es examinar la deontología y la ética profesional en los líderes de los consultorios jurídicos de universidades en Guayaquil, Ecuador, haciendo hincapié en el compromiso ético y social que caracteriza al liderazgo directivo en la gestión llevada a cabo. Desde una perspectiva metodológica, la investigación se enmarca en el paradigma positivista, adoptando un enfoque sistémico y cuantitativo, con el propósito de ofrecer explicaciones detalladas sobre los fenómenos analizados. El estudio tiene un carácter explicativo, con un diseño no experimental, transeccional y de campo. Las unidades de análisis fueron los consultorios jurídicos ubicados en universidades de la provincia de Guayas. Los resultados obtenidos tras la aplicación de una encuesta a la muestra seleccionada indican que la deontología y la ética profesional, junto con principios morales, son elementos clave para asegurar el cumplimiento de las normas y conductas éticas en la gestión, las cuales deberían estar reflejadas en códigos de ética que regulen las conductas humanas. Desde la perspectiva del compromiso ético del líder, es esencial superar los dilemas éticos mediante acciones positivas e integrales, garantizando que cada decisión tomada esté alineada con principios éticos sólidos. Además, el bienestar que el líder genera en la organización requiere demostrar estilos de liderazgo coherentes con su rol, favoreciendo la armonía con los seguidores que participan activamente en su gestión.

**Palabras clave:** Deontología, ética, consultorios jurídicos, universidades.

## Deontology and professional ethics in leaders of legal offices of universities of Guayaquil-Ecuador

**Abstract**

The objective of this study is to examine the deontology and professional ethics of leaders of law offices in universities in Guayaquil, Ecuador, emphasizing the ethical and social commitment that characterizes the leadership in the management carried out. From a methodological perspective, the research is framed in the positivist paradigm, adopting a systemic and quantitative approach, with the purpose of offering detailed explanations about the analyzed phenomena. The study has an explanatory character, with a non-experimental, transactional and field design. The analysis units were the law offices located in universities in the province of Guayas. The results obtained after applying a survey to the selected sample indicate that deontology and professional ethics, together with moral principles, are key elements to ensure compliance with ethical standards and conduct in management, which should be reflected in codes of ethics that regulate human conduct. From the perspective of the leader's ethical commitment, it is essential to overcome ethical dilemmas through positive and comprehensive actions, ensuring that each decision taken is aligned with solid ethical principles. In addition, the well-being that the leader generates in the organization requires demonstrating leadership styles consistent with his role, promoting harmony with followers who actively participate in his management.

**Key words:** Deontology, ethics, legal offices, universities.

## Introducción

En el mundo complejo actual, es preciso rescatar competencias esenciales como la ética y el liderazgo, logrando que las organizaciones de toda índole, incluidas las universitarias, operen bajo un direccionamiento basado en valores que enaltezcan el talento humano (Velásquez, 2017). Estas competencias deben ir acompañadas de una integración con las nuevas tendencias tecnológicas, enfocándose en prácticas justas y equitativas fundamentadas en la moral (Chinchilla, 2006; Freeman, Harrison & Wicks, 2010; Silva, 2022). El liderazgo ético se ha consolidado como una herramienta crucial en la gestión organizacional, donde las decisiones se fundamentan en principios éticos que permiten a los líderes influir de manera positiva en sus equipos y en los resultados alcanzados (Campos, 2020; García et al., 2019; Ciulla, 2014; Eisenbeiss, 2012).

El liderazgo ha sido estudiado desde múltiples perspectivas, destacándose por su papel central en el direccionamiento organizacional y el logro de objetivos. Los líderes, a través de sus capacidades innatas y adquiridas, son capaces de responder a las necesidades de un entorno cada vez más incierto y complejo, donde el aspecto ético resulta determinante para el éxito organizacional futuro (Villalobos & Bello, 2014; Northouse, 2019). En este sentido, la ética y el liderazgo son considerados pilares fundamentales, tanto para la sociedad como para las organizaciones (Whetstone, 2005; Núñez et al., 2012; Reclade et al., 2016; Gil & Arias, 2020).

