

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**El liderazgo ético y el equilibrio trabajo familia como predictores del
compromiso en colaboradores del sector público**

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

Autores:

Kluyvert Christian Tito Condori
Moisés Elidón Ochoa Pacha

Asesor:

Mtro. Julio Samuel Torres Miranda

Juliaca, setiembre de 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

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

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“EL LIDERAZGO ÉTICO Y EL EQUILIBRIO TRABAJO FAMILIA COMO PREDICTORES DEL COMPROMISO EN COLABORADORES DEL SECTOR PÚBLICO”** de los autores **Kluyvert Christian Tito Condori** y **Moisés Elidón Ochoa Pacha**, tiene un índice de similitud de 14% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 18 días del mes de octubre del año 2026.



Mtro. Julio Samuel Torres Miranda

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 30 día(s) del mes de setiembre del año 2026
 siendo las 10:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la
 dirección del (de la) presidente (a): Mtro. Lucas Fernando Meza Revatta, el (la)
 secretario(a): Mtro. Jhon Elmer Nieto Nieto y los demás miembros:
Mtro. Edwin Ovalle Huayllara y el (la) asesor(a) Mtro. Julio
Samuel Torres Miranda con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis
 titulado El liderazgo ético y el equilibrio Trabajo familia como
predictores del compromiso en colaboradores del sector público
 del(los) bachiller/es:

- Moisés Elidón Ochoa Pacha
- Kluyvert Christian Tito Condori
-

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

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo
 determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las
 preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un
 receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Moisés Elidón Ochoa Pacha

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	J6	B	Bueno	Muy Bueno

Bachiller (b): Kluyvert Christian Tito Condori

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	J6	B	Bueno	Muy Bueno

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

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

[Firma]
 Presidente/a
[Firma]
 Asesor/a
[Firma]
 Bachiller(a)

[Firma]
 Miembro
[Firma]
 Bachiller (b)

[Firma]
 Secretaria/a
[Firma]
 Miembro
[Firma]
 Bachiller (c)

ÍNDICE

Resumen	5
Abstract	6
1. Introducción	7
2. Metodología	12
3. Resultados	14
4. Discusión	17
5. Conclusión	19
6. Referencias.....	21
Anexos	25

El liderazgo ético y el equilibrio trabajo familia como predictores del compromiso en colaboradores del sector público

Kluyvert Christian Tito Condori¹, Moisés Elidón Ochoa Pacha²

EP. Administración, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión.

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar si el liderazgo ético y el equilibrio trabajo-familia predicen significativamente el compromiso laboral de los colaboradores del sector público, Juliaca, 2026. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de alcance correlacional-predictivo y corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 270 colaboradores de municipalidades de Juliaca, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los datos fueron procesados en SPSS 29 y AMOS 29, aplicando estadística descriptiva, correlaciones y modelado de ecuaciones estructurales. Los resultados confirmaron que el liderazgo ético predijo positiva y significativamente el compromiso laboral ($\beta = .52$, $p < .001$), siendo el predictor más fuerte del modelo, al igual que el equilibrio trabajo-familia ($\beta = .30$, $p < .001$). Asimismo, ambas variables se asociaron entre sí de forma positiva y significativa ($r = .36$, $p < .001$). El modelo explicó aproximadamente el 47% de la varianza del compromiso laboral ($R^2 = .47$), con índices de ajuste satisfactorios (CFI = 0.910; TLI = .902, RMSEA = .063, SRMR = .062). Se concluye que el liderazgo ético y el equilibrio trabajo-familia son predictores relevantes del compromiso laboral, por lo que fortalecer prácticas de liderazgo íntegro y políticas de conciliación trabajo-familia constituyen estrategias importantes para mejorar el compromiso de los colaboradores en el sector público.

Palabras clave: *Liderazgo ético, equilibrio trabajo-familia, compromiso laboral, sector público*

Abstract

The study aimed to determine whether ethical leadership and work-life balance significantly predict the job commitment of public sector employees in Juliaca, 2026. The research adopted a quantitative approach, a non-experimental, correlational-predictive, and cross-sectional design. The sample consisted of 270 employees from municipalities in Juliaca, selected through non-probability convenience sampling. Data were processed using SPSS 29 and AMOS 29, applying descriptive statistics, correlations, and structural equation modeling. The results confirmed that ethical leadership positively and significantly predicted job commitment ($\beta = .52$, $p < .001$), being the strongest predictor in the model, as was work-life balance ($\beta = .30$, $p < .001$). Furthermore, both variables were positively and significantly associated with each other ($r = .36$, $p < .001$). The model explained approximately 47% of the variance in employee engagement ($R^2 = 0.47$), with satisfactory fit indices (CFI = .910, TLI = .902, RMSEA = .063, SRMR = .062). It is concluded that ethical leadership and work-life balance are relevant predictors of employee engagement, and therefore, strengthening ethical leadership practices and work-life balance policies are important strategies for improving employee engagement in the public sector.

Keywords: *Ethical leadership, work-life balance, job commitment, public sector*

1. Introducción

El mercado de hoy en día es muy competitivo, por lo que las organizaciones exigen más a sus trabajadores, esto lleva a que muchos se estresen y no se sientan satisfechos con su trabajo, por esta razón es que es importante que se desarrollen estrategias para mejorar el engagement laboral para fomentar un buen entorno laboral que conlleva a mejorar la productividad (Peralta et al., 2023).

El engagement laboral se ha convertido en un indicador de bienestar y satisfacción laboral ya que se caracteriza por la productividad, elevados niveles de energía, dedicación, esmero y cuán involucrado está un colaborador con su trabajo (Ratna et al., 2023).

