

Manuscrito Estudios Gerenciales_03 FEB 2025.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:444166481

Fecha de entrega

30 mar 2025, 8:28 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 mar 2025, 8:32 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Manuscrito Estudios Gerenciales_03 FEB 2025.docx

Tamaño de archivo

6.4 MB

15 Páginas

6508 Palabras

37.075 Caracteres

9% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 10 words)

Exclusions

- 7 Excluded Matches

Top Sources

- 8%  Internet sources
- 3%  Publications
- 4%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 8% Internet sources
- 3% Publications
- 4% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	2%
2	Internet	www.researchgate.net	1%
3	Internet	pmc.ncbi.nlm.nih.gov	<1%
4	Internet	pepsic.bvsalud.org	<1%
5	Publication	Igor Esnaola, Lorea Azpiazu, Iratxe Antonio-Agirre, Marta Sarasa, Eloisa Ballina. "...	<1%
6	Publication	Alex Orailoglu. "A unified transformational approach for reductions in fault vulne...	<1%
7	Submitted works	Fundación Universitaria del Area Andina on 2024-12-14	<1%
8	Internet	retos.ups.edu.ec	<1%
9	Internet	sftpinstitu.us.es	<1%
10	Internet	www.risti.xyz	<1%
11	Publication	Johnson, A. "Family characteristics and childhood obesity", Proquest, 2013.	<1%

12	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-18	<1%
13	Submitted works	Universidad Francisco de Vitoria on 2023-04-28	<1%
14	Submitted works	Universidad Rey Juan Carlos on 2024-05-06	<1%
15	Internet	econjournals.com	<1%
16	Submitted works	National University College - Online on 2024-09-11	<1%
17	Submitted works	Universidad TecMilenio on 2024-09-09	<1%
18	Internet	www.mundohogar.com	<1%
19	Publication	Robles Carrero, Carlos Antonio. "Relacion Entre Las Competencias De Los Profeso...	<1%
20	Submitted works	Universidad EAN on 2024-06-28	<1%
21	Internet	doaj.org	<1%
22	Internet	hdl.handle.net	<1%
23	Internet	tdx.cat	<1%
24	Internet	www.coursehero.com	<1%
25	Internet	www.un.org	<1%

¿El liderazgo ético genera trabajadores felices? Un estudio explicativo sobre liderazgo ético y felicidad laboral en trabajadores sanitarios de la cultura peruana

Resumen

El liderazgo siempre ha ocupado un lugar importante en los entornos laborales, cooperando con la construcción de un mundo empresarial más competitivo y eficaz, el mismo que se ha incorporado en diversos sectores, donde las entidades sanitarias ocupan un espacio desafiante. El objetivo fue analizar si el liderazgo ético impacta sobre los componentes de la felicidad laboral. Se realizó un estudio transversal explicativo considerando a 462 trabajadores sanitarios con edades comprendidas entre 21 y 64 años ($M= 36.61$ y $DE= 10.15$). Los datos se recopilieron utilizando un formulario online de autoinforme sobre liderazgo ético y felicidad laboral, obteniendo un modelo de medida con indicadores adecuado ($\alpha=$ entre 0.853 y 0.944; $CR=$ entre 0.857 y 0.944; $AVE=$ 0.689 y 0.706). El modelo teórico se evaluó mediante el Partial Least Square (PLS-SEM). Los hallazgos demostraron el impacto positivo significativo del liderazgo ético sobre los factores relacionados con el puesto de trabajo ($\beta= 0.594$) y sobre los factores relacionados con el trabajador ($\beta= 0.511$). Esta investigación otorga una perspectiva valiosa para los líderes de entidades sanitarias en el Perú que buscan aumentar los índices de felicidad en entornos laborales, y destaca la importancia del liderazgo ético para lograr este objetivo.

Palabras clave: liderazgo ético; felicidad laboral; trabajadores sanitarios; sector salud; Perú

Abstract

Leadership has always occupied an important place in work environments, cooperating with the construction of a more competitive and effective business world, the same that has been incorporated in various sectors, where healthcare entities occupy a challenging space. The objective was to analyze whether ethical leadership has an impact on the components of happiness at work. An explanatory cross-sectional study was conducted considering 462 healthcare workers aged between 21 and 64 years ($M= 36.61$ and $SD= 10.15$). Data were collected using an online self-report form on ethical leadership and happiness at work, obtaining a measurement model with adequate indicators ($\alpha=$ between 0.853 and 0.944; $CR=$ between 0.857 and 0.944; $AVE=$ 0.689 and 0.706). The theoretical model was evaluated using Partial Least Square (PLS-SEM). The findings demonstrated the significant positive impact of ethical leadership on job-related factors ($\beta= 0.594$) and on worker-related factors ($\beta= 0.511$). This research provides valuable insight for leaders of healthcare entities in Peru seeking to increase happiness indices in work environments, and highlights the importance of ethical leadership in achieving this goal.

Keywords: ethical leadership; work happiness; health care workers; health sector; Peru

Clasificación JEL: M10; M12; I19.

1. Introducción

En el entorno laboral actual, el liderazgo ético y la felicidad en el trabajo emergen como pilares fundamentales para el éxito organizacional. Según el informe de Benmarck (Benmarck, 2024), solo el 10% de los empleados a nivel mundial considera que trabajan en una cultura organizacional sólida en términos éticos, mientras que el 65% ha presenciado comportamientos indebidos en su lugar de trabajo en el último año. Estos datos subrayan la urgencia de fortalecer los estándares éticos para reducir hasta en un 400% los incidentes de mala conducta en las organizaciones con culturas éticas robustas. Paralelamente, investigaciones han demostrado que las empresas con una sólida cultura ética superan en un 40% a sus pares en áreas clave como satisfacción del cliente, innovación y lealtad de los empleados (Falasco et al., 2023).

