

NOMBRE DEL TRABAJO

**Manuscrito Sarmiento y Torres_2010202
4 v3.docx**

RECuento DE PALABRAS

7305 Words

RECuento DE CARACTERES

42740 Characters

RECuento DE PÁGINAS

16 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

394.5KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 6, 2024 10:54 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 6, 2024 10:55 AM GMT-5

● 10% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 9% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Bloques de texto excluidos manualmente

Liderazgo ético, motivación para el servicio público y disposición a reportar problemas éticos: Perspectiva de los trabajadores municipales de una región andina del Perú

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 municipales ocupan un espacio desafiante. Esta investigación tuvo el objetivo de analizar si el liderazgo ético y la motivación para el servicio público tienen un efecto positivo en la disposición a reportar problemas éticos. Se realizó un estudio transversal explicativo considerando a 280 servidores públicos con edades comprendidas entre 21 y 60 años ($M= 36.57$ y $DE= 8.61$), reclutados mediante muestreo no probabilístico. Los datos se recopilaron utilizando un formulario de autoinforme sobre liderazgo ético, motivación para el servicio público y disposición a reportar problemas éticos, obteniendo un modelo de medida con indicadores adecuado ($\alpha=$ entre 0.841 y 1; $CR=$ entre 0.904 y 1; $AVE= 0.579$ y 1; $VIFs= 1.073$ y 1.478). El modelo teórico se evaluó mediante el Partial Least Square (PLS-SEM). Con base en los resultados, se demostró un efecto positivo significativo del liderazgo ético ($\beta= 0.13$; $p= 0.01$) y la motivación para el servicio público ($\beta= 0.26$; $p< 0.01$) en la disposición a reportar problemas éticos. Esta investigación otorga una perspectiva valiosa para los líderes de entidades municipales que buscan aumentar la confianza en los servidores públicos para reportar problemas éticos, evitando conductas inapropiadas e ilegales, sanciones y daños a la reputación institucional, sus miembros o sus partes interesadas.

Palabras clave: liderazgo ético, motivación para el servicio público, problemas ético, región andina.

Ethical leadership, motivation for public service and willingness to report ethical problems: Perspective of municipal workers in an Andean region of Peru

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 municipal entities occupy a challenging space. This research had the objective of analyzing whether ethical leadership and motivation for public service have a positive effect on the willingness to report ethical problems. An explanatory cross-sectional study was conducted considering 280 public servants aged between 21 and 60 years ($M= 36.57$ and $SD= 8.61$), recruited through non-probability sampling. Data were collected using a self-report form on ethical leadership, motivation for public service and willingness to report ethical problems, obtaining a measurement model with adequate indicators ($\alpha=$ between 0.841 and 1; $CR=$ between 0.904 and 1; $AVE= 0.579$ and 1; $VIFs= 1.073$ and 1.478). The theoretical model was evaluated using Partial Least Square (PLS-SEM). Based on the results, a significant positive effect of ethical leadership ($\beta= 0.13$; $p= 0.01$) and motivation for public service ($\beta= 0.26$; $p< 0.01$) on willingness to report ethical problems was demonstrated. This research grants valuable insight for leaders of municipal entities seeking to increase trust in public servants to report ethical problems, avoiding inappropriate and illegal behavior, sanctions and damage to institutional reputation, its members or its stakeholders.

Keywords: ethical leadership, motivation for public service, ethical problems, Andean region.

1. Introducción

El liderazgo ético se considera un tópico que ha cobrado relevancia recientemente, debido a que ha sido objeto de estudio desde diversos enfoques (Azila-Gbette et al., 2024; Eissa & Wyland, 2018; Hosseini & Ferreira, 2023a; 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 institucional e incluso tragedias provocadas por la negligencia, y las instituciones públicas no son exceptas (Chongrui et al., 2020; Kaptein et al., 2005; Lu & Guy, 2014), 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 de liderazgo ético brindan a los trabajadores 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). Si las entidades públicas gestionan inadecuadamente el presupuesto, no cuentan con personal capacitado y no se tiene acciones integrales, estarán propensas al fracaso (Meyer-Sahling et al., 2019). En tal sentido, se reconoce que el liderazgo ético, la motivación para el servicio público y la disposición a reportar problemas éticos son componentes cruciales para la gobernanza efectiva y la integridad de una institución pública. Esta investigación se enfoca en explorar estos tópicos en trabajadores municipales de una región andina del Perú, un área que, pese a su rica herencia cultural y su diversidad geográfica, enfrenta problemas significativos de desarrollo y corrupción (Boydak et al., 2017).

26 En las últimas décadas, Perú ha experimentado un crecimiento económico notable, sin embargo, este avance ha estado acompañado de desafíos persistentes en términos de gobernanza y transparencia (Cabrera-Luján et al., 2023; Pariona, 2022; Pasco-Dalla-Porta et al., 2022). Las entidades municipales en las regiones andinas enfrentan barreras adicionales debido a su geografía, niveles de pobreza y accesibilidad limitada a recursos (El Comercio, 2023), por lo cual en estas áreas desempeñan un papel fundamental en la implementación de políticas públicas y en la provisión de servicios esenciales, por lo que la integridad y eficiencia de su funcionamiento son críticas para el bienestar de sus comunidades (Municipalidad Provincial del Cusco, 2024). 24 La corrupción y la falta de ética en el servicio público son problemas que socavan la confianza ciudadana y el desarrollo sostenible 36 (Bani-Mustafa et al., 2024; Guevara et al., 2022; Lekubu & Sibanda, 2021; Pliscoff-Varas & Lagos-Machuca, 2021). En este contexto, la capacidad de los líderes municipales para fomentar una cultura ética, junto con la motivación intrínseca de los trabajadores para servir al público y su disposición a reportar problemas éticos, son factores esenciales para mejorar la gobernanza local. Sin embargo, existe una limitada comprensión empírica de cómo estos elementos interactúan en el entorno de los trabajadores municipales en las regiones andinas del Perú.