Existen factores que influyen en el engagement, por eso es importante que el líder tenga valores morales y que sea una persona íntegra, ya que, si se detecta que no hay un buen liderazgo, y que a ello se suman riesgos psicosociales trae como consecuencia desinterés por parte de los trabajadores (Chang-Camacho et al., 2023). Es necesario que se mantenga un equilibrio entre el trabajo y la familia para que no afecte el compromiso que las personas sienten hacia su trabajo, y de esta manera se puedan sentir identificados con la organización donde laboran (Suárez-Amaya et al., 2024).

Además, Farfan (2024) menciona que el liderazgo está relacionado con el engagement laboral, el 41.6% de empleados detectaron que sus jefes directos son líderes que utilizan como estrategia de motivación la recompensa cada que cumplen sus metas o de acuerdo al desenvolvimiento que tuvo en su área.

Para analizar mejor la relación entre estas variables se revisaron estudios pasados, en el entorno internacional encontramos a Westover (2025) quien evaluó la relación entre el liderazgo ético, conciliación laboral y personal en el compromiso laboral. El método empleado fue una revisión literaria de artículos sobre estas variables. Los resultados obtenidos evidenciaron que hay una fuerte repercusión de un buen liderazgo ético y la conciliación laboral y personal en el compromiso de los trabajadores. Concluye que las organizaciones deben

entender la importancia de entrelazar estas variables para crecer en el mercado y generar un ambiente laboral adecuado.

En la misma línea, Cho & Lee (2023) analizaron cómo influye el liderazgo ético y el equilibrio trabajo – familia en el desempeño laboral de los trabajadores. El diseño fue correlacional y cuantitativo. Los resultados resaltan la importancia del liderazgo ético en el mantenimiento del equilibrio trabajo – familia, esto trae como efecto un mayor compromiso por parte de los trabajadores. El estudio concluye enfatizando la importancia de que los líderes puedan ser personas éticas para mejorar el compromiso y en consecuencia mejorar la productividad.

Asimismo, Prihatin et al. (2021) evaluaron el impacto del liderazgo ético en el compromiso de los trabajadores. Se utilizó un diseño multinivel empleando un modelo lineal jerárquico. Los resultados evidenciaron que los trabajadores que tenían el concepto que sus líderes eran personas éticas presentaban mayor compromiso laboral. Los investigadores concluyeron que es importante incentivar un liderazgo ético para que los trabajadores se sientan comprometidos con su trabajo.

Finalmente, Žnidaršič & Bernik (2021) examinaron la relación entre el equilibrio trabajo – familia y el compromiso laboral. La metodología fue de tipo correlacional - transversal de enfoque cuantitativo no experimental, la muestra estuvo integrada por 343 trabajadores de diferentes organizaciones de Eslovenia. Los resultados mostraron una influencia positiva de las políticas de empresa con el equilibrio trabajo – familia ($p < .05$). El estudio concluye que, si se mejora significativamente la relación familiar de los trabajadores, mejora su compromiso empresarial, lo que conlleva a mejorar su productividad.

En el ámbito nacional, Rodrigo (2024) determinó el nivel de influencia del liderazgo ético en la responsabilidad social. Se empleó un diseño de investigación documental. Los resultados revelaron que el liderazgo ético aumenta enormemente la eficacia y principios de la responsabilidad social. Concluye que los líderes que son morales y practican los valores éticos

son admirados y vistos como un ejemplo a seguir por parte de los trabajadores.

En la misma línea, Casilla (2024) evaluó la relación entre liderazgo ético y el compromiso laboral. Se utilizó un enfoque exploratorio de corte transversal, con una muestra de 459 trabajadores. Los resultados expusieron una relación positiva entre el liderazgo ético y el compromiso de los colaboradores del municipio ($Rho = 0.315$, $Sig. = 0.000$). El autor concluye que para que la entidad mejore es indispensable que sus líderes practiquen los valores morales de esta manera se logra un alto índice de compromiso laboral de los funcionarios.

Por último, Arangoitia et al. (2024) tuvieron como objetivo fue determinar el nivel de impacto del equilibrio trabajo - familia en el compromiso laboral. La metodología empleada fue correlacional con un enfoque cuantitativo de corte transversal, con una muestra de 375 trabajadores. Los resultados mostraron que no existe relación entre el equilibrio trabajo – familia y compromiso laboral con $p = 0.00$. Concluyen que las políticas que la empresa promueve para fortalecer la relación trabajo – familia no afectan el engagement laboral.

Liderazgo ético

Este tipo de liderazgo ha ido evolucionando a través del tiempo, en este transcurso varios filósofos han ido contribuyendo a la formulación de su concepto, en 1968 Burns fue quien introdujo el liderazgo y tomó en cuenta aspectos morales (Ciulla, 2020).

Wijaya (2023) define al liderazgo ético como la posición que toma el líder frente a los colaboradores, se caracteriza por introducir la ética en las normas internas de la organización basándose en la integridad, equidad y lealtad, esto trae consecuencias positivas porque hace que los miembros del equipo se sientan más comprometidos.

El liderazgo ético hace hincapié en los valores morales que presentan los líderes y que estos dirigen el comportamiento y los ayuda a tomar decisiones difíciles. La práctica de estos valores hace que los trabajadores perciban en su líder a una persona transparente, confiable y que brinda oportunidades a todos por igual (Shiundu, 2024).

Equilibrio trabajo-familia

En 1986 se introdujo el término equilibrio trabajo-familia (WFB), sin embargo, no hay un autor en específico que haya acuñado este término (Jabeen & Jabeen, 2024). Este término fue desarrollado debido al creciente desequilibrio entre todos los aspectos de la persona, este problema causaba estrés y disminuía la satisfacción laboral y personal (Balamurugan & Sreeleka, 2020).

El equilibrio trabajo - familia es un término que abarca diversos enfoques de la vida, trata de mantener un equilibrio del trabajo y la familia sin perjudicar ninguno de ellos, para lograr esto es necesario que se administren bien los tiempos, cumplir con las responsabilidades para no haya necesidad de que uno de ellos influya en el otro (Jiménez-Figueroa & Gómez-Urrutia, 2021).

