



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Liderazgo y ética laboral del personal de la empresa  
Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en administración

**AUTORES:**

Guzman Orozco, Telma Ynes ([orcid.org/0000-0002-9270-5774](https://orcid.org/0000-0002-9270-5774))

Wong Aste, Anthony Andree ([orcid.org/0000-0003-2605-4931](https://orcid.org/0000-0003-2605-4931))

**ASESORA:**

Dra. Calanchez de Bracho, África del Valle ([orcid.org/0000-0002-9246-9927](https://orcid.org/0000-0002-9246-9927))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mi familia que siempre nos brinda su apoyo incondicional.

## **Agradecimiento**

Agradecidos con la Universidad Cesar Vallejo que me brindo los conocimientos necesarios para lograr el éxito alcanzado.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Métodos de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	46

## Índice de tablas

Tabla 1: Validación de juicio crítico de expertos	14
Tabla 2: Prueba de fiabilidad de la variable liderazgo	14
Tabla 3: Prueba de fiabilidad de la variable ética laboral	15
Tabla 4: Variable 1: Liderazgo	18
Tabla 5: Dimensión: Personalidad	19
Tabla 6: Dimensión: Análisis	20
Tabla 7: Dimensión: Interacción	21
Tabla 8: Variable 2: Ética Laboral	22
Tabla 9: Dimensión: Honestidad Laboral	23
Tabla 10: Dimensión: Innovación con Ética	24
Tabla 11: Dimensión: Puntualidad del Personal	25
Tabla 12: Prueba de normalidad	26
Tabla 13: Correlación entre la variable liderazgo y ética laboral	26
Tabla 14: Correlación entre la variable liderazgo y la dimensión honestidad laboral	27
Tabla 15: Correlación entre la variable liderazgo y la dimensión innovación con ética	28
Tabla 16: Correlación entre la variable liderazgo y puntualidad del personal	29
Tabla 17: Prueba de fiabilidad de la variable liderazgo	61
Tabla 18: Prueba de fiabilidad de la variable ética laboral	61
Tabla 19: Entusiasmo 1	64
Tabla 20: Entusiasmo 2	64
Tabla 21: Integridad 1	64
Tabla 22: Integridad 2	65
Tabla 23: Auto renovación 1	65
Tabla 24: Auto renovación 2	65
Tabla 25: Fortaleza 1	66
Tabla 26: Fortaleza 2	66
Tabla 27: Criterio perceptivo 1	66
Tabla 28: Criterio perceptivo 2	67
Tabla 29: Desarrollo de equipos 1	67

Tabla 30: Desarrollo de equipos 2	67
Tabla 31: Colaboración 1	68
Tabla 32: Colaboración 2	68
Tabla 33: Inspiración 1	68
Tabla 34: Inspiración 2	69
Tabla 35: Servicio a los demás 1	69
Tabla 36: Servicio a los demás 2	69
Tabla 37: Manejo adecuado de información reservada 1	70
Tabla 38: Manejo adecuado de información reservada 2	70
Tabla 39: Actuar en beneficio de la organización 1	70
Tabla 40: Actuar en beneficio de la organización 2	71
Tabla 41: Promover la justicia 1	71
Tabla 42: Promover la justicia 2	71
Tabla 43: No copiar ni imitar otros productos 1	72
Tabla 44: No copiar ni imitar otros productos 2	72
Tabla 45: Responsabilidad de nuevos proyectos 1	72
Tabla 46: Responsabilidad de nuevos proyectos 2	73
Tabla 47: Asistencia a reuniones 1	73
Tabla 48: Asistencia a reuniones 2	73
Tabla 49: Entrega oportuna de trabajos 1	74
Tabla 50: Entrega oportuna de trabajos 2	74

## Índice de figuras

Figura 1: Gráfico de barras de la variable Liderazgo	18
Figura 2: Gráfico de barra de la dimensión personalidad	19
Figura 3: Gráfico de barras de la dimensión análisis	20
Figura 4: Gráfico de barra de la dimensión interacción	21
Figura 5: Gráfico de barras de la variable ética laboral	22
Figura 6: Gráfico de barra de la dimensión honestidad laboral	23
Figura 7: Gráfico de barra de la dimensión Innovación con ética	24
Figura 8: Gráfico de barra de la dimensión puntualidad del personal	25

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito principal determinar la relación del liderazgo y la ética laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima, 2022. Asimismo, la metodología fue bajo un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal, la cual contó con la participación de 31 colaboradores de la organización seleccionada. Por lo tanto, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Como resultado se evidencio, que, de los 31 participantes, con respecto a la variable liderazgo, el 3,2 % se sitúa en un nivel medio, mientras que el 96,8 % en un nivel alto. Con respecto a la variable "Ética laboral", de los 31 participantes, el 13 % se sitúa en un nivel medio, mientras que el 67,10 % en un nivel alto, de lo cual se comprueba la hipótesis que indica que existe relación significativa entre las variables. Finalmente, se obtuvo como conclusión que, hay una relación entre las variables esto fue evidenciado mediante la prueba de Spearman, el cual indicó una cifra de 0,680, lo cual se interpreta como una correlación positiva moderada.

**Palabras Clave:** Liderazgo, ética laboral, satisfacción del colaborador



## **Abstract**

The main purpose of this research was to determine the relationship between leadership and work ethics of the personnel of the company Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima, 2022. Likewise, the methodology was under a quantitative approach, the type of research was applied, with a non-experimental cross-sectional design, which involved the participation of 31 employees of the selected organization. Therefore, the data collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire. As a result, it was found that, of the 31 participants, with respect to the leadership variable, 3.2 % were at a medium level, while 96.8 % were at a high level. With respect to the variable "Work ethic", of the 31 participants, 13 % were at a medium level, while 67.10 % were at a high level, which proves the hypothesis that there is a significant relationship between the variables. Finally, it was concluded that there is a relationship between the variables as evidenced by Spearman's test, which indicated a figure of 0.680, which is interpreted as a moderate positive correlation.

**Keywords:** Leadership, work ethic, employee satisfaction

## I. INTRODUCCIÓN

Desde hace unos años el liderazgo ha sido considerado como una cualidad fundamental para la contratación de personal en las empresas e instituciones debido a que está ligado a la capacidad de influir y motivar a otros, al logro de metas y objetivos, organización, ética, buena gestión y otras características para el buen actuar y desempeño. Además, posee una relación directa con la ética laboral, ya que a diario a las personas se les presenta situaciones en la cuales deben saber ponderar su comportamiento, escogiendo entre lo que está bien para todos, respetar las normas, tomar buenas decisiones y ser un ejemplo a seguir para las personas que tiene a cargo (Enderica et al., 2018).

En el ámbito internacional el liderazgo forma parte de los requerimientos más populares solicitados por las empresas, por ejemplo, en Ecuador la presencia de un liderazgo efectivo permite comunicar una visión clara, fomentar la participación de los trabajadores y obtener resultados institucionales positivos (Enderica et al., 2018). Por otro lado, en Colombia, este país se ubica en uno de los primeros puestos por su capital humano y toma de decisiones respecto a su comportamiento empresarial, en este país contar con líderes y procesos administrativos eficientes resulta ser uno de los puntos clave para el logro de metas (Escandon & Hurtado, 2016).

En el ámbito nacional, en el Perú los profesionales han tenido que reformular sus capacidades y cambiar su mentalidad para poder adaptarse al nuevo mercado, el cual se ha vuelto competitivo debido a las nuevas exigencias y necesidades por la crisis sanitaria. Las empresas, a su vez, han tenido que adaptarse de manera drástica a las nuevas formas de trabajo, reforzando las capacidades de sus trabajadores y contratando personas líderes, ya que esto le permite diferenciarse de otras empresas (Santamaría & Mejías, 2020).

Además, debido a la emergencia sanitaria y la crisis política, las empresas peruanas han tenido que tomar nuevas decisiones y orientar sus procesos hacia la satisfacción, es por ello que involucrar el liderazgo para resolver conflictos y prestar un servicio eficiente y responsable es una de las decisiones más importantes que se toma hoy en día (Contreras, 2022).

En el ámbito local, en Lima las empresas han tenido que implementar una serie de estrategias y herramientas internas para mantenerse en el mercado, y ante ello, el liderazgo hoy más que nunca ha servido como una destreza clave para el crecimiento y superación de retos, sin embargo, pese a los grandes beneficios que brinda, algunas empresas no consideran el liderazgo como un factor importante. Por otro lado, todo líder necesita tener como una de sus capacidades la ética laboral, ya que le permitirá llevar a cabo sus funciones de forma responsable y transparente, buscando siempre el bien común y las buenas prácticas (Cedeño et al., 2020).

En la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C. existen problemas internos relacionados con la falta de liderazgo del personal y la ética laboral. En la entidad de estudio se evidencia que el personal no posee un liderazgo adecuado para el cumplimiento de tareas y logro de metas, asimismo, la ética laboral es un factor que no se practica en su totalidad, ya que existen problemas relacionados con la mala praxis, falta de transparencia, negligencia, entre otros, lo cual ocasiona que exista desconfianza, irresponsabilidad y desvinculación con los valores de la empresa.

Ante lo anteriormente mencionado, es necesario analizar este problema, y por ello el presente estudio tiene como problema general: ¿Cuál es la relación del liderazgo y la ética laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima, 2022? Los problemas específicos fueron: a) ¿Cómo se relaciona el liderazgo y la honestidad laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima, 2022?, b) ¿Cómo se relaciona el liderazgo y la innovación con ética del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima, 2022?, c) ¿Cómo se relaciona el liderazgo y la puntualidad del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima, 2022?

Dado los planteamientos anteriores, la investigación se justifica de forma práctica, parte en analizar cómo se da la relación entre el liderazgo y la ética laboral en una empresa ubicada en Lima, con la finalidad de que se amplíen los conocimientos de los investigadores y de la sociedad, asimismo, contribuye positivamente a que los estudiantes de la casa de estudios y de otros centros refuercen el tema o sigan una línea de investigación similar, sirviendo este

estudio como un precedente.

Además, la justificación teórica, el estudio se realiza con la recolección de información nacional e internacional sobre las variables, desde artículos científicos, tesis e informes, de manera que sobre la base de teorías y definiciones se pueda brindar un panorama amplio y actual de la realidad problemática, esto permitió aceptar o rechazar las hipótesis de los investigadores.