De acuerdo a Larios-Gómez et al. (Larios-Gómez et al., 2022) en el contexto actual, el liderazgo ético y la felicidad laboral se han consolidado como factores clave en el éxito organizacional, especialmente en instituciones de salud. A nivel global, se ha revelado que las organizaciones con una cultura ética más sólida experimentan una menor presión para comprometer los estándares y una reducción en los casos de mala conducta observada (Correa-Meneses et al., 2021). Esto se correlaciona directamente con una mayor retención de empleados y una mejora en la satisfacción laboral.

Para Leal et al. (2021) el liderazgo ético es un componente esencial para el funcionamiento eficiente y humano de las instituciones de salud. Especialmente en el Perú, donde el sistema de salud enfrenta desafíos significativos como la falta de recursos, el estrés laboral y una alta rotación de personal, garantizar el bienestar de los trabajadores es crucial. Por otro lado, la felicidad laboral se conoce como la satisfacción y el compromiso de los empleados con sus roles, la cual está estrechamente vinculada al tipo de liderazgo que experimentan (Muriel et al., 2022).

Asimismo, la felicidad laboral, históricamente ligada a la satisfacción laboral, ahora se aborda desde una perspectiva integral que incluye bienestar psicológico, relaciones interpersonales positivas y sentido de propósito. Además, el liderazgo ético fomenta comportamientos positivos en los empleados mediante la comunicación bidireccional, la equidad y la toma de decisiones justas. Esto mejora la confianza organizacional y la percepción de bienestar en el trabajo (Ramírez Salazar et al., 2023).

Un aspecto interesante es que la Generación Z, que comienza a integrar la fuerza laboral, es que reportan un bajo nivel de acción frente a la mala conducta en el lugar de trabajo, esto debido a la desconfianza en la corrección de los problemas reportados y el temor a represalias, este fenómeno destaca la importancia de establecer un liderazgo ético sólido que no solo fomente la integridad, sino también el bienestar de los empleados (Rodríguez Intriago et al., 2023). En el contexto peruano, las instituciones de salud enfrentan desafíos. Según datos del Instituto Nacional de Salud el año 2022, el personal sanitario reporta altos niveles de estrés y agotamiento, lo que repercute en su desempeño y bienestar; ante este escenario, el liderazgo ético se posiciona como una herramienta clave para transformar las culturas organizacionales, mejorar la satisfacción de los trabajadores y, en última instancia, optimizar la calidad de atención al paciente (Gonzales Márquez, 2024).

Es así que, con la creciente importancia de liderar con ética y el impacto directo que esto tiene en la felicidad laboral, los líderes que promueven una cultura ética no solo ayudan a reducir los riesgos de mala conducta y fomentar la transparencia, sino que también

generan un entorno laboral en el que los empleados se sienten valorados y motivados para permanecer a largo plazo (Muriel Quintanilla et al., 2022b). El ambiente laboral está en constante cambio, con nuevos enfoques sobre cómo la ética y el bienestar de los empleados se traducen en una mayor eficiencia y reducción del estrés laboral, por ejemplo, la pandemia del COVID-19 mostró cómo los ambientes de trabajo con una fuerte ética organizacional pudieron manejar los retos, mientras que los entornos tóxicos o mal gestionados enfrentaron mayores desafíos en la retención de talento (Rodríguez Intriago et al., 2023).

En el sector salud, el liderazgo ético adquiere una relevancia aún mayor debido a la naturaleza crítica de las decisiones que se toman y su impacto directo en la vida de las personas. Un estudio realizado en el ámbito sanitario muestra que los equipos de salud liderados por personas que demuestran comportamientos éticos son más efectivos y tienen menores niveles de agotamiento y estrés, este tipo de liderazgo también reduce las posibilidades de malas prácticas profesionales, mejorando la calidad del servicio al paciente y la seguridad en los procesos médicos (Molina-Vicuña, 2023).

A pesar de los beneficios evidentes, implementar liderazgo ético presenta muchos desafíos, porque en muchas organizaciones, los líderes se enfrentan a presiones externas o internas que pueden tentarlos a comprometer sus principios éticos para cumplir con objetivos a corto plazo. Un estudio refiere que solo el 56% de los empleados informan conductas poco éticas a través de sus supervisores, lo que resalta la importancia de crear mecanismos eficaces para reportar malas prácticas sin temor a represalias (Falasco et al., 2023). En resumen, el liderazgo ético no solo mejora la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que también optimiza la productividad y la cohesión organizacional. Su implementación eficaz en sectores críticos como la salud tiene el potencial de transformar el ambiente laboral, reducir el estrés y garantizar una atención de calidad (Gonzales Márquez, 2024). En ese sentido, el objetivo de este estudio fue analizar si el liderazgo ético impacta sobre los componentes de la felicidad laboral.