En el contexto universitario, Villalobos (2016) resalta que la formación ética de los estudiantes debe ser parte integral de los procesos académicos, desde las etapas iniciales hasta la culminación de su formación profesional. Las universidades, como instituciones educativas, apuestan por la implementación de buenas prácticas en gestión y dirección, orientando sus esfuerzos hacia la formación de profesionales éticos que contribuyan al bienestar social. Este compromiso se refleja especialmente en los consultorios jurídicos, que ofrecen servicios a la comunidad y representan un espacio ideal para la formación ética y profesional de los estudiantes (Telenchana & Falcón, 2021).

La deontología, entendida como el conjunto de deberes y principios que rigen una profesión, se presenta como un elemento esencial en los consultorios jurídicos universitarios. Estos espacios no solo sirven como centros de atención a la ciudadanía, sino que también se convierten en mecanismos para la enseñanza práctica del Derecho, fortaleciendo el compromiso ético de los futuros profesionales (Aznar, 1999; Recalde et al., 2017). Sin embargo, existe una carencia significativa de estudios que evalúen el impacto de la deontología y la ética profesional en la gestión de estos consultorios, lo que subraya la necesidad de investigaciones como la presente.

La presente investigación se inserta en el paradigma positivista, con un enfoque sistémico y cuantitativo, orientado a proporcionar explicaciones sobre los fenómenos relacionados con la deontología y la ética profesional en líderes de consultorios jurídicos. El estudio es de tipo

explicativo, con un diseño no experimental, transeccional y de campo. Las unidades de análisis fueron los consultorios jurídicos de universidades ubicadas en la provincia del Guayas, Ecuador. A través de la aplicación de encuestas a una muestra seleccionada, se buscó identificar cómo la ética y la deontología inciden en las prácticas de liderazgo, enfatizando en la existencia de códigos éticos que regulen las conductas y promuevan un liderazgo ético y comprometido.

Desde el liderazgo ético, se plantea que los líderes deben incorporar valores y principios en cada una de sus decisiones, impactando de manera positiva en sus colaboradores y en la cultura organizacional (Ng & Feldman, 2015). Este enfoque resulta especialmente relevante en los consultorios jurídicos, donde las decisiones deben alinearse con un marco ético que garantice justicia y equidad, especialmente en contextos de atención a personas en situación de vulnerabilidad.

## Deontología y ética profesional: análisis desde el ejercicio del liderazgo

Antes de abordar el ejercicio del liderazgo desde la deontología y la ética profesional, es preciso aclarar ambos términos. El término deontología tiene su origen en el griego *deon*, que significa “deber”, y hace referencia a algo necesario o preceptivo. La deontología profesional está referida al conjunto de códigos, reglas y normas exigibles de forma explícita a todos los que ejercen una misma profesión en un campo social determinado, con la pretensión de regular en forma homogénea las conductas individuales de los agentes que allí participan (Aznar, 1999; Velarde, 2018). García Benítez y Cerón Martínez (2005) afirman que, aunque suelen usarse indistintamente, ética y deontología tienen matices distintos que conviene aclarar para un análisis riguroso.

La ética profesional se fundamenta en especificar en qué consiste una buena actuación, mientras que la deontología formula los deberes y las obligaciones que se inscriben en un código que avala a un determinado gremio. En este sentido, Hortal (2003) destaca que ambos conceptos son complementarios, por cuanto para el buen ejercicio profesional es necesario combinar las referencias éticas con las normas deontológicas y, a la vez, situar las normas deontológicas en el horizonte de las aspiraciones éticas.