El equilibrio trabajo-familia se divide en dos componentes: Conflictos familiares que afectan en el trabajo, esta interacción negativa se presenta cuando la familia se convierte en una carga pesada en el colaborador lo que lleva a que afecte sus relaciones laborales (Arangoitia et al., 2024). Conflictos laborales que afectan en la vida familiar, se refiere al grado de influencia negativa que tienen los problemas familiares ya sea con pareja, u otros miembros familiares en el rendimiento del trabajo (Arangoitia et al., 2024).

Compromiso laboral

Este término fue acuñado en 1990 por William Kahn quien lo conceptualizó como el vínculo que los empleados sienten con las actividades que se le designan, en general con su trabajo (Baruah et al., 2023).

Se define al compromiso como el estado psicológico de la persona que se caracteriza por elevados niveles de energía al realizar sus actividades designadas, la dedicación y la atención brindada (Abidin et al., 2021). También, se menciona que en el compromiso emocional de los colaboradores con la organización en la que laboran, existen factores que

influyen como la satisfacción, soporte cognitivo y mantenimiento del equilibrio de trabajo familia (Hernández-Gracia et al., 2024).

El compromiso laboral se divide en 3: El primero es el vigor, que se conceptualiza como un recurso individual, vinculado a la capacidad del colaborador para mantener niveles elevados de energía, disposición y resiliencia frente a inconvenientes que se presentan en el ámbito laboral (Cortés-Denia et al., 2023). La segunda dimensión es la dedicación, que se orienta a la implicación e identificación del colaborador con el trabajo (Merino-Soto et al., 2022). Por último, la absorción se enfoca en la concentración y disfrute de las actividades que realiza y la dificultad de desconectarse de su puesto de trabajo, en otras palabras, es el estado de inmersión (Van Roekel et al., 2024).

Para terminar, después de haber realizado una revisión de la literatura sobre el liderazgo ético, equilibrio trabajo – familia y engagement laboral no se encontró investigaciones que integren estas tres variables aplicadas en el Perú, es por ello que la investigación será de mucha ayuda para futuros estudios. Asimismo, ayudará a las organizaciones públicas y privadas para promover un ambiente laboral justo, en el que los trabajadores se sienten a gusto en su trabajo y familia.

Es por ello que el objetivo general de la investigación se enfocó en determinar si el liderazgo ético y el equilibrio trabajo-familia predicen significativamente el compromiso laboral de los colaboradores del sector público, Juliaca, 2026, así como determinar la relación significativa entre ambas variables predictoras. En base a lo expuesto previamente, se plantearon las siguientes hipótesis: el liderazgo ético predice significativamente el compromiso laboral (H1); el equilibrio trabajo-familia predice significativamente el compromiso laboral (H2); y el liderazgo ético y el equilibrio trabajo-familia se relacionan significativamente entre sí (H3).

2. Materiales y Métodos

2.1 Diseño

Este estudio fue de enfoque cuantitativo, pues empleó métodos numéricos para la evaluación de los datos. Fue de diseño no experimental, debido a que no se manipularon las variables ni se aplicaron estudios o condiciones experimentales (Arias & Covinos, 2021). Asimismo, fue de alcance correlacional - predictivo, dado que se pronosticó el comportamiento de las variables (Sullivan, 2024).

2.2 Participantes

La muestra estuvo conformada por 270 colaboradores del sector público. Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia para seleccionar a los participantes. Respecto a los criterios de inclusión, se consideraron únicamente trabajadores activos de una municipalidad que contaron con una antigüedad laboral mínima de 6 meses y que manifestaron disposición voluntaria para participar en el estudio; y se excluyó a todos aquellos colaboradores que no cumplieron con los criterios de inclusión estipulados.

2.3 Instrumentos

Liderazgo ético

Para medir la variable “liderazgo ético” se utilizó la escala creada y validada por Yukl et al. (2013), que posteriormente fue utilizada por Casilla (2024) en su investigación midió el liderazgo ético de los funcionarios públicos de Kosñipata. El instrumento cuenta con una validez de juicio de expertos y alfa de Cronbach de 0.77. El instrumento está compuesto por 9 ítems con una escala de respuesta de tipo Likert que va desde 1 (Muy en desacuerdo) hasta 6 (Muy de acuerdo).

Equilibrio trabajo-familia

Para medir la variable equilibrio trabajo-familia se utilizó el cuestionario validado por Schetsche et al. (2022). El instrumento está conformado por 10 ítems y está subdividido en 2 dimensiones: Conflictos familiares que afectan en el trabajo y conflictos laborales que afectan en la vida familiar. La escala de respuesta es de tipo Likert que va desde 1 (Totalmente en desacuerdo) hasta 7 (Totalmente de acuerdo). El instrumento es confiable ya que todas las dimensiones obtuvieron un índice de alfa de Cronbach mayor a 0.9.

Compromiso laboral

Para medir la variable compromiso laboral se utilizó el instrumento UWES – 9 validado en el contexto peruano por (Flores et al., 2015). El instrumento consta de 9 ítems y está dividido en 3 dimensiones: Vigor (ítems del 1 al 3), dedicación (ítems del 4 al 6) y absorción (ítems del 7 al 9), la escala de respuesta es de tipo Likert que va desde 0 (Nunca) hasta 6 (Diariamente). Los valores de consistencia interna fueron favorables obteniendo valores de alfa de Cronbach de 0.77 para vigor, 0.75 para dedicación y 0.61 para absorción.