2. Revisión de la literatura

2.1. Liderazgo Ético

El liderazgo ético se define como la muestra de un comportamiento moral adecuado a través de la conducta personal e interpersonal, fomentando así en sus colaboradores un ambiente laboral confiable y amigable donde es posible la comunicación bilateral y el intercambio de información adecuada dentro del mismo (Wu, 2021). Asimismo, el comportamiento de un líder ético se basa en sus creencias, valores y moral; los mismos que se reflejan en la confianza, motivación, autonomía, empoderamiento, toma de decisiones y responsabilidades éticas de los colaboradores dentro del entorno laboral (Albdareen et al., 2024). En ese sentido, se puede sostener que el líder ético es un guía para los colaboradores en términos de ética, valores morales y códigos, los mismos que van adquiriéndolos mediante la observación y prácticas de gestión (Miao et al., 2019).

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). Por otra parte, 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 et al., 2016). Asimismo, 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).

Es así como, Santiago-Torner (Santiago-Torner, 2023) se enfoca en la propuesta de Maak y Pless, quienes ofrecen una visión integral del liderazgo ético que aboga por un liderazgo que se enfoque no solo en los resultados financieros, sino también en las relaciones humanas y la responsabilidad social. Esta perspectiva destaca la importancia de la ética como parte fundamental del proceso de toma de decisiones y la creación de valor social dentro de la organización, por lo cual se llega a la conclusión de que el liderazgo ético tiene un impacto directo en la felicidad en el trabajo, ya que fomenta un ambiente de confianza, respeto y justicia (Carreón-Gutiérrez et al., 2024).

Un líder ético se caracteriza por, mantener una comunicación abierta y honesta con los liderados basada en la equidad y el bienestar colectivo, además asumen las consecuencias de sus acciones y decisiones; son comprensivos con las necesidades y preocupaciones de los demás y actúan con congruencia con sus valores y principios éticos (Aranda Meyer & Luque, 2024). El liderazgo ético es importante en las organizaciones, porque mejora la confianza en el líder y en la organización, fomenta un clima laboral positivo y cohesionado, promueve comportamientos éticos en los empleados, reduciendo la corrupción o malas prácticas y además contribuye al logro de metas sostenibles y al bienestar de todos los involucrados (Correa Meneses et al., 2023).

2.2. *Felicidad Laboral*

La felicidad laboral es el bienestar psicológico que experimenta un empleado individual en una situación particular en el trabajo (Abdalla & Abdalla, 2024; Jha et al., 2024; Ravina-Ripoll et al., 2024). Algunos lo han definido en términos de experiencias placenteras (sentimientos positivos, estados de ánimo) en el trabajo (Fisher, 2010). Si bien hay discusiones respecto a la manera cómo se puede medir este constructo, dependiendo del nivel en el que se observan, la duración y el contenido, los beneficios han sido reportados. Estudios empíricos han demostrado que el bienestar de los empleados involucra tres aspectos básicos: la vida, el trabajo y la psicología (Agustin-Silvestre et al., 2024).

Martin Seligman, fundador de la psicología positiva, argumenta que la felicidad en el trabajo está relacionada con la capacidad de las personas para identificar y utilizar sus fortalezas en un entorno laboral que fomente la autonomía, el propósito y el compromiso. El mismo autor menciona que, un ambiente laboral que permite a los empleados sentirse valorados y alineados con sus valores personales contribuye significativamente a su bienestar general. Este enfoque enfatiza la importancia de crear entornos laborales que no solo sean productivos, sino también enriquecedores emocionalmente para los colaboradores (Andrade de Noguera, 2023).

También se refiere al grado en que un empleado está contento con su trabajo, sus condiciones y su rol en la organización. De acuerdo a Valencia y Castaño (Valencia Franco & Castaño González, 2022) incluye aspectos como salario, carga laboral, oportunidades de crecimiento y reconocimiento. Otros la vinculan con la satisfacción laboral, conocida como un estado emocional positivo resultante de la percepción de que

el trabajo cumple con las expectativas del individuo; incluye emociones y sentimientos agradables experimentados en el trabajo, como alegría, entusiasmo y orgullo por las actividades realizadas, también señala que el afecto positivo es una parte central de la felicidad laboral, ya que influye directamente en el bienestar subjetivo y el desempeño (Meléndez Táboas, 2023).

En instituciones de salud, un liderazgo ético puede traducirse en un ambiente donde los profesionales sienten que sus esfuerzos son reconocidos y valorados, y donde se promueve el trabajo colaborativo en pro del bienestar tanto de los empleados como de los pacientes (Arantes et al., 2024). Esto resulta en mayor satisfacción laboral y un mejor clima organizacional. En ese sentido, el liderazgo ético es un factor clave para fomentar la felicidad en el trabajo, ya que crea un entorno laboral que prioriza el bienestar, la justicia y el propósito, aspectos esenciales para el bienestar individual y colectivo (Rodríguez Intriago et al., 2023).

En base a lo detallado anteriormente se plantean las siguientes hipótesis de estudio:

H1: El liderazgo ético impacta sobre los factores relacionados con el puesto de trabajo.

H2: El liderazgo ético impacta sobre los factores relacionados con el trabajador.

3. Materiales y métodos

3.1. Diseño, Procedimientos y Participantes

Se consideró un estudio transversal y explicativo (Ato et al., 2013). La población del estudio la conformaron trabajadores sanitarios del Perú. Se consideró en el estudio únicamente a las personas que cumplieran con los criterios de inclusión: Ser mayor de edad (mínimo 18 años), trabajar en el área administrativa y/o asistencial de una entidad pública o privada en el Perú y tener un mínimo de 6 meses laborando en la institución, excluyendo a aquellos que no cumplieran 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 febrero a agosto de 2024. Las encuestas fueron autoadministradas por cada participante. Bajo muestreo no probabilístico a conveniencia participaron voluntariamente 462 trabajadores de ambos sexos ($M = 36.61$ y $DE = 10.15$). La mayoría de los participantes eran mujeres (64.9%), solteros (31.0%), con un rango de edad de 40-59 años (34.2%) y tenían un tiempo no mayor de 5 años laborando para una entidad sanitaria (64.9%) (ver Tabla 1).