La deontología, al descifrar las obligaciones éticas necesarias que un profesional debe asumir, se convierte en una guía esencial para el ejercicio profesional. Según Villalobos y Bello (2014), la ética en el liderazgo debe estar arraigada en valores como la honestidad, la integridad y el respeto, lo que no solo mejora el desempeño individual, sino que también influye positivamente en la cultura organizacional. Esta correlación entre la deontología y el comportamiento ético en la toma de decisiones destaca la relevancia de los líderes en moldear una cultura organizacional ética y responsable (Uriarte et al., 2011).

El liderazgo ético implica no solo establecer y procurar metas éticas, sino también influir en los demás de una manera ética (Eisenbeiss, 2012). Según Naciones Unidas (2019), los líderes tienen una posición privilegiada que les

permite impactar profundamente en la ética organizacional y social. A través de sus valores, los líderes desarrollan una visión que se refleja en comportamientos organizacionales alineados con el deber ser. Este enfoque resalta el papel central del liderazgo ético como mecanismo para fortalecer las relaciones laborales basadas en valores como el respeto, la motivación y la integridad (Freeman, Harrison & Wicks, 2010).

La deontología y la ética profesional constituyen componentes esenciales en el liderazgo, ya que guían las decisiones y comportamientos de los líderes hacia una práctica moralmente responsable. En este contexto, la teoría deontológica de Immanuel Kant, uno de los más influyentes filósofos de la ética, establece que las acciones son moralmente correctas solo si se realizan por deber, conforme a una máxima que pueda ser universalizada. Kant (1785) define el principio deontológico como el imperativo categórico, el cual obliga a los individuos a actuar de manera que sus acciones puedan ser aplicadas a todos sin contradicción. Este principio resalta la importancia de la intención y el deber en las decisiones éticas, un enfoque que es de particular relevancia para los líderes que deben tomar decisiones que afecten a sus seguidores y organizaciones.

La relevancia de la ética en el liderazgo ha sido ampliamente discutida en la teoría del liderazgo transformacional, un concepto desarrollado por James MacGregor Burns (1978). Burns subraya que un líder transformacional no solo debe ser capaz de inspirar y motivar a sus seguidores, sino también de establecer relaciones basadas en principios éticos y en el respeto mutuo. En este sentido, los líderes deben cultivar la moralidad en su interacción con los seguidores, asegurándose de que sus acciones sean consistentes con los valores éticos y deontológicos. Bernard M. Bass (1990), al expandir las ideas de Burns, profundiza en cómo la ética y la integridad son elementos esenciales en la efectividad del liderazgo transformacional. Según Bass, los líderes transformacionales deben influir en sus seguidores no solo a través de su carisma, sino también mediante la ejemplificación de conductas éticas que refuercen la confianza y el compromiso organizacional.

Un enfoque más amplio sobre las teorías del liderazgo y su relación con la ética lo presenta Peter G. Northouse (2021), quien, en su obra "Leadership: Theory and Practice", aborda diversos modelos de liderazgo, incluido el liderazgo ético. Northouse destaca que, independientemente del estilo de liderazgo adoptado, los principios éticos y deontológicos deben ser considerados como fundamentos clave para la efectividad organizacional. En este sentido, la ética no solo se presenta como un conjunto de normas, sino como un enfoque integral que guía las decisiones cotidianas y el desarrollo de relaciones dentro de las organizaciones.

La práctica contemporánea está alejándose de los estilos tradicionales de liderazgo, como el carismático o transaccional, para centrarse en modelos que priorizan la dimensión ética, como el liderazgo transformador o basado en valores (Ng & Feldman, 2015; Bartomeu & Vidiella, 1995). Este cambio responde a la necesidad de líderes que no solo persigan resultados, sino que también conduzcan a

sus organizaciones hacia un impacto ético y social positivo (Ciulla, 2014).

En el contexto de los consultorios jurídicos, el liderazgo ético es crucial. Estos espacios no solo cumplen funciones administrativas, sino que también actúan como escenarios para la formación profesional de los futuros abogados, donde los líderes deben actuar con honestidad y compromiso, modelando los valores que sus equipos internalizan (Recalde et al., 2017). En este entorno, la ética profesional no solo regula las acciones de los individuos, sino que también impulsa la innovación y la confianza organizacional, reforzando los lazos entre los colaboradores y la institución (Sison, Beabout & Ferrero, 2017).

