

**RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO ÉTICO Y EL COMPROMISO
LABORAL EN ESTUDIANTES QUE TRABAJAN EN EMPRESAS PRIVADAS.
-Micro Investigaciones UEP Campus Gutenberg-**

Equipo Investigador

Godoy Rodriguez, Noelia Magali

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
noemagaligodoy8@gmail.com

Giménez Ovelar, Ingrid Noemi

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
ingridnoemiw@gmail.com

Pintos Basaldua, Lucas Ezequiel

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
lucaspintosb@gmail.com

Ucedo Pairet, Héctor Eliseo

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
hector.ucedo@gmail.com

Asesor y Revisor de la investigación:

Dr. Emilio Iberbuden (SCL¹)

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
emilioiberbuden@gmail.com

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito analizar la relación entre la percepción del liderazgo ético de los supervisores y los niveles de compromiso laboral —vigor, dedicación y absorción— en estudiantes universitarios que se desempeñan en empresas privadas. Se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, con una muestra de 40 estudiantes de la Universidad Evangélica del Paraguay (UEP), Campus Gutenberg, quienes respondieron un cuestionario estructurado mediante escala Likert. Los resultados evidencian una percepción mayoritariamente positiva del liderazgo ético, destacándose la justicia en la toma de decisiones y la escucha activa. Asimismo, se identificaron altos niveles de compromiso laboral, especialmente en las dimensiones de dedicación y absorción. Se concluye que el liderazgo ético se asocia favorablemente con el compromiso laboral, fortaleciendo la motivación y el bienestar de los colaboradores.

Palabras clave: liderazgo ético, compromiso laboral, vigor, dedicación, absorción.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship between employees' perceptions of ethical leadership and levels of work engagement—vigor, dedication, and absorption—among university students working in private companies. A quantitative approach was applied with a sample of 40 students from the Evangelical University of Paraguay (UEP), Gutenberg Campus, who completed a structured Likert-scale questionnaire. The findings reveal a predominantly positive perception of ethical leadership, particularly regarding fairness in decision-making and active listening. High levels of work engagement were also identified, especially in dedication and absorption dimensions. The study concludes

¹ SCL: Doctorado Summa Cum Laude en Administración

that ethical leadership is positively associated with work engagement, enhancing motivation and employee well-being.

Keywords: ethical leadership, work engagement, vigor, dedication, absorption.

INTRODUCCIÓN

En el contexto organizacional contemporáneo, el liderazgo ético ha adquirido una relevancia creciente debido a su impacto en el comportamiento y bienestar de los colaboradores. Este tipo de liderazgo se caracteriza por la integridad, la justicia en la toma de decisiones y la consideración del bienestar de los empleados como parte fundamental de la gestión.

Paralelamente, el compromiso laboral se ha consolidado como un indicador clave del desempeño organizacional, el cual se manifiesta en tres dimensiones principales: vigor, dedicación y absorción. Estas dimensiones reflejan el nivel de energía, implicación emocional y concentración que los trabajadores experimentan en sus actividades diarias.

En este sentido, la presente investigación se orientó a analizar la relación existente entre la percepción del liderazgo ético y el compromiso laboral en estudiantes universitarios que trabajan en empresas privadas. A partir de ello, se buscó comprender cómo las prácticas de liderazgo influyen en la experiencia laboral y en la motivación de los colaboradores jóvenes.

MÉTODO

- **Diseño**

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional y de corte transversal, ya que los datos fueron recolectados en un único momento para analizar la relación entre variables.

- **Participantes**

La población estuvo conformada por estudiantes de la Universidad Evangélica del Paraguay (UEP), Campus Gutenberg, que trabajan en el sector privado. La muestra final estuvo compuesta por 40 participantes que completaron el instrumento de manera válida.

- **Instrumento**

Se utilizó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas bajo escala tipo Likert, diseñado para medir la percepción del liderazgo ético y el compromiso laboral en sus tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

- **Procedimiento**

La recolección de datos se realizó mediante un formulario digital (Google Forms). Posteriormente, las respuestas fueron organizadas y analizadas mediante estadística descriptiva para su interpretación.

RESULTADOS

Los hallazgos evidenciaron una tendencia general positiva respecto a la percepción del liderazgo ético en los entornos laborales evaluados.

En cuanto a la escucha activa del supervisor, el 62.5% de los encuestados manifestó una percepción favorable, mientras que el resto presentó posturas neutrales o negativas. De manera similar, el 65.0% percibió justicia en la toma de decisiones, lo cual sugiere un ambiente organizacional basado en la equidad.

Respecto al liderazgo como modelo de conducta, los resultados mostraron mayor dispersión, con un 42.5% de respuestas neutrales, lo que indica una percepción menos clara del supervisor como referente ético.