Por último, la justificación metodológica, la investigación, se realiza con un enfoque cuantitativo básico, de diseño no experimental-transversal y de nivel correlacional entre las variables “Liderazgo” y “Ética laboral”. Además, como herramientas de estudio se empleó un cuestionario, el cual fue aplicado a una muestra de 31 trabajadores de la empresa con el objetivo de establecer conclusiones y recomendaciones que permitan solucionar el problema.

En cuanto al objetivo general fue: Determinar la relación del liderazgo y la ética laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima, 2022. Asimismo, los objetivos específicos fueron: a) Identificar la relación del liderazgo y la honestidad laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales, S.A.C., Lima, 2022. b) Identificar la relación del liderazgo y la innovación con ética del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima, 2022. c) Identificar la relación del liderazgo y la puntualidad del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima, 2022.

Finalmente, su hipótesis general fue: Existe relación significativa o no del liderazgo y la ética laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima, 2022. Las hipótesis específicas fueron: a) El liderazgo se relaciona significativamente o no con la honestidad laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales, S.A.C., Lima, 2022. b) El liderazgo se relaciona significativamente o no con la innovación con ética del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C, Lima, 2022. c) El liderazgo se relaciona significativamente o no con la puntualidad del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para una mejor comprensión de las variables de estudio, se buscaron algunos antecedentes internacionales y nacionales, los cuales fueron expuestos a continuación.

Respecto a los antecedentes internacionales, De la Garza et al. (2020) desarrollaron como objetivo de investigación demostrar la relación que existe entre el liderazgo de servicio y el involucramiento en el trabajo. El método que se empleó fue el estudio cuantitativo de tipo descriptivo y transversal, el cual dio como resultado que las variables se relacionan entre sí, asimismo, el liderazgo es considerado un factor importante que debe primar en todas las empresas y organizaciones porque favorece al cumplimiento de tareas y ayuda a la creación de valor, eficiencia y seguridad administrativa. Se concluyó que, es necesario que el liderazgo sea una cualidad inherente en cada trabajador porque permite que estos tengan un empoderamiento y comportamiento ético para la toma de decisiones y para su desempeño laboral.

Del mismo modo, Castro et al. (2020) desarrolló su artículo con el objetivo de analizar la ética profesional en empresas de servicios de telefonía móvil en Venezuela; para ello empleó un método cuantitativo, descriptivo y de diseño no experimental-transaccional. En los hallazgos de la investigación se evidenció que los trabajadores de la entidad presentan ciertas actitudes y conductas positivas y optimistas que les permite tener un desempeño eficaz. Además, se respetan los principios éticos de la entidad. Se concluyó que los gerentes y colaboradores presentan una actitud perseverante y una ética profesional que les permite lograr sus objetivos y saber actuar ante situaciones difíciles.

Figuroa y Santana (2018) tuvo como objetivo determinar la relación del liderazgo administrativo en la aplicación de las TICS dentro de la labor docente, para llevar a cabo esta investigación se realizó estudios bibliográficos, teniendo un método cualitativo exploratorio, aplicando entrevistas a los dirigentes de cada área de la universidad. Evidencia en los resultados que los docentes ante un correcto nivel de liderazgo pueden comprender con mayor totalidad la inserción de las TICS en las labores de los docentes. Concluyendo que los dirigentes encargados de la promoción de capacidades poseen un correcto nivel de

liderazgo y ética en la labor que realizan, pudiendo generar un impacto positivo en los docentes que requieren de los conocimientos.

Ramírez et al. (2018) tuvo como objetivo describir los atributos del liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano desde las organizaciones educativas, para tal fin se empleó un método cuantitativo descriptivo y de diseño no experimental-transversal. Como resultado se observó que el liderazgo permite que las entidades sean más competitivas y que el factor humano sea más eficiente, por ello es necesario potenciarlo. Se concluyó que, las entidades deben reforzar el desarrollo del capital intelectual y que estos se sientan seguros de sí mismos al realizar sus labores, asimismo, es importante articular una gestión institucional para mejorar los procesos y realizar cambios positivos.

Finalmente, Aguirre et al. (2017) tuvieron como propósito analizar las prácticas del liderazgo de los gerentes de las pymes de la ciudad de Machala-Ecuador, por ello se empleó una metodología de tipo descriptiva y de enfoque cuantitativa. Los resultados de los autores evidenciaron que los gerentes poseen un liderazgo adecuado, llevando los procesos y actividades de forma participativa y cooperativa para conseguir las metas. Concluyendo que, el liderazgo permite que los trabajadores crezcan y logren las metas institucionales, de manera que puedan influir sobre los demás, asimismo, aumenta la garantía de lo que se desea lograr a corto y largo plazo.

En relación con los antecedentes nacionales, el autor Quiroz (2018) desarrolló como objetivo de investigación determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción del colaborador en el Grifo Petrocaña de Chiclayo, por ello empleó un método cuantitativo descriptivo y correlacional, de diseño experimental-transaccional. En sus resultados, el autor determinó que el liderazgo es un factor sumamente importante, pero que no se refleja en la entidad de estudio, ya que un 57.7% de los encuestados señaló que, al no tener presente esta habilidad, existe un clima organizacional deficiente que afecta negativamente a la entidad. Se concluyó, se necesita implementar estrategias para aumentar la satisfacción laboral, asimismo, deben realizar capacitaciones para que el liderazgo pueda reforzarse de forma individual en cada trabajador.

Asimismo, Cabrera (2019) tuvo como objetivo determinar la relación que

existe entre el liderazgo Ético y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica, para tal fin se tuvo un método descriptivo, básico y correlacional, el cual dio como resultado que las variables de estudio se relacionan, asimismo, se determinó que los trabajadores de la entidad deben ser líderes que mantengan la prudencia, justicia, ética, equidad y una buena toma de decisiones. Se concluyó, el personal posee una serie de capacidades y habilidades que permiten cumplir los objetivos institucionales, sin embargo, debe reforzarse de manera continua para el correcto desempeño.

Los autores Paco y Vargas (2017) desarrollaron su tesis con el objetivo de determinar la relación de la ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la Red de Salud Huancavelica al año 2015, por ello se empleó un método descriptivo, de tipo aplicado y de diseño no experimental-transeccional. En sus hallazgos, los autores obtuvieron que la ética profesional es un factor importante para la estabilidad y sostenibilidad en una entidad, ya que permite que exista un vínculo de confianza entre los trabajadores y los ciudadanos. Se concluyó, la entidad de estudio posee ética y clima moral en el en el desenvolvimiento de sus funciones y tareas, sin embargo, es necesario que se refuerce con principios y valores propios de la entidad.

También, Bravo (2018) tuvo como propósito de investigación determinar la relación que existe entre la Ética laboral y el Desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín - 2017, por ello optó por un método cuantitativo básico y descriptivo, correlacional y de diseño no experimental-transversal. En sus hallazgos se obtuvo que los trabajadores no poseen una ética laboral adecuada, ya que realizan sus funciones, desconociendo el procedimiento adecuado y creando conflictos. Además, los trabajadores no asumen sus labores o cargos siguiendo una ética laboral, lo cual repercute negativamente en la entidad. Se concluyó, las entidades públicas deben implementar normas y éticas, para ello será necesario evaluar primero el perfil y los currículos, ya que de lo contrario se estará trabajando con personas que no tienen valores y principios acordes a los de la entidad, lo cual generará problemas internos y externos.

Finalmente, Mendoza (2019) planteó como objetivo establecer la relación

entre liderazgo y desempeño laboral en empresas de electrodoméstico de la ciudad de Tarapoto, 2016, utilizando una metodología no experimental y de diseño correlacional. En sus resultados se obtuvo que las variables se relacionan, sin embargo, en la entidad existe una deficiencia que ocasiona que las entidades tengan problemas internos relacionados con la calidad y gestión. Además, los directivos desarrollan sus tareas con liderazgo y ética, pero aún puede mejorarse y potenciarse. Se concluyó, es necesario que las empresas motiven a sus trabajadores con incentivos económicos y materiales para elevar el desempeño, la lealtad y la ética, asimismo, contribuirá a que la entidad tenga resultados positivos.

Con respecto a las bases teóricas de la variable liderazgo, según National Minority Aids Council (2002), es un conjunto de habilidades utilizadas para liderar y acompañar a un grupo de personas; sin embargo, los líderes no solo pueden influir en sus equipos, sino que también pueden aportar ideas innovadoras y motivar a todos los involucrados a dar lo mejor de sí mismos.

Para los autores Capa et al. (2018), se define como un proceso por el cual una persona tiene habilidades para poder influir en otras personas para lograr un objetivo y dirigir la organización o el grupo de una forma más unida y coherente, promoviendo la innovación y participación, sin tener problemas internos que puedan ocasionar que no se llegue al objetivo ya planteado.

Además, los autores Hornyak et al. (2022) detallan la gran importancia de los líderes de equipo, ya que influyen en el comportamiento de los empleados a través de sus habilidades de liderazgo; por lo tanto, el líder toma el control y hace que su equipo trabaje para lograr las metas de la organización, incluso, se logra resultados a través del esfuerzo de sus seguidores.

El liderazgo, según National Minority Aids Council (2002) es dimensionada a través de personalidad, análisis e interacción, es así que para la primera dimensión lo definen como un factor clave en el desarrollo profesional de las personas, no importa porque todos somos propios en la elección y podemos predecir hacia dónde iremos; así, conocer el tipo de personalidad significa nutrir lo que funciona mejor para nosotros, no desmoronarnos porque nuestra personalidad no se alinea con algunas de las metas que nos hemos fijado.

Con respecto a la dimensión personalidad, los autores Haddad et al.



(2022) manifiestan que nos ayuda a saber en qué áreas somos especialmente buenos y a posicionarnos en determinados campos, proyectos o industrias, también nos ayuda a aceptarnos como somos para no frustrarnos, y lo bueno es que, si bien los patrones de personalidad son difíciles de modificar, se pueden condicionar y aprender a lidiar con ellas.

Seguidamente, la dimensión análisis es definida por National Minority Aids Council (2002), quien manifiesta que el proceso de análisis para los líderes ayuda a determinar quién manifiesta que el proceso de análisis para los líderes ayuda a conocer quien ocupara algún tipo de cargo, por medio de evaluaciones que miden el desempeño.

También, el análisis detalla los puntos en los puestos porque es la obtención de datos sobre los deberes del puesto, las responsabilidades, las habilidades requeridas y los resultados esperados para comprender qué perfil es el más adecuado para ocupar el puesto (Raso & Fitzpatrick, 2022).