Los líderes éticos crean un ambiente de trabajo que fomenta la motivación y el compromiso, impulsando a las organizaciones hacia un desempeño que integra principios éticos en cada nivel (Carroll & Buchholtz 2014). La selección de directivos que demuestren integridad es esencial, ya que esto no solo mejora la percepción de la dirección, sino que también genera optimismo y confianza entre los subordinados. El liderazgo ético, por tanto, se presenta como un elemento indispensable para el éxito sostenible de las organizaciones. En investigaciones más recientes, como las de Aurelio Villa Sánchez, Marcela Coloma Castro, y Héctor Galindo-Domínguez (2023), se ha demostrado que la ética personal de los líderes influye significativamente en la resolución de dilemas morales y en el establecimiento de prácticas de liderazgo responsables. Estos estudios subrayan la necesidad de que los líderes desarrollen una ética personal sólida, ya que esta se refleja en su capacidad para tomar decisiones justas, transparentes y en beneficio del bien común. La ética personal también influye en cómo los líderes gestionan conflictos y toman decisiones en situaciones de presión, lo que afecta la cultura organizacional y el bienestar de los empleados.

Además, expertos como Alberto González Pascual (2024) argumentan que un líder ético debe "sobrestimar" a sus seguidores, lo que implica reconocer su potencial y tratar de fomentar su desarrollo continuo. Esta visión resalta la importancia de la empatía y la inteligencia emocional en el liderazgo, aspectos clave para crear un entorno en el que los empleados se sientan valorados y motivados. La ética, en este sentido, no solo se relaciona con la toma de decisiones, sino con la manera en que los líderes perciben y fomentan el crecimiento de aquellos a su cargo.

Los principios éticos y deontológicos son fundamentales para el liderazgo efectivo. Las teorías de Kant, Burns, Bass, Northouse, y los estudios contemporáneos de Villa Sánchez y otros, ofrecen una perspectiva amplia sobre cómo la ética debe guiar la conducta de los líderes en diversos contextos organizacionales. La implementación de estos principios éticos no solo mejora la efectividad de los líderes, sino que también contribuye a la construcción de relaciones más sólidas y a la creación de culturas organizacionales responsables y justas.

### **Consultorios jurídicos: mecanismos de gestión administrativa**

Los consultorios jurídicos, también denominados clínicas

jurídicas, constituyen una forma de educación experiencial con dos propósitos fundamentales: 1) permitir que los estudiantes de Derecho adquieran habilidades esenciales para la práctica profesional, tales como redactar demandas, entrevistar clientes y presentar alegatos ante los jueces; y 2) ofrecer servicios legales gratuitos a las comunidades más necesitadas (Recalde et al., 2017).

Estos espacios representan escenarios idóneos para la formación académica, técnica, profesional, humana, social y ética de los estudiantes de Derecho. En ellos, los futuros abogados adquieren, mediante experiencias propias del ejercicio profesional, los conocimientos y competencias necesarias para un desempeño efectivo (Villalobos Antúnez & Bello, 2014). Este enfoque educativo, conocido como enseñanza jurídica experiencial, no solo fortalece la formación académica, sino que también fomenta un sentido de responsabilidad social en los estudiantes, quienes aprenden a vincular sus habilidades profesionales con las necesidades reales de la comunidad (Telenchana & Falcón, 2021).

Los Consultorios Jurídicos Gratuitos, gestionados por las Facultades de Derecho y Ciencias Jurídicas de universidades legalmente establecidas, cumplen una doble función: brindar acceso a la justicia a las clases marginadas mediante servicios de asesoría y defensa jurídica gratuita, y facilitar la práctica preprofesional de los estudiantes. Estas actividades están reguladas y supervisadas por la Defensoría Pública, que vela por la calidad y efectividad de los servicios prestados (Santana, 2018).