El mal uso de recursos, el aprovechamiento de leyes para beneficios propios y los pagos ilegales a funcionarios gubernamentales o autoridades se traducen como actos de corrupción presentes hoy en día; por ende, hacer políticas a favor de uno mismo amenazan

la dignidad de los demás (Chaparro et al., 2021; Rezzoagli et al., 2021). El declive de los principios y valores ha aumentado en los últimos años, por lo que las empresas ahora buscan líderes con valores éticos para inspirar confianza e impulsar el éxito y el crecimiento organizacional (Ogaga et al., 2023). Es por ello por lo que se han realizado diversos estudios relacionados al liderazgo ético, que ha develado un alto grado de influencia en el desempeño y compromiso que un colaborador pueda adquirir al tener como ejemplo y modelo este enfoque de liderazgo (Cheffi et al., 2023). Es decir, si el líder es una persona con principios éticos, con un firme sentido de la justicia, de intercambio e identidad, logrará la confianza de su equipo y, por ende, un desempeño diferenciador (Castillo et al., 2019), de esta manera, aquello se convierte en un factor principal que influye en el rendimiento y autoeficacia de los seguidores, ya que todas las empresas comparten este principio con sus colaboradores (Asif et al., 2019).

El liderazgo ético puede crear un ambiente de trabajo positivo y de apoyo que fomente la innovación de los empleados al aumentar su motivación, lealtad y compromiso con la organización, promoviendo su identificación con la organización y sus valores y reducir su miedo a las consecuencias negativas por asumir riesgos y ser innovadores (Hosseini & Ferreira, 2023b). Es vital que se tome en cuenta el compromiso de la actualidad moderna, tanto la ética como la motivación son características vinculadas a los trabajadores para que las organizaciones progresen bajo estas circunstancias el liderazgo ético influye y motiva a los empleados, promoviendo estrategias de autogestión positiva para que el trabajador prospere, las prioridades económicas, la corrupción y la propia conveniencia política en los trabajadores públicos suelen ser causantes de la desmotivación (Wright et al., 2016). En este sentido los líderes si influyen en el comportamiento ético laboral de sus seguidores, los resultados de esta investigación indican que el liderazgo ético tiene un efecto positivo de autoeficacia en el compromiso laboral (Wibawa & Takahashi, 2021). De acuerdo a la teoría del aprendizaje social los líderes con poca conducta ética atraen trabajadores con similares conductas, guiando al empleador más por los interés propios (Hassan et al., 2014). Un líder con ética impulsa a los trabajadores a mirar más allá de sus propios intereses, teniendo la oportunidad de ayudar a otros y así beneficiar a la sociedad (Wright et al., 2016).

Consecuentemente, después de la revisión de los antecedentes mencionados, se revela un creciente interés en continuar analizando estos tópicos entre líderes municipales y especialistas en gestión del talento humano y el comportamiento organizacional. Los indicadores bibliométricos revelan los diez países que más divulgan sus resultados científicos, entre los que se encuentra Estados Unidos, China, Pakistán, Australia, Reino Unido, Canadá, India, Turquía, Malasia y Corea del Sur. Los mismos que mayormente han aplicado sus investigaciones a diversas áreas, sectores y poblaciones, como los negocios, la gestión y la contabilidad, ciencias sociales, economía, econometría y finanzas. Por otro lado, al discernir la divulgación científica por país, no se ha encontrado investigaciones que hayan evaluado el comportamiento de estos tópicos en un contexto de entidades públicas peruanas. En ese sentido, el objetivo de esta investigación fue analizar si el liderazgo ético y la motivación para el servicio público tienen un efecto positivo en la disposición a reportar problemas éticos.

2. Revisión de la literatura e hipótesis de estudio

2.1. Liderazgo ético

37 El liderazgo ético (LE) se define como la muestra de un comportamiento moral adecuado a través de la conducta personal e interpersonal, fomentando así en sus colaboradores en 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).

2.2. Motivación para el servicio público

2 La motivación para el servicio público (MSP) se puede contextualizar como la predisposición de ayudar a otros, las mismas que se reflejan con un comportamiento repleto de creencias, valores y actitudes que se imponen sobre el bienestar individual (Narumi & Otsuka, 2023); en ese sentido la motivación para el servicio público demuestra el auto sacrificio y el actuar por encima de sus beneficios tanto económicos como de prestigio que un servidor público antepone el bienestar de la comunidad en general (Wang et al., 2020); asimismo una organización que se preocupara por motivar de manera adecuada a sus trabajadores, satisfaciendo sus necesidades en general esto se reflejara en una mejor atención al público (Zhang, 2023) del mismo modo han concluido que el personal público que recibe una mayor motivación intrínseca realicen con mayor esfuerzo su trabajo ya que lo ven como una labor de alto impacto (Miao et al., 2019).

