

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Liderazgo ético y compromiso laboral: evidencia empírica en
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Kosñipata**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autor:

Abner Deizel Casilla Huiza

Asesor:

Mtro. Julio Samuel Torres Miranda

Juliaca, noviembre de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo **Mtro. Julio Samuel Torres Miranda**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**LIDERAZGO ÉTICO Y COMPROMISO LABORAL: EVIDENCIA EMPÍRICA EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE KOSÑIPATA**” del autor; **Abner Deizel Casilla Huisa**, tiene un índice de similitud de 18% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 27 días del mes de noviembre del año 2024.



Mtro. Julio Samuel Torres Miranda
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a los 27 día(s) del mes de noviembre del año 2024 siendo las 11:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente (a): Mtra. Ruth Gladys Chague Pilco, el (la) secretario(a): Mtra. Miluska Maria Del Carmen Villar Guevara y los demás miembros: Mtro. German Alex Viscarra Ugarte y el (la) asesor(a) Mtro. Julio Samuel Torres Miranda con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado Liderazgo ético y compromiso laboral: evidencia empírica en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Kosñipata

- del(los) bachiller/es:
- a) Abner Deigel Casilla Huisa
 - b) _____
 - c) _____

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Abner Deigel Casilla Huisa

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Bachiller (c): _____

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior
 Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

 _____ President/a	 _____ Miembro	 _____ Secretario/a
 _____ Asesor/a	_____ Bachiller (b)	_____ Miembro
 _____ Bachiller (a)	_____ Bachiller (c)	

DEDICATORIA

A Dios, por su guía y fortaleza en cada momento.

A mis padres, Bacilia Huisa Veronica y Eusebio Casilla Quispe por su amor incondicional y apoyo constante.

A mi familia, por ser mi refugio y motivación.

A mis amigos, por su amistad sincera y aliento inquebrantable. En especial, a mi amiga y asesora Lic. Noemí Claudia Cayra Meneses, por su invaluable ayuda y amistad durante este camino.

A mis profesores y dictaminadores, en especial a Mtro. Julio Samuel Torres Miranda, por compartir su sabiduría y guiar mi proceso de titulación.

A todos los que, de alguna manera, contribuyeron a este logro, mi más sincero agradecimiento.

Esta tesis es un tributo a su amor, apoyo y confianza.

Agradecimiento

A Dios:

Agradezco profundamente a Dios por haberme guiado y fortalecido en cada paso de este camino. Su presencia ha sido mi mayor inspiración y motivación para alcanzar esta meta.

A mis seres queridos:

A mi familia, por su amor incondicional, paciencia y apoyo constante. Sus palabras de aliento y sacrificios han sido el motor que impulsó mi perseverancia. A mis padres, por enseñarme el valor del esfuerzo y la dedicación. A mis hermanos, por su compañía y complicidad en cada etapa de mi vida.

A mis amigos:

A mis amigos, por su amistad sincera y apoyo incondicional. Sus consejos y palabras de ánimo me han ayudado a superar los momentos más difíciles.

A mis profesores, asesores y dictaminadores:

A mis profesores, asesores y dictaminadores, por compartir sus conocimientos y experiencia conmigo. Su guía y sabiduría han sido fundamentales para mi formación profesional.

A todos aquellos que de alguna manera contribuyeron a la realización de este trabajo:

A todos aquellos que de alguna manera contribuyeron a la realización de este trabajo, mi más sincero agradecimiento. Su apoyo y colaboración han sido esenciales para alcanzar esta meta.

Lista de Contenido

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
Lista de Tablas	vii
Lista de Anexos.....	viii
Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción	10
1.1. Liderazgo ético.....	11
1.2. Compromiso laboral.....	12
Metodología	12
Resultados	15
Discusión.....	23
Conclusiones	24
Recomendaciones	25
Referencias.....	26
Anexos	29

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Características sociodemográficas (n= 459)</i>	14
Tabla 2 <i>Confiabilidad del instrumento</i>	15
Tabla 3 <i>Nivel de percepción del LE</i>	16
Tabla 4 <i>Nivel de entusiasmo en el CL</i>	16
Tabla 5 <i>Nivel de entrega en el CL</i>	17
Tabla 6 <i>Nivel de absorción del CL</i>	17
Tabla 7 <i>Prueba de normalidad</i>	18
Tabla 8 <i>Resultados de la correlación entre LE y el CL</i>	18
Tabla 9 <i>Resultados de la correlación entre LE y el entusiasmo en el CL</i>	20
Tabla 10 <i>Resultados de la correlación entre LE y la entrega en el CL</i>	21
Tabla 11 <i>Resultados de la correlación entre LE y la absorción en el CL</i>	22