2.4 Análisis estadísticos

La información recolectada fue organizada y procesada mediante Microsoft Excel 2024, SPSS 29 y AMOS 29. Se llevó a cabo un análisis descriptivo de las variables obtenidas a partir de los cuestionarios aplicados a los 270 colaboradores, lo que permitió ofrecer una visión general de la muestra. Los resultados fueron presentados mediante tablas de estadísticos descriptivos, correlacionales e índices de ajuste del modelo estructural, para facilitar su comprensión e interpretación. Con la finalidad de evaluar la distribución de los datos, los valores de asimetría y curtosis de las tres variables se mantuvieron dentro del criterio ± 3 , evidenciando una distribución normal de los datos que respaldó la pertinencia del análisis estructural empleado. Para la contrastación de hipótesis se empleó el modelado de ecuaciones estructurales (SEM), debido que el diseño del estudio implicó variables latentes con múltiples indicadores y relaciones predictivas simultáneas.

2.5 Declaración sobre aspectos éticos

Se gestionó ante el Comité de Ética de la Escuela profesional de Administración una constancia que garantizó el cumplimiento de las políticas establecidas en el estudio. La autorización para recopilar la información fue emitida por los municipios en los que se aplicó el cuestionario, lo que facilitó la implementación de encuestas a la muestra seleccionada. Los investigadores se comprometieron a utilizar la información solo con fines académicos, garantizando la confiabilidad y seguridad de la información recolectada. De igual forma, todos los participantes de la investigación fueron informados sobre los objetivos del estudio. Es importante destacar que la participación de cada colaborador fue voluntaria.

3. Resultados

Como se observa en la Tabla 1, más de la mitad fueron hombres (54.8%). En cuanto a la edad, el rango es de 35 a 44 años fue el más común (35.2 %), aunque el grupo de 25 a 34 años no quedó alejado (28.1 %), así que la muestra refleja sobre todo a personas en plena vida laboral. La antigüedad más frecuente estuvo entre los 4 y 10 años de servicio (25.2 % en cada rango), lo que indica que la mayoría no es ni recién ingresada ni veterana en su puesto. Por áreas, Administración concentró el mayor número de participantes (35.2 %), seguida de Tesorería/Contabilidad (25.2 %).

Tabla 1

Perfil sociodemográfico de los participantes (n = 270)

Variable	Categoría	f	%
Género	Femenino	122	45.2%
	Masculino	148	54.8%
Edad	Menos de 25 años	14	5.2%
	25 a 34 años	76	28.1%
	35 a 44 años	95	35.2%
	45 a 54 años	58	21.5%
	55 años o más	27	10.0%

Antigüedad laboral	Menos de 1 año	22	8.1%
	1 a 3 años	59	21.9%
	4 a 6 años	68	25.2%
	7 a 10 años	68	25.2%
	Más de 10 años	53	19.6%
Área de trabajo	Administración	95	35.2%
	Logística	53	19.6%
	Recursos Humanos	54	20.0%
	Tesorería/Contabilidad	68	25.2%

La Tabla 2 muestra que el equilibrio trabajo-familia obtuvo la media más alta ($M = 45.9$; $DE = 8.67$), por encima del liderazgo ético ($M = 41.2$; $DE = 6.27$) y del compromiso laboral ($M = 35.0$; $DE = 7.87$). Los valores de asimetría y curtosis no superaron el criterio ± 3 de Kline (2023), por lo que no hay problemas de normalidad que comprometan el análisis. Las tres variables superaron o alcanzaron el umbral de 0.90 en alfa de Cronbach, lo que indica buena consistencia de los instrumentos.

En cuanto a las correlaciones, todas resultaron positivas y significativas ($p < .001$). El liderazgo ético se asoció con el equilibrio trabajo-familia ($r = 0.337$) y con el compromiso laboral ($r = 0.575$). El equilibrio trabajo-familia, por su parte, correlacionó con el compromiso laboral ($r = 0.454$). En términos prácticos, los colaboradores que perciben un liderazgo más ético en su organización y logran conciliar mejor su vida laboral con la familiar tienden a mostrar mayor compromiso con su trabajo.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos, consistencias internas y correlaciones para las variables de estudio

Variable	M	DE	g1	g2	alfa	1	2	3
Liderazgo ético	41.2	6.27	-0.17	-0.43	0.90	-		
Equilibrio trabajo familia	45.9	8.67	0.11	-0.29	0.91	0.337	-	
Compromiso laboral	35	7.87	-0.21	-0.33	0.90	0.575	0.454	-

Nota. Todas las correlaciones son estadísticamente significativas ($p < .001$). Se resaltan aquellas correlaciones entre las variables de estudio.

La Tabla 3 presenta los índices de ajuste del modelo estructural. El Chi-cuadrado (CMIN = 0.001) resultó significativo, aunque este índice es conocido por inflarse con muestras grandes, así que no conviene leerlo de forma aislada. Los demás indicadores son más claros: el CFI = 0.910 y el TLI = 0.902 superaron el mínimo de 0.90, y tanto el RMSEA = 0.063 como el SRMR = 0.062 quedaron por debajo del límite de 0.08. En conjunto, el modelo ajusta de forma satisfactoria los datos recogidos, lo que respalda la estructura propuesta para explicar cómo el liderazgo ético y el equilibrio trabajo-familia se vinculan con el compromiso laboral.