Tabla 1. Perfil sociodemográfico de los participantes (n= 462)

Categoría		Frecuencia	%
Sexo	Femenino	300	64.9
	Masculino	162	35.1
Estado civil	Soltero(a)	143	31.0
	Conviviente	137	29.7
	Casado(a)	132	28.6

	Divorciado(a)	27	5.8
	Viudo(a)	23	5.0
Rango de edad	21 – 29 años	144	31.2
	30 – 39 años	151	32.7
	40 – 59 años	158	34.2
	60 – 64 años	9	1.9
Tiempo laborando para la institución	Hasta 5 años	300	64.9
	De 6 a 10 años	97	21.0
	De 11 años a más	65	14.1

3.2. Escalas de medida

Antes del levantamiento de los datos, las escalas de medida sufrieron un proceso de traducción y validación semántica con la inclusión de 6 trabajadores que cumplieran con los criterios de inclusión del estudio, asegurándose que los ítems eran entendibles en su contexto. Posteriormente, se diseñó un cuestionario virtual en cual estuvo alojado en la plataforma de *Google Form*. Dicho cuestionario estuvo dividido en 3 partes, en la parte primera sección se dio las instrucciones del llenado y los participantes de manera voluntaria y anónima dieron su consentimiento de participación. En la segunda sección se solicitó la información sociodemográfica de los participantes y finalmente se presentaron las escalas de medición. El cuestionario consideró para todos los ítems, un formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, que va desde 1 (Totalmente en desacuerdo) a 5 (Totalmente de acuerdo).

Para medir liderazgo ético (ELQ) se tomó la escala 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 cuales se codificaron como LE. Los encuestados califican la honestidad, integridad, justicia, responsabilidad y orientación ética de su líder inmediato. Un ítem de ejemplo fue: “Mi jefe inmediato se opone al uso de prácticas poco éticas para mejorar el desempeño”. Respecto a la confiabilidad del instrumento, se ha obtenido a través del coeficiente Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.908$).

Escala de Felicidad en el Trabajo, se usará la escala de Del Junco et al. (2013), la cual fue traducida y validada al español por Ramirez-Garcia et al. (2019). La escala muestra dos dimensiones (factores relacionados con el puesto de trabajo y factores relacionados con el trabajador). Es una medida breve conformada por 11 ítems que evalúan el grado de satisfacción que tiene la persona con su vida. El formato de los ítems es de tipo Likert con cinco opciones de respuesta que va desde 1: Muy en desacuerdo hasta 5: Muy de acuerdo.

3.3. Proceso de retro-traducción y validación

En cuanto a la escala de medida de liderazgo ético, esta sufrió una adaptación de su idioma original (inglés) al español y contextualizada a trabajadores sanitarios peruanos, pasando por el proceso de retro-traducción. Luego de esto se realizó la validación semántica a través de una sesión de *Focus Group* la cual permitió efectuar modificaciones semánticas del contexto laboral, esta estuvo conformada por 6 trabajadores que cumplieran los criterios de inclusión, quedando el cuestionario listo para ser aplicado. Además, para evaluar la

calidad de los constructos reflexivos (Tabla 2), se evaluó la validez convergente y la confiabilidad de los constructos, es decir, la consistencia interna de los mismos. Siendo procedimientos suficientes, considerando el objetivo de este estudio.

3.4. Análisis de datos

En el análisis de datos, se utilizó el Partial Least Square PLS-SEM para probar las hipótesis. El PLS-SEM es un enfoque integral de análisis estadístico multivariante que incluye componentes de medición y estructurales para examinar simultáneamente las relaciones entre cada una de las variables en un modelo conceptual, el cual tiene la característica del análisis multivariado, es decir que involucra una cantidad de variables iguales o mayores a tres (Hair et al., 2010). Además, se empleó el PLS-SEM en el presente estudio porque facilita la construcción de teoría (Hair et al., 2011). Para realizar el análisis PLS-SEM se utilizó el WarpPLS (Versión 8.0). Este software fue utilizado porque según Kock (2014), el WarpPLS brinda opciones de usar diferentes algoritmos para los modelos externos e internos en el cálculo de los puntajes de las variables latentes, como el coeficiente de ruta y los parámetros asociados al pvalor, identificando y teniendo en cuenta las relaciones no lineales en el modelo estructural (Kock, 2011).

4. Resultados

4.1. Validez convergente

Según Hair et al. (2017), para evaluar el modelo de medida, se propuso una estimación de la confiabilidad de los constructos (confiabilidad compuesta y alfa de Cronbach) y validez (validez discriminante y convergente). Los valores del Alfa de Cronbach están entre 0.853 y 0.944, y el valor umbral de 0.7 cae por debajo de estos valores (Hair et al., 2017). Asimismo, la confiabilidad compuesta (CR) arroja valores entre 0.857 y 0.944, los cuales estuvieron por encima del valor sugerido de 0.7 (Kline, 2015). De acuerdo con estos hallazgos, todos los constructos se consideraron libres de errores y se estableció la confiabilidad del constructo (ver tabla 1).