Lista de Anexos

Anexo A. Evidencia de Sumisión de la Tesis.....	29
Anexo B. Copia de Resolución.....	30
Anexo C. Instrumentos utilizados	31

Liderazgo ético y compromiso laboral: evidencia empírica en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Kosñipata

Resumen

En los últimos tiempos, la atención de los investigadores se ha dirigido hacia el estudio del liderazgo ético, motivados por los escándalos éticos que han surgido en diversas partes del mundo. Esto ha motivado la búsqueda de acciones apropiadas para enfrentar comportamientos poco éticos, elevar el nivel de los líderes y también para mejorar la percepción que los empleados tienen de la situación. Por esta razón, este estudio se ha propuesto analizar la relación entre el liderazgo ético y el compromiso laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Kosñipata. Se realizó una encuesta a 459 empleados, seleccionados mediante un método de muestreo no aleatorio, con edades comprendidas entre 18 y 65 años. Tras realizar un análisis de correlación Rho de Spearman, se encontró una relación positiva y significativa ($Rho = 0.315$, $Sig. = 0.000$) entre el liderazgo ético y el compromiso laboral de los trabajadores del sector público. Como conclusión, se sugiere que para que una institución pública logre un alto nivel de compromiso entre sus empleados, es crucial que los líderes empresariales, supervisores y gerentes promuevan una visión y una misión éticas, fomentando una cultura organizacional basada en valores éticos sólidos compartidos por todos los miembros del equipo. Esto implica ir más allá del beneficio personal y financiero, incentivando el compromiso individual de cada trabajador con los objetivos de la organización.

Palabras clave: liderazgo ético, compromiso laboral, sector público, Perú.

Ethical leadership and labor commitment: empirical evidence in workers of the District Municipality of Kosñipata

Abstract

In recent times, the attention of researchers has been directed towards the study of ethical leadership, motivated by the ethical scandals that have arisen in various parts of the world. This has motivated the search for appropriate actions to address unethical behavior, to raise the level of leaders and to improve employees' perception of the situation. For this reason, this study set out to analyze the relationship between ethical leadership and work commitment in the employees of the District Municipality of Kosñipata. A survey was conducted among 459 employees, selected through a non-random sampling method, aged between 18 and 65 years. After performing a Spearman's Rho correlation analysis, a positive and significant relationship ($Rho = 0.315$, $Sig. = 0.000$) was found between ethical leadership and work commitment of public sector workers. In conclusion, it is suggested that for a public institution to achieve a high level of commitment among its employees, it is crucial that business leaders, supervisors and managers promote an ethical vision and mission, fostering an organizational culture based on solid ethical values shared by all team members. This implies going beyond personal and financial gain, encouraging the individual commitment of each employee to the organization's goals.

Keywords: ethical leadership, work engagement, public sector, Peru

Introducción

El liderazgo ético (LE) ha ganado importancia en tiempos recientes, ya que ha sido objeto de investigación desde varios puntos de vista (Azila-Gbetteo et al., 2024; Eissa & Wyland, 2018; Hosseini & Ferreira, 2023; Li et al., 2023). Las decisiones de los líderes y sus posibles consecuencias han resultado en ocasiones en la disminución del prestigio de la empresa, lo que subraya la urgencia de un liderazgo ético (Mitchell et al., 2023). En los últimos tiempos, se ha observado un aumento en la ausencia de valores y principios, lo que motiva a las empresas a buscar líderes éticos para fomentar aspectos positivos en la organización (Azila-gbetteo et al., 2024). Estudios sobre liderazgo ético han revelado su impacto en el rendimiento y la dedicación de los empleados. La presencia de principios éticos en un líder conduce a generar confianza y mejorar el desempeño del equipo, lo cual influye positivamente en la eficacia y el compromiso de los seguidores (Jia & Cheng, 2024). La base del liderazgo ético radica en la coherencia moral, manifestada a través de un patrón de comportamiento, toma de decisiones y comunicaciones que resaltan la ética de manera consistente (Epitropaki et al., 2017; Sun et al., 2024; Tesi et al., 2024). Los administradores que adoptan un estilo de liderazgo ético proporcionan a los empleados orientación, recursos y estructuras éticas continuas para contrarrestar los motivos que llevan a comportamientos poco éticos (Juyumaya & Torres, 2023). Estos comportamientos éticos destacan en un contexto organizacional que suele ser éticamente neutral en el mejor de los casos (Gao et al., 2024; McCarthy & Shawhan, 2023). Por ende, la investigación ha demostrado que el liderazgo ético ofrece orientación ante dilemas éticos y guía el cumplimiento de estándares éticos cuando los empleados se enfrentan a ellos (Rahal & Farmanesh, 2022).