En relación con el compromiso laboral, se observó un alto nivel de dedicación, donde el 87.5% de los participantes manifestó entusiasmo por su trabajo. Asimismo, el 80.0% indicó sentirse inspirado por sus tareas laborales.

La dimensión de absorción también presentó resultados elevados, con un 77.5% de los encuestados señalando que el tiempo “pasa rápidamente” cuando están concentrados en sus actividades. Finalmente, el vigor laboral mostró que el 62.5% de los participantes se siente energizado durante su jornada laboral.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten afirmar que la percepción de liderazgo ético se relaciona positivamente con el compromiso laboral en los estudiantes trabajadores analizados. La presencia de prácticas como la escucha activa y la equidad en la toma de decisiones contribuye a generar confianza y estabilidad emocional en el entorno laboral.

Asimismo, la alta dedicación y absorción observadas reflejan que los jóvenes profesionales experimentan niveles significativos de implicación psicológica con sus tareas, lo cual puede estar influenciado por estilos de liderazgo más humanos y orientados a valores.

Sin embargo, la elevada proporción de respuestas neutrales en la percepción del liderazgo ejemplar sugiere la existencia de una brecha en la visibilidad del comportamiento ético de los supervisores. Esto podría limitar el potencial inspirador del liderazgo dentro de las organizaciones.

CONCLUSIÓN

La investigación permitió evidenciar que el liderazgo ético guarda una relación favorable con el compromiso laboral de los estudiantes que trabajan en empresas privadas. En general, se observó que cuando los supervisores actúan con justicia, apertura comunicativa y consideración hacia sus colaboradores, los niveles de compromiso tienden a incrementarse.

Las dimensiones de dedicación y absorción fueron las más fortalecidas, lo que indica que los participantes experimentan un alto grado de conexión emocional e intelectual con sus actividades laborales. El vigor también se mantiene en niveles positivos, aunque con margen de mejora.

No obstante, se identificó una oportunidad relevante en el fortalecimiento del liderazgo como modelo visible de conducta ética, ya que una parte significativa de los encuestados no percibe con claridad este aspecto.

En síntesis, se concluye que el liderazgo ético constituye un factor determinante para el desarrollo del compromiso laboral, y su fortalecimiento puede contribuir significativamente a la construcción de entornos laborales más motivadores, justos y sostenibles.

BIBLIOGRAFÍA DE RESPALDO

- Arreola, R., González, E. & Castillo J. (2012). *Liderazgo y la organización*. Recuperado de www.eumed.net/ce/2012.
- Covey, S. (2011). *El Factor Confianza*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós SAICF.
- Gómez, S. & Ornelas, J. (2012). *La evolución del liderazgo en la administración*. Recuperado de www.eumed.net/ce/2012.
- Haggai, J. (1999). *El Líder*. El Paso Texas, Estados Unidos: Editorial Mundo Hispano.
- Iberbuden, E. (2023). *365 Proverbios de Liderazgo*. Independently Published: Amazon
- Iberbuden, E. (2024). *ICONOS - Personas y acciones inspiradas por la fe: Libro 1: Misiones Cristianas & Desarrollo Teológico*. Independently Published: Amazon

- Iberbuden, E. (2024). *ICONOS - Personas y acciones inspiradas por la fe: Libro 2: Psicología-Psiquiatría Cristiana & Desarrollo Eclesial*. Independently Published: Amazon
- Iberbuden, E. (2024). *ICONOS - Personas y acciones inspiradas por la fe: Libro 3: Educación-Desarrollo Social & Negocios-Filantropía*. Independently Published: Amazon
- Iberbuden, E. (20234). *ICONOS - Personas y acciones inspiradas por la fe: Libro 4: Desarrollo Científico*. Independently Published: Amazon
- Jones, L. (2005). *Enseñe a su equipo a pescar*. Lake Mary Florida, Estados Unidos: Casa Creación.
- Juárez, G. (2013). *Liderazgo ético, ¿Asignatura olvidada?*. Recuperado de www.eumed.net/ce/2013/liderazgo-etico.html.
- Kouzes, J. & Posner, B. (2010). *El desafío del liderazgo*. Buenos Aires: Ed. Peniel.
- Maxwell, J. (1993). *Desarrolle el Líder que está en usted*. Nashville Tennessee, Estados Unidos: Editorial Caribe.
- Maxwell, J. (1998). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Nashville Tennessee, Estados Unidos: Thomas Nelson, Inc.
- Maxwell, J. (2000). *Las 21 cualidades indispensables de un líder*. Nashville Tennessee, Estados Unidos: Editorial Betania.
- Maxwell, J. (2007). *Líder de 360°*. Nashville Tennessee, Estados Unidos: Grupo Nelson.
- Nader, M. & Castro, A. (2007). *Diferencias en los estilos de liderazgo entre líderes de alto y bajo nivel*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/970/97017660007.pdf>