Tabla 3

Índices estadísticos de bondad de ajuste

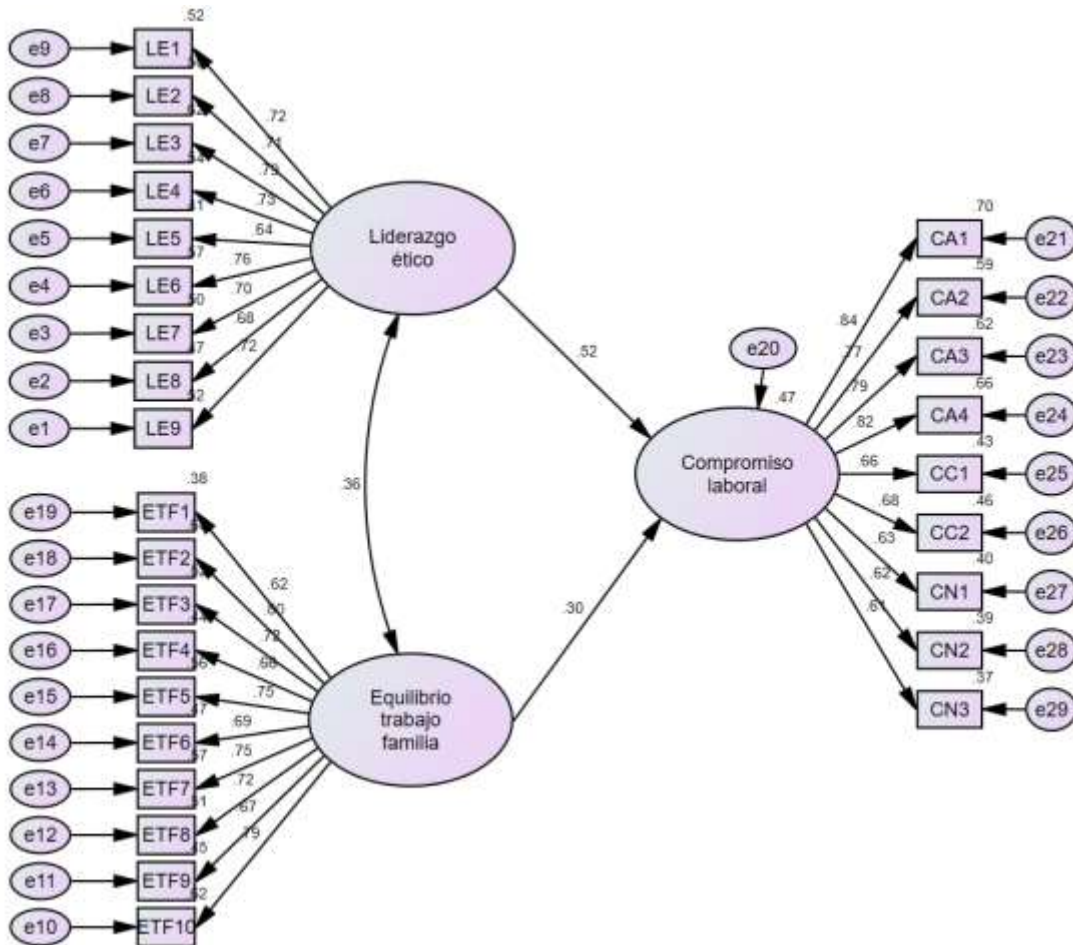
Medida	Esperado	Obtenido
CMIN	> 0,05	0.001
CFI	0.90 - 1	0.910
TLI	0.90 - 1	0.902
RMSEA	< 0.08	0.063
SRMR	< 0.08	0.062

Nota. CMIN = Chi cuadrado, CFI = índice de ajuste comparativo, TLI = Índice no normalizado de ajuste, RMSEA = Error cuadrático Medio de Aproximación, SRMR = raíz residual estandarizada cuadrática media.

La Figura 1 muestra los resultados del modelo de ecuaciones estructurales. El liderazgo ético fue el predictor más fuerte del compromiso laboral ($\beta = 0.52$), lo que respalda que, a mayor percepción de un liderazgo ético en la organización, más alto tiende a ser el compromiso de los colaboradores. Asimismo, el equilibrio trabajo-familia también influye positivamente en el compromiso laboral, aunque con menos peso ($\beta = 0.30$). Entre ambas variables predictoras se encontró una asociación positiva moderada ($r = 0.36$). En conjunto, las dos variables explicaron alrededor del 47% de la varianza del compromiso laboral ($R^2 = .47$), lo que indica que el modelo presenta una capacidad predictiva fue importante.

Figura 1

Resultados del modelo estructural (n=270)



4. Discusión

Los resultados de la primera hipótesis muestran que el liderazgo ético predice con fuerza el compromiso laboral ($\beta = 0.52$). Cuando los colaboradores perciben que sus superiores actúan con justicia, transparencia y responsabilidad, su compromiso con la institución sube de forma evidente. Además, es el predictor más fuerte del modelo, lo que indica que la forma en que los líderes se conducen éticamente tiene un peso real sobre la disposición de los trabajadores para identificarse con su organización y cumplir sus objetivos. Investigaciones previas indican que el liderazgo ético fomenta el compromiso laboral, dado que

la conducta íntegra, justa y empática de los líderes genera confianza y fortalece la identificación de los colaboradores con las organizaciones (Hakimi, 2025; Youssef et al., 2025). Adicionalmente, Caldeira & Infante-Moro (2025) sostienen que una cultura organizacional ética, promovida por los líderes éticos, mejora el compromiso laboral de los colaboradores al alinear valores compartidos y generar un entorno de confianza dentro de la organización. También Junaidi (2024) destaca que los líderes éticos promueven el desarrollo de la confianza entre los colaboradores, el intercambio continuo de información y una mayor satisfacción en el trabajo, factores que fortalecen el compromiso laboral de los colaboradores. Con base en los resultados encontrados, se demuestra que el liderazgo ético predice con fuerza el compromiso laboral.

La segunda hipótesis muestra que el equilibrio trabajo-familia también predice el compromiso laboral, aunque con menos intensidad ($\beta = 0.30$). Cuando la organización ofrece condiciones que permiten a los colaboradores atender tanto sus responsabilidades laborales como las familiares, tienden a vincularse más favorablemente con su trabajo. La lógica es bastante directa: menos tensión entre ambos dominios se traduce en mayor disposición hacia las funciones institucionales. Estos resultados son consistentes con el estudio de Žnidaršič & Bernik (2021), quienes detallan que el equilibrio trabajo-familia contribuye al compromiso laboral, debido a que un adecuado equilibrio trabajo-familia, fortalecido por políticas organizacionales favorables y el apoyo de líderes y compañeros, actúa como un predictor significativo del compromiso laboral. En concordancia con ello, Mashavira et al. (2023), han demostrado que un correcto equilibrio trabajo-familia fortalece la autoeficacia, la energía y la actitud positiva de los empleados, permitiendo un mejor compromiso laboral y su capacidad para afrontar las demandas familiares y personales. En función de los hallazgos alcanzados, se confirma que el equilibrio trabajo-familia predice el compromiso laboral.