En Ecuador, los consultorios jurídicos son habilitados para operar bajo un modelo que combina la enseñanza formalista con una perspectiva asistencial. Este modelo no solo permite a los estudiantes desarrollar habilidades prácticas, sino que también contribuye a la cimentación de una sociedad más equitativa, asegurando que las comunidades vulnerables tengan acceso a servicios jurídicos de calidad (Recalde et al., 2017).

Desde el año 2013, se han implementado procesos de acreditación para los consultorios jurídicos en Ecuador, lo que ha permitido la creación de planes de fortalecimiento orientados tanto a la gestión interna (desarrollo organizacional, gestión financiera y académica) como a la externa (patrocinio legal, asesoría jurídica y relaciones interinstitucionales). Estas mejoras han sido esenciales para garantizar que los consultorios cuenten con los recursos materiales, técnicos, humanos y financieros necesarios para expandir sus funciones y beneficiar a un mayor número de personas (Recalde et al., 2016).

La estructura organizacional de los consultorios jurídicos incluye roles como coordinadores, abogados, tutores académicos y estudiantes en formación. Esta organización permite no solo la supervisión efectiva de los casos, sino también la interacción con clientes reales, lo que contribuye al desarrollo de habilidades prácticas esenciales en los futuros abogados. Además, los estudiantes realizan sus prácticas preprofesionales en entornos como el Consejo de la Judicatura y departamentos legales de empresas con las que las

universidades tienen convenios establecidos (Hortal, 2003). Estos consultorios, al actuar como puentes entre las universidades y la sociedad, se convierten en herramientas clave para fomentar valores éticos y deontológicos en los estudiantes. Tal enfoque no solo contribuye al desarrollo de competencias técnicas, sino que también fortalece la conciencia social y la ética profesional, preparando a los futuros abogados para enfrentar los desafíos éticos y legales en el ejercicio de su profesión (Freeman, Harrison & Wicks, 2010).

De este modo, los consultorios jurídicos son mecanismos esenciales de gestión administrativa en el ámbito educativo y social. Su éxito depende de una combinación de recursos adecuados, supervisión eficiente y un compromiso ético firme, tanto por parte de los estudiantes como de los profesionales que los lideran. Esto no solo mejora la reputación de estas instituciones, sino que también contribuye al fortalecimiento del estado de derecho y la equidad social.

### **Actuaciones ante dilemas éticos presentados en las universidades**

Los consultorios jurídicos cuentan con un equipo profesional altamente capacitado y con experiencia, ofreciendo asistencia legal gratuita. Además, desempeñan un papel clave en la formación de los estudiantes de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, permitiendo el seguimiento individualizado de los casos legales que se presentan. Estos espacios también facilitan la práctica preprofesional de los futuros abogados, bajo la supervisión académica de los docentes y la dirección administrativa del personal del consultorio.

El personal que trabaja en estas unidades de servicio a la comunidad también contribuye a la generación de documentos legales que agilizan los trámites en juzgados y notarías. En el contexto actual, marcado por la pandemia global, se han adaptado los procedimientos y métodos operativos, todos alineados con la normativa legal vigente, pero incorporando herramientas digitales que respondan a la nueva normalidad impuesta desde 2020. La modalidad en línea se ha consolidado como una exigencia fundamental en este nuevo entorno.

En este contexto, el presente estudio busca aportar estrategias de gestión a los directores de los consultorios jurídicos, de modo que, frente a la compleja situación global, puedan liderar de manera ética, empática y responsable, con énfasis en los valores esenciales del ámbito legal y buscando ofrecer soluciones efectivas a sus usuarios. A pesar de los desafíos del entorno, los consultorios jurídicos deben enfocar su gestión en el logro de resultados, con el fin de preservar su reputación tanto social como académica. Además, deben ofrecer a los estudiantes una visión práctica y realista del ejercicio del Derecho, fomentando habilidades de comunicación y credibilidad en los futuros profesionales.