Tabla 1. Resultados de validez convergente

Constructo	Ítems	Carga Factorial	α	CR	AVE
Liderazgo Ético (EL)	EL1	0.826	0.944	0.944	0.689
	EL2	0.819			
	EL3	0.865			
	EL4	0.821			
	EL5	0.825			
	EL6	0.823			
	EL7	0.818			
	EL8	0.824			
	EL9	0.847			
Factores relacionados con el puesto de trabajo (FRJ)	FRJ1	0.865	0.931	0.931	0.706
	FRJ2	0.812			
	FRJ3	0.847			
	FRJ4	0.845			

	FRJ5	0.840			
	FRJ6	0.837			
	FRJ7	0.836			
Factores relacionados con el trabajador (FRW)	FRW1	0.842			
	FRW2	0.841	0.853	0.857	0.695
	FRW3	0.786			
	FRW4	0.863			

Nota. Los resultados de validez convergente aseguraron valores aceptables (Carga factorial, Alfa de Cronbach (α) y confiabilidad compuesta (CR) ≥ 0.70 y Varianza Media Extraída (AVE) >0.5).

La varianza promedio extraída (AVE) y la carga factorial deben probarse para la validez convergente (Hair et al., 2017). Según la tabla 1, todas las cargas factoriales tenían valores por encima del valor sugerido de 0.7. Además, la tabla 1 muestra que los rendimientos del AVE tienen valores entre 0.689 y 0.706, y están por encima del valor umbral de 0.5. Con estos resultados se satisfacen adecuadamente la validez convergente para todos los constructos.

4.2. Validez discriminante

Para determinar la validez discriminante se tomaron en cuenta dos criterios: (1) El criterio de Fornell-Larker y (2) la relación Heterotrait-Monotrait (HTMT) (Hair et al., 2017). Según la tabla 2, los requisitos fueron confirmados por la condición de Fornell-Larker ya que todos los AVE y sus raíces cuadradas son mayores que sus correlaciones con otros constructos (Fornell y Larcker, 1981).

Tabla 2. Escala de Fornell-Larcker

	EL	FRJ	FRW
EL	0.830		
FRJ	0.594	0.840	
FRW	0.511	0.600	0.833

Nota. Los valores de la diagonal en negrita representan el cuadrado de la varianza promedio extraída (AVE).

Los resultados de la relación HTMT se proporcionan en la tabla 3, que muestra que el valor umbral de 0.95 es mayor que el valor de cada constructo (Henseler et al., 2015). Por lo tanto, la validez discriminante se determina con estos hallazgos. Estos resultados confirman la validez y confiabilidad del modelo de medida. En consecuencia, se puede continuar con la evaluación del modelo estructural.

Tabla 3. Relación Heterotrait-Monotrait (HTMT)

	EL	FRJ	FRW
EL			
FRJ	0.632		
FRW	0.567	0.673	

4.3. Análisis del modelo estructural

Las hipótesis propuestas se contrastaron mediante la técnica PLS-SEM. Los valores de relevancia predictiva se utilizaron para el ajuste del modelo. Los valores de redundancia con validación cruzada (R^2) representan la relevancia predictiva del modelo. Los valores de R^2 deben ser mayores que 0 para la precisión del modelo (Hair et al., 2014; Henseler et al., 2015). Los valores de R^2 se determinaron mediante el método blindfolding donde todos los valores de la construcción endógena fueron mayores que 0, lo que representa la precisión del modelo. En la tabla 4 se muestran las variables latentes endógenas donde se aprecia su respectivo R^2 .

Tabla 4. R^2 de las variables latentes endógenas

Constructo	R^2
Factores relacionados con el puesto de trabajo (FRJ)	0.352
Factores relacionados con el trabajador (FRW)	0.262

Los valores del coeficiente de ruta, el valor p y las estadísticas t se utilizaron para aceptar y rechazar las hipótesis como se muestra en la figura 1 y tabla 5. La fuerza de la relación entre las variables se puede examinar a través de los valores del coeficiente de ruta. Los valores del coeficiente de ruta cercanos a +1 indican una fuerte relación y viceversa (Hair et al. 2016). Los valores p y los estadísticos t se refieren a la aceptación y rechazo de las hipótesis propuestas. En este estudio, el modelo conceptual contiene dos hipótesis. Los resultados de las hipótesis probadas se han resumido en la tabla 5. Se acepta H1, la cual propuso que el liderazgo ético (EL) tiene un impacto positivo en los factores relacionados con el puesto de trabajo (FRJ) ($\beta = 0.594$, $p < 0.000$, $t = 12.563$) y H2 se acepta, que proponía que el liderazgo ético (EL) tiene un impacto positivo en los factores relacionados con el trabajador (FRW) ($\beta = 0.511$, $p < 0.000$, $t = 11.108$).

Es así que se comprobaron todas las hipótesis y de estos resultados se resalta la importancia del liderazgo ético porque puede fomentar un ambiente de trabajo más positivo, donde los empleados se sienten más valorados y respetados; y son más propensos a estar motivados y comprometidos con su trabajo; y esto puede traducirse en un aumento de la productividad. Además, el impacto positivo del liderazgo ético tiende a que los trabajadores se sientan más satisfechos en sus roles y puede inspirarlos a esforzarse más y alcanzar un mejor desempeño en sus tareas. También mejora su desarrollo personal y profesional; favorece relaciones interpersonales positivas, se sientan más seguros para proponer nuevas ideas y puede ser un factor determinante para que decidan permanecer en la organización a largo plazo.