Respecto a la tercera hipótesis, la relación entre liderazgo ético y equilibrio trabajo-familia resultó positiva pero baja ($r = 0.36$). Un liderazgo ético puede contribuir a ambientes

laborales más ordenados y humanos, lo que facilita cierto grado de conciliación. Sin embargo, el equilibrio trabajo-familia no depende solo del líder sino de los horarios, la carga de trabajo, las políticas institucionales y la cultura organizacional también pesan. Estos hallazgos se alinean con los de Jeong et al. (2025), quienes revelan que el liderazgo ético se asocia con el equilibrio trabajo-familia, debido a que el liderazgo ético actúa como un elemento protector que contribuye a disminuir las consecuencias negativas que afectan el equilibrio entre el trabajo y la familia. Adicionalmente, Bajpai et al. (2024) señalan que el liderazgo ético no solo mejora de forma directa el equilibrio trabajo-familia, sino que también contribuye de forma indirecta al incrementar la satisfacción y el compromiso laboral de los colaboradores. También, los líderes éticos al fomentar un entorno de apoyo, mejoran la percepción del personal sobre su capacidad para equilibrar las demandas laborales y familiares, lo que a su vez mejora el compromiso laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores (Bashir et al., 2023).

5. Conclusión

El liderazgo ético predijo de forma positiva y significativa el compromiso laboral de los colaboradores del sector público de Juliaca, siendo el predictor más fuerte del modelo ($\beta = 0.52$), lo que indica que cuando los colaboradores perciben que sus líderes actúan con justicia, transparencia e integridad, su vínculo con la institución se fortalece de manera considerable. De igual forma, el equilibrio trabajo-familia predijo positiva y significativamente el compromiso laboral, aunque con menor intensidad ($\beta = 0.30$), lo que evidencia que cuando los colaboradores logran conciliar sus responsabilidades laborales y familiares, su disposición hacia las funciones institucionales se incrementa. En conjunto, ambas variables explicaron aproximadamente el 47% de la varianza del compromiso laboral ($R^2 = 0.47$), lo que indica que existen otros factores complementarios que también condicionan el compromiso en este contexto.

Asimismo, se confirmó una relación positiva y significativa entre el liderazgo ético y el

equilibrio trabajo-familia ($r = 0.36$), lo que señala que un liderazgo que fomenta la justicia y el respeto contribuye a generar condiciones laborales más favorables para la conciliación entre el trabajo y la familia. Este hallazgo resulta importante para el contexto del sector público de Juliaca, donde fortalecer prácticas de liderazgo ético puede potenciar no solo el compromiso de los colaboradores, sino también su bienestar en el entorno personal y familiar, constituyendo una estrategia clave para mejorar el desempeño institucional.

6. Referencias

- Abidin, N. S. Z., Adam, S., Jah, N. J. A., Rahmat, N. H., Aziz, A. A., & Nadri, H. N. (2021). Investigating work engagement at the workplace. *International Journal of Asian Social Science*, 11(9), 409–420. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2021.119.409.420>
- Arangoitia Rosales, S., Bermudez Alejo, D., Falcon Ccahuana, G. S., & Ugas Iparraguirre, S. A. (2024). Equilibrio trabajo-familia y su impacto en el compromiso laboral de la generación millennials que labora en el sector minero [Tesis de maestría, Escuela de Administración de Negocios para Graduados]. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/4037>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL.
- Bajpai, G., Dabral, V., Singh, R., & Purohit, H. C. (2024). A systematic literature review on the impact of ethical leadership on employee job performance. *Journal of Advanced Zoology*, 45(2). <https://doi.org/10.53555/jaz.v45i2.3836>
- Balamurugan, G., & Sreeleka, M. (2020). A study on work life balance of women employees in IT sector. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 7(1), 64–73. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v7.i1.2020.499>
- Baruah, U., Raju, T. B., & Sachdeva, L. (2023). Mapping the landscape of employee engagement research: A bibliometric review and future research directions. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 12(3), 253–274. <https://doi.org/10.1177/22779779231209373>
- Bashir, H., Memon, M. A., Sarwar, N., Obaid, A., & Mirza, M. Z. (2023). The impact of ethical leadership on employee intrapreneurship, work–life balance, and psychological empowerment: A PLS-SEM analysis. En L. Radomir, R. Ciornea, H. Wang, Y. Liu, C. M. Ringle, & M. Sarstedt (Eds.), *State of the art in partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (pp. 353–374). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-34589-0_29
- Caldeira, R., & Infante-Moro, A. (2025). The importance of ethics in organisations, their leaders, and sustainability. *Administrative Sciences*, 15(9), 372. <https://doi.org/10.3390/admsci15090372>
- Casilla Huisa, A. D. (2024). Liderazgo ético y compromiso laboral: evidencia empírica en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Kosñipata [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/8645>
- Chang-Camacho, L., Buri Indaburo, R. M., & Espinoza-Ortiz, J. M. (2023). Engagement laboral y factores de riesgos psicosociales en guardias de seguridad de una empresa privada.