Enfrentar estos desafíos y mantenerse operativos frente a los cambios continuos del entorno político, económico, social, tecnológico, ambiental y legal requiere la innovación de estrategias adaptativas. Por esta razón, resulta relevante explorar cómo los consultorios jurídicos han ajustado

sus operaciones durante la pandemia para satisfacer las necesidades legales de las comunidades más vulnerables. Los procesos de dirección actuales demandan líderes con una fuerte adhesión a principios éticos, que se opongan a la corrupción que afecta a muchos países latinoamericanos, especialmente a Ecuador, un país con profundas desigualdades institucionales, sobre todo en el sector público.

Los directores y gerentes de estas unidades, que forman parte de instituciones académicas de gran prestigio, tienen la responsabilidad de gestionar el liderazgo, guiando las acciones y esfuerzos de sus equipos hacia el cumplimiento de objetivos y la satisfacción de las necesidades sociales. Un líder exitoso es aquel que logra avances concretos, efectivos e indiscutibles, pero en ocasiones, tanto los colaboradores como los gerentes se enfrentan a dilemas éticos, en los que es difícil determinar cuál es la decisión correcta para no vulnerar principios morales fundamentales.

En la academia, estos dilemas éticos son materia importante para enseñar a los estudiantes en la clase de ética profesional y cómo aplicarla. En Derecho juega un papel importante la confidencialidad, a veces el problema expuesto en el caso no nos permite hablar con otros el dilema presentado para resolverlo en conjunto.

Desde los aportes de Santana (2018) considera que, en la relación profesional entre el abogado y el cliente, debe existir confianza, que está siendo asesorado por un profesional ético, que garantiza la defensa de sus derechos dentro del proceso, porque puede acontecer que el profesional del Derecho no cumpla con sus deberes, vulnerando lo establecido dentro de los códigos y normativas pertinentes, perjudicando los intereses de su representado, de ahí la importancia de la ética en la Abogacía.

El abogado como Administrador de Justicia, no solo debe conocer la ley, la jurisprudencia y la praxis en los tribunales, sino tener un código ético que le permita cumplir su misión atendiendo al valor que representa la justicia.

En ocasiones, tanto colaboradores como gerentes, pueden enfrentarse a un conflicto que involucre dos normas éticas, es decir, no saber cuál es la decisión correcta por tomar para que no se incumpla algún principio moral.

Hay momentos en que no sabemos cómo actuar y tratamos de obtener la respuesta correcta, un ejemplo de dilema ético puede darse cuando un estudiante de Derecho que tiene muy buenas calificaciones labora en una empresa y no puede hacer sus pasantías porque su horario de trabajo le impide, entonces el Coordinador no sabe si decirle que firme en la lista de estudiantes que están haciendo las prácticas preprofesionales en los consultorios jurídicos o reportar la novedad.

Otra situación que podría conllevar a un dilema ético por parte del coordinador del consultorio jurídico es el favoritismo, al momento de atender el caso de una persona que no pertenece al grupo de la población vulnerable y que puede pagar honorarios profesionales externos.

En función de lo anterior, toda empresa debe contar con un

manual de ética, donde se detalle las pautas a seguir de normas y lineamientos del comportamiento de todo el personal, ya que un dilema ético se presenta cuando existe una situación en la cual es necesario tomar una decisión donde existan dos fallos posibles a elegir, o todas las opciones implican actuar con un principio ético, o la decisión apropiada permita mayores beneficios o perjuicios para los involucrados.

## Conclusiones

Competencias como la ética y el liderazgo son fundamentales y deberían ser inseparables. Todo líder debe no solo ser ético, sino también promover la ética en su entorno. Este artículo planteó un objetivo ambicioso: analizar la deontología y ética profesional en líderes de consultorios jurídicos de universidades de Guayaquil-Ecuador, enfatizando el compromiso ético y social en el liderazgo directivo. Los resultados obtenidos demuestran que dicho objetivo fue claramente respondido, ya que se logró analizar cómo la deontología, entendida como el conjunto de normas exigibles a una profesión, y la ética profesional, centrada en las buenas prácticas, inciden directamente en la gestión directiva y el liderazgo ético de estos espacios académicos.