2.3. Disposición a reportar problemas éticos

La disposición a reportar problemas éticos (DRPE) se refiere a la actitud y el compromiso de un empleado de informar comportamientos o situaciones que violan principios éticos, estándares legales o políticas institucionales (Colnerud, 2013; Meyer-Sahling et al., 2019). Este concepto significa que los empleados están dispuestos a revelar irregularidades, corrupción, fraude, conflictos de intereses u otras violaciones que puedan amenazar la integridad y transparencia de la gestión (Meyer-Sahling et al., 2019; Wright et al., 2016). Viendo los conceptos anteriores podemos sostener que el liderazgo ético influye en el servidor público a denunciar algún problema de índole ético dentro de su organización, por lo tanto, con un líder ético que brinde un ambiente laboral seguro que aporte confianza a sus colaboradores es más probable que reporten estos incidentes sin temor a represalias y continúen dentro de la institución (Hassan et al., 2014); del mismo modo, los trabajadores con motivación para el servicio público mayor tienen más posibilidades de denunciar acciones poco éticas dentro de sus organizaciones, estas a su vez relacionadas con sus valores e ideas subyacentes propias de cada uno tanto de manera personal como profesional, asimismo, los trabajadores con motivación para el servicio público alto podrán evidenciar comportamientos poco éticos ya que priorizan las necesidades de los demás por encima de las propias (Wright et al., 2016).

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

H1: El liderazgo ético tiene un efecto positivo en la disposición a reportar problemas éticos.

H2: La motivación para el servicio público tiene un efecto positivo en la disposición a reportar problemas éticos.

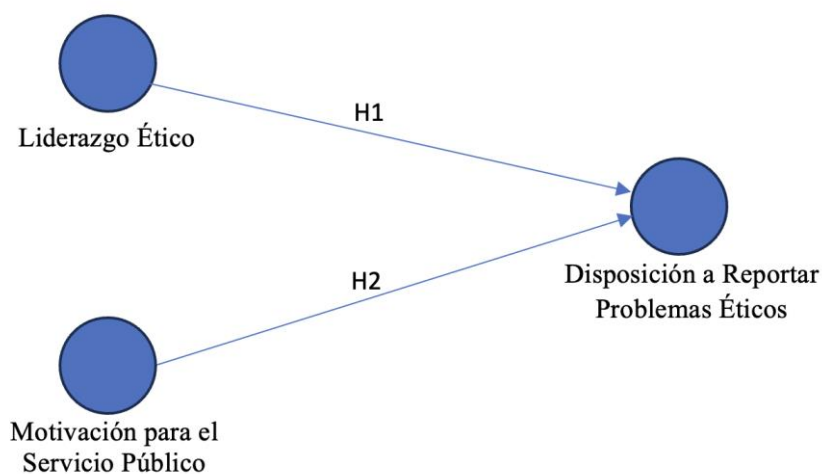


Figura 1. Modelo teórico planteado

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 municipales de una región andina 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 que tengan 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 todo el mes de mayo de 2024. Las encuestas fueron autoadministradas por cada participante. Bajo muestreo no probabilístico participaron voluntariamente 280 trabajadores de ambos sexos (M= 36.57 y DE= 8.61). La mayoría de los participantes eran varones (58.6%), convivientes (40.4%), con un rango de edad de 30-39 años (37.9%) y tenían un tiempo no mayor de 5 años laborando para el municipio (92.1%) (ver Tabla 1).

Tabla 1. Perfil sociodemográfico de los participantes (n= 280)

Categoría		Frecuencia	%
Sexo	Femenino	116	41.4
	Masculino	164	58.6
Estado civil	Soltero(a)	85	30.4
	Conviviente	113	40.4
	Casado(a)	51	18.2
	Divorciado(a)	22	7.9
	Viudo(a)	9	3.2

Rango de edad	21 – 29 años	77	27.5
	30 – 39 años	106	37.9
	40 – 49 años	77	27.5
	50 – 60 años	20	7.1
Tiempo laborando para la institución	Hasta 5 años	258	92.1
	6 – 10 años	19	6.8
	11 años a más	3	1.1

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 cumplían 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).

41 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 ($\alpha = 0.908$).

Para medir motivación para el servicio público, se utilizó la métrica empleada en el estudio de Wright et al. (2016), la cual adaptaron para trabajadores públicos los ítems estructurados por Grant (2008) para evaluar la motivación prosocial. Esta medida se enfoca en el deseo del empleado de ayudar o beneficiar a otros en la sociedad. La escala consta de 3 ítems, los cuales se codificaron como MSP. Un ítem de ejemplo fue: “Me siento motivado para hacer bien mi trabajo porque quiero tener un impacto positivo en los demás”. Respecto a la confiabilidad del instrumento, se ha obtenido a través del coeficiente Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.841$).

Para medir la disposición a reportar problemas éticos se utilizó un solo ítem (Wright et al., 2016): “Me siento cómodo al informar problemas éticos a la gerencia superior”, el cual se codificó como DRPE. Si bien el uso de un solo ítem para la medida de resultado claramente es una limitación de nuestro estudio, algunos académicos han indicado que las medidas de un solo ítem pueden ser tan válidas como las de múltiples ítems, en términos de validez predictiva, cuando el constructo consiste en un objeto singular concreto y un atributo concreto de ese objeto (Bergkvist & Rossiter, 2007). Respecto a la confiabilidad del instrumento, se ha obtenido a través del coeficiente Alfa de Cronbach ($\alpha = 1.00$).