Como tercer punto, para la dimensión interacción, National Minority Aids Council (2002) opina que son las relaciones laborales que existen entre una empresa, los trabajadores y sus representantes; entonces, para que exista esta conexión entre los empleados y la organización, se deben tomar medidas para promover un ambiente armonioso.

De igual forma, Ahmed et al. (2018) logran evidenciar que la interacción y relación entre los colaboradores reduce la ansiedad y estrés, puesto que, los espacios de trabajo interactivos aseguran que los empleados tengan niveles más bajos de estos trastornos porque estar cerca de los colegas los hace sentir apoyados y saben que no están solos.

En relación con las bases teóricas de la variable ética laboral, para Vieira (2015) es considerada un criterio que le permite a la persona diferenciar el bien del mal y poder tomar decisiones, también es definido como un criterio que consiste en actuar conforme a los valores y virtudes

Explican que la ética laboral engloba el performance del trabajador, en cuanto a su aporte a la empresa relacionado con sus actividades, las cuales deben estar inmersos en la probidad, en los valores y virtudes, de manera que se obtenga un trabajo eficiente y evidencie hacia los demás un profesionalismo eficiente en busca de sus objetivos (Arroyo, 2018).

Los autores Al-Shamali et al. (2021) explican que está referido al conjunto de principios y valores que son inherentes a cada persona, los cuales le serán propicios para poder desplegar sus funciones laborales de manera próspera y efectiva y se vea reflejado que la persona se encuentra calificada no solo en su desempeño, sino también en principios.

La ética laboral, según Vieira (2015), es dimensionada a través de honestidad, innovación y puntualidad. Por ello definen a la primera dimensión la honestidad laboral como una manera de actuar con honestidad, fidelidad y ética, respetando los valores de la empresa y la confidencialidad profesional confiable cuando se informa de los procedimientos de la empresa.

En la misma línea, Balladares (2019) explica que se concibe como el apego hacia la empresa en la cual labora, en el cumplimiento estricto de las políticas de la empresa, asimismo el mostrar una actitud colaboradora e inspirar transparencia en las funciones que desempeña y refleje un trabajo de confianza y de honestidad.

En segundo lugar, la innovación con ética, según Vieira (2015), resalta que ser requiere de una evaluación cuidadosa, especialmente con respecto a las consecuencias buenas y malas asociadas, aquellas no son fáciles de predecir, pero es necesario intentarlo y, en cualquier caso, es útil hacer un seguimiento de cada innovación para analizar lo que trae.

Los autores Bertello et al. (2022) amplían que la innovación se refiere a productos, servicios y procesos en los que el protagonista indiscutible es la tecnología, lo que en ocasiones conduce a cambios fundamentales y también encontramos innovaciones conceptuales, algunas de las cuales tuvieron mucho éxito, como la sostenibilidad, las microfinanzas y la economía cooperativa.

Por último, para la dimensión puntualidad del personal, el autor Vieira (2015) manifiesta que este valor entrega cosas positivas al área laboral porque muestra interés, profesionalismo y compromiso con su trabajo, siendo capaz de asumir responsabilidades.

Mientras que, la importancia de la puntualidad es incuestionable; dado que, es necesario que las empresas controlen la hora de llegada de los trabajadores al lugar de trabajo para garantizar el normal funcionamiento del día a día de la organización y cumplir con la normativa vigente que obliga a las

empresas a llevar registros de las actividades (Madero & Olivas, 2016).

Finalmente, se presenta la definición de términos, el actuar en beneficio de la organización se refiere a acciones que realiza los individuos en beneficio de la organización, complementándose con actitudes de cooperación para garantizar soluciones positivas para la empresa (Muñoz, 2021). Así como también, el término asistencia a reuniones se refiere a la acción de asistir y estar presente en las reuniones organizadas en una determinada fecha y hora (Sapiens Network, 2022).

La autorrenovación se refiere a cambios, se realiza uno mismo, así como también sustituir varias cosas viejas por cosas nuevas., es decir, reemplazarlas por algo (McCauley & Fick, 2018). La colaboración es cuando dos individuos trabajan e interactúan correctamente para poder resolver los problemas, aprendiendo del uno del otro, cumpliendo las metas planteadas (Márquez, 2022).

Por otro lado, el criterio perceptivo, este se refiere a principios o normas que se cumplen, contando también con la capacidad de poder percibir con los sentidos para determinar algún (MY MBA, 2022). El término desarrollo de equipos, que se refiere a al progreso de un equipo, empezando con determinar los objetivos y metas de desempeño juntamente con los miembros del equipo, asegurándose que cada miembro esté comprometido con lograr el objetivo planteado (Bedoya, 2016). Para Kash (2021) la entrega oportuna de trabajos se refiere a la entrega de productos o trabajos a la fecha y hora indicada, consiguiendo beneficios por entregarlo en el tiempo acordado

El término entusiasmo, según Scisco et al. (2016), es la capacidad que tiene una persona que confía en su capacidad, es decir, cree en sí misma para poder realizar o transformar las cosas. El término la fortaleza se refiere a aspectos o sucesos de la vida que una persona o empresa superaron o se sobrepusieron luego de enfrentar situaciones negativas, considerándolas positivos por haberlas superado (González, 2020)

Por otro lado, la inspiración es una forma instantánea de querer llevar a cabo algún proceso o actividad (Chavarría, 2018). El término, la integridad, se refiere a las acciones que realiza un individuo considerado correcto para los demás y no afecta los intereses de las demás personas (Evans, 2018).

El manejo adecuado de información reservada se refiere al control que se

lleva a cabo con mucho cuidado, ya que la información que se manipulará es muy importante, debiendo cumplir normas de acuerdo con la seguridad de los datos (Llamosas, 2015).

Por otro lado, no copiar ni imitar otros productos se refiere a la prohibición de realizar una réplica o copia de productos que ya han sido creados, así como también algún tipo de limitación que contenga la mayoría de las similitudes (Olea & Medina, 2021). El término promover la justicia se refiere a fomentar el respeto que todas las personas merecen sin distinción de género y las obligaciones que cada uno tiene en la sociedad (CIS, 2020).

Para Cortés (2018) refirió que la responsabilidad de nuevos proyectos se refiere a estar a cargo de organizar, proyectar y programar los proyectos de las organizaciones tomando en cuenta posibles riesgos que puedan ocurrir en el desarrollo los mismos. Por último, el servicio a los demás es la disposición de ayudar al prójimo con sus necesidades sin tener el sentimiento de obligación, por el contrario, siendo un acto de servilismo (González & Pérez, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Es cuantitativo, ya que utiliza herramientas técnicas para realizar mediciones estadísticas y sustentar la teoría propuesta; los resultados son precisos y detallados debido a la variedad de métodos y estrategias (Niño Rojas, 2021).

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Es de tipo aplicada, sin embargo, también se le denomina fundamenta, teórica o dogmática y se caracteriza por su surgimiento y posicionamiento dentro de un marco teórico, pues busca sumar al conocimiento científico sin contrarrestarlo en la práctica (Hernández Sampieri, 2018).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Se propuso un diseño no experimental transversal porque se basa en el comportamiento de las variables y también se utiliza para estudiar y analizar diferentes comportamientos que ocurren en el ambiente, evitando la manipulación y variables terciarias (Lai, 2018).

Seguidamente, se identifica que tiene el nivel de correlación en el estudio porque en este tipo de método de investigación, el investigador mide dos variables para comprender y evaluar la relación estadística entre ellas, independientemente de las variables dadas en el estudio (Tobi & Kampen, 2017).

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### Variable 1: Liderazgo

- **Definición conceptual:** El liderazgo es definido como la capacidad que tiene una persona para influir sobre otros individuos con el objetivo de alcanzar las metas, asimismo, es una acción innata en cada persona y una de las más difíciles de poner en práctica (National Minority Aids Council, 2002)
- **Definición operacional:** La variable especificada será operacionalizada por medio de personalidad, análisis e interacción.
- **Indicadores:** De acuerdo con sus dimensiones es que tiene como indicadores entusiasmo, integridad, autorrenovación, fortaleza, criterio,

perceptivo, desarrollo de equipos, colaboración, inspiración y servicio a los demás.

- **Escala de medición:** Se utilizó en nivel bajo/medio y alto; mientras que en escala Likert se empleó de forma (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

## **Variable 2: Ética laboral**

- **Definición conceptual:** La ética laboral es considerada un criterio que permite a la persona diferenciar el bien del mal y poder tomar decisiones, sin importar la situación que se le presente; también es definido como un criterio que consiste en actuar conforme a los valores y virtudes (Vieira, 2015).
- **Definición operacional:** La variable especificada será categorizada gracias a la honestidad laboral, innovación con ética y puntualidad del personal.
- **Indicadores:** Así se presenta los siguientes siete términos como indicadores: manejo adecuado de información reservada, actuar en beneficio de la organización, promover la justicia, no copiar ni imitar otros productos, responsabilidad de nuevos proyectos, asistencia a reuniones y entrega oportuna de trabajos.
- **Escala de medición:** Se utilizó en nivel bajo/medio y alto; mientras que en escala Likert se empleó de forma (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

Para el autor Ventura (2017), la población abarco un conjunto grande sobre sujetos u objetos que presentan similitud para el análisis; por ello, la población para el presente trabajo es de 31 colaboradores de la organización seleccionada.

### 3.3.2 Muestra

Según Hernández (2018), es un conjunto obtenido de la población con la finalidad de obtener la información y datos requeridos para el trabajo, seleccionando el total de la población al ser un grupo reducido de personas, por ello este estudio contará con una muestra de 31 trabajadores de la organización seleccionada.

### 3.3.3 Muestreo

Es no probabilístico y se caracteriza por la selección aleatorio debido a que los individuos a examinar tienen las mismas o similares características entre ellos (Lamm, 2019).

## 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio, la técnica utilizada para la investigación es la encuesta, que se caracteriza por el uso de un conjunto estandarizado de procedimientos que involucran la recopilación, el procesamiento y el análisis de conjuntos de datos de muestras que se consideran representativas de una población o universo más grande. Genial, y el resultado de la exploración (Stockemer, 2018).

Asimismo, se utilizó como instrumento el cuestionario porque es un documento que consta de un conjunto de elementos que necesitan ser especialmente redactados, organizados, ordenados y estructurados de acuerdo a un determinado plan para que sus respuestas nos brinden toda la información necesaria. Información (Marx Gómez & Mouselli, 2018).