Por otro lado, se ha examinado el compromiso laboral como una conexión entre la disposición del empleado y los valores de la organización (van Wingerden et al., 2017). Se ha asociado con retroalimentación adecuada, autonomía y supervisión adecuada, así como con

una mayor confianza para emprender esfuerzos. Implica estar presente tanto en aspectos administrativos como laborales (Laguía et al., 2024). El compromiso laboral, por su parte, ha sido estudiado en relación con el liderazgo ético, ya que se ha demostrado que está vinculado con una serie de resultados positivos tanto a nivel individual como organizacional (Liu et al., 2023). Estos resultados incluyen un mejor desempeño laboral, mayor satisfacción laboral, mejor salud mental y física, y una menor probabilidad de abandono del trabajo (Cabrera, 2014). A nivel organizacional, el compromiso laboral se asocia con mayor productividad y rentabilidad, menor ausentismo y mayor retención de empleados (Iqbal et al., 2022). Varios estudios han establecido una relación directa entre el liderazgo ético y el compromiso laboral, mientras que otros han explorado variables relacionadas como las conductas laborales innovadoras y el comportamiento laboral innovador, así como el efecto mediador del clima ético en la relación entre el liderazgo ético y el acoso laboral (Wu, 2021). Por consiguiente, este estudio busca determinar si existe una relación significativa entre el liderazgo ético y el compromiso laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Kosñipata.

1.1. Liderazgo ético

En 1968, Barnard acuñó el concepto de liderazgo ético, el cual se compone de dos dimensiones: una racionalidad interna en la toma de decisiones y una responsabilidad. Los líderes éticos se caracterizan por actuar de manera ética, reflejando honestidad, respeto, justicia, integridad, apertura e interacción democrática (Ye et al., 2024). Este tipo de liderazgo implica la capacidad de tomar decisiones y actuar según principios morales, normas y responsabilidades, y de fomentar esas habilidades en sus subordinados. El respeto por las opiniones, ideales, dignidad y derechos de todas las partes interesadas en la organización es indispensable para un liderazgo ético (Leal & Arias, 2021; Leal Murillo et al., 2024; Merino, 2007).

1.2. Compromiso laboral

Un trabajador alcanza este estado cuando se siente identificado con una empresa en particular, sus metas, valores y objetivos, demostrando un compromiso emocional, normativo y de continuidad en su rol (Santalla & Alvarado, 2022). Cuando existe un fuerte vínculo psicológico entre un individuo y su organización, es poco probable que abandone su empleo, y este vínculo se conoce como compromiso laboral, que es una variable multidimensional (Carreón, 2015). Enfatizan que tener empleados dedicados a los objetivos de la empresa es la mejor medida para abordar la rotación laboral, y la definen como la intensidad con la que un trabajador persigue los objetivos establecidos (Esguerra, 2021; Gil-Girbau et al., 2021; Hernandez-Vargas et al., 2016).

En base a la literatura revisada, se propusieron los siguientes supuestos:

H1: El liderazgo ético se asocia significativamente con el compromiso laboral.

H2: Hay una asociación significativa entre liderazgo ético y el entusiasmo en el compromiso laboral.

H3: Existe una asociación significativa entre liderazgo ético y la entrega en el compromiso laboral.

H4: Se evidencia una conexión significativa entre liderazgo ético y la absorción en el compromiso laboral.

Metodología

Esta investigación se caracterizó por ser asociativo y de corte transversal, con un enfoque exploratorio. La naturaleza asociativa radica en su intención de examinar la relación funcional entre variables, mientras que su carácter transversal implica una única medición en un periodo determinado. Además, se consideró exploratorio debido a la escasa exploración

previa del tema, especialmente en lo que respecta al liderazgo ético en entornos de sector público. Según (Hernández Sampieri et, al. 2014), el diseño transversal permite observar fenómenos tal como ocurren, sin intervenir sobre ellos, lo que es adecuado cuando se busca conocer la relación entre variables en un momento específico.

La muestra del estudio consistió en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Kosñipata, que cumplían con ciertos criterios de inclusión, como ser mayores de edad, trabajar en áreas administrativas, y tener al menos seis meses de experiencia laboral en la institución. Se excluyó a aquellos que no cumplían con estos criterios. Se obtuvo el consentimiento informado de cada participante mediante la declaración de reconocimiento y aceptación al llenar el cuestionario.

Respecto a la recopilación de datos, se utilizó un Formulario de Google, el cual se compartió a través de WhatsApp para alcanzar a un mayor número de participantes. El enlace estuvo disponible desde el 1 de abril hasta el 30 de abril de 2024, y las encuestas fueron autoadministradas por los participantes. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, y participaron voluntariamente 459 trabajadores de ambos sexos, con edades comprendidas entre los 18 y los 65 años. La mayoría de los participantes eran mujeres, casados, con educación técnica superior, provenientes de la sierra peruana y con menos de diez años de servicio en su institución.

Para el análisis de datos, se empleó el software estadístico SPSS versión 25.0. En primer lugar, se realizaron análisis descriptivos para caracterizar a los participantes en términos de género, edad, estado civil, lugar de procedencia, nivel educativo y tiempo de servicio. Luego, se llevaron a cabo análisis inferenciales para evaluar las relaciones entre el liderazgo ético y las distintas dimensiones del compromiso laboral (entusiasmo, entrega y absorción). Se utilizó la prueba de correlación de Pearson para medir la asociación entre las variables. Asimismo, se realizaron regresiones lineales múltiples con el fin de determinar la influencia del liderazgo

ético sobre las dimensiones del compromiso laboral. El nivel de significancia estadística se estableció en $p < 0.05$.

Tabla 1

Características sociodemográficas (n= 459)

Características	Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sexo	Femenino	252	54.9
	Masculino	207	45.1
Rango de edad	18 – 30 años	148	32.2
	31 – 40 años	151	32.9
	41 – 65 años	160	34.9
Estado civil	Soltero	144	31.4
	Casado	146	31.8
	Conviviente	117	25.5
	Divorciado	32	6.9
	Viudo	20	4.4
Lugar de procedencia	Costa peruana	115	25.1
	Sierra peruana	262	57.1
	Selva peruana	81	17.6
	Extranjero	1	0.2
Mayor instrucción académica	Secundaria completa	3	0.7
	Superior técnico	232	50.5
	Superior universitario	162	35.3
	Maestría	52	11.3
	Doctorado o PhD	10	2.2
Tiempo de servicio	10 años a menos	347	75.6
	11 – 20 años	80	17.4
	21 a más años	32	7.0

En la primera parte del estudio, se recogerá la información sociodemográfica de los participantes, seguida por la introducción de las escalas de medición:

- a) La Escala de Liderazgo Ético (ELQ), diseñada y validada por (Yukl et al., 2013) y posteriormente mejorada por (Wright et al., 2016). Esta escala unidimensional consta de 9 ítems en los que los encuestados valorarán la honestidad, integridad, justicia, responsabilidad y orientación ética de sus líderes. El formato de respuesta será tipo Likert, con una escala que va del 1 (Totalmente en desacuerdo) al 5 (Totalmente de acuerdo). La confiabilidad del instrumento se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.770.
- b) Escala de Compromiso laboral (ESCOLA), diseñada en español y validada al contexto de España y países sudamericanos por (Prieto et al., 2021), escala unidimensional que consta de 10 ítems. Con un formato de respuesta tipo Likert, que va desde 1 (Totalmente en desacuerdo) al 5 (Totalmente de acuerdo). Además, desde el punto de vista del modelo clásico, el coeficiente α de Cronbach y el coeficiente ω de McDonald mostraron unos valores muy elevados ($\alpha = .92$; $\omega = .92$), lo que indica una buena confiabilidad.

Resultados

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
Liderazgo Ético	0.770	9
Compromiso Laboral	0.777	10

En la Tabla 2 se puede apreciar que la fiabilidad se verificó de acuerdo con los valores aceptables que toma el Alfa de Cronbach tanto para la variable Liderazgo Ético (LE) como para la variable Compromiso Laboral (CL).

Tabla 3

Nivel de percepción del LE

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	2	0.4
	Medio	23	5.0
	Alto	434	94.6
	<u>Total</u>	459	100.0

Los datos presentados en la Tabla 3 indican que el 94.6% de la muestra tiene una percepción elevada de liderazgo ético, mientras que el 5% y el 0.4% se sitúan en los niveles medio y bajo respectivamente. Esto sugiere que la gran mayoría de la población percibe un alto nivel de liderazgo ético en su supervisor o jefe directo.

Tabla 4

Nivel de entusiasmo en el CL

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	6	1.3
	Medio	60	13.1
	Alto	393	85.6
	<u>Total</u>	459	100.0

Los datos presentados en la Tabla 4 muestran que el 85.6% de la muestra exhibe un alto nivel de entusiasmo en el compromiso laboral, mientras que el 13.1% y el 1.3% se encuentran en los niveles medio y bajo respectivamente. Esto sugiere que la mayoría de los participantes en este estudio demuestran un nivel considerable de energía positiva y motivación para comprometerse y desempeñarse en sus responsabilidades laborales en su entorno de trabajo.

Tabla 5

Nivel de entrega en el CL

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	6	1.3
	Medio	87	19.0
	Alto	366	79.7
	<u>Total</u>	459	100.0

Los datos presentados en la Tabla 5 muestran que el 79.7% de la muestra exhibe un alto nivel de entrega en el compromiso laboral, mientras que el 19% y el 1.3% se encuentran en los niveles medio y bajo respectivamente. Esto sugiere que la mayoría de los participantes en este estudio están profundamente comprometidos con sus tareas, proyectos y responsabilidades en su entorno laboral, mostrando un alto grado de implicación.

Tabla 6

Nivel de absorción del CL

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	18	3.9
	Medio	86	18.7

Alto	355	77.3
<hr/> Total	459	100.0

Los datos proporcionados en la Tabla 6 muestran que el 77.3% de la muestra presenta un alto nivel de absorción en el compromiso laboral, mientras que el 18.7% y el 3.9% se sitúan en los niveles medio y bajo respectivamente. Esto indica que la mayoría de los participantes en este estudio están altamente comprometidos con su trabajo.

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	N	p valor
Liderazgo Ético	0.230	459	0.000
Compromiso Laboral	0.150	459	0.000

En la Tabla 7, se nota que el valor p para ambas variables es inferior a 0.05. Esto indica que la distribución de los datos para ambas variables no sigue una distribución normal. Por lo tanto, para la prueba de hipótesis se requiere el uso de estadísticas no paramétricas. En este contexto, se empleará la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 8

Resultados de la correlación entre LE y el CL

Correlaciones	
Liderazgo Ético	Compromiso Laboral

Rho de Spearman	Liderazgo Ético	Coeficiente de correlación	1.000	.315**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	459	459
	Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	.315**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	459	459

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

Prueba de hipótesis general

H_a: Existe una asociación significativa entre LE y el CL.

H₀: No existe una asociación significativa entre LE y el CL.

Regla de decisión

Si el p valor > 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

En los resultados presentados en la Tabla 8, se evidencia que el valor p calculado es de 0.000, el cual es inferior a 0.01. Esto implica que se acepta la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula. El coeficiente Rho de Spearman es de 0.315, lo que sugiere una relación positiva, pero de baja magnitud y directa entre el liderazgo ético y el compromiso laboral. En otras palabras, cuando el liderazgo ético aumenta, también lo hace el compromiso laboral. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza del 99% que existe una relación positiva, aunque débil, entre el liderazgo ético y el compromiso laboral.

Tabla 9*Resultados de la correlación entre LE y el entusiasmo en el CL*

		Correlaciones		
			Liderazgo Ético	Entusiasmo
Rho de Spearman	Liderazgo Ético	Coefficiente de correlación	1.000	,305**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	459	459
	Entusiasmo	Coefficiente de correlación	,305**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	459	459

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

Prueba de hipótesis específicas

H_a: Hay una asociación significativa entre LE y el entusiasmo en el CL.

H₀: No hay una asociación significativa entre LE y el entusiasmo en el CL.

Regla de decisión

Si el p valor > 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Los resultados de la Tabla 9 revelan que el valor p calculado es 0.000, lo que es inferior a 0.01. Esto conlleva a la aceptación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. El coeficiente Rho de Spearman se sitúa en 0.305, indicando una relación positiva de grado bajo y directa entre LE y el entusiasmo en el CL. En otras palabras, un aumento en LE se asocia con un incremento del entusiasmo en el CL. Asimismo, se puede afirmar con un nivel de confianza del 99% que existe una relación positiva y de grado bajo entre LE y el entusiasmo en el CL.

Tabla 10*Resultados de la correlación entre LE y la entrega en el CL.*

Correlaciones			Liderazgo Ético	Entrega
Rho	de Liderazgo Ético	Coefficiente	de 1.000	,180**
Spearman		correlación		
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	459	459
	Entrega	Coefficiente	de ,180**	1.000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	459	459

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

H_a: Existe una asociación significativa entre LE y la entrega en el CL.

H₀: No existe una asociación significativa entre LE y la entrega en el CL.

Regla de decisión

Si el p valor > 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Los resultados de la Tabla 10 revelan que el valor p calculado es 0.000, siendo menor que 0.01.

Por consiguiente, se respalda la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula. El coeficiente Rho de Spearman es de 0.180, indicando una relación positiva muy baja y directa entre LE y la entrega en el CL. En resumen, un aumento en LE se correlaciona con un incremento en la entrega en el CL. Con un nivel de confianza del 99%, se puede afirmar que esta relación es positiva y muy baja.

Tabla 11*Resultados de la correlación entre LE y la absorción en el CL*

Correlaciones				
			Liderazgo Ético	Absorción
Rho de Spearman	Liderazgo Ético	Coefficiente de	1.000	,291**
		correlación		
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	459	459
	Absorción	Coefficiente de	,291**	1.000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	459	459

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

H_a: Se evidencia una conexión significativa entre LE y la absorción en el CL.

H₀: No se evidencia una conexión significativa entre LE y la absorción en el CL.

Regla de decisión

Si el p valor > 0.05, se acepta la hipótesis nula.

Si el p valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna.

Los resultados de la Tabla 11 indican un valor p calculado de 0.000, por debajo del umbral de significancia de 0.01. En consecuencia, se valida la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente Rho de Spearman se sitúa en 0.291, lo que sugiere una relación positiva, de grado bajo y directa entre LE y la absorción en el CL. Es decir, un aumento en LE se asocia con un aumento en la absorción en el CL. Además, se puede afirmar con un nivel de confianza del 99% que existe una relación positiva, aunque baja, entre LE y la absorción en el compromiso laboral.

Discusión

El presente estudio ha corroborado una conexión positiva y directa entre el liderazgo ético y el compromiso laboral, lo que está en línea con diversas investigaciones previas. Por ejemplo, (Esguerra, 2021) señalaron que los líderes que practican un liderazgo ético promueven la confianza y satisfacción en sus empleados, lo cual incide directamente en el aumento del compromiso laboral. Este autor destaca que el liderazgo ético no solo afecta la moral de los subordinados, sino que también actúa como un factor clave para generar entornos laborales positivos y productivos. Adicionalmente, (Correa et al., 2023) mencionan que los líderes éticos, mediante comportamientos justos y de apoyo, logran influir en la disposición de sus colaboradores hacia el trabajo, consolidando una mayor identificación y compromiso organizacional.

(Leal & Arias, 2021) encontraron una relación positiva entre el liderazgo ético y diversos aspectos del compromiso organizacional, como la confianza de los empleados y su disposición hacia la organización. Sin embargo, la magnitud de la relación en el presente estudio es de baja intensidad, reflejada en el coeficiente de 0.315, lo que indica que, si bien el liderazgo ético impacta positivamente el compromiso laboral, este efecto es moderado en el contexto de la Municipalidad Distrital de Kosñipata.

Conclusiones

Los resultados del estudio demuestran que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo ético y el compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Kosñipata. Específicamente, el análisis de correlación Rho de Spearman mostró un coeficiente de $Rho = 0.315$ con una significancia de 0.000, indicando que a medida que los líderes muestran comportamientos éticos, el nivel de compromiso laboral entre los empleados aumenta. Esto sugiere que la ética en el liderazgo es un factor crucial para fomentar un ambiente de trabajo comprometido y productivo.

El estudio concluye que, para lograr niveles altos de compromiso entre el personal del sector público, es esencial que los líderes, gerentes y representantes transmitan una visión ética clara. El desarrollo de un perfil ético fuerte por parte de los líderes no solo inspira confianza y respeto entre los empleados, sino que también contribuye a la creación de una cultura organizacional compartida. Esto va más allá de los intereses personales y financieros, promoviendo el compromiso individual y colectivo hacia los objetivos y valores de la organización.

Recomendaciones

Basado en los hallazgos del estudio, se recomienda que los trabajadores de la Municipalidad Distrital Koñispata adopten estrategias para fortalecer el liderazgo ético. Esto incluye la formación y el desarrollo continuo de sus líderes en prácticas éticas, así como la implementación de políticas que promuevan la integridad y la ética en todas las áreas de la organización. Al hacerlo, no solo se mejorará el compromiso laboral de los trabajadores, sino que también se contribuirá a la mejora de los servicios de la institución.

Referencias

- Albdareen, R., Al-Gharaibeh, S., Alraqqad, R. M. R., & Maswadeh, S. (2024). The impact of ethical leadership on employees' innovative behavior: The mediating role of organizational commitment. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 521–532. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.8.019>
- Azila-gbettor, E. M., Atatsi, E. A., Tulasi, E. E., & Ayimey, E. K. (2024). Social Sciences & Humanities Open Fostering workplace civility in the Financial Sector : The influence of ethical leadership practices and ethical work climate. *Social Sciences & Humanities Open*, 9(October 2023), 100803. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100803>
- Cabrera, D. (2014). Liderazgo en el sector público: una revisión de la literatura. *Suma de Negocios*, 5(11), 96–107. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70024-2](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70024-2)
- Carreón, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y Administración*, 60(1), 31–51. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)72146-7](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)72146-7)
- Correa, J., Rodríguez, M. del P., & Pantoja, M. (2023). *Influencia del liderazgo ético sobre la cultura organizacional ética. Estudio de caso en una organización colombiana*. 25(45), 1–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13168>
- Eissa, G., & Wyland, R. (2018). Work-Family Conflict and Hindrance Stress as Antecedents of Social Undermining: Does Ethical Leadership Matter? *Applied Psychology*, 67(4), 645–654. <https://doi.org/10.1111/apps.12149>
- Epitropaki, O., Kark, R., Mainemelis, C., & Lord, R. G. (2017). Leadership and followership identity processes: A multilevel review. *Leadership Quarterly*, 28(1), 104–129. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.003>
- Esguerra, G. (2021). Efecto del liderazgo ético sobre la calidad de vida laboral en organizaciones del sector servicios en Colombia: el rol de la justicia organizacional. *Universidad Del Rosario*.
- Gao, X. L., Zhao, T., Du, M. X., Hao, R., & Wang, L. N. (2024). Relationship Between Emotional Intelligence, Occupational Well-Being, and Work Engagement Among Chinese Clinical Nurses. *Asian Nursing Research*, 18(3), 253–259. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2024.07.003>
- Gil-Girbau, M., del Cerro, S., Garriga, J., & Giménez, N. (2021). Work commitment of middle-line managers in health-care: Manageable organizational factors. *Journal of Healthcare Quality Research*, 36(5), 301–308. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>
- Hernandez-Vargas, C. I., Llorens-Gumbau, S., Rodriguez-Sanchez, A. M., & Dickinson-Bannack, M. E. (2016). Validación de la escala UWES-9 en profesionales de la salud en

- México. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 89–100.
<https://doi.org/10.11144/javerianacali.ppsi14-2.veup>
- Hosseini, E., & Ferreira, J. J. (2023a). The impact of ethical leadership on organizational identity in digital startups: does employee voice matter? *Asian Journal of Business Ethics*, 12(2), 369–393. <https://doi.org/10.1007/s13520-023-00178-1>
- Iqbal, S., Haider, A., Ahmed, S., Hussain, S., & Shaokang, L. (2022). Nexus of Ethical Leadership, Career Satisfaction, Job Embeddedness, and Work Engagement in Hospitality Industry: A Sequential Mediation Assessment. *Frontiers in Psychology*, 13(May), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.865899>
- Jia, M., & Cheng, J. (2024). Effect of teacher social support on students' emotions and learning engagement: a U.S.-Chinese classroom investigation. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1–9. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02634-0>
- Juyumaya, J., & Torres, J. P. (2023). A managers' work engagement framework for the digital tasks. *Frontiers in Psychology*, 14(January). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1009459>
- Laguía, A., Topa, G., Da Silva, R., & Fernández, J. J. (2024). Direct effect of personality traits and work engagement on job crafting: A structural model. *Personality and Individual Differences*, 220(June 2023). <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112518>
- Leal, M., & Arias, B. (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes. *Podium*, 40, 21–40.
<https://doi.org/10.31095/podium.2021.40.2>
- Leal Murillo, S., Gutiérrez Arambula, D., Gerber, J. F., Souto Higuera, J., & Simón Perez, R. (2024). Systematic review on the influence of leadership style on job satisfaction of health professionals. *Journal of Healthcare Quality Research*, 39(4), 247–257.
<https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2024.04.003>
- Li, S., Jia, R., Seufert, J. H., Luo, J., & Sun, R. (2023). You may not reap what you sow: How and when ethical leadership promotes subordinates' online helping behavior: Ethical leadership and online helping behavior. *Asia Pacific Journal of Management*, 40(4), 1683–1702. <https://doi.org/10.1007/s10490-022-09831-y>
- Liu, X., Huang, Y., Kim, J., & Na, S. (2023). How Ethical Leadership Cultivates Innovative Work Behaviors in Employees? Psychological Safety, Work Engagement and Openness to Experience. *Sustainability (Switzerland)*, 15(4). <https://doi.org/10.3390/su15043452>
- Mitchell, M. S., Hetrick, A. L., Mawritz, M. B., Edwards, B. D., & Greenbaum, R. L. (2023). Oh the Anxiety! The Anxiety of Supervisor Bottom-Line Mentality and Mitigating Effects of Ethical Leadership. *Journal of Management*.

<https://doi.org/10.1177/01492063231196553>

- McCarthy, J., & Shawhan, K. (2023). Ethical leadership in healthcare. *Research Handbook on Leadership in Healthcare*, 367–387. <https://doi.org/10.4337/9781800886254.00029>
- Merino, B. (2007). Liderazgo Ético y Responsable en Nuestra Sociedad. *Strategia*, 25, 78–80.
- Rahal, F. E. Z. M., & Farmanesh, P. (2022). Does Servant Leadership Stimulate Work Engagement in the Workplace? The Mediating Role of Trust in Leader. *Sustainability (Switzerland)*, 14(24). <https://doi.org/10.3390/su142416528>
- Santalla, Z., & Alvarado, J. (2022). Incidence of Leader–Member Exchange Quality, Communication Satisfaction, and Employee Work Engagement on Self-Evaluated Work Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph19148761>
- Sun, U., Xu, H., Kluemper, D., McLarty, B., & Yun, S. (2024). Ethical leadership and knowledge sharing: A social cognitive approach investigating the role of self-efficacy as a key mechanism. *Journal of Business Research*, 174(January), 114531. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114531>
- Tesi, A., Baroncelli, A., Ciucci, E., Facci, C., & Aiello, A. (2024). Trait authenticity as an “enzyme” for personal resources and work engagement: A study among teachers within the framework of the job demands-resources model. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 74(5), 101012. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2024.101012>
- van Wingerden, J., Bakker, A., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164–174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>
- Wu, W. L. (2021). How Ethical Leadership Promotes Knowledge Sharing: A Social Identity Approach. *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.727903>
- Ye, D., Xu, B., Wei, B., Zheng, L., & Wu, Y. (2024). Employee work engagement in the digital transformation of enterprises: a fuzzy-set qualitative comparative analysis. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02418-y>

Anexos

Anexo A. Evidencia de Sumisión de la Tesis



Anexo B. Copia de Resolución



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 742-A-2024/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 05 de noviembre de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **Abner Deizel Casilla Huisa**, identificado(a) con código Universitario N° 201811815, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **Abner Deizel Casilla Huisa**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 05 de noviembre de 2024 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **Abner Deizel Casilla Huisa**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesista	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco	Abner Deizel Casilla Huisa	Liderazgo ético y compromiso laboral: evidencia empírica en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Kosripata	Miércoles 27 de noviembre de 2024 11:00 Horas	Presencial
Secretario: Mtra. Miluaka María Del Carmen Villar Guevara				
Vocal: Mtro. German Alex Vincarn Ugarte				
Asesor: Mtro. Julio Samuel Torres Miranda				

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo C. Instrumentos utilizados

LIDERAZGO ÉTICO COMO PREDICTOR DEL COMPROMISO LABORAL EN TRABAJADORES LOCALES DE LA SALUD PÚBLICA DE LA CIUDAD DE PUNO, PERÚ

El presente cuestionario servirá de apoyo para realizar el artículo científico de Abner Deizel Casilla Huisa, egresado de la EP de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión, cuyo título del estudio es “Liderazgo ético como predictor del compromiso laboral en trabajadores locales de la salud pública de la ciudad de Puno, Perú”. La información recabada estará muy ligada a los objetivos de la presente investigación. Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatorio llenar dicha encuesta si es que no lo desea. Si decide participar en este estudio, por favor responda el cuestionario. Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribir a abner.casilla@upeu.edu.pe

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio.

- **1.- Variables sociodemográficas:**
- **2.- Variables de estudio:**

Liderazgo ético												
DOI	https://doi.org/10.1111/padm.12248											
URL	https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/padm.12248											
	1	2	3	4	5	6						
	Muy en desacuerdo								Muy de acuerdo			
N°	Enunciados						1	2	3	4	5	6
1	Mi supervisor mantiene sus acciones consistentes con sus valores											
2	Mi supervisor muestra una gran preocupación por los valores éticos y morales											
3	Mi supervisor da un ejemplo de comportamiento ético en sus decisiones y acciones											
4	Mi supervisor es honesto y puede ser confiable para decir la verdad											
5	Mi supervisor responsabiliza a los empleados por usar prácticas éticas en su trabajo											

6	Mi supervisor insiste en hacer lo que es justo y ético incluso cuando no es fácil						
7	Mi supervisor se opone al uso de prácticas poco éticas para mejorar el desempeño						
8	Mi supervisor considera que la honestidad y la integridad son valores personales importantes						
9	Mi supervisor comunica normas éticas claras a los empleados.						

Compromiso laboral									
DOI	https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15								
URL	http://revistalatioamericanadepsicologia.konradlorenz.edu.co/vol53-2021-compromiso-laboral-nueva-escala-para-su-medicion/								
Escala de respuestas									
	1	2	3	4	5				
	Completamente en desacuerdo					Completamente de acuerdo			
N°	Enunciados				1	2	3	4	5
1	El trabajo que realizo me parece importante								
2	Disfruto con mi trabajo								
3	Me levanto con ganas de ir a trabajar								
4	Mi trabajo me resulta estimulante								
5	Cuando estoy trabajando el tiempo se me pasa rápido								
6	Me siento satisfecho con mi trabajo								
7	Intento hacer el trabajo lo mejor que puedo								
8	Cuando las cosas no me van bien en el trabajo, soy persistente								
9	Mi trabajo me permite poner en práctica mis capacidades profesionales								
10	Me considero una persona flexible para adaptarme a nuevas circunstancias del trabajo								