3.3. Proceso de retro-traducción y validación

En cuanto a las escalas de medida empleadas para este estudio, estas sufrieron una adaptación de su idioma original (inglés) al español y contextualizada a trabajadores municipales 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 cumplían 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.

42

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 p-valor, identificando y teniendo en cuenta las relaciones no lineales en el modelo estructural (Kock, 2011).

4. Resultados

5

La evaluación de un modelo utilizando PLS-SEM es un proceso de dos pasos que implica la evaluación de los modelos de medición y estructurales (Chin, 2010).

39

4.1. Evaluación del modelo de medida

Para evaluar la calidad de los constructos reflexivos, se debe evaluar la validez convergente y la confiabilidad del constructo, es decir, la consistencia (Chin, 2010; Hair et al., 2011; Kock, 2015). Y se debe cumplir los indicadores referidos en la Tabla 2.

Tabla 2. Indicadores para evaluar validez convergente y confiabilidad de los constructos

Indicador	Nivel
Loading (L)	> 0.7
The composite reliability (CR)	> 0.7
Cronbach's alpha (α)	> 0.7
The mean-variance extracted (AVE)	> 0.5
Variance inflation factor (VIF)	< 5
Significance level (p-value)	< 0.05

En la Tabla 3 se observa que se cumplen todos los indicadores. Todos los Loadings cumplen con ser mayores a 0.70. Además, de forma conjunta el constructo brinda buenos indicadores, puesto que tanto el Alfa de Cronbach y CR son mayores que 0.70. Asimismo,

AVE también cumple puesto que todos son mayores que 0.579. También el Full Collinearity VIFs cumple puesto que todos los valores son menores que 1.478 lo cual se encuentra en el rango requerido. Dado que todos los indicadores cumplen se procede a la valoración discriminante.

Tabla 3. Resultados de la evaluación del modelo de medida.

Item	Loading	p-value	CR	α	AVE	Full Collinearity VIFs
LE1	0.792	<0.001	0.925	0.908	0.579	1.432
LE2	0.773	<0.001				
LE3	0.656	<0.001				
LE4	0.727	<0.001				
LE5	0.697	<0.001				
LE6	0.816	<0.001				
LE7	0.808	<0.001				
LE8	0.779	<0.001				
LE9	0.809	<0.001				
MSP1	0.878	<0.001	0.904	0.841	0.759	1.478
MSP2	0.860	<0.001				
MSP3	0.875	<0.001				
DRPE1	1.000	<0.001	1.000	1.000	1.000	1.073

Nota: La carga factorial de los ítems LE3 y LE5 se aceptaron por aproximación decimal.

La validez discriminante proporciona una indicación de la medida en que cada constructo es distinto de otros constructos en el modelo (Chin, 2010). Para cumplir la validez discriminante la raíz cuadrada del AVE para cada constructo debe ser mayor que la correlación más alta entre el constructo y otros constructos en el modelo (Chin, 2010; Hair et al., 2011; Kock, 2014). La Tabla 4 muestra que la raíz cuadrada de los AVE para todos los constructos es mayor que la correlación con los otros constructos, lo que indica que el modelo posee una validez discriminante aceptable.

Tabla 4. Validez Discriminante

	LE	MSP	DRPE
LE	0.761		
MSP	0.547	0.871	
DRPE	0.187	0.255	1.000

4.2. Evaluación del modelo estructural

Para evaluar el modelo estructural, se deben verificar e informar dos criterios preliminares: la importancia de los coeficientes de ruta y el valor de coeficiente de R² para constructos endógenos. Cada hipótesis está asociada con un vínculo causal en el modelo estructural, que representa las relaciones entre un par de constructos. Los coeficientes de ruta se han calculado para cada relación en el modelo, así como sus correspondientes p-values. Si bien los coeficientes de ruta deben ser significativos, el valor del coeficiente R² depende en gran medida del área de investigación. Chin (1998) sugiere valores de 0.67, 0.33 y 0.19 como, respectivamente, medidas sustanciales, moderadas y débiles de R. En estudios de comportamiento, un valor de 0.2 para R² generalmente se considera aceptable (Hair et al., 2014; Kock, 2013). En el presente estudio, el coeficiente R² para DRPE fue 0.11. Los valores de las variables del estudio

(liderazgo ético y motivación para el servicio público) representan un porcentaje de la varianza en la disposición a reportar problemas éticos.

La Tabla 5 y Figura 2 muestran los resultados de las pruebas de hipótesis y la evaluación de los coeficientes de ruta. Los resultados muestran el efecto positivo significativo del liderazgo ético en la disposición a reportar problemas éticos (H1) y de la motivación para el servicio público en la disposición a reportar problemas éticos (H2). Por lo tanto, se comprobaron las hipótesis planteadas. Los resultados confirman la idea de que el compromiso ético de los líderes tiene un efecto directo en el comportamiento ético de los subordinados y estos últimos al tener la confianza de reportar problemas éticos, la organización estaría en una mejor posición para identificar y abordar comportamientos inapropiados antes de que escalen y causen daño a la organización, sus miembros o sus partes interesadas. Además, los hallazgos del estudio sugieren que para quienes tienen una motivación intrínseca para servir al público, la ética no es solo una obligación, sino parte integral de su identidad profesional.

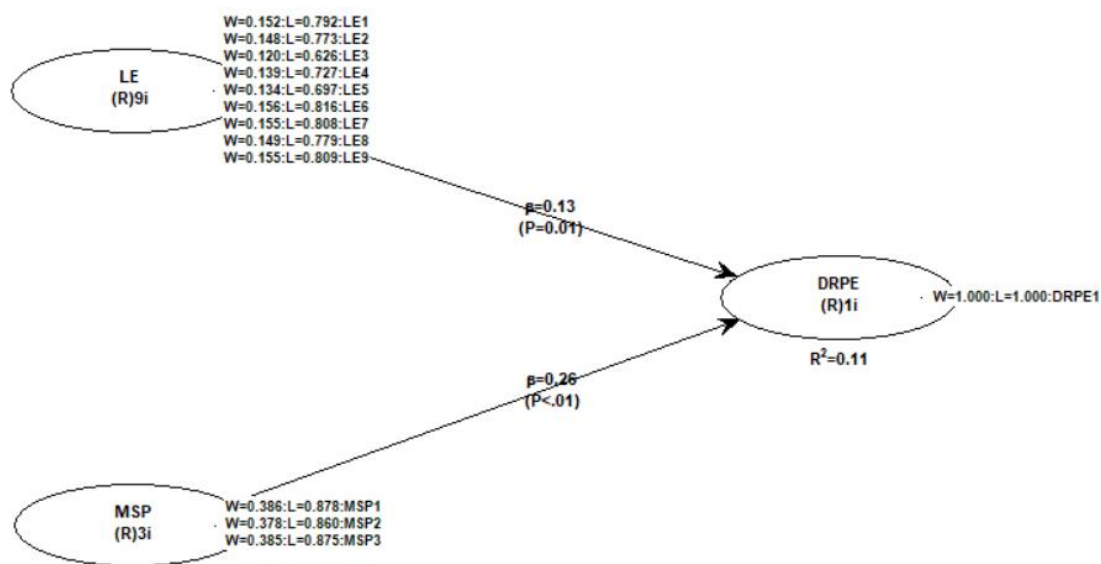


Figura 2. Resultados del modelo estructural

Tabla 5. Resultados de las pruebas de hipótesis

	Hipótesis	Pat coefficient	p-valor	Decisión
H1	LE - DRPE	0.132	0.010	Aceptada
H2	MSP - DRPE	0.257	<0.001	Aceptada

Para el índice de ajuste del modelo global se han considerado los seis índices de bondad de ajuste (Kock, 2014), con un nivel de confianza del 95%, los índices de eficiencia son los siguientes:

- Coeficiente de trayectoria promedio (APC) y $p < 0.05$
- Promedio R-cuadrado (ARS) y $p < 0.05$
- R-cuadrado medio ajustado (AARS) > 0.02 y $p < 0.05$

- Bloque promedio VIF (AVIF), aceptable si ≤ 5 , idealmente ≤ 3.3
- Colinealidad completa promedio (AFVIF), aceptable si ≤ 5 , idealmente ≤ 3.3
- Tenenhaus GoF (GoF), pequeño ≥ 0.1 , medio ≥ 0.25 , grande ≥ 0.36

En el caso del presente estudio los seis índices de ajuste sugirieron que el ajuste modelo era más que aceptable: coeficiente de ruta promedio (APC) = 0.195, $p < 0.001$; promedio R^2 (ARS) = 0.113, $p < 0.001$; promedio ajustado R^2 -squared (AARS) = 0.107, $p < 0.001$; factor de inflación de varianza de bloque promedio (AVIF) = 1.242 (aceptable si ≤ 5 , idealmente ≤ 3.3); factor de inflación de varianza de colinealidad completa promedio (AFVIF) = 1.328 (aceptable si ≤ 5 , idealmente ≤ 3.3); y Tenenhaus GoF (GoF) = 0.297 (pequeño ≥ 0.1 , mediano ≥ 0.25 , grande ≥ 0.36). La validez predictiva de un constructo se puede confirmar cuando el valor de su asociado al coeficiente R^2 es mayor que cero. Este fue el caso de todos los valores de las variables endógenas en el modelo, lo que sugiere una validez predictiva aceptable en todo el modelo.

5. Discusión

Este estudio plantió como objetivo identificar si el liderazgo ético y la motivación al servicio público influye en la disposición a reportar problemas éticos, 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 gerenciales

Esta investigación tiene algunas implicaciones útiles para los servidores públicos. En primer lugar, es importante considerar que este estudio valida el efecto positivo del

liderazgo ético y la motivación para el servicio público en la disposición a reportar problemas éticos, lo que sugiere que estos componentes juegan un papel fundamental en la creación de un ambiente de trabajo transparente, íntegro y eficaz para las instituciones del gobierno peruano. Su profundidad ha permitido actualizar los enfoques ideológicos y aportar un nuevo modelo teórico que da valor a la literatura existente. En segundo lugar, debido a que los hallazgos actuales sugieren un efecto positivo desde el liderazgo ético, los directivos, jefes de área y supervisores de entidades municipales deben poner mayor énfasis en proporcionar programas adecuados de formación y desarrollo para el personal que tenga a cargo un grupo laboral. En consecuencia, se creará una relación mutua entre el líder y el servidor público, ya que, si este servidor público percibe en líder una persona con principio y valores sólidos, y que trabaja con transparencia, podrá reportar irregularidades sin temor a represalias, lo que a su vez puede ser un canal efectivo para fomentar una cultura ética y posteriormente evitar conductas inapropiadas e ilegales como la malversación de fondos, el abuso de poder y la corrupción.

En tercer lugar, la disposición a reportar problemas éticos a su vez está asociada con el cumplimiento de leyes, estatutos y regulaciones que rigen el comportamiento de los servidores públicos. Cuando las instituciones públicas tienen mecanismos y estrategias para evaluar estos aspectos les permiten avalar que se está cumpliendo con los estándares legales y normativos, siendo esto trascendental si se quiere evitar sanciones y daños a la reputación institucional. Además, cuando se fomenta una cultura de disposición a reportar problemas éticos se podría contribuir al incremento de la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores públicos. 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 programas de motivación al servidor público.

5.2. Limitaciones y futuras investigaciones

A pesar de que esta investigación ofrece un importante aporte a la gestión del talento humano, se reconocen algunas limitaciones que deben ser consideradas posteriormente. Siendo que este fue un estudio de corte transversal, lo que se limita a la interpretación de resultados a un espacio de tiempo específico, futuras investigaciones podrían proponer estudios longitudinales para evaluar el comportamiento de estas variables y hacer comparaciones a medida que se vayan implementando alternativas de mejora, programas y estrategias gerenciales.

Asimismo, debido a que este estudio concentró su muestra en servidores públicos, se recomienda realizar investigaciones considerando a trabajadores de otras instituciones peruanas con el propósito de conocer la percepción de los diversos grupos laborales en el Perú. Esta investigación aplicó un diseño explicativo, sin embargo, estudios futuros podrían analizar la predicción y moderación para profundizar el conocimiento sobre estos tópicos, así como analizando los factores psicosociales, sociodemográficos, y elementos propios de su contexto para mirar el comportamiento de estas variables. Finalmente, debido a que se empleó un cuestionario de autoinforme, su aplicación pudo haber creado algunos sesgo en la investigación, especialmente en servidores públicos que hayan pasado alguna experiencia desagradable con su jefe inmediato o se hayan involucrado directa o indirectamente en algún problema ético en su centro laboral.

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 mismo que debe incorporarse en varios sectores, incluidas las instituciones municipales. Por otra parte, las organizaciones que quieran alcanzar niveles altos de motivación por el servicio público necesitan repensar la manera cómo se están gestionando las instituciones públicas con el fin de aportar mayor valor en los usuarios. Los empleados públicos que se sienten capacitados y respaldados al exponer irregularidades, corrupción, fraudes, conflictos de interés, o cualquier otro tipo de mal comportamiento que pueda comprometer la integridad y la transparencia de la gestión pública, contribuyen a una administración pública más honesta y efectiva. En ese sentido, esta investigación se propuso analizar si el liderazgo ético y la motivación para el servicio público tienen un efecto positivo en la disposición a reportar problemas éticos.

En consecuencia, para atender el objetivo principal de la investigación se realizó un estudio transversal explicativo considerando a 280 servidores públicos con edades comprendidas entre 21 y 60 años ($M = 36.57$ y $DE = 8.61$), reclutados mediante muestreo no probabilístico. Los datos se recopilaron utilizando un formulario de autoinforme sobre liderazgo ético, motivación para el servicio público y disposición a reportar problemas éticos, obteniendo un modelo de medida con indicadores adecuado ($\alpha =$ entre 0.841 y 1; $CR =$ entre 0.904 y 1; $AVE = 0.579$ y 1; $VIFs = 1.073$ y 1.478). El modelo teórico se evaluó mediante el Partial Least Square (PLS-SEM). Con base en los resultados, se demostró un efecto positivo significativo del liderazgo ético ($\beta = 0.13$; $p = 0.01$) y la motivación para el servicio público ($\beta = 0.26$; $p < 0.01$) en la disposición a reportar problemas éticos.

Esta investigación otorga una perspectiva valiosa para los líderes de entidades municipales que buscan aumentar la confianza en los servidores públicos para reportar problemas éticos, evitando conductas inapropiadas e ilegales, sanciones y daños a la reputación institucional, sus miembros o sus partes interesadas. Por lo tanto, este estudio ofrece implicaciones gerenciales importantes para los gestores de las instituciones públicas del Perú, el personal de talento humano y profesionales del mundo académico.

Conflictos de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

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>
- Asif, M., Qing, M., Hwang, J., & Shi, H. (2019). Ethical leadership, affective commitment, work engagement, and creativity: testing a multiple mediation approach. *Sustainability (Switzerland)*, 11(16). <https://doi.org/10.3390/su11164489>
- 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-Gbetteor, 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>
- Bani-Mustafa, A., Nimer, K., Uyar, A., & Schneider, F. (2024). Effect of Government Efficiency on Tax Evasion: The Mediating Role of Ethics and Control of Corruption. *International Journal of Public Administration*, 47(2), 90–105. <https://doi.org/10.1080/01900692.2022.2086262>
- Bergkvist, L., & Rossiter, J. (2007). The Predictive Validity of Multiple-Item versus Single-Item Measures of the Same Constructs. *Journal of Marketing Research*, 44(2), 175–184. <https://doi.org/10.1509/jmkr.44.2.17>
- Boydak, M., Yavuz, T., & Yirci, R. (2017). Ethical Leadership Behaviours of School Administrators from Teachers' Point of View. *Foro de Educación*, 15(23), 161–184. <https://doi.org/10.14516/fde.520>
- 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>
- Cabrera-Luján, S. L., Sánchez-Lima, D. J., Guevara-Flores, S. A., Millones-Liza, D. Y., García-Salirrosas, E. E., & Villar-Guevara, M. (2023). Impact of Corporate Social Responsibility, Business Ethics and Corporate Reputation on the Retention of Users of Third-Sector Institutions. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su15031781>
- Castillo, A., Pastran, F., & Mendoza, J. (2019). El liderazgo ético del docente universitario en la formación del ethos del futuro profesional en el contexto de la sociedad del siglo XXI. *Revista Andina de Educación*, 2(1), 25–28.
- Chaparro, H., Espinosa, A., Páez, D., Lima-perú, U. De, & Universidad, P. (2021). *Percepción de eficacia en el control de la corrupción y su relación con el clima socioemocional y la identidad nacional en el Perú : Un estudio experimental*. 39(2).
- Cheffi, W., Kaleem, M., Omer, M., Baqrain, A., & Mohamed, M. (2023). Ethical leadership, management control systems and circular economy in SMEs in an emerging economy, the UAE. *Journal of Business Research*, 156(December 2019), 113513. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113513>
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Formula Modeling. *Advances in Hospitality and Leisure*, 8(2), 295–336. <https://www.researchgate.net/publication/311766005>
- Chin, W. W. (2010). How to Write Up and Report PLS Analyses. In *Handbook of Partial Least Squares*, 655–690. <https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8>
- Chongrui, L., Cheng, Z., Cong, W., Hongjie, W., & Jizhou, C. (2020). How daily FSSB and ethical leadership affect work stress for Chinese public servants. *E3S Web of Conferences*, 214, 1–5. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202021403027>

- Colnerud, G. (2013). Brief report: Ethical problems in research practice. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 8(4), 37–41.
<https://doi.org/10.1525/jer.2013.8.4.37>
- 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>
- El Comercio*. (2023). El Comercio. <https://elcomercio.pe/opinion/columnistas/etica-medidas-para-construir-un-pais-mas-justo-noticia/>
- Grant, A. M. (2008). Does Intrinsic Motivation Fuel the Prosocial Fire? Motivational Synergy in Predicting Persistence, Performance, and Productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48–58. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.48>
- Guevara, P., Luciano, Tacca, Z., Rolando, W., de los Santos, A., Antonio, M., Quispe, H., & María, A. (2022). Ethics, politics and corruption: A conceptual review emphasized in Peru. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 256–267.
<https://doi.org/10.31876/rsc.v28i.38161>
- 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>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
<https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hassan, S., Wright, B. E., & Yukl, G. (2014a). 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>
- Hassan, S., Wright, B. E., & Yukl, G. (2014b). 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>
- Hassan, S., Wright, B. E., & Yukl, G. (2014c). 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>
- Hosseini, E., & Ferreira, J. J. (2023a). The impact of ethical leadership on organizational identity in digital startups: does employee voice matter? *Asian Journal of Business Ethics*, 12(2), 369–393. <https://doi.org/10.1007/s13520-023-00178-1>
- Hosseini, E., & Ferreira, J. J. (2023b). 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>
- Kaptein, M., Huberts, L., Avelino, S., & Lasthuizen, K. (2005). Demonstrating Ethical Leadership by Measuring Ethics: A Survey of U.S. Public Servants. *Public Integrity*, 7(4), 299–311. <https://doi.org/10.1080/10999922.2005.11051286>
- 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. (2013). *WarpPLS 4.0 User Manual*. ScriptWarp Systems.
www.scriptwarp.com
- 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>
- Kock, N. (2015). A note on how to conduct a factor-based PLS-SEM analysis. *International Journal of E-Collaboration*, 11(3), 1–9.
<https://doi.org/10.4018/ijec.2015070101>
- 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>
- Lekubu, B. K., & Sibanda, O. S. (2021). Moral Values and Ethics as Antidotes for Corruption in the South African Public Service and Administration. *Koers*, 86(1), 1–12. <https://doi.org/10.19108/KOERS.86.1.2482>
- 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>
- Lu, X., & Guy, M. E. (2014). How emotional labor and ethical leadership affect job engagement for chinese public servants. *Public Personnel Management*, 43(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/0091026013512278>
- 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>
- 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>
- 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>
- Municipalidad Provincial del Cusco. (2024, August 18). Municipalidad Provincial Del Cusco. <https://cusco.gob.pe/etiqueta/ley-del-codigo-de-etica-de-la-funcion-publica-ley-no-27815/>
- Narumi, Y., & Otsuka, Y. (2023). Creation of a Japanese version of the Public Service Motivation Scale and examination of its reliability and validity. *Sangyo Eiseigaku Zasshi (Journal of Occupational Health)*, 66(2), 73–84.
<https://doi.org/10.1539/sangyoeisei.2023-005-b>
- Ogaga, I., Ezenwakwelu, C., Isichei, E., & Olabosinde, T. (2023). Ethical leadership and sustainability of agro-allied firms: moderating role of environmental dynamism. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(1), 36–53.
<https://doi.org/10.1108/IJOES-12-2021-0226>

- Pariona, E. M. (2022). The System of Public Integrity in Peru: a proposal to strengthen governance with integrity. *Ius et Veritas*, 2022(65), 57–69. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202202.004>
- Pasco-Dalla-Porta, M. M., Del Aguila, L., & Barba, M. L. (2022). Business Ethics Practices in Top Companies in Peru: Variety, Composition, and Links. *Organizational Cultures*, 22(1), 77–101. <https://doi.org/10.18848/2327-8013/CGP/v22i01/77-101>
- Pliscoff-Varas, C., & Lagos-Machuca, N. (2021). Effect of training on reflection about ethics and corruption. *Revista de Administracao Publica*, 55(4), 950–968. <https://doi.org/10.1590/0034-761220200658>
- Rezzoagli, B., Panis, C., Philippe, J., Cançado, G., Juliet, A., & León, C. (2021). *Privatización y corrupción : una revisión sistemática de la literatura*. March. <https://doi.org/10.5209/poso.65281>
- Wang, T. M., van Witteloostuijn, A., & Heine, F. (2020). A Moral Theory of Public Service Motivation. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.517763>
- Wibawa, W. M. S., & Takahashi, Y. (2021). The effect of ethical leadership on work engagement and workaholism: Examining self-efficacy as a moderator. *Administrative Sciences*, 11(2). <https://doi.org/10.3390/admsci11020050>
- 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>
- Wright, B. E., Hassan, S., & Park, J. (2016c). 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. (2016d). 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(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>

● 10% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.upeu.edu.pe Internet	2%
2	researchgate.net Internet	<1%
3	Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-18 Submitted works	<1%
4	repositorioacademico.upc.edu.pe Internet	<1%
5	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Internet	<1%
6	revistas.uned.es Internet	<1%
7	ddd.uab.cat Internet	<1%
8	Johnson, A. "Family characteristics and childhood obesity", Proquest, ... Publication	<1%

9	catalonica.bnc.cat Internet	<1%
10	u-gob.com Internet	<1%
11	coursehero.com Internet	<1%
12	Andreea Elena Fota. "Redes e innovación en el sector vitivinícola de Ali..." Crossref posted content	<1%
13	es.scribd.com Internet	<1%
14	Robles Carrero, Carlos Antonio. "Relacion Entre Las Competencias De ..." Publication	<1%
15	Rodriguez Prieto, Lesbia E.. "La inteligencia emocional en la capacidad..." Publication	<1%
16	Universidad de Almeria on 2023-06-15 Submitted works	<1%
17	academic.oup.com Internet	<1%
18	eprints.rclis.org Internet	<1%
19	aemark.es Internet	<1%
20	mdpi.com Internet	<1%

21	tandfonline.com Internet	<1%
22	Ribeiro, Inês Maria. "O Impacto da Sobrecarga de Trabalho e da Consci..." Publication	<1%
23	ccd.ucam.edu Internet	<1%
24	portal-pfc.org Internet	<1%
25	School of Oriental & African Studies on 2020-09-30 Submitted works	<1%
26	Universidad Mariano Gálvez de Guatemala on 2024-06-16 Submitted works	<1%
27	Universidad Nacional de Colombia on 2022-01-13 Submitted works	<1%
28	Universidad Rey Juan Carlos on 2024-10-28 Submitted works	<1%
29	Universidad de Almeria on 2020-02-13 Submitted works	<1%
30	Universidad de Almeria on 2020-06-29 Submitted works	<1%
31	aprenderly.com Internet	<1%
32	archive.org Internet	<1%

33	dspace.pucesi.edu.ec Internet	<1%
34	erevistas.uacj.mx Internet	<1%
35	prezi.com Internet	<1%
36	www-emerald-com-443.webvpn.sxu.edu.cn Internet	<1%
37	icesi.edu.co Internet	<1%
38	tdx.cat Internet	<1%
39	hdl.handle.net Internet	<1%
40	WRIGHT, BRADLEY E., SHAHIDUL HASSAN, and JONGSOO PARK. "DOE..." Crossref	<1%
41	rehip.unr.edu.ar Internet	<1%
42	edoc.pub Internet	<1%
43	Universidad de Almeria on 2023-10-17 Submitted works	<1%
44	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Bloques de texto excluidos manualmente

BLOQUES DE TEXTO EXCLUIDOS

En el análisis de datos, se utilizó el Partial Least Square PLS-SEM para probar lash...
repositorio.upeu.edu.pe

Para evaluar la calidad de los constructos reflexivos, se debe evaluar la validezcon...
repositorio.upeu.edu.pe:8080

el constructo brinda buenos indicadores, puesto que tanto
repositorio.upeu.edu.pe:8080

La validez discriminante proporciona una indicación de la medida en que cada con...
repositorio.upeu.edu.pe:8080

Evaluación del modelo estructuralPara evaluar el modelo estructural, se deben ver...
repositorio.upeu.edu.pe:8080

Resultados del modelo estructuralTabla
repositorio.upeu.edu.pe:8080

AceptadaPara el índice de ajuste del modelo global se han considerado los seis ín...
repositorio.upeu.edu.pe:8080

Conflictos de interesesLos autores declaran no tener ningún conflicto de intereses
www.gacetasanitaria.org

1).Tabla 1. Perfil sociodemográfico de los
www.amazoniainvestiga.info

gestión del talento humano y el comportamiento organizacional
repositorio.ucv.edu.pe

cumplían con los criterios de inclusión: Ser mayor de edad

tdx.cat

edad 21 – 29 años 30 – 39 años 40 – 49 años 50 – 60 años

www.barcelonactiva.cat

un formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, que

www.scielo.org.pe

para evaluar la calidad de los constructos reflexivos

repositorio.upeu.edu.pe:8080

La Tabla

repositorio.upeu.edu.pe:8080

motivación para el servicio público en

ddd.uab.cat

LE2

University of Aberdeen on 2023-03-22

En la Tabla

repositorio.upeu.edu.pe:8080