- Revista San Gregorio, 1(55), 31–45. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2250>
- Cho, Y., & Lee, Y. (2023). Ethical leadership and work-family balance: Mediating roles of job performance and job burnout. *The Journal of Internet Electronic Commerce Research*, 23(5), 163–178. <https://doi.org/10.37272/JIECR.2023.10.23.5.163>
- Ciulla, J. B. (2020). Conversations and correspondence with Burns on the ethics of transforming leadership. En *The search for ethics in leadership, business, and beyond* (pp. 87–94). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-38463-0_5
- Cortés-Denia, D., Luque-Reca, O., Lopez-Zafra, E., & Pulido-Martos, M. (2023). Does authentic leadership promote higher job satisfaction in public versus private organizations? Exploring the role of vigor and engagement. *Heliyon*, 9(1), e12906. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e12906>
- Farfan Franco, M. T. (2024). Relación entre el engagement laboral y el liderazgo en la industria de panadería en Piura, Perú. *Gestión en el Tercer Milenio*, 27(54), 223–242. <https://doi.org/10.15381/gtm.v27i54.28017>
- Flores Jiménez, C., Fernández Arata, M., Juárez García, A., Merino Soto, C., & Guimet Castro, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003
- Hakimi, H. (2025). Ethical leadership and its role in organizational commitment. *Business Ethics and Leadership*, 9(2), 65–82. [https://doi.org/10.61093/bel.9\(2\).65-82.2025](https://doi.org/10.61093/bel.9(2).65-82.2025)
- Hernández-Gracia, T., Duana Avila, D., Martínez Muñoz, E., & Meriño Córdoba, V. (2024). Compromiso organizacional en trabajadores de instituciones públicas mexicanas. *Revista de Ciencias Sociales*, 30(10). <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i.42860>
- Jabeen, S., & Jabeen, A. (2024). A study on work life balance. *EPRA International Journal of Economics, Business and Management Studies*, 11(8), 157–160. <https://doi.org/10.36713/epra18135>
- Jeong, J., Lee, J. H., Karahroodi, H. H., & Jeong, I. (2025). Uncivil customers and work-family spillover: Examining the buffering role of ethical leadership. *BMC Psychology*, 13(1), 723. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02944-1>
- Jiménez-Figueroa, A., & Gómez-Urrutia, V. (2021). Incidencia del bienestar subjetivo y equilibrio trabajo-familia en cuanto a la cultura trabajo-familia en trabajadores del poder judicial chileno. *Revista Costarricense de Psicología*, 40(1), 23–36. <https://doi.org/10.22544/rcps.v40i01.02>
- Junaidi, J. (2024). The role of ethical leadership to employees work engagement: A social learning theory perspective. *International Journal of Social Economics*, 51(7), 884–898.

<https://doi.org/10.1108/IJSE-03-2023-0218>

- Kline, R. B. (2023). Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.). The Guilford Press.
- Mashavira, N., Nyoni, N. D., Mathibe, M. S., & Chada, L. (2023). Work-life balance in the Zimbabwe retail sector: Testing a job-engagement and job-satisfaction model. *Acta Commerci*, 23(1), a1139. <https://doi.org/10.4102/ac.v23i1.1139>
- Merino-Soto, C., Lozano-Huamán, M., Lima-Mendoza, S., Calderón de la Cruz, G., Juárez-García, A., & Toledano-Toledano, F. (2022). Ultrashort version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-3): A psychometric assessment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 890. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020890>
- Peralta Rojas, J., Palacios Garay, J., Tamayo Huamán, P. J., Rodríguez Taboada, M. A., & Olivares Rodríguez, P. C. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 35–48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Prihatin, E., Ismiyati, D., & Irawan, R. (2021). Pengaruh kepemimpinan etis terhadap keterlibatan karyawan dan perilaku organisasi [El efecto del liderazgo ético en el compromiso de los empleados y el comportamiento organizacional]. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1(3), 39–48. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v1i3.2799>
- Ratna Rosalina, L., Rahmawati, P. I., & Sinarwati, N. K. (2023). Work engagement as a central driver: Reassessing employee well-being metrics and performance. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 20(1), 1–21. <https://doi.org/10.31106/jema.v20i1.20161>
- Rodrigo, K. (2024). Influence of ethical leadership on corporate social responsibility (CSR) initiatives in Peru. *American Journal of Leadership and Governance*, 9(3), 12–23. <https://doi.org/10.47672/ajlg.2151>
- Schetsche, C., Caccia, P. A., Simaes, A. C., Mancini, N. A., Gómez, F. N., Kusmuk, M., Pedrón, V., & Elgier, A. M. (2022). Validación inicial argentina de las escalas del conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo. *Psicodebate*, 22(2), 18–31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8750113>
- Shiundu, T. W. (2024). Ethical leadership and its implication on decision-making in organizations: A literature review. *Journal of Human Resource & Leadership*, 8(1), 59–67. <https://doi.org/10.53819/81018102t30131>
- Suárez-Amaya, W. M., Galdame Cancino, E. A., González Ramírez, B. J., & Maldonado Corrotea, M. I. (2024). Engagement laboral en organizaciones empresariales. *Mapeo*

- sistemático de la literatura. *Suma de Negocios*, 15(33), 156–166.
<https://doi.org/10.14349/sumneg/2024.V15.N33.A8>
- Sullivan, S. (2024). Correlational designs. En B. L. Hott, F. J. Brigham, & C. Peltier (Eds.), *Research methods in special education* (2.^a ed., pp. 113–130). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003526315-7>
- Van Roekel, H., Wigger, E. F. J., Veldkamp, B. P., & Bakker, A. B. (2024). What is work engagement? A text mining approach using employees' self-narratives. *Applied Psychology*, 73(3), 1071–1102. <https://doi.org/10.1111/apps.12501>
- Westover, J. (2025). The influence of ethical leadership on employee engagement: Analyzing the role of work-life balance as a mediating variable. *Human Capital Leadership Review*, 16(3). <https://doi.org/10.70175/hclreview.2020.16.3.6>
- Wijaya, S. (2023). Pengaruh ethical leadership dalam menciptakan work engagement karyawan [La influencia del liderazgo ético en la creación del compromiso laboral de los empleados]. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 378–392. <https://doi.org/10.52859/jbm.v12i1.497>
- Youssef, D., Zaim, H., Rashiti, S. G., & Hassanin, M. (2025). Ethical leadership and organisational commitment: Some insights from Kuwait. *International Journal of Business and Globalisation*, 40(2), 151–168. <https://doi.org/10.1504/IJBG.2025.146218>
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 38–48.
<https://doi.org/10.1177/1548051811429352>
- Žnidaršič, J., & Bernik, M. (2021). Impact of work-family balance results on employee work engagement within the organization: The case of Slovenia. *PLOS ONE*, 16(1), e0245078.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245078>

Anexos

Anexo A: Sumisión a la Revista

Revista: Revista Ean

Link de la revista: <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista>

ISSN: 0120-8160 (Impreso)

ISSN: 2590-521X (En línea)



soporte@universidadean.edu.co



Para: Julio Samuel Torres Miranda

Mié 26/08/2026 13:26

Julio Samuel Torres-Miranda:

Gracias por enviar el manuscrito, "El liderazgo ético y el equilibrio trabajo familia como predictores del compromiso en colaboradores del sector público" a Revista Ean. Con nuestro sistema de gestión de revistas en línea, podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista y hacer un seguimiento de su progreso a través del proceso editorial:

URL del manuscrito:

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/authorDashboard/submission/4219>

Nombre de usuario/a: julio_torres

En caso de dudas, contacte conmigo. Gracias por elegir esta revista para publicar su trabajo.

Omar Alonso Patiño Castro

Anexo B: Resolución de Inscripción



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

RESOLUCIÓN N° 0446A-2025/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 15 de julio de 2025

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Moisés Eldón Ochoa Pacha**, identificado(a) con código Universitario N° 201712125, **Kluyvert Christian Tito Condori**, identificado(a) con código Universitario N° 202013912, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

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

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Moisés Eldón Ochoa Pacha** y **Kluyvert Christian Tito Condori**, ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado **"El liderazgo ético y el equilibrio trabajo familia como predictores del compromiso en colaboradores del sector público"** y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 15 de julio de 2025, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Testistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores del Perfil
Moisés Eldón Ochoa Pacha	201712125	Administración y Negocios Internacionales	El liderazgo ético y el equilibrio trabajo familia como predictores del compromiso en colaboradores del sector público	Mtro. Julio Samuel Torres Miranda	Dictaminador 1: Mtro. Jonh Elmer Nieto Nieto Dictaminador 2: Mtro. Edwin Ovalle Huayllara

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Mario Manuel Siles Nates
DECANO (e)



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARÍA ACADÉMICA

Anexo C: Instrumento de Recolección de Datos

Liderazgo ético

La encuesta tiene el propósito de recolectar información del liderazgo ético. El grupo de investigación le agradece que marque con una “X” a la opción con la usted esta de acuerdo. Tenga en cuenta que puede responder con total honestidad ya que las encuestas son totalmente anónimas. Tenga en cuenta la siguiente escala para responder

1	2	3	4	5	6
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

N°	Ítems	1	2	3	4	5	6
1	Mi supervisor mantiene sus acciones consistentes con sus valores						
2	Mi supervisor muestra una gran preocupación por los valores éticos y morales						
3	Mi supervisor da un ejemplo de comportamiento ético en sus decisiones y acciones						
4	Mi supervisor es honesto y puede ser confiable para decir la verdad						
5	Mi supervisor responsabiliza a los empleados por usar prácticas éticas en su trabajo						
6	Mi supervisor insiste en hacer lo que es justo y ético incluso cuando no es fácil						
7	Mi supervisor se opone al uso de prácticas poco éticas para mejorar el desempeño						
8	Mi supervisor considera que la honestidad y la integridad son valores personales importantes						
9	Mi supervisor comunica normas éticas claras a los empleados.						

Equilibrio trabajo familia

La encuesta tiene el propósito de recolectar información del Conflicto trabajo familia y conflicto familia trabajo. El grupo de investigación le agradece que marque con una “X” a la opción con la usted está de acuerdo. Tenga en cuenta que puede responder con total honestidad ya que las encuestas son totalmente anónimas. Tenga en cuenta la siguiente escala para responder

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	Las demandas de mi familia o cónyuge/pareja interfieren con las actividades relacionadas con el trabajo.							
2	Tengo que posponer las tareas en el trabajo debido a las exigencias de mi tiempo en casa.							
3	Las cosas que quiero hacer en el trabajo no se hacen debido a las demandas de mi familia o mi cónyuge / pareja.							
4	Mi vida hogareña interfiere con mis responsabilidades en el trabajo, como llegar al trabajo a tiempo, realizar las tareas diarias y trabajar.							
5	La tensión relacionada con la familia interfiere con mi capacidad para realizar tareas relacionadas con el trabajo							
6	Las exigencias de mi trabajo interfieren con mi hogar y mi vida familiar.							
7	La cantidad de tiempo que ocupa mi trabajo dificulta el cumplimiento de las responsabilidades familiares.							
8	Las cosas que quiero hacer en casa no se hacen debido a las exigencias que me impone mi trabajo.							
9	Mi trabajo produce tensión que dificulta el cumplimiento de los deberes familiares.							
10	Debido a deberes relacionados con el trabajo, tengo que hacer cambios en mis planes para las actividades familiares.							

Compromiso laboral

La encuesta tiene el propósito de recolectar información del compromiso laboral. El grupo de investigación le agradece que marque con una “X” a la opción con la usted está de acuerdo. Tenga en cuenta que puede responder con total honestidad ya que las encuestas son totalmente anónimas. Tenga en cuenta la siguiente escala para responder

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	esporádicamente	De vez en cuando	Regularmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Diariamente

N°	ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
	Dimensión: poder							
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo							
3	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.							
4	Mi trabajo me inspira.							
	Dimensión: Compromiso de Continuidad							
5	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.							
6	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en mi trabajo.							
	Dimensión: Compromiso Normativo							
7	Me “dejo llevar” por mi trabajo.							
8	Estoy inmerso en mi trabajo.							
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							