El estudio también permitió destacar que el liderazgo ético está transformando los enfoques tradicionales hacia modelos más humanos, progresistas e innovadores. Este tipo de liderazgo, basado en valores sólidos y principios éticos, es crucial para que las organizaciones evolucionen, logrando responder a los desafíos actuales con eficacia y sostenibilidad. Las herramientas educativas, como los consultorios jurídicos, juegan un papel esencial al ofrecer a los estudiantes no solo la posibilidad de desarrollar habilidades técnicas, sino también la oportunidad de internalizar principios éticos y deontológicos.

Los consultorios jurídicos se consolidan como un pilar en la formación integral de los futuros abogados. En Ecuador, estos espacios no solo cumplen con una función académica y profesional, sino que también reflejan un compromiso con la justicia social, al atender las necesidades de las comunidades más vulnerables. Su modernización y fortalecimiento constante son esenciales para que puedan seguir cumpliendo este rol de manera efectiva y ajustada a las demandas del contexto actual.

El presente trabajo no solo aborda estos aspectos, sino que también pone de manifiesto los beneficios para las universidades al incorporar la ética y la deontología como ejes transversales en sus currículos. Esto no solo fortalece la reputación institucional, sino que también fomenta una cultura organizacional basada en valores como el respeto, la justicia y la equidad, generando confianza en la sociedad y preparando a los egresados para enfrentar los dilemas éticos de manera responsable en sus futuros roles profesionales.

Se identificaron ciertas limitaciones en este estudio. La escasez de investigaciones previas específicamente relacionadas con la ética y la deontología en consultorios jurídicos dificulta la comparación de hallazgos, y el enfoque regional limita la generalización de los resultados. Estas

limitaciones abren camino para futuras investigaciones que amplíen la comprensión de estos temas en contextos diversos, promoviendo una gestión basada en principios éticos sólidos como herramienta de transformación social.

Este trabajo confirma que la deontología y la ética profesional son fundamentales para el liderazgo en los consultorios jurídicos universitarios. Los hallazgos no solo responden al objetivo planteado, sino que también evidencian la necesidad de seguir explorando estas áreas para garantizar el fortalecimiento ético y organizacional en los entornos educativos y profesionales.

## Referencias

- Aznar, H. (1999). *Comunicación responsable. Deontología y autorregulación de los medios*. Ariel, Barcelona.
- Bartomeu, J., & Vidiella, G. (1995). Persona moral y justicia distributiva. *ÁGORA*, 14(2), 81-97. <https://www.jstor.org/stable/40337207>
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Campos, F. J. (2020). Sobre ética y moral algunas precisiones útiles para estudiantes de deontología jurídica. *Revista De Ciencias Jurídicas*, 153. <https://doi.org/10.15517/rcj.2020.44533>
- Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K. (2014). *Business and Society: Ethics, Sustainability, and Stakeholder Management* (9th ed.). Cengage Learning.
- Chinchilla, C. (2006). El abogado ante la moral, la ética y la deontología jurídica. *Revista De Ciencias Jurídicas*, (109). <https://doi.org/10.15517/rcj.2006.9727>
- Ciulla, J. B. (2014). *Ethics, the Heart of Leadership* (3rd ed.). Praeger.
- Eisenbeiss, S. A. (2012). Rethinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 791-808. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.03.001>
- Freeman, R. E., Harrison, J. S., & Wicks, A. C. (2010). *Stakeholder Theory: The State of the Art*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511815768>
- García Benítez, C., & Cerón Martínez, A. U. (2005). Entre la ética y deontología profesionales. Reflexión sobre el campo periodístico. *Reencuentro*, 43, 27-35. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34004306>
- García, J., Paz, A., & Cardeño, E. (2019). Liderazgo ético. Una perspectiva en universidades públicas. *Opción*, 34(86), 696-730. <https://doi.org/10.33223/8slo122>
- Gil, B., & Arias, P. M. (2020). Reflexiones sobre la ética y la deontología jurídica y su correlación con la formación de nuevos juristas. *Revista Sarance*, (44), 44-57. <https://puceinvestiga.puce.edu.ec/en/publications/reflexiones-sobre-la-etica-y-la-deontolog%C3%ADa-jur%C3%ADdica-y-su-correla>
- González Pascual, A. (2024). Liderazgo ético: La importancia de sobrestimar a los trabajadores. Cadena SER.
- Hortal, A. (2003). *Ética general de las profesiones*. Desclée de Brouwer.
- Kant, I. (1785). *Groundwork for the metaphysics of morals*. Cambridge University Press.
- Naciones Unidas. (2019). *Integrity and Ethics Module 4: Ethical Leadership*. United Nations Office on Drugs and Crime.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2015). Ethical Leadership: Meta-Analytic Evidence of Criterion-Related and Incremental Validity. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 948-965. <https://doi.org/10.1037/a0038036>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Recalde, G., Luna Blanco, T., & Bonilla Maldonado, D. (2017). Justicia de pobres: Una genealogía de los consultorios jurídicos en Colombia. *Revista de Derecho*, 47, 1-72. <https://www.redalyc.org/journal/851/85150088002/html/#:~:text=Las%20consultorios%20o%20cl%C3%ADnicas%20jur%C3%ADdicas,las%20cortes%2C%20y%20que%20los>
- Sison, A. J. G., Beabout, G. R., & Ferrero, I. (2017). *Handbook of Virtue Ethics in Business and Management*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-024-0779-0>
- Silva, M. L. (2022). Ética e moral reificada: uma análise da teoria da justiça ralwsiana. *Org & demo*, 13(2), 93-118. <https://revistas.marília.unesp.br/index.php/orgdemo/article/view/2664>
- Telenchana, C., & Falcón, V. (2021). Modelo estratégico de responsabilidad social empresarial utilizando Balanced Scorecard. *Res Non Verba*, 11(1), 140-150. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3838113](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3838113)
- Uriarte, M. E., Lavista, C., & Lanza, S. (2011). Principios generales de la deontología jurídica. *Revista De Derecho*, 10(19), 151-159. <https://revistas.um.edu.uy/index.php/revistaderecho/article/view/657>
- Velarde, L. (2018). Reflexiones sobre la profesión, la deontología y la ética. *Review of Global Management*, 3(1), 113-116. <https://doi.org/10.19083/rgm.v3i1.705>
- Velásquez, M. G. (2017). *Business Ethics: Concepts and Cases* (8th ed.). Pearson Education.
- Villalobos, J. V. (2016). Dimensión ética de las instituciones académicas. *Revista Opción*, 32(11), 11-12. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048902001.pdf>
- Villalobos, J. V., & Bello, M. (2014). Ética para una sociedad global. La bioética puente para el giro tecnológico. *Revista Lasallista de Investigación*, 11(1), 70-77. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-44492014000100009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492014000100009)
- Villa Sánchez, A., Coloma Castro, M., & Galindo-Domínguez, H. (2023). *Ética personal y liderazgo deontológico: Un análisis de la relación entre ética personal y la resolución de dilemas morales en líderes*. RGSA.
- Whetstone, J. T. (2005). A Framework for Organizational Virtue: The Interrelationship of Mission, Culture, and Leadership. *Business Ethics: A European Review*, 14(4), 367-378. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8608.2005.00415.x>

## Contribuciones de autoría

**Pilar Campo Verde Palma:** conceptualización, análisis, metodología, desarrollo del proyecto, recursos, escritura inicial, escritura final.

**Rosana Meleán Romero:** conceptualización, análisis, metodología, desarrollo del proyecto, supervisión, validación, escritura inicial, escritura final.