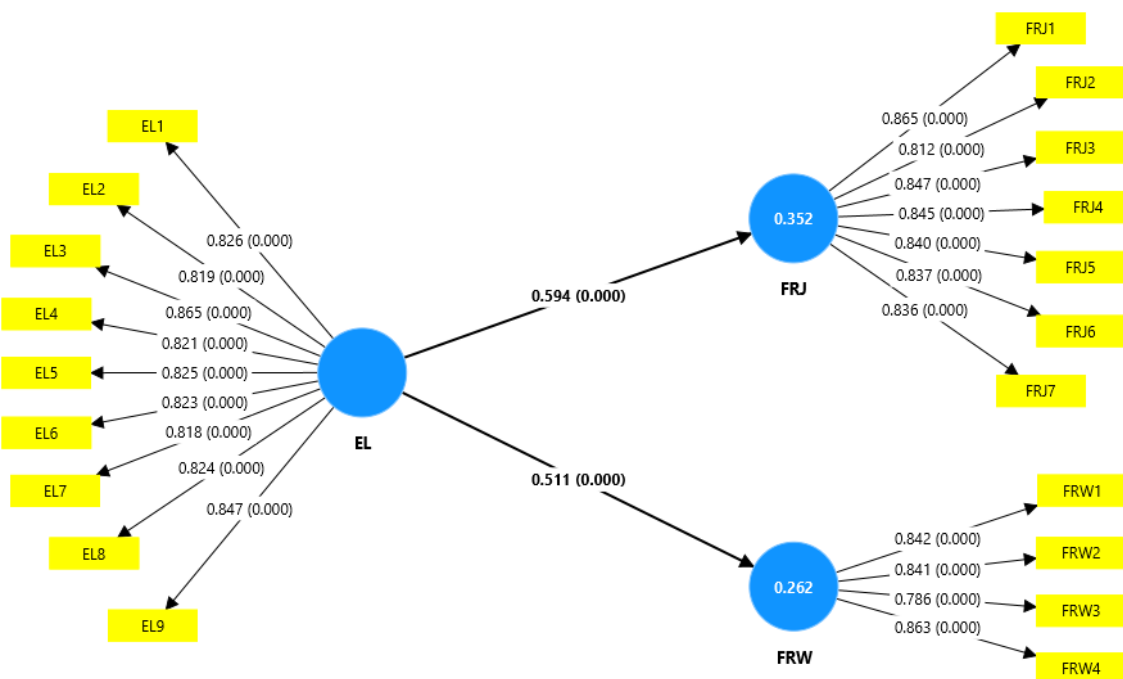


Figura 1. Modelo estructural

Tabla 5. Resultados del Modelo Estructural

H	Hipótesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Deviación Estándar (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	p values	Decisión
H1	EL-FRJ	0.594	0.595	0.047	12.563	0.000	Compatible
H2	EL-FRW	0.511	0.513	0.046	11.108	0.000	Compatible

5. Discusiones

Este estudio se planteó como objetivo principal analizar si el liderazgo ético impacta sobre los componentes de la felicidad laboral. Según estos hallazgos existe suficiente evidencia para afirmar que un líder ético puede influir de manera positiva en la disposición a reportar problemas éticos así, para dar soporte a estos resultados se ha identificado investigaciones donde un líder ético que aplica recompensas o castigos garantiza que se implanten estándares en los trabajadores (Wu, 2021) igualmente una motivación adecuada dentro de la organización que satisface sus necesidades influye no solo en mejorar la atención al servicio público (Zhang, 2023) sino también a que estos reporten con mayor libertad comportamientos poco éticos dentro de su institución.

Los resultados encontrados donde se acepta de manera positiva la H1, es decir que un líder ético tiene la capacidad de crear una cultura ética que es practicada y recompensada, incentivando así a que un trabajador que detecte un problema ético puede reportarlo tal como se evidencia en los resultados del estudio realizado por Wright et al. (2016) donde indica que el liderazgo ético tiene una relación directa con la voluntad de los colaboradores a reportar problemas éticos; Otro hallazgo indica que el comportamiento y apoyo del líder aumenta la disposición de los mismos a informar a sus superiores sobre estos problemas (Hassan et al., 2014).

De igual manera, los resultados hallados en este estudio reconoce de manera favorable la H2, es decir, que una adecuada motivación a los servidores públicos influencia de manera propicia a los trabajadores a reportar problemas éticos, así como indica en el estudio realizados por Wright et al. (2016) donde relaciona que los colaboradores con mayor motivación por el servicio público demuestran más disposición a reportar cualquier violación ética a sus líderes éticos; de igual manera los resultados arrojados en el estudio realizado por Meyer-Sahling et al. (2019) indican que la motivación por el servicio está directamente relacionado con la disposición a reportar problemas éticos en las entidades públicas en Chile.

5.1. Implicancias teóricas y prácticas

Partiendo de las implicancias teóricas que ofrece este estudio y el fundamento empírico de cada hipótesis extiende la teoría de liderazgo ético y la felicidad laboral, sirviendo como una fuente científica importante para investigaciones futuras y dando valor a la literatura. Además, este estudio tiene algunas implicaciones útiles para la práctica de los profesionales de la salud. En primer lugar, debido a los hallazgos actuales se recomiendan a la alta dirección de las organizaciones sanitarias diseñar programas adecuados de formación y desarrollo del liderazgo ético para sus directivos. En consecuencia, se creará una relación fuerte entre el líder-trabajador, lo que puede impactar en otros factores importantes del desarrollo laboral, además de su felicidad.

En segundo 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 los indicadores de felicidad laboral. Por lo tanto, estos hallazgos brindan implicaciones estratégicas y gerenciales muy útiles que pueden ser necesarias para los administradores de establecimientos de salud 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

Aunque se tomó mucho cuidado durante todo el proceso de la investigación, la misma presentó algunas limitantes, una de ellas fue el corte transversal que se le dio al estudio, lo que limita la interpretación de resultados a un espacio de tiempo específico. Asimismo, debido a que el muestreo fue no probabilístico a conveniencia, se sugiere que futuros estudios podrían utilizar otros métodos de muestreo mucho más diversos. Finalmente, debido a que los participantes fueron en su mayoría mujeres (64.9%), esto podría cesgar la generalización de los resultados, lo que se recomienda que futuros estudios consideren una muestra más homogénea.

6. Conclusiones

El liderazgo siempre ha ocupado un lugar importante en los entornos laborales, cooperando con la construcción de un mundo empresarial más competitivo y eficaz, el

1 mismo que se ha incorporado en diversos sectores, donde las entidades municipales ocupan un espacio desafiante. En el Perú, la alta rotación y el ausentismo de empleados se deben a la falta de satisfacción en las condiciones laborales. Por esta razón, las instituciones buscan constantemente maneras de mejorar estas áreas para fomentar un ambiente laboral más positivo y productivo. El objetivo de la presente investigación fue analizar si el liderazgo ético impacta sobre los componentes de la felicidad laboral. Se realizó un estudio transversal explicativo considerando a 462 trabajadores sanitarios con edades comprendidas entre 21 y 64 años ($M = 36.61$ y $DE = 10.15$). Los datos se recopilaron utilizando un formulario online de autoinforme sobre liderazgo ético y felicidad laboral, obteniendo un modelo de medida con indicadores adecuado ($\alpha =$ entre 0.853 y 0.944; $CR =$ entre 0.857 y 0.944; $AVE = 0.689$ y 0.706).

1 El modelo teórico se evaluó mediante el Partial Least Square (PLS-SEM). Los hallazgos demostraron el impacto positivo significativo del liderazgo ético sobre los factores relacionados con el puesto de trabajo ($\beta = 0.594$; $p < 0.000$; $t = 12.563$) y sobre los factores relacionados con el trabajador ($\beta = 0.511$; $p < 0.000$; $t = 11.108$). Esta investigación otorga una perspectiva valiosa para los líderes de entidades sanitarias en el Perú que buscan aumentar los índices de felicidad en entornos laborales, y destaca la importancia del liderazgo ético para lograr este objetivo. Se concluye que, para lograr altos estándares de felicidad laboral es necesario que los líderes, supervisores y jefes de departamento proporcionen una cultura, visión y misión con fuertes valores éticos, extendiéndose más allá del interés propio y el beneficio financiero personal.

2 Conflictos de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Abreviaturas

EL: Liderazgo Ético

FRJ: Factores relacionados con el puesto de trabajo

FRW: Factores relacionados con el trabajador

M: Media

DE: Desviación Estándar

Referencias

- Abdalla, A. A., & Abdalla, Y. A. (2024). *Impact of Happiness at Work, Work-Life Balance on Employee's Citizenship Behaviours* (pp. 423–434). Cham: Springer Nature Switzerland. https://doi.org/10.1007/978-3-031-54009-7_39
- Agustin-Silvestre, J. A., Villar-Guevara, M., García-Salirrosas, E. E., & Fernández-Mallma, I. (2024). The Human Side of Leadership: Exploring the Impact of Servant Leadership on Work Happiness and Organizational Justice. *Behavioral Sciences*, 14(12). <https://doi.org/10.3390/bs14121163>
- 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>
- Andrade de Noguera, S. M. (2023). Felicidad laboral, bienestar laboral y subjetividad emocional: una mirada desde la complejidad humana. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 12(35).
- Aranda Meyer, C., & Luque, L. E. (2024). Relevancia de habilidades socioemocionales en el liderazgo educativo actual: reflexiones de expertos. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 15(1).
- Arantes, V., Pinheiro, A., & Potenza Guimarães, V. (2024). Por uma ética integradora e pluralista: caminhos para a educação em valores a partir da resolução de conflitos. *Revista Brasileira de Educação*, 29.
- 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>
- Benmarck, H. (2024). The State of Ethics & Compliance in the Workplace: A Look at Global Trends. *ECI's Global Business Ethics Survey*, 10(2).
- 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>
- Carreón-Gutiérrez, C. A., De los Reyes-Nieto, L. R., Loredo Lárraga, L. V., & Vázquez-Treviño, M. G. E. (2024). Estrés académico y problemas de salud mental en estudiantes de enfermería durante la pandemia de COVID-19. *Sanus*, 9.
- Correa Meneses, J. S., Rodríguez Córdoba, M. del P., & Pantoja Ospina, M. A. (2023). Influencia del liderazgo ético sobre la cultura organizacional ética. Estudio de caso en una organización colombiana. *Revista Universidad y Empresa*, 25(45). <https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13168>
- Correa-Meneses, J. S., Rodríguez-Córdoba, M. D. P., & Pantoja-Ospina, M. A. (2021). Liderazgo ético en las organizaciones: una revisión de la literatura. *AD-Minister*, 32(3).
- Del Junco, J., Espasandin, F., Dutschke, G., & Palacios, B. (2013). An Approach to the Design of a Scale for Measuring Happiness at Work of Iberian Companies. *ATINER'S Conference Paper Series*, No: SME2013-0855. <https://www.atiner.gr/papers/SME2013-0855.pdf>
- 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>
- Falasco, S., Millán, J., & Morán-Barrios, J. (2023). El docente de Ciencias de la Salud: pieza clave para la formación en una sociedad en continuo cambio. *Elsevier Connect*, 20(6).
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Gonzales Márquez, E. A. (2024). Liderazgo y ética. Un vínculo necesario. *Saber Servir*, 11.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed., Vol. 8). Pearson Prentice Hall.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hassan, S., Wright, B. E., & Yukl, G. (2014). Does Ethical Leadership Matter in Government? Effects on Organizational Commitment, Absenteeism, and Willingness to Report Ethical Problems. *Public Administration Review*, 74(3), 333–343. <https://doi.org/10.1111/puar.12216>
- Jha, I., Pal, D., & Sarkar, S. (2024). Unlocking the secret to happiness at work: The power of inclusive leadership, organizational justice and workplace inclusion. *Journal of Management Development*, 43(2), 200–221. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2023-0136>

- Kock, N. (2011). Using WarpPLS in e-collaboration studies: Descriptive statistics, settings, and key analysis results. *International Journal of E-Collaboration*, 7(2), 1–18. <https://doi.org/10.4018/jec.2011040101>
- Kock, N. (2014). Advanced Mediating Effects Tests, Multi-Group Analyses, and Measurement Model Assessments in PLS-Based SEM. *International Journal of E-Collaboration*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.4018/ijec.2014010101>
- Larios-Gómez, E., Danaé, D., Ávila, E., & Pérez Terrón, R. (2022). Gestión y Desarrollo de las Organizaciones México -Brasil -Colombia -Ecuador Un enfoque Multidisciplinario. *Revista Colombiana de Humanidades*, 3.
- Leal, M. S., & Arias, B. P. (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>
- Meléndez Táboas, A. (2023). Ficciones corporativas surcoreanas, modelos de liderazgo y Ética cordial. *Ética y Cine Journal*, 13(1).
- Meyer-Sahling, J. H., Mikkelsen, K. S., & Schuster, C. (2019). The causal effect of public service motivation on ethical behavior in the public sector: Evidence from a large-scale survey experiment. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 29(3), 445–459. <https://doi.org/10.1093/jopart/muy071>
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money and Management*, 39(2), 77–85. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>
- Molina-Vicuña, G. del P. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *TeloS*, 25(3).
- Muriel Quintanilla, C. A., García del Junco, J., & Ibáñez Valero, E. (2022a). Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas. *Revista Academia & Negocios*, 8(2), 261–278.
- Muriel Quintanilla, C. A., García del Junco, J., & Ibáñez Valero, E. (2022b). Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas. *Revista Academia & Negocios*, 8(2).
- Ramírez Salazar, M. del P., Perez Uribe, R., & Moscoso Duran, F. (2023). Modelo RISE (Ruta de innovación y sostenibilidad empresarial) para analizar la felicidad en el trabajo. *Estrategia Organizacional*, 12(2).
- Ramirez-Garcia, C., García-Álvarez, J., & Garcia-Del Junco, J. (2019). Happiness at work: Measurement scale validation. *RAE Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 327–340. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503>
- Ravina-Ripoll, R., Díaz-García, G. A., Ahumada-Tello, E., & Galván-Vela, E. (2024). Emotional wage, happiness at work and organisational justice as triggers for happiness management. *Journal of Management Development*, 43(2), 236–252. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2023-0046>
- Rodríguez Intriago, C. A., Loján Alvarado, J. C., Muñoz Bravo, G. H., Madrid Celi, B. A., Calderón Zambrano, R. L., & Flores Acosta, A. R. (2023). Liderazgo y su importancia en la gestión de instituciones de salud en tiempos de covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3).
- Saldivia, K., Mansilla, D., & Estrada, C. A. (2016). Social identification and/or perception of similarity: An approach to differential effects on in group and out group essentialism. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), 1–8. <https://doi.org/10.1590/0102-3772e322223>
- Santiago-Torner, C. (2023). Clima ético egoísta y el teletrabajo en el sector eléctrico colombiano. El papel moderador del liderazgo ético. *Acta Colombiana de Psicología*, 26(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.14718/ACP.2023.26.2.14>
- Tajfel, H. (1957). Value and the perceptual judgment of magnitude. *Psychological Review*, 64(3).
- Valencia Franco, E. J., & Castaño González, E. J. (2022). Comunicación organizacional y felicidad en el trabajo. *Investigación & Desarrollo*, 30(2).
- Wright, B. E., Hassan, S., & Park, J. (2016a). 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>
- Wright, B. E., Hassan, S., & Park, J. (2016b). 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. (2021a). How Ethical Leadership Promotes Knowledge Sharing: A Social Identity Approach. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.727903>

- Wu, W. L. (2021b). How Ethical Leadership Promotes Knowledge Sharing: A Social Identity Approach. *Frontiers in Psychology, 12*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.727903>
- Wu, W. L. (2021c). 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>
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 20*(1), 38–48. <https://doi.org/10.1177/1548051811429352>
- Zhang, Y. (2023). Disclosing the relationship between public service motivation and job satisfaction in the Chinese public sector: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology, 14*(February), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1073370>