**Tabla 1**

*Validación de juicio crítico de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Apellidos y nombres</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Resultado</b>
01	Calanchez Urribarri, África	Administración	
02	Luján Cabrera, Micaela	Administración	Apto
03	Chávez Vera, Kerwin	Administración	

*Nota: Elaboración propia.*

## Tabla 2

### *Prueba de fiabilidad de la variable liderazgo*

VARIABLES	ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
Liderazgo	,879	18

*Nota: Elaboración propia.*

Haciendo uso de la fiabilidad del alfa de Cronbach, se evidenció la validación de todos los datos procesados y un valor de ,879 en 18 ítems pertenecientes a la variable, reflejando la existencia una confiabilidad alta.

## Tabla 3

### *Prueba de fiabilidad de la variable ética laboral*

VARIABLES	ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
Ética laboral	,881	14

*Nota: Elaboración propia.*

Empleando la prueba de fiabilidad del alfa de Cronbach, se apreció la validación de todos los datos procesados y un valor de ,881 en 14 ítems pertenecientes a la variable, lo cual refleja la existencia una confiabilidad alta.

### **3.5 Procedimientos**

Durante el transcurso de la recolección de datos, se entrevistó a un total de 31 empleados de las organizaciones seleccionadas en el estudio, de esta manera se pueden entender más claramente los temas a partir de sus perspectivas y opiniones, además, estos son procesados por la base de datos. y estadísticas de SPSS V26.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

El análisis de datos es realizado por el programa estadístico SPSS V26, que genera tablas y gráficos de porcentajes basados en datos específicos para identificar la realidad del problema y sugerir posibles soluciones. Además, que se considera fácil y ágil de usar al momento de realizar cálculos de los valores, permitiendo la toma de decisiones porque este programa utiliza los cuestionarios



para luego ver la significación del coeficiente de acuerdo con el contexto que se esté aplicando (Rodríguez & Reguant, 2020).

Para los autores Stehlik y Babinec (2017), este programa es muy utilizado en la investigación cuantitativa porque organiza los datos y permite aceptar o rechazar las hipótesis de las pesquisas.

Así como también, según Pacheco et al. (2020), se diferencia de otros programas estadísticos en su facilidad de manejo y comprensión, también en contra con opciones para la facilidad de manipulación de los datos en su menú, a diferencia de otros que no cuentan con muchas opciones para tal finalidad.

Seguidamente, el análisis descriptivo es el tipo de enfoque que proporciona una forma de generar un resumen de la información que se obtuvo de la muestra; es decir, la finalidad es resumir la información que se obtiene para poder tener una precisión, simplicidad, claridad y orden de los datos, por lo tanto, recopila, organiza información y describe tendencias a través de gráficos (Hernández Sampieri, 2018).

Por otro lado, el análisis inferencial, se basa en las deducciones que el investigador tiene previo al desarrollo de sus trabajos, ya que una vez que analiza los datos, estos podrán ser confirmados o rechazados a través de pruebas paramétricas (Hernández Sampieri, 2018).

### **3.7 Aspectos éticos**

Esta investigación respeta los principios éticos fundamentales de no plagio, imparcialidad y autonomía, que permiten a los investigadores comportarse con profesionalidad y respeto durante todo el proceso.

Incluso, la ética se define como lineamientos para la realización eficaz de la investigación y el avance de la sociedad, con la debida aplicación de las normas APA 7<sup>a</sup> Edición para citar adecuadamente a los autores utilizados en sus trabajos e investigaciones.

Asimismo, este estudio cumple con las normas y códigos de ética de la universidad el cual se priorizó en tomar en cuenta las políticas anti plagio, derechos de autor, así como también los principios de justicia, probidad, responsabilidad, logrando asegurar que la investigación se desarrolle conforme a las reglas, y con el objetivo que la información sea verídica y original.

Adicionalmente, García (2020) manifestó que también se deben de tomar en cuenta los principios, los cuales son:

- **Principio de autonomía:** Los profesionales respetan la integridad de los colaboradores de acuerdo con su moral, por ello se eligió a 55 trabajadores de la entidad pública de educación.
- **Principio de beneficencia:** En el transcurso de la realización del estudio, se tuvo mucho cuidado en proteger a los colaboradores, sin descuidar el interés de obtener la información necesaria, lo cual como resultado se obtuvo una buena investigación en cuanto a la gestión por procesos y su relación en el almacenamiento logístico en una entidad pública de educación.
- **Principio de no maleficencia:** En este estudio se tuvo mucho cuidado en no perjudicar o dañar a los colaboradores del estudio, observándose que todo se desarrolló correctamente obteniendo la información que se necesitaba.
- **Principio de Justicia:** Se realizó en este estudio un equilibrio en el trato que se le brindó a todos los colaboradores, evitando que alguno de ellos recibirá algún beneficio extra. Es así que, se mostró la confiabilidad del instrumento por medio del cuestionario, en el cual estaban las preguntas aplicadas por igual a todos los colaboradores.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

**Tabla 4**

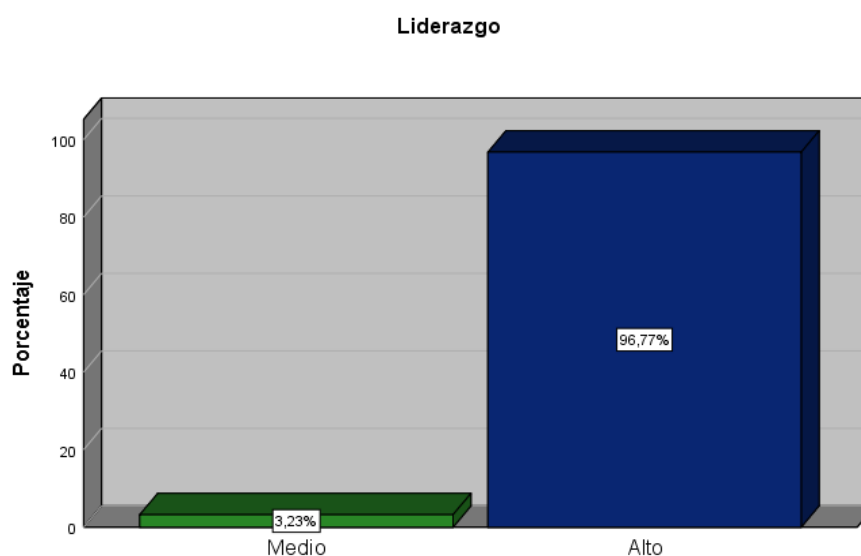
*Variable 1: Liderazgo*

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Medio	1	3,2	3,2	3,2
Alto	30	96,8	96,8	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 1**

*Gráfico de barras de la variable Liderazgo*



*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 4 y figura 1, de los 31 participantes, se logra visualizar que respecto a la variable liderazgo, el 3,2 % se sitúa en un nivel medio, mientras que el 96,8 % en un nivel alto, ello se da en la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 5**

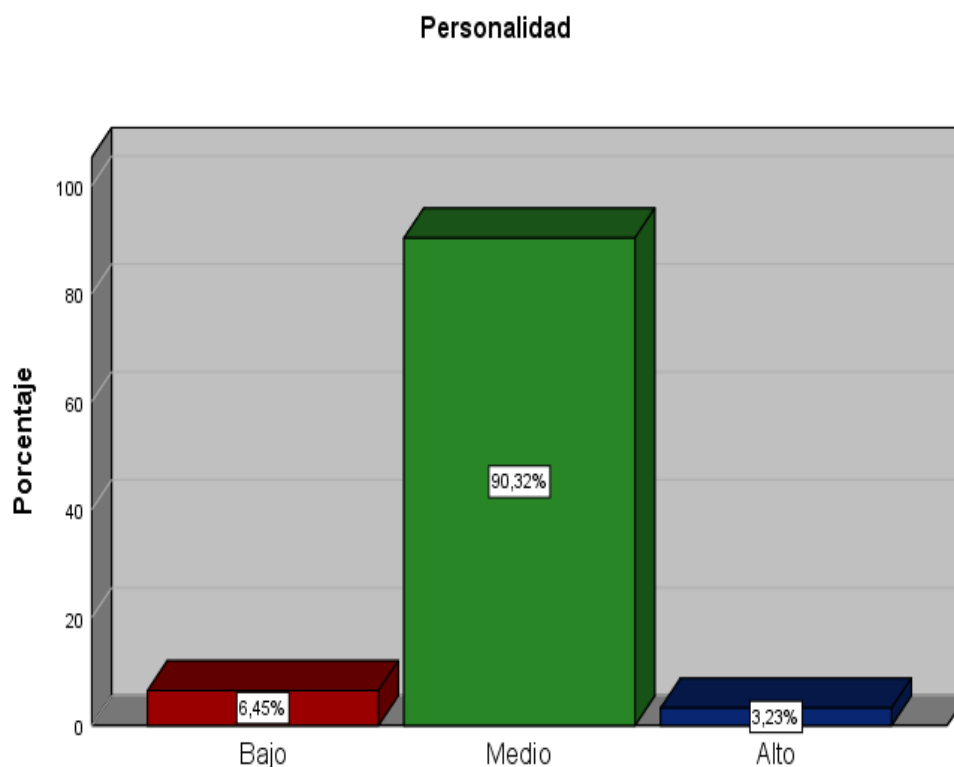
*Dimensión: Personalidad*

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Bajo	2	6,5	6,5	6,5
Medio	28	90,3	90,3	96,8
Alto	1	3,2	3,2	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 2**

*Gráfico de barra de la dimensión personalidad*



*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 5 y figura 2, de los 31 participantes, se logra visualizar que respecto a la dimensión personalidad, el 6 % se sitúa en un nivel bajo, mientras que el 90,32 % en un nivel medio, y 3,2% nivel alto, ello se da en la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 6**

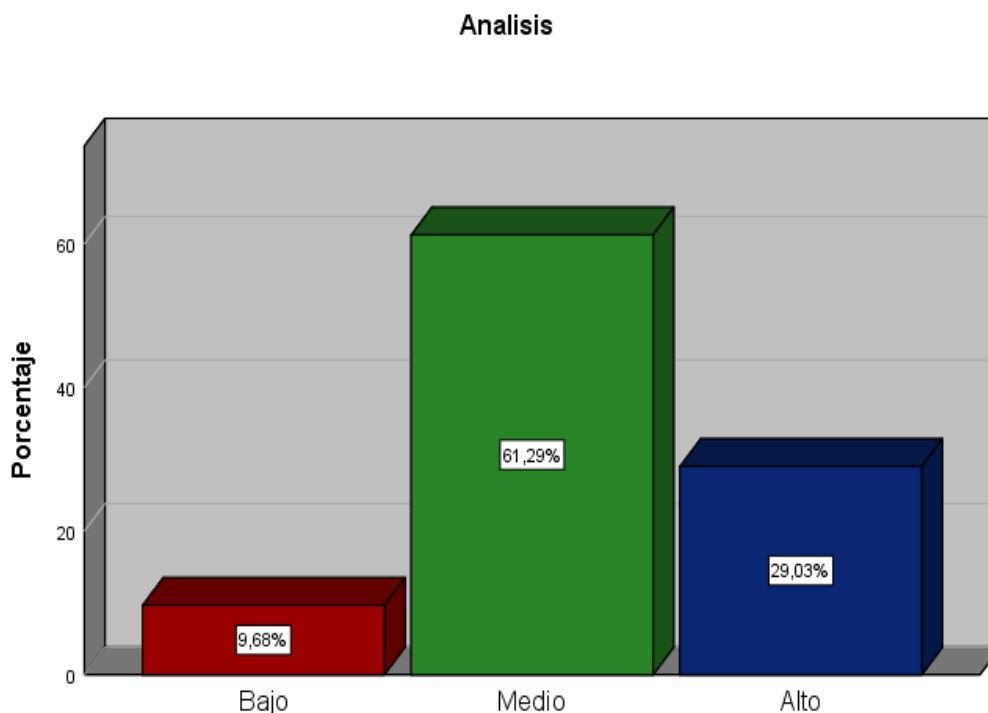
*Dimensión: Análisis*

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Bajo	3	9,7	9,7	9,7
Medio	19	61,3	61,3	71,0
Alto	9	29,0	29,0	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 3**

*Gráfico de barras de la dimensión análisis*



*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 6 y figura 3, de los 31 participantes, se logra visualizar que respecto a la dimensión análisis, el 10 % se sitúa en un nivel bajo, mientras que el 61,3 % en un nivel medio, y 29 % nivel alto, ello se da en el análisis del personal dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 7**

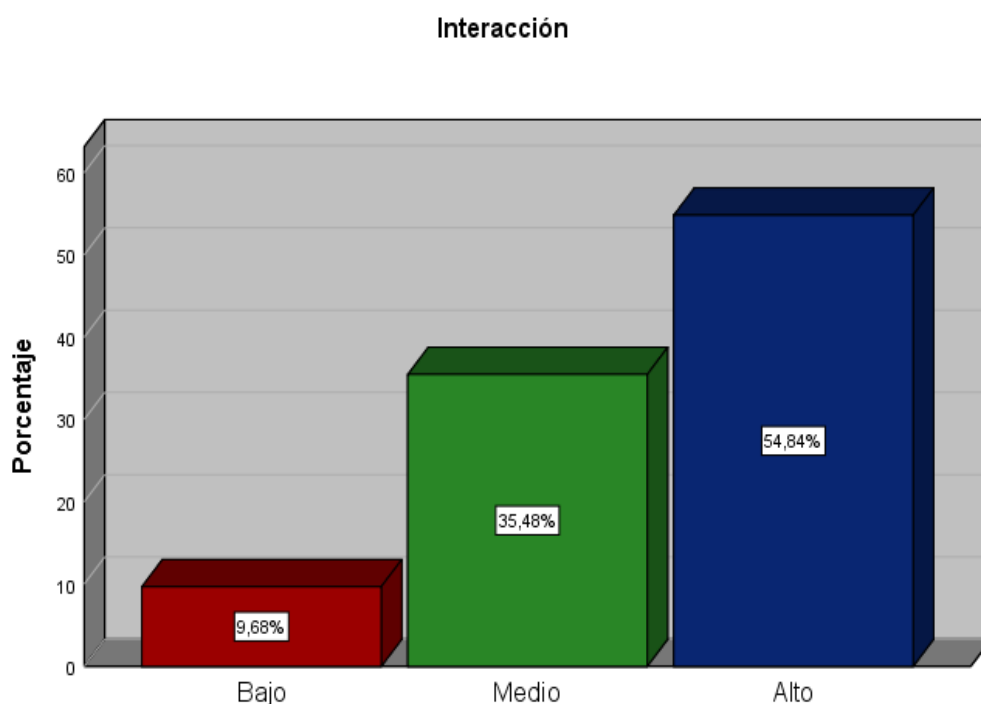
*Dimensión: Interacción*

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Bajo	3	9,7	9,7	9,7
Medio	11	35,5	35,5	45,2
Alto	17	54,8	54,8	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 4**

*Gráfico de barra de la dimensión interacción*



*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 7 y figura 4, de los 31 participantes, se logra visualizar que respecto a la dimensión interacción, el 10% se sitúa en un nivel bajo, mientras que el 35,48 % en un nivel medio y 55 % nivel alto, ello se da dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 8**

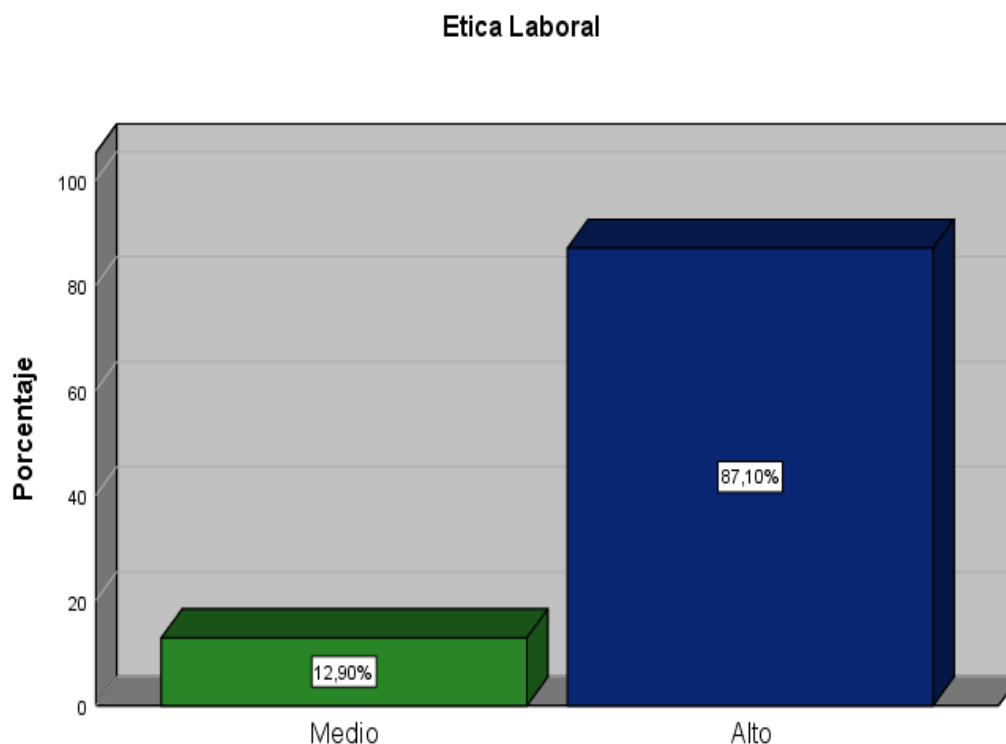
*Variable 2: Ética Laboral*

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Medio	4	12,9	12,9	12,9
Alto	27	87,1	87,1	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 5**

*Gráfico de barras de la variable ética laboral*



*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 8 y figura 5, de los 31 participantes, se logra visualizar que, respecto a la variable ética laboral, el 13 % se sitúa en un nivel medio, mientras que el 67,10 % en un nivel alto, ello se da dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 9**

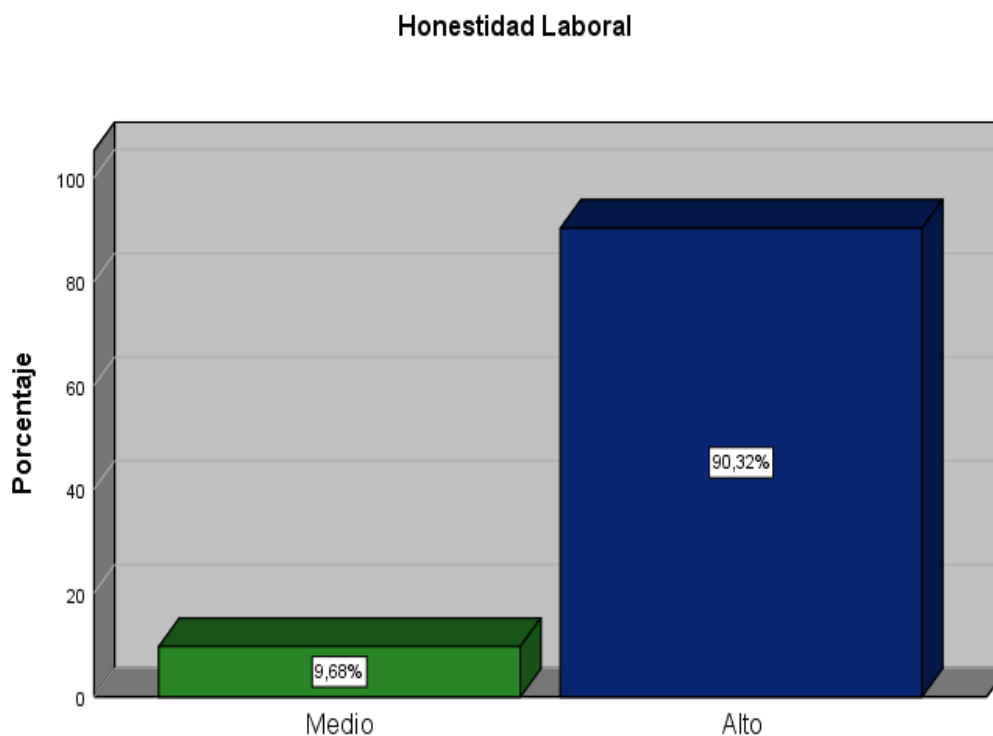
*Dimensión: Honestidad Laboral*

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Medio	3	9,7	9,7	9,7
Alto	28	90,3	90,3	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 6**

*Gráfico de barra de la dimensión honestidad laboral*



*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 9 y figura 6, de los 31 participantes, se logra visualizar que respecto a la dimensión honestidad laboral, el 10% se sitúa en un nivel medio, mientras que un 90,32 % en un nivel alto, ello se evidencia dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.



**Tabla 10**

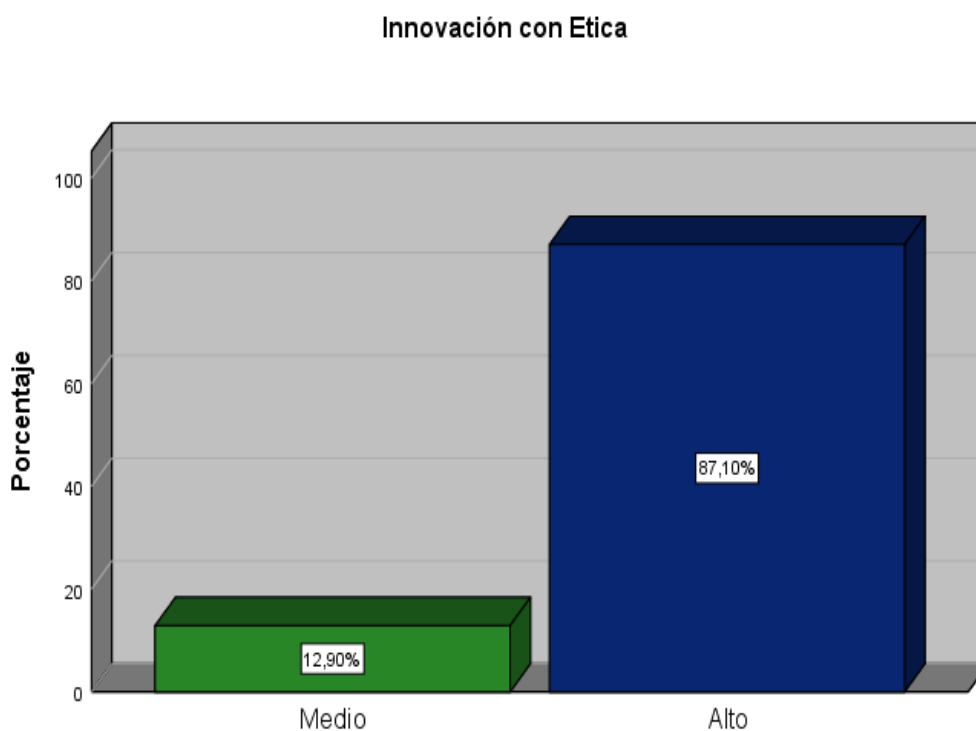
*Dimensión: Innovación con Ética*

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Medio	4	12,9	12,9	12,9
Alto	27	87,1	87,1	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 7**

*Gráfico de barra de la dimensión Innovación con ética*



*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 10 y figura 7, de los 31 participantes, se logra visualizar respecto a la dimensión innovación con ética, el 13% se encuentra en un nivel medio, mientras que el 87,10% en un nivel alto, ello se da dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 11**

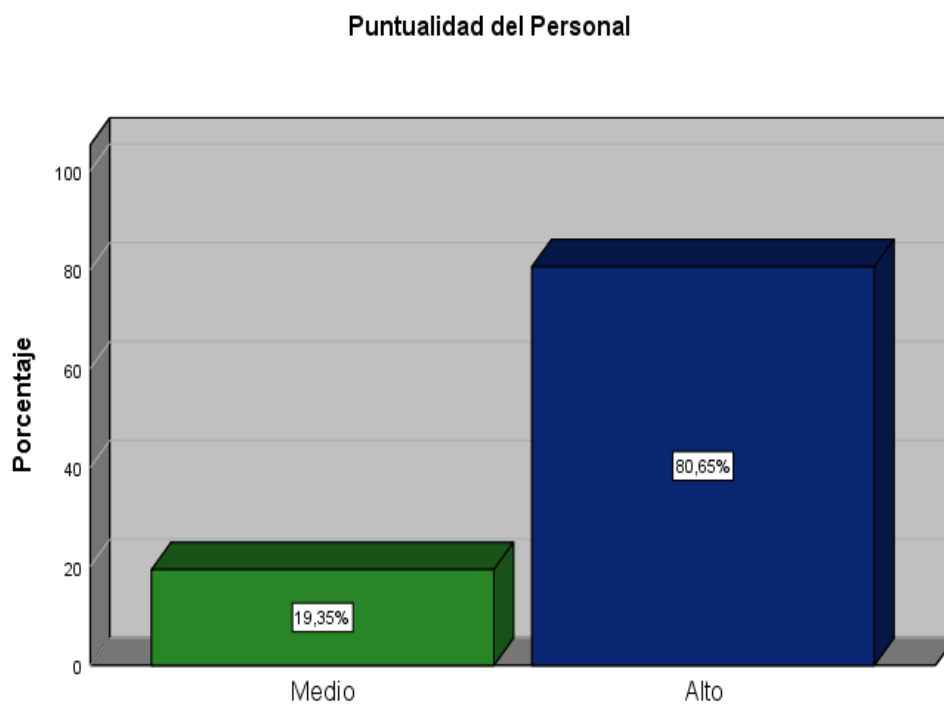
*Dimensión: Puntualidad del Personal*

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Medio	6	19,4	19,4	19,4
Alto	25	80,6	80,6	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Figura 8**

*Gráfico de barra de la dimensión puntualidad del personal*



*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 11 y figura 8, de los 31 participantes, se logra visualizar respecto a la dimensión puntualidad del personal, el 19,35% se encuentra en un nivel medio, mientras que el 80,65 % en un nivel alto, ello se da dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

## 4.2 Resultados inferenciales

Resultado de la prueba de normalidad de las variables, se empleó la estadística Shapiro – Wilk ya que se posee una muestra de 31 personas, teniendo una significancia de 0,000 siendo menor que 0,05. Por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Se aplica la prueba de Rho de Spearman para las hipótesis de la investigación.

### Hipótesis General

$H_0$ : No existe relación significativa del liderazgo y la ética laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima,2022.

$H_1$ : Existe relación significativa del liderazgo y la ética laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima,2022.

**Tabla 13**

*Correlación entre la variable liderazgo y ética laboral*

		Ética laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coef.	,680
		Sig.	,000
		N	31

*Nota: Elaboración propia.*

Se utilizó la prueba de correlación de Spearman, prueba no paramétrica, permitiendo identificar el grado de relación existente entre las dos variables procesadas “Liderazgo” y “Ética laboral”. Se obtuvo el valor de  $r=0,680$  y  $0.00$  de sig, lo cual demuestra que existe una **correlación positiva moderada**. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa en el liderazgo y la ética laboral en el personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima,2022.

## Hipótesis específica 1

**H0:** El liderazgo no se relaciona significativamente con la honestidad laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.

**H1:** El liderazgo se relaciona significativamente con la honestidad laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.

**Tabla 14**

*Correlación entre la variable liderazgo y la dimensión honestidad laboral*

		Honestidad laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coef.	,584
		Sig.	,000
		N	31

*Nota: Elaboración propia.*

Empleando la prueba de correlación de Spearman, permitió identificar el grado de relación existente entre la variable “Liderazgo” y dimensión procesada “Honestidad Laboral”. Se obtuvo el valor de  $r=0,584$  y  $0.00$  de sig, lo cual demuestra que existe una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis altera que indica que existe relación significativa en el liderazgo y la honestidad laboral en el personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.

## Hipótesis específica 2

H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con la innovación con ética del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.

H1: El liderazgo se relaciona significativamente con la innovación con ética del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.

**Tabla 15**

*Correlación entre la variable liderazgo y la dimensión innovación con ética*

		Innovación con ética	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coef.	,713
		Sig.	,000
		N	31

*Nota: Elaboración propia.*

Se utilizó la prueba de correlación de Spearman, permitiendo identificar el grado de relación existente entre la variable “Liderazgo” y dimensión procesada “Innovación con Ética”. Se obtuvo el valor de  $r=0,713$  y  $0.00$  de sig, lo cual demuestra que existe una correlación positiva moderada. Por lo que se comprueba la hipótesis altera que indica que existe relación significativa en el liderazgo y la innovación con ética en el personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.

### Hipótesis específica 3

H0: El liderazgo no se relaciona significativamente con la puntualidad del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.

H1: El liderazgo se relaciona significativamente con la puntualidad del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.

**Tabla 16**

*Correlación entre la variable liderazgo y puntualidad del personal*

		Puntualidad del personal	
Rho de Spearman	Liderazgo	Coef.	,745
		Sig.	,000
		N	31

*Nota: Elaboración propia.*

Se utilizó la prueba de correlación de Spearman, permitiendo identificar el grado de relación existente entre la variable “Liderazgo” y dimensión procesada “Puntualidad del personal”. Se obtuvo el valor de  $r=0,745$  y  $0.00$  de sig, lo cual demuestra que existe una correlación positiva moderada. Por lo que, se comprueba la hipótesis altera que indica que existe relación significativa en el liderazgo y la puntualidad del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022,

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general que fue determinar la relación del liderazgo y la ética laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022, en donde el liderazgo conocido como la capacidad que tiene una persona para influir sobre otros individuos con el objetivo de alcanzar las metas, asimismo, es una acción innata en cada persona y una de las más difíciles de poner en práctica. Mientras que la ética laboral es definida como un criterio que le permite a la persona diferenciar el bien del mal y poder tomar decisiones, sin importar la situación que se le presente. También es definido como un criterio que consiste en actuar conforme a los valores y virtudes.

En su análisis descriptivo se observó que, de los 31 participantes, con respecto a la variable liderazgo, el 3,2 % se sitúa en un nivel medio, mientras que el 96,8 % en un nivel alto. Con respecto a la variable "Ética laboral", de los 31 participantes, el 13 % se sitúa en un nivel medio, mientras que el 67,10 % en un nivel alto.

En el análisis inferencial, se utilizó la prueba de correlación de Spearman, prueba no paramétrica, permitiendo identificar el grado de relación existente entre las dos variables procesadas "Liderazgo" y "Ética laboral". Se obtuvo el valor de  $r=0,680$  y  $0.00$  de significancia, lo cual demuestra que existe una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa en el liderazgo y la ética laboral en el personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.

En comparativa con ello, Ramírez et al. (2018) obtuvo un resultado similar, ya que se presentó que el 75% de encuestados mencionó que existe una relación entre el liderazgo y la ética laboral debido a que contar con un buen liderazgo permitirá un mejor desarrollo de todos los trabajadores dentro de una entidad, además que ayuda a mejorar sus competencias laborales beneficiando a la mejora de su etapa laboral. Además, en uno de sus resultados mencionó que los colaboradores son los encargados de desarrollar sus capacidades y tener un criterio perceptivo sobre algún ámbito que se relacione con su continua mejora,

es así que se obtuvo que un 55% estuvieron de acuerdo que el criterio perceptivo dentro del liderazgo es fundamental para ser más eficientes.

En la misma línea, la investigación De la Garza et al. (2020) presentó resultados aproximados al presente estudio, demostrando que el 60 % de encuestados mencionaron que dentro de las empresas y organizaciones cuentan con un óptimo liderazgo permite tener una influencia que ejerce un líder hacia otro grupo en el cual los encamina para cumplir diversos objetivos dentro de una empresa, además que le permita cumplir metas profesionales, es así que en otro de sus resultados mencionó que se obtuvo un valor de  $R=0,752$  lo que indicó que hay una significancia entre las variables liderazgo y ética laboral debido a que los trabajadores cumplen con las normas durante sus labores correspondientes dentro del lugar de labores.

En la misma idea, en el estudio de Figueroa y Santana (2018) el cual tuvo como resultado que el correcto manejo de la ética laboral permite ser un líder y orientar correctamente a los demás colaboradores. Lo cual tiene relación con lo expuesto en la presente investigación, ya que se concluye, según el autor, que los dirigentes que brindan las capacitaciones poseen un alto nivel de ética laboral y en relación con el liderazgo, generando un óptimo clima laboral.

Esto es concordante con este estudio, puesto que, de los 31 colaboradores, 12 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C. Además, que en los resultados se obtuvo que existe relación del liderazgo y la ética laboral del personal.

Conforme al primer objetivo específico que fue identificar la relación del liderazgo y la honestidad laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022, se observó que, de los 31 participantes, el 10% se sitúa en un nivel medio, mientras que un 90,32 % en un nivel alto de la honestidad laboral. En la parte inferencial se obtuvo un valor de 0,584, lo que indicó que hay vínculo positivo moderado y fiablemente representativo entre el liderazgo y la honestidad laboral.



En comparativa con ello, Castro et al. (2020) obtuvieron un resultado similar, ya que se obtuvo un valor de  $R=0,845$  lo que se consideró un valor alto moderado debido a que la ética profesional dentro del ámbito laboral es fundamental para todos los profesionales debido a que se forman valores, conductas que garantizan el buen actuar de los trabajadores, esto se cumple debido a la actitud y conductas positivas que tiene el líder con sus compañeros de trabajo.

En la misma línea, la investigación de Cabrera (2019) determinaron en sus resultados aproximados al presente estudio, demostrando que el liderazgo influye en las diversas entidades y empresas porque el ser humano es la persona encargada de ser más eficiente, cumplir objetivos, metas que puedan servir de mucha ayuda para ser más eficiente en su centro de labores, además en otro de sus resultados obtuvo el valor de  $R= 0,652$  lo que se consideró un valor moderado entre la relación de liderazgo y honestidad laboral. Además, es importante contar con colaboradores que actúen en beneficio de la organización para que de esa manera puedan cumplir objetivos en conjunto en beneficio tanto para la empresa como para los colaboradores, de esa manera generan mayores ingresos y mejoran profesionalmente.

Asimismo, en el estudio de Bravo (2018) quien tuvo como resultado que existe un vínculo, asimismo manifestó que la ética laboral es un valor fundamental en todas las empresas, esto permite que genere un aspecto positivo en el clima organizacional, estos valores generan conductas favorables en el desarrollo de las actividades; las conductas presentadas por los trabajadores llevarán relación con las conductas positivas de los líderes de cada área.

Esto es concordante con la investigación debido a que se obtuvo en los resultados con respecto a actuar en beneficio de la organización, de los 31 colaboradores, 15 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 3 fueron indiferentes dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C. Es por ello, que contar con buenos profesionales influirá en el constante desarrollo de la empresa, ya que ambos crecerán profesionalmente.

Conforme al segundo objetivo específico que fue identificar la relación del

liderazgo y la innovación con ética del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022 se observó que, de los 31 participantes, el 13% se encuentra en un nivel medio, mientras que el 87,10% en un nivel alto en innovación con ética. También, en la parte inferencial se utilizó la prueba de correlación de Spearman, permitiendo identificar el grado de relación existente entre la variable “Liderazgo” y dimensión procesada “Innovación con Ética”. Se obtuvo el valor de  $R_s=0,713$  y 0.00 de significancia, lo cual demuestra que existe una correlación positiva alta. Por lo que se comprueba la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa en el liderazgo y la innovación con ética en el personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.

En comparativa con ello, Aguirre et al. (2017) obtuvieron un resultado similar, ya que se presentó que el 70 % de encuestados señalaron que es importante contar con una buena innovación dentro de la ética personal, en donde llevando un buen liderazgo será óptimo para el logro de metas y toma de decisiones que servirán como punto fundamental dentro de una empresa o entidad, además que se obtuvo un valor de 0,765 lo que indicó un valor alto y positivo en lo se observa una relación entre ellas.

En la misma línea, la investigación de Quiroz (2018) presentó resultados aproximados al presente estudio, demostrando que se obtuvo un valor de 0,625 lo que indicó un valor moderado en relación con el liderazgo y la innovación como parte fundamental dentro de la ética, además en otro del autor determinó que el liderazgo es un factor sumamente importante, pero que no se refleja en la entidad de estudio, ya que un 57.7% de los encuestados señaló que, al no tener presente esta habilidad, existe un clima organizacional deficiente que afecta negativamente a la entidad.

Asimismo, en la investigación de Mendoza (2019) quien presentó sus resultados, quien demuestra que existe deficiencia con relación al liderazgo y la calidad y gestión de la empresa. Teniendo en cuenta de que, si existe ética labra y liderazgo en la empresa, se refleja que la empresa requiere de innovaciones relacionadas a la ética laboral, esto con la finalidad de que los trabajadores

puedan generar mayor beneficio indivisamente, también que esos puedan generar liderazgo eficaz de manera propia.

Conforme al tercer objetivo específico que fue identificar la relación del liderazgo y la puntualidad del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022 se observó que, de los 31 participantes, el 19,35% se encuentra en un nivel medio, mientras que el 80,65 % en un nivel alto en la puntualidad del personal. En el análisis inferencial, se utilizó la prueba de correlación de Spearman, permitiendo identificar el grado de relación existente entre la variable “Liderazgo” y dimensión procesada “Puntualidad del personal”. Se obtuvo el valor de  $R_s=0,745$  y 0.00 de significancia, lo cual demuestra que existe una correlación positiva alta. Por lo que, se comprueba la hipótesis altera que indica que existe relación significativa en el liderazgo y la puntualidad del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima,2022,

En comparativa con aquello, Paco y Vargas (2017) quienes tuvieron resultados similares, en donde mencionan que la ética profesional es de suma importancia para tener una correcta estabilidad y sostenibilidad en la empresa, ya que los valores de formación profesional y valores propios es lo que permitirá crear un correcto clima laboral, generando un desarrollo completo y efectiva en las actividades a realizar. Asimismo, se menciona que los colaboradores se sienten cómodos cuando el líder presenta comunicación, valores adecuados; teniendo relación sus variables éticas profesionales y responsabilidad social. Además, los colaboradores en muchas ocasiones trabajan en equipo logrando mayores logros en la empresa, ello con la finalidad que ambas partes puedan cumplir objetivos en un plazo determinado.

En la misma línea, Bravo (2018) tuvo resultados similares en donde se menciona que la empresa posee niveles grandes de trabajadores que no presentan ética laboral idónea, presentando como alternativa a ello, se plantea un cambio en el proceso de evaluación de los trabajadores para laborar en la empresa, siendo así que se integraran los trabajadores que presenten las características idóneas. Asimismo, el generar incentivos y acciones positivas dentro de la empresa mejora su ánimo y forma de trato, generando un adecuado

clima laboral. Es por ello, que tener un buen clima laboral va a permitir que todos los colaboradores sean más eficientes en sus labores.

Asimismo, según el autor Quiroz (2018) quien tuvo resultados similares a nuestro estudio, ya que se evidencia que la presencia del liderazgo en la empresa es baja y el nivel de ética y valores que poseen los trabajadores es bajo, creando en ello un clima organizacional malo. Por lo que un 57.7% señaló que los trabajadores no poseen estos indicadores, por lo que se debe generar estrategias para el desarrollo efectivo de estos indicadores. Asimismo, dando a conocer que el liderazgo y los valores como la puntualidad, es esencial practicarlo para obtener un clima laboral bueno.

Esto es concordante con la presente investigación debido a que, de acuerdo con el desarrollo de equipos de los 31 colaboradores, 14 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 estuvieron en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C. Además, se hace énfasis en que el colaborador debe tener ética y valores para que sean colaboradores que influyan en otros con la finalidad de trabajar en equipo y lograr objetivos para el crecimiento de la empresa y del propio colaborador.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Se determinó la relación significativa del liderazgo y la ética laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022, esto dado que se obtuvo el valor de  $R= 0,680$ . Igualmente, se pudo evidenciar que la variable “liderazgo” posee un nivel medio de 3,2 % y 96,8 % de alto y la variable “ética laboral” tiene un nivel medio de 13 %, 67,10 % correspondiente a un nivel alto.

**Segunda.** Se identificó que el liderazgo se relaciona significativamente con la honestidad laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima, 2022, esto dado que se obtuvo el valor de  $R= 0,584$ . Igualmente, se pudo evidenciar que la dimensión “personalidad” consta de un porcentaje bajo de 6%, el 90,32 % en un nivel medio y un 3,2% de alto y la dimensión “honestidad laboral” posee un nivel medio de 10% y un 90,32 en un nivel alto.

**Tercera.** Se identificó que el liderazgo se relaciona significativamente con la innovación con ética del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima, 2022, esto dado que se obtuvo el valor de  $R= 0,713$ . Igualmente, se pudo evidenciar que la dimensión “análisis” consta de un porcentaje bajo de 10%, 61,3 % en un nivel medio y un 29 % de nivel alto y la dimensión “innovación con ética” consta de un porcentaje medio de 13% y un 87,10 % de nivel alto.

**Cuarta.** Finalmente, se identificó que el liderazgo se relaciona significativamente con la puntualidad del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima, 2022, esto dado que se obtuvo el valor de  $R= 0,745$ . Igualmente, se pudo evidenciar que la dimensión “interacción” consta de un porcentaje bajo de 10%, mientras que el 35,48 % en un nivel medio y 55 % nivel alto dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C y la dimensión “puntualidad del personal” consta de un porcentaje medio de 19,35 % y un 80,65 % de nivel alto.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Se recomienda que la empresa pueda brindar trimestralmente capacitaciones a los líderes de cada área, esto con el objetivo de que pueda brindar un correcto nivel de liderazgo hacia los demás colaboradores. También en donde se medirá mediante pruebas psicológicas y pruebas dentro de trabajo, para identificar si los trabajadores aplican un correcto nivel de ética en la empresa y hacia los consumidores, generando así un correcto clima laboral.

**Segunda.** Asimismo, se plantea que el líder deba brindar capacitaciones en donde priorice el valor de la honestidad laboral de los colaboradores, haciendo pruebas dentro del campo de trabajo para que pueda identificar como es la reacción frente al problema. También se debe generar pruebas previamente a la contratación del trabajador, en donde este pueda pasar pruebas sobre los diversos valores que se requiere en la empresa.

**Tercera.** Por otro lado, se recomienda que los líderes y colaboradores de la empresa puedan brindar ideas de proyectos a realizar, esto con el objetivo de establecer comunicación entre los trabajadores y lo dirigentes. También se da la autoridad a los líderes de cada área de que puedan establecer proyectos, en donde estos serán responsables sobre el desarrollo de ello.

**Cuarta.** Finalmente, los líderes deben mantener un rango de llegada por adelantado que, de los colaboradores normales, esto con el objetivo de que se prevalezca la dirección de la persona y no duden en hacer caso a las indicaciones del líder. Asimismo, se recomiendan que los líderes de los grupos puedan ser los mismos colaboradores, solo serán líder aquellos quienes demuestran que cumplen los requisitos para serlo.

## REFERENCIAS

- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las PYMES de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000400205>
- Ahmed, S., Eatough, E., & Ford, M. (2018). Relationships between illegitimate tasks and change in work-family outcomes via interactional justice and negative emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 14-30. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.002>
- Al-Shamali, A., Irani, Z., Haffar, M., Al-Shamali, S., & Al-Shamali, F. (2021). The influence of Islamic Work Ethic on employees' responses to change in Kuwaiti Islamic banks. *International Business Review*, 30(3). <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101817>
- Arroyo, J. (2018). Los códigos de ética y los códigos de conducta en la promoción de la ética organizacional. *Revista nacional de administración*, 9(1), 87-103. <https://doi.org/10.22458/rna.v9i1.2104>
- Balladares Muñoz, J. (2019). *La ética profesional y su aporte en el ambiente laboral*. [Tesis de título, Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7111>
- Bedoya, E. (2016). *Sistemas de Riesgos Laborales: En América latina y otros países*. Alpha. <https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=ybF1EAAQBAJ&pg=PA49&dq=colaboraci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj5vfExpD6AhXWBbkGHXKJCqo4ChDoAXoECA YQAg#v=onepage&q=colaboraci%C3%B3n%20laboral&f=false>
- Bertello, A., Bernardi, P., Santoro, G., & Quaglia, R. (2022). Unveiling the microfoundations of multiplex boundary work for collaborative innovation. *Journal of Business Research*, 139, 1424-1434. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.039>
- Bravo, G. (2018). *Ética laboral y el desarrollo profesional en la dirección regional de Trabajo y Promoción del empleo Junín 2017*. Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes.

- [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/474/T037\\_70895405\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/474/T037_70895405_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cabrera, L. (2019). *Liderazgo ético y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Huancavelica Periodo 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3056/TESIS-2019-ADMINISTRACI%C3%93N-CABRERA%20ZERPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calzada, M. (2017). *La ética profesional y la calidad de servicio en la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Señor de Los Milagros"- Huánuco 2017*. Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco. [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/418/047\\_72330050T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/418/047_72330050T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Capa, L., Benítez, R., & Capa, X. (2018). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 285-288.
- Castro, A., Paz, A., & Pinto, E. (2020). Ética profesional en empresas de servicios de telefonía móvil en Venezuela. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(3), 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.15649/2346030X.876>
- Cedeño, M., Zambrano, E., & Zambrano, C. (2020). La ética como elemento diferenciador en la marca personal. *Revista San Gregorio*(39). <https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i39.1258>
- Chavarría, E. (2018). Inspiración y escritura orgánica en Nietzsche. Una lectura desde *Ecce homo*. *Perseitas*, 6(2), 267-273.
- CIS. (2020). *Políticas de inclusión en España: viejos debates, nuevos derechos: Un estudio de los modelos de inclusión en Andalucía, Castilla y León, La Rioja, Navarra y Murcia*. <https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=UkgDEAAQBAJ&pg=PA254&dq=inspiraci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjIMrtxpD6AhUCHrkGHUu-BksQ6AF6BAgBEAI#v=onepage&q=inspiraci%C3%B3n%20laboral&f=false>
- Contreras, L. (2022). El liderazgo en la administración pública peruana. *Ciencia*



- Latina*, 6(2). [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.2151](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2151)
- Cortés, J. (2018). *TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (11a ED.)*. Tebar. <https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=pjoYI7cYVVUC&pg=P A46&dq=proyectos+laborales&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwizk870x5D6AhWzq5UCHdLrDFwQ6AF6BAgDE Al#v=onepage&q=proyectos%20laborales&f=false>
- De la Garza, M., Carpio, J., & Lopes, J. R. (2020). El liderazgo de servicio en relación al involucramiento en el trabajo. *Revista Espacios*, 41(8). <http://www.revistaespacios.com/a20v41n08/20410830.html>
- Enderica, O., Almeida, K., Chamba, S., & Tinoco, E. (2018). Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana. *Revista Ciencia Unemi*, 11(26). <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661257008/html/>
- Escandon, D., & Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Evans, C. (2018). *Leadership Trust: Build It, Keep It (Spanish Castilian)*. Center for Creative Leadership. <https://books.google.com.pe/books?id=h61vDwAAQBAJ&pg=PP6&dq=leadership&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwif3MC0w5D6AhXeFbkGHeqJAWA4ChDoAXoEC AkQAq#v=onepage&q=leadership&f=false>
- Figuroa, E., & Santana, E. (2018). *El liderazgo administrativo en la aplicación de las tics dentro de la labor docente*. Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/34404>
- González, J., & Pérez, R. (2018). *Formación y orientación laboral 5.ª edición*. Paraninfo. <https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=YINZDwAAQBAJ&pg=PA159&dq=colaboraci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj71YXKxZD6AhVzLrkGHRSCBgIQ6AF6BAgHE Al#v=onepage&q=colaboraci%C3%B3n%20laboral&f=false>

- González, X. (2020). *Spotlight Leadership: Despierta e inspira tu liderazgo*. Circulo Rojo. <https://books.google.com.pe/books?id=a-oOEAAAQBAJ&pg=PA178&dq=leadership&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi3qOrAwpD6AhW8BLkGHRFoAAkQ6AF6BAgJEAl#v=onepage&q=leadership&f=false>
- Haddad, M., Faithfull, A., Thompson, L., Wilkinson, G., & Moss, C. (2022). Nurse unit managers' work and impacts on clinical leadership: A cross-sectional study. *Collegian*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.colegn.2022.02.004>
- Hernandez Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: La rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana. [https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq=metodologia+cuantitativa&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq=metodologia+cuantitativa&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y)
- Hornyak, N., Patterson, P., Orchard, P., & Allison, K. (2022). Support, develop, empower: The co-development of a youth leadership framework. *Children and Youth Services Review*, 137, 1-8. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2022.106477>
- Kash, M. (2021). *La eficacia de la publicidad: 10 formas de crear anuncios eficaces*. Books on Demand. [https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=bPJMEAAAQBAJ&dq=servicios+eficaces&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y](https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=bPJMEAAAQBAJ&dq=servicios+eficaces&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y)
- Lai, P. (2018). methodology. *JISTEM*, 15. <https://www.revistas.usp.br/jistem/article/view/160852>
- Lamm, A. (2019). Using Non-Probability Sampling Methods in Agricultural and Extension Education research. *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 26(1). <https://doi.org/10.5191/jiaee.2019.26105>
- Llamosas, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*. Dykinson. <https://doi.org/https://books.google.com/books?id=jeG7CwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=informaci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiFoNmSyJD6AhU0JrkGHftnBjUQ6AF6BAgGEAl>
- Madero, S., & Olivas, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios*

<https://www.redalyc.org/pdf/212/21244782005.pdf>

- Márquez, I. (2022). *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género*. SSCE0212. IC Editorial.  
<https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=toxIEAAQBAJ&pg=PT148&dq=colaboraci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj71YXKxZD6AhVzLrkGHRSCBgIQ6AF6BAgJEA1#v=onepage&q=colaboraci%C3%B3n%20laboral&f=false>
- Marx Gómez, J., & Mouselli, S. (2018). *Modernizing the Academic Teaching and Research Environment: Methodologies and Cases in Business Research*. Springer.  
[https://books.google.com.pe/books?id=7r1TDwAAQBAJ&dq=survey+and+questionnaire+in+research+and+methodology&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=7r1TDwAAQBAJ&dq=survey+and+questionnaire+in+research+and+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- McCauley, C., & Fick, L. (2018). *Direction, Alignment, Commitment: Achieving Better Results Through Leadership, First Edition (International Spanish)*. Center for Creative Leadership.  
<https://books.google.com.pe/books?id=O1NtDwAAQBAJ&pg=PA32&dq=leadership&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi3qOrAwpD6AhW8BLkGHRFoAAkQ6AF6BAgIEA1#v=onepage&q=leadership&f=false>
- Mendoza, E. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en empresas comercializadoras de electrodomésticos del distrito de Tarapoto, 2016*. Tesis de maestría, UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28646/Mendoza\\_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28646/Mendoza_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Muñoz, P. (2021). *La complejidad en la enseñanza de valores: formación permanente, colaboración y autorreflexión para una transformación social*. Dykinson.  
<https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=5WFGEEAAQBAJ&pg=PA187&dq=colaboraci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj71YXKxZD6AhVzLrkGHRSCBgIQ6AF6BAgDEA1#v=onepage&q=colaboraci%C3%B3n%20laboral&f=false>

- MY MBA. (2022). *Leadership and Self-Deception / Liderazgo y autoengaño: Cómo salir de la caja Por el Instituto Arvinger*.  
<https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=LOBxEAAQBAJ&pg=PP1&dq=leadership&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj48MqHxJD6AhXcJbkGHeXrDEI4FBDoAXoECAkQAg#v=onepage&q=leadership&f=false>
- National Minority Aids Council. (2002). *Desarrollo de Liderazgo*.  
<https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf#page=10&zoom=100,0,0>
- Niño Rojas, V. (2021). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe. 2a Edición*. Ediciones de la U.,  
[https://books.google.com.pe/books?id=WCwaEAAQBAