UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela Profesional de Administración

Liderazgo ético y compromiso laboral: Evidencia empírica en trabajadores locales de la salud pública pertenecientes a la región Cajamarca, Perú

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

Autor:

Ruben Deybid Hoyos Ochoa

Asesora:

Mg. Miluska María del Carmen Villar Guevara

Lima, junio de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Miluska María del Carmen Villar Guevara, 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 locales de la salud pública pertenecientes a la región Cajamarca, Perú"** del autor Ruben Deybid Hoyos Ochoa tiene un índice de similitud de 10 % 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 Lima, a los 4 días del mes de junio del año 2024.



Mg. Miluska María del Carmen Villar Guevara

Asesora y Docente Investigador RENACYT

006

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 04 día(s) del mes de Junio del año 2024, siendo las 17.00 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Sede Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Mg. David Junior Elías Aguilar Bandero, el (la) secretario(a): Dra. Karumer Elizabeth Paredes Abanto y los demás miembros: Dr. Julio Cesar Quispe Peña y el (la) asesor(a) Mg. Mirtha del Carmen Villar Guevara.

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Liderazgo ético y compromiso laboral: Evidencia empírica en trabajadores locales de la salud pública pertenecientes a la región Cajamarca, Perú".

del(los) bachiller(es):

a) Ruben Deybid Hoyos Ochoa

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): Ruben Deybid Hoyos Ochoa

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy Bueno

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.

Presidente/a		Secretario/a
Asesor/a	Miembro	Miembro
Bachiller (a)	Bachiller (b)	Bachiller (c)

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción 6
2. Revisión de la literatura..... 6
3. Metodología 8
4. Resultados 10
5. Discusión..... 14
6. Conclusiones 15
Referencias 16
ANEXOS..... 20
Anexo A. Resolución de inscripción del Perfil de Proyecto de Investigación. 20
Anexo B. Revisión Lingüística..... 21
Anexo C. Evidencia de sumisión..... 22

Liderazgo ético y compromiso laboral: Evidencia empírica en trabajadores locales de la salud pública pertenecientes a la región Cajamarca, Perú

Resumen

En años recientes, los escándalos éticos en diversos lugares del mundo han causado que los investigadores centren su atención en el estudio del liderazgo ético y las instituciones de salud también están tratando de encontrar medidas adecuadas para abordar las prácticas poco éticas, la calidad de sus líderes y mejor la percepción de sus empleados. Es por ello, que el presente estudio se propuso determinar la relación entre el liderazgo ético y el compromiso laboral, para lo cual se encuestó a 459 peruanos que manifestaron estar laborando para una institución sanitaria. El estudio incluyó adultos con edades comprendidas entre 18 y 65 años (M= 37.72 y DE= 10.48) reclutados mediante muestreo no probabilístico. A partir de un análisis de correlación Rho de Spearman, los resultados demostraron una relación positiva y significativa (Rho= 0.315, Sig.= 0.000) entre el liderazgo ético y compromiso laboral de los trabajadores sanitarios. Se concluye que para lograr un alto compromiso entre los funcionarios es necesario que los líderes, supervisores y gerentes deban proporcionar una visión y misión éticas, creando una cultura con fuertes valores éticos y extendiéndose más allá del interés propio y el beneficio financiero personal para promover el compromiso de cada trabajador.

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

Ethical leadership and work engagement: Empirical evidence from local public health workers in the Cajamarca region of Peru

Abstract

In recent years, ethical scandals in various parts of the world have caused researchers to focus their attention on the study of ethical leadership. Healthcare institutions are also trying to find appropriate measures to address unethical practices, the quality of their leaders and improve the perception of their employees. Therefore, the present study set out to determine the relationship between ethical leadership and work engagement. For this purpose, 459 Peruvians who stated that they were working for a health institution were surveyed. The study included adults between 18 and 65 years of age (M= 37.72 and SD= 10.48) recruited through non-probabilistic sampling. From a Spearman's Rho correlation analysis, the results showed a positive and significant relationship (Rho= 0.315, Sig.= 0.000) between ethical leadership and work engagement of healthcare workers. It is concluded that to achieve high commitment among staff members it is necessary that leaders, supervisors, and managers should provide an ethical vision and mission, creating a culture with strong ethical values, and extending beyond self-interest and personal financial gain to promote the commitment of each worker.

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

Clasificación JEL: M10; M12; I20.

1. Introducción

El liderazgo ético (LE) es una variable que ha cobrado relevancia recientemente, debido a que ha sido objeto de estudio desde diversos enfoques (Azila-Gbettor et al., 2024; Eissa & Wyland, 2018; Hosseini & Ferreira, 2023; Li et al., 2023). El impacto sobre las decisiones que los líderes hacen y las consecuencias que pueden producir han generado en muchos casos pérdida del prestigio de la empresa e incluso tragedias provocadas por la negligencia, como en el campo de la salud (Mitchell et al., 2023), lo que muestra la necesidad de un liderazgo ético.

La base del liderazgo ético es la coherencia moral, que se presenta como un patrón de comportamiento, de toma de decisiones y comunicaciones que enfatizan la ética a lo largo del tiempo (Brown & Treviño, 2006). Así, los administradores, gerentes o supervisores que muestran un estilo general de liderazgo ético brindan a los empleados orientación, recursos y estructuras éticas continuas para superar los motivos para involucrarse en comportamientos poco éticos (Brown & Mitchell, 2010). Los comportamientos de liderazgo ético son socialmente destacados en un contexto organizacional que a menudo es éticamente neutral en el mejor de los casos (Brown et al., 2005). Por lo tanto, las investigaciones han encontrado que cuando los empleados enfrentan dilemas éticos, el liderazgo ético proporciona información relevante para guiar el cumplimiento de los estándares éticos (Kuenzi et al., 2020; Mayer et al., 2013).

El compromiso laboral es una variable que se ha estudiado asociada con el liderazgo ético (Buonomo et al., 2021; Wibawa et al., 2021), debido a que las investigaciones han demostrado que el compromiso laboral está asociado con una amplia gama de resultados positivos, tanto para el individuo como para la organización (Bakker, 2018). Se ha relacionado con un mejor desempeño laboral, una mayor satisfacción en el trabajo, una mejor salud mental y física, y una menor probabilidad de abandonar el trabajo (Sun et al., 2024). A nivel organizacional, el compromiso laboral se ha asociado con una mayor productividad y rentabilidad, una menor tasa de absentismo y una mayor retención de empleados (Brown et al., 2005). Diversos estudios han asociado el liderazgo ético con el compromiso laboral, demostrando una directa relación entre ambos constructos (Hosseini & Ferreira, 2023; Jia et al., 2022; Li et al., 2023). Otros estudios han abordado otras variables estrechamente relacionadas como las conductas laborales innovadoras, y el comportamiento laboral innovador (Liu et al., 2023), el compromiso laboral (Gwamanda & Mahembe, 2023), el efecto mediador del clima ético entre el liderazgo ético y el acoso laboral (Freire & Pinto, 2022). En tal sentido, el presente estudio pretende determinar si el liderazgo ético se relaciona significativamente con el compromiso laboral en trabajadores locales de la salud pública de la región Cajamarca.

2. Revisión de la literatura

2.1 Liderazgo ético

El liderazgo ético (LE) ha sido definido como la influencia que los líderes pueden tener en el comportamiento de sus seguidores en el ámbito ético (Albdareen et al., 2024; Zappalà & Toscano, 2020). Es la demostración de una conducta normativamente apropiada a través de acciones personales y relaciones interpersonales y la promoción de dicha conducta entre los seguidores a través de la comunicación bidireccional, el refuerzo y la toma de decisiones (Brown et al., 2005; Sun et al., 2024). El liderazgo ético está íntimamente relacionado con el liderazgo transformacional, debido a que una de las dimensiones de

éste es el aspecto ético (Wu, 2021). Los líderes que ejercen tanto el liderazgo carismático como transformacional ejercen una influencia inspiradora alineando sus propios sistemas de valores a sus seguidores (Brown & Mitchell, 2010). Así los teóricos descubrieron que esa influencia es en términos éticos, debido a que los seguidores creen que el líder los guía hacia lo que consideran correcto (Brown & Treviño, 2006). Dado que el liderazgo ético normalmente muestra imágenes positivas y prestigiosas y los empleados generalmente quieren ser asociados con tales identidades, los líderes con un alto nivel de liderazgo ético pueden desempeñar un papel importante en el desarrollo de la identificación de los seguidores y luego influir en sus actitudes y comportamientos (Brown & Mitchell, 2010).

El liderazgo ético ha sido estudiado desde la perspectiva de la teoría de la identidad social (Tajfel, 1957) la misma que busca comprender cómo las personas perciben y se relacionan con su identidad en el contexto de los grupos sociales a los que pertenecen (Wu, 2021). Así, las personas asocian su autoestima en la medida de su identificación social, buscando ser valorados en comparación con otros grupos sociales (Saldivia Ojeda et al., 2016). Así mismo, los académicos sostienen que los líderes tienen una enorme influencia en la construcción de la identificación de los empleados influyendo en sus actitudes y comportamiento (Epitropaki et al., 2017). Otros han estudiado el liderazgo ético desde la teoría cognitiva social. Se ha examinado cómo este tipo de liderazgo influyen en el intercambio de conocimientos debido a que los lideres éticos son personas morales que también asumen papeles de gerentes morales. (Bavik et al., 2018; Sluss & Ashforth, 2008).

2.2 Compromiso laboral

Este concepto fue desarrollado por el psicólogo William Kahn en la década de 1990, quien lo definió como la energía que las personas están dispuestas a invertir en sus actividades laborales y el compromiso que muestran hacia sus tareas laborales (Kahn, 1990). Desde entonces, el compromiso laboral (CL) se ha convertido en un tema importante en la investigación y la práctica de la psicología organizacional (Juyumaya & Torres, 2023; Laguía et al., 2024; Rahal & Farmanesh, 2022; Santalla-Banderali & Alvarado, 2022). Actualmente es definido como un estado positivo de felicidad o satisfacción relacionado con el trabajo que se asocia con resultados positivos como la mejora del desempeño, la satisfacción del cliente y la ventaja organizacional (Ye et al., 2024). Ese estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo (Schaufeli & Bakker, 2010a) también tiene un impacto en la manera cómo el individuo considera la importancia de su trabajo en su imagen propia (van Wingerden et al., 2017).

Desde un enfoque teórico, el compromiso laboral se basa principalmente en dos teorías: la teoría de la autodeterminación y la teoría de la fuerza laboral (Han & Sears, 2023). La teoría de la autodeterminación sostiene que las personas tienen una tendencia natural a buscar y mantener un estado de crecimiento y bienestar psicológico, lo que se conoce como la motivación intrínseca (Deci & Ryan, 1985). Esta teoría destaca la importancia de satisfacer las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación social para el desarrollo de la motivación intrínseca y, por lo tanto, del compromiso laboral.

Por otro lado, la teoría de la fuerza laboral (Kahn, 1990), se centra en el papel activo de los empleados en su relación con el trabajo. Según esta teoría, el compromiso laboral se logra cuando los empleados encuentran significado, oportunidades para aprender y crecer, y la posibilidad de utilizar sus habilidades y talentos en el trabajo. El enfoque de la teoría de la fuerza laboral pone énfasis en la importancia del ajuste entre las necesidades

de los individuos y las características del trabajo para el desarrollo del compromiso laboral (Pereira et al., 2022).

El CL está conformado por tres dimensiones (Hernández-Vargas et al., 2016; Ye et al., 2024). La dimensión de vigor, que la determinan los altos niveles de energía y de resiliencia mental mientras se trabaja; es la voluntad de invertir esfuerzo en el trabajo y la persistencia en continuar a pesar de las dificultades u obstáculos. La otra dimensión es la dedicación, que se refiere a estar fuertemente implicado en el trabajo y a experimentar un sentido de significado junto con una fuerte inspiración, entusiasmo, orgullo y reto. Finalmente está la absorción, que implica un estado placentero caracterizado por una total inmersión o concentración en el trabajo, de manera que se percibe que el tiempo "pasa volando" y es difícil dejar de realizar una actividad (Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2010).

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

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

H2: *El liderazgo ético se relaciona significativamente con el vigor del compromiso laboral.*

H3: *El liderazgo ético se relaciona significativamente con la dedicación del compromiso laboral.*

H4: *El liderazgo ético se relaciona significativamente con la absorción del compromiso laboral.*

3. Metodología

3.1 Diseño, Procedimientos y Participantes

Se consideró un estudio asociativo, de corte transversal (Ato et al., 2013), y enfoque exploratorio (Zafra, 2006). Es asociativo porque tiene el propósito de explorar la relación funcional existente entre variables. Es transversal porque se realizará una sola medición en un determinado periodo de tiempo. Por otro lado, se considera de enfoque exploratorio cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido (para el caso del constructo de LE en entornos sanitarios). La muestra del estudio la conformaron trabajadores locales de la salud pública de la región Cajamarca, Perú. Se consideró en el estudio únicamente a las personas que cumplían con los criterios de inclusión: Ser mayor de edad (mínimo 18 años), trabajar en el área administrativa o asistencial de alguna entidad de salud pública de la región Cajamarca (Perú) y tener un mínimo de 6 meses laborando en la institución, excluyendo a aquellos que no cumplían con los criterios de inclusión.

Se obtuvo el consentimiento informado de cada participante (Bajo la premisa: *Reconozco que al llenar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar del estudio*). Respecto a la recopilación de datos, el cuestionario estuvo alojado en la aplicación *Google Form*, el cual fue compartido vía *WhatsApp, Messenger* e *Instagram* a fin de tener mayor alcance a la muestra de estudio. El enlace estuvo habilitado desde el 20 de julio al 04 de octubre de 2023. Las encuestas fueron autoadministradas por cada participante. Bajo muestreo no probabilístico por conveniencia participaron voluntariamente 459 trabajadores de ambos sexos (54.9% mujeres) entre 18 y 65 años de edad (M= 37.72 y DE= 10.48) (Tabla 1). La mayoría de los participantes eran mujeres

(54.9%), casados (31.8%), con mayor instrucción en superior técnico (50.5%), procedentes de la sierra peruana (57.1%) y tenían un tiempo no mayor de 10 años sirviendo a su institución (75.6%).

Tabla 1. Características sociodemográficas (n= 459)

Característica	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

3.2 Escalas de medida

En la primera sección se solicitará la información sociodemográfica de los participantes y finalmente se presentará las escalas de medición:

Escala de Liderazgo Ético (ELQ), diseñada y validada por Yukl et al., (2013), y posteriormente mejorada por Wright et al. (2016). Es una escala unidimensional que consta de 9 ítems. Los encuestados califican la honestidad, integridad, justicia, responsabilidad y orientación ética de su líder. El cuestionario consideró un formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, que va desde 1: Totalmente en desacuerdo, a 5: Totalmente de acuerdo. Respecto a la confiabilidad del instrumento, se ha obtenido el coeficiente alfa de Cronbach valorado en 0.770.

Escala de Compromiso laboral, diseñada por Schaufeli et al. (2006) y validada al contexto de la salud por Hernández-Vargas et al. (2016), contiene 9 ítems y una estructura de 3 dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción, 3 ítems para cada dimensión. El cuestionario consideró un formato de respuesta tipo Likert de 6 puntos, que va desde 0= Nunca; 1= Casi nunca; 2= Algunas veces; 3= Regularmente; 4= Bastantes veces y 5= Siempre. Respecto a la confiabilidad del instrumento, se ha obtenido el coeficiente alfa

de Cronbach valorado en 0.777. Siendo que los ítems eran completamente entendibles al grupo muestral, la escala no sufrió modificaciones antes de su aplicación.

3.3 Proceso de retro-traducción y validación

En cuanto a la escala utilizada para medir de liderazgo ético, esta sufrió una adaptación de su idioma original (inglés) al español y contextualizada a servidores públicos peruanos, pasando por el proceso de retro-traducción (Brislin, 1970). Fue traducida por un especialista nativo de idioma inglés y español.

Adicionalmente, se realizó una sesión de *Focus Group* (Hair et al., 2021), la cual permitió efectuar modificaciones semánticas del contexto laboral, en este proceso participaron seis trabajadores locales de la salud pública de la región Cajamarca (Perú) que cumplían con los criterios de inclusión antes mencionados. Luego se tomó una muestra piloto para evaluar los indicadores de confiabilidad de los instrumentos (α= 0.770 y 0.777), quedando el cuestionario listo para ser aplicado.

4. Resultados

4.1 Confiabilidad del instrumento

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 LE como para la variable CL.

Tabla 2. Fiabilidad del instrumento

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

4.2 Resultados descriptivos del Liderazgo Ético

Los resultados de la Tabla 3 evidencian que hay un 94.6% de la muestra que tiene un nivel alto de percepción de LE y un 5% y 0.4% en el nivel medio y el nivel bajo respectivamente. De ello se puede interpretar que la población, en su mayoría, percibe en su supervisor o jefe inmediato un alto grado de LE.

Tabla 3. Nivel de percepción del LE

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

4.3 Resultados descriptivos del Compromiso laboral

Los resultados de la Tabla 4 evidencia que hay un 85.6% de la muestra que tiene un nivel alto de vigor del CL y un 13.1% y 1.3% en el nivel medio y el nivel bajo respectivamente. Se puede interpretar que los participantes de este estudio, en su mayoría, presentan un

nivel significativo de energía positiva y motivación para involucrarse y realizar sus tareas laborales en su lugar de trabajo.

Tabla 4. Nivel de vigor del CL

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

Los resultados de la Tabla 5 evidencia que hay un 77.3% de la muestra que tiene un nivel alto de dedicación del CL y un 18.7% y 3.9% en el nivel medio y el nivel bajo respectivamente. Se puede interpretar que los participantes de este estudio, en su mayoría, están profundamente comprometidos con su trabajo y muestran una fuerte devoción hacia sus responsabilidades laborales en su lugar de trabajo.

Tabla 5. Nivel de dedicación del CL

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

Los resultados de la Tabla 6 evidencia que hay un 79.7% de la muestra que tiene un nivel alto de absorción del CL y un 19% y 1.3% en el nivel medio y el nivel bajo respectivamente. Se puede interpretar que los participantes de este estudio, en su mayoría, se involucran profundamente en sus tareas, proyectos y responsabilidades en su lugar de trabajo.

Tabla 6. Nivel de absorción del CL

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	18	3.9
	Medio	86	18.7
	Alto	355	77.3
	Total	459	100.0

4.4 Contrastación de hipótesis

En la Tabla 7, se puede observar que el p valor para ambas variables es menor que 0.05, esto quiere decir que la distribución de los datos para ambas variables no tiene una distribución normal, por lo cual para la prueba de hipótesis es necesario aplicar estadísticos no paramétricos. En este caso, se utilizará la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

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

Prueba de hipótesis general

H_a: El LE se relaciona significativamente con el CL.

H_0: El LE no se relaciona significativamente con 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 de la Tabla 8, se muestra que el p valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.01, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente Rho de Spearman es de 0.315, lo que indica que la relación entre el LE y el CL es positiva, de grado bajo y directa, es decir si el LE sube, el CL también subirá. Además, se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una relación positiva baja entre el LE y el CL.

Tabla 8. Resultados de la correlación entre el 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 específicas

H_a: El LE se relaciona significativamente con el vigor del CL.

H_0: El LE no se relaciona significativamente con el vigor del 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 de la Tabla 9, se muestra que el p valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.01, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente Rho de Spearman es de 0.305, lo que indica que la relación entre el LE y el vigor del CL es positiva, de grado bajo y directa, es decir si el LE sube, el vigor del CL

también subirá. Además, se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una relación positiva baja entre el LE y el vigor del CL.

Tabla 9. Resultados de la correlación entre el LE y el vigor del CL.

Correlaciones

			Liderazgo Ético	Vigor
Rho de Spearman	Liderazgo Ético	Coeficiente de correlación	1.000	,305**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	459	459
	Vigor	Coeficiente de correlación	,305**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	459	459

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

H_a: El LE se relaciona significativamente con la dedicación del CL.
H_0: El LE no se relaciona significativamente con la dedicación del 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 de la Tabla 10, se muestra que el p valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.01, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente Rho de Spearman es de 0.180, lo que indica que la relación entre el LE y la dedicación del CL es positiva, de grado muy bajo y directa, es decir si el LE sube, la dedicación del CL también subirá. Además, se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una relación positiva muy baja entre el LE y la dedicación del CL.

Tabla 10. Resultados de la correlación entre el LE y la dedicación del CL.

Correlaciones

			Liderazgo Ético	Dedicación
Rho de Spearman	Liderazgo Ético	Coeficiente de correlación	1.000	,180**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	459	459
	Dedicación	Coeficiente de correlación	,180**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	459	459

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

H_a: El LE se relaciona significativamente con la absorción del CL.
H_0: El LE no se relaciona significativamente con la absorción del 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 de la Tabla 11, se muestra que el p valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.01, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El coeficiente Rho de Spearman es de 0.291, lo que indica que la relación entre el LE y la absorción del CL es positiva, de grado bajo y directa, es decir si el LE sube, la absorción del compromiso laboral también subirá. Además, se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una relación positiva baja entre el LE y la absorción del CL.

Tabla 11. Resultados de la correlación entre el LE y la absorción del CL.

Correlaciones

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

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

5. Discusión

El presente estudio demostró una relación positiva y directa entre el liderazgo ético y el compromiso laboral. Este resultado está de acuerdo con otros estudios similares en los que el liderazgo contribuye al crecimiento de la confianza de los empleados y su satisfacción laboral, lo que redunda en la mejora del compromiso laboral de los empleados (Junaidi, 2023). Otros estudios han demostrado que los líderes éticos influyen positivamente en sus subordinados para que se comprometan con su trabajo, además del rol mediador del líder entre la asociación del liderazgo ético con el compromiso laboral (Islam et al., 2023).

También se ha demostrado el impacto positivo del liderazgo ético sobre un mayor compromiso y satisfacción de los empleados en una población de hoteleros de China (Khattak et al., 2022). Debido la correlación directa entre estos dos constructos, consideramos que esta investigación es de importancia debido a que evidencia la necesidad de las organizaciones peruanas de enfocar los esfuerzos en buscar un liderazgo ético, el mismo que traerá consigo el beneficio de contar con colaboradores más comprometidos con su centro de labor.

5.1 Implicancias del estudio

Este estudio tiene algunas implicaciones útiles para los profesionales de la salud. En primer lugar, es importante considerar que este estudio muestra que el liderazgo ético y el compromiso laboral tienen una relación positiva, baja y directa, lo que sugiere que juega un papel fundamental en la creación de un ambiente de trabajo saludable y el compromiso de los empleados en la organización.

En segundo lugar, debido a que los hallazgos actuales sugieren una relación positiva, de orden inferior y directa entre el vigor, la dedicación y la absorción del compromiso laboral

y el liderazgo ético, los administradores y supervisores de atención médica deben buscar todas las relaciones causales posibles. Por lo tanto, se recomienda que las organizaciones sanitarias pongan mayor énfasis en proporcionar programas adecuados de formación y desarrollo para sus directivos. En consecuencia, se creará una relación mutua entre el líder y sus seguidores o colaboradores, lo que puede conducir a un mayor compromiso con la organización.

En tercer lugar, para aumentar el compromiso de los empleados, se sugiere que los gerentes deben brindarles recompensas organizacionales, asegurar su participación en el proceso de toma de decisiones, tomar decisiones justas y promover el apoyo de la supervisión. En cuarto lugar, sostenidos en los antecedentes de un número significativo de directivos peruanos, muchos de los cuales experimentan situaciones políticas, sociales y profesionales poco éticas, se debe poner más énfasis en sus propios valores ético-morales, ya que esto puede aumentar el compromiso de los empleados. Por lo tanto, estos hallazgos brindan implicaciones estratégicas y gerenciales muy útiles que pueden ser necesarias para los administradores de establecimientos de salud ubicados en la región Cajamarca y en el contexto peruano.

Finalmente, los resultados de este estudio brindan nuevas implicaciones éticas sostenidos en que, los valores ético-morales son importantes para el éxito de cualquier entorno laboral. Los supervisores y gerentes éticos deben proporcionar una visión y una misión éticas clara y penetrante, crear una cultura con fuertes valores éticos compartidos entre los empleados de la organización, superar el interés propio y el beneficio financiero personal, promoviendo el compromiso de cada empleado.

5.2 Limitaciones y Futuras investigaciones

El presente estudio tuvo la limitación de haber sido realizado mediante un corte transversal, lo que limita la interpretación de resultados a un espacio de tiempo específico. Así mismo, debido a que el muestreo no fue probabilístico y a conveniencia, se podrían realizar futuras investigaciones utilizando otros métodos de muestreo mucho más específicos. Debido a que los participantes fueron voluntarios de dos instituciones de salud de la ciudad de Cajamarca, Perú, se recomienda realizar estudios en los que se incluya participantes de otros sectores laborales, y ampliar el espectro de participantes a otras ciudades del país.

6. Conclusiones

El presente estudio se propuso determinar la relación entre el liderazgo ético y compromiso laboral en trabajadores locales de la salud pública de la región Cajamarcaa, Perú. Para lo cual se encuestó a 459 peruanos que manifestaron estar laborando para una institución sanitaria. A partir de un análisis de correlación Rho de Spearman, los resultados demostraron una relación positiva y significativa (Rho = 0.315, Sig. = 0.000) entre el liderazgo ético y compromiso laboral de los trabajadores sanitarios. Finalmente, se concluye que las organizaciones públicas de salud pueden lograr niveles altos de compromiso entre su personal si se consigue que los líderes, gerentes y responsables se aseguren de transmitir una visión ética, así como desarrollar un perfil ético fuerte que incluya una cultura compartida entre todo el personal de la organización, trascendiendo los intereses personales y financieros y desarrollando el compromiso individual de los empleados.

Conflictos de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Abreviaturas

LE: Liderazgo Ético
CL: Compromiso Laboral
M: Media
DE: Desviasión Estandar

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

Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, *29*(3), 1038–1059. https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511

Azila-Gbettor, E. M., Atatsi, E. A., Tulasi, E. E., & Ayimey, E. K. (2024). Fostering workplace civility in the Financial Sector: The influence of ethical leadership practices and ethical work climate. *Social Sciences and Humanities Open*, *9*. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100803

Bakker, A. B. (2018). Job crafting among health care professionals: The role of work engagement. *Journal of Nursing Management*, *26*(3), 321–331. https://doi.org/10.1111/jonm.12551

Bavik, Y. L., Tang, P. M., Shao, R., & Lam, L. W. (2018). Ethical leadership and employee knowledge sharing: Exploring dual-mediation paths. *Leadership Quarterly*, *29*(2), 322–332. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.006

Brislin, R. (1970). Back Translation for Cross-Cultural Research. *Journal of Cross Cultural Psychology*, *1*(3), 185–216.

Brown, M. E., & Mitchell, M. S. (2010). Ethical and Unethical Leadership: Exploring New Avenues for Future Research. *Business Ethics Quarterly*, *20*(4), 583–616. https://doi.org/10.5840/beq201020439

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, *17*(6), 595–616. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *97*(2), 117–134. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002

Buonomo, I., Farnese, M. L., Vecina, M. L., & Benevene, P. (2021). Other-Focused Approach to Teaching. The Effect of Ethical Leadership and Quiet Ego on Work Engagement and the Mediating Role of Compassion Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.692116

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7

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. In *Leadership Quarterly* (Vol. 28, Issue 1, pp. 104–129). Elsevier Inc. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.003

Freire, C., & Pinto, M. I. (2022). Clarifying the mediating effect of ethical climate on the relationship between ethical leadership and workplace bullying. *Ethics and Behavior*, *32*(6), 498–509. https://doi.org/10.1080/10508422.2021.1941027

Gwamanda, N., & Mahembe, B. (2023). The influence of ethical leadership and climate on employee work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, *49*. https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2108

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook.* Springer Nature.

Han, Y., & Sears, G. J. (2023). Does leader-member exchange ambivalence hinder employee well-being? Exploring relations with work engagement and emotional exhaustion. *Stress and Health*. https://doi.org/10.1002/smi.3334

Hernández-Vargas, C. I., Llorens-Gumbau, S., Rodríguez-Sánchez, 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. (2023). 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

Islam, T., Khatoon, A., Cheema, A. U., & Ashraf, Y. (2023). How does ethical leadership enhance employee work engagement? The roles of trust in leader and harmonious work passion. *Kybernetes*. https://doi.org/10.1108/K-09-2022-1343

Jia, K., Zhu, T., Zhang, W., Rasool, S. F., Asghar, A., & Chin, T. (2022). The Linkage between Ethical Leadership, Well-Being, Work Engagement, and Innovative Work Behavior: The Empirical Evidence from the Higher Education Sector of China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(9). https://doi.org/10.3390/ijerph19095414

Junaidi, J. (2023). The role of ethical leadership to employees work engagement: a social learning theory perspective. *International Journal of Social Economics*. https://doi.org/10.1108/IJSE-03-2023-0218

Juyumaya, J., & Torres, J. P. (2023). A managers' work engagement framework for the digital tasks. *Frontiers in Psychology*, *14*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1009459

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692–724.

Khattak, S. I., Haider, A., Ahmed, S. K., Rizvi, S. T. H., & 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*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.865899

Kuenzi, M., Mayer, D. M., & Greenbaum, R. L. (2020). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology*, *73*(1), 43–71. https://doi.org/10.1111/peps.12356

Laguía, A., Topa, G., Pocinho, R. F. D. S., & Fernández Muñoz, J. J. (2024). Direct effect of personality traits and work engagement on job crafting: A structural model. *Personality and Individual Differences*, *220*. https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112518

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

Mayer, D. M., Nurmohamed, S., Treviño, L. K., Shapiro, D. L., & Schminke, M. (2013). Encouraging employees to report unethical conduct internally: It takes a village. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *121*(1), 89–103. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.01.002

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

Pereira, A., Araújo, P., Nascimento, L., Fernandes, R., & Ferreira, M. (2022). Felicidade Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho numa indústria joalheira. *Research, Society and Development*, *11*(4).

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

Saldivia Ojeda, K., Mansilla Cofré, D., & Estrada Goic, C. A. (2016). Social identification and / or perception of similarity: An approach to differential effects on ingroup and outgroup essentialism. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *32*(2), 1–8. https://doi.org/10.1590/0102-3772e322223

Santalla-Banderali, Z., & Alvarado, J. M. (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

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *The conceptualization and measurement of work engagement.* Psychology Press. www.mercerHR.com

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *33*(5), 464–481. https://doi.org/10.1177/0022022102033005003

Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2008). How relational and organizational identification converge: Processes and conditions. *Organization Science*, *19*(6), 807–823. https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0349

Sun, U. Y., Xu, H., Kluemper, D. H., McLarty, B. D., & 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*. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114531

Tajfel, H. (1957). Value and the perceptual judgment of magnitude. *Psychological Review*, *64*(3).

van Wingerden, J., Bakker, A. B., & 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

Wibawa, W. M. S., Takahashi, Y., & Sabar, M. (2021). *The Effect of Ethical Leadership on Work Engagement and Workaholism: Examining Self-Efficacy as a Moderator Citation: Wibawa, Widdy*. https://doi.org/10.3390/admsci

Wright, B. E., Hassan, S., & Park, J. (2016). Does a public service ethic encourage ethical behaviour? Public service motivation, ethical leadership and the willingness to report ethical problems. *Public Administration*, *94*(3), 647–663. https://doi.org/10.1111/padm.12248

Wu, W. L. (2021). How Ethical Leadership Promotes Knowledge Sharing: A Social Identity Approach. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.727903

Ye, D., Xu, B., Wei, B., Zheng, L., & Wu, Y. J. (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

Zafra, C. (2006). Revista Científica General José María Córdova. *Revista Científica General José María Córdova*, *4*(4), 13–14.

Zappalà, S., & Toscano, F. (2020). The Ethical Leadership Scale (ELS): Italian adaptation and exploration of the nomological network in a health care setting. *Journal of Nursing Management*. https://doi.org/10.1111/jonm.12967

ANEXOS

Anexo A. Resolución de inscripción del Perfil de Proyecto de Investigación

UPeU
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

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

RESOLUCIÓN N° 167A-2024/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 15 de mayo de 2024

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **RUBEN DEYBID HOYOS OCHOA,** identificado(a) con código Universitario N° 201221355 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): **RUBEN DEYBID HOYOS OCHOA,** 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 15 de mayo de 2024 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **RUBEN DEYBID HOYOS OCHOA,** 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	NUEVA FECHA Y HORA	MODALIDAD
Presidente: Mg. David Junior Elias Aguilar Panduro Secretario: Dra Karina Elizabeth Paredes Abanto Vocal 1: Dr. Julio Cesar Rengifo Peña Vocal 2: Mg. Yessica del Rocio Erazo Ordoñez Asesor: Mg. Miluska Maria Del Carmen Villar Guevara	Ruben Deybid Hoyos Ochoa	"Liderazgo ético y compromiso laboral: evidencia empírica en trabajadores locales de la salud pública pertenecientes a la región Cajamarca, Perú."	Martes 04 de junio a las 17:00 horas	virtual u online sincrónica

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA

Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo B. Revisión Lingüística

INFORME DE REVISIÓN LINGÜÍSTICA

A	:	Mg. Yessica del Rocío Erazo Ordoñez Coordinadora de Investigación e Innovación EP de Administración – Facultad de Ciencias Empresariales - UPeU
De	:	Mg. Joel Iván Prado Laura Revisor Lingüístico
Asunto	:	Revisión Lingüística
Tesis	:	Liderazgo ético y compromiso laboral: Evidencia empírica en trabajadores locales de la salud pública pertenecientes a la región Cajamarca, Perú
Autor	:	Bach. Rubén Deybid Hoyos Ochoa
Fecha	:	Lima, 07 de junio de 2024

Tengo a bien dirigirme a usted con el fin de informar el manuscrito titulado: "**Liderazgo ético y compromiso laboral: Evidencia empírica en trabajadores locales de la salud pública pertenecientes a la región Cajamarca, Perú**", requisito para optar el Título Profesional de Administración y Negocios Internacionales, presentado por el Bach. Rubén Deybid Hoyos Ochoa, cumple con las normas y el Reglamento estipulado por la UPeU, a quien hago entrega para conocimiento y fines convenientes.

Es cuanto informo en fe a la verdad.

Mg. Joel Iván Prado Laura
Revisor Lingüísico
DNI 20078280

Anexo C. Evidencia de sumisión

Envío recibido

Libardo Rojas via Portal de revistas científicas | Universidad Icesi <revistas@icesi.edu.co>
Lun 29/04/2024 23:04
Para:miluskavillar <miluskavillar@upeu.edu.pe>

Miluska Villar-Guevara:

Gracias por enviar el manuscrito, "Liderazgo ético y compromiso laboral: Evidencia empírica en trabajadores locales de la salud pública pertenecientes a la región Cajamarca, Perú" a Estudios Gerenciales. Con el sistema de gestión de revistas en línea que estamos utilizando, podrá seguir su progreso a través del proceso editorial iniciando sesión en el sitio web de la revista:

URL del manuscrito:
https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/authorDashboard/submission/6855
Nombre de usuario: miluskavillar

Si tiene alguna pregunta, por favor póngase en contacto conmigo. Gracias por considerar esta revista como un lugar para su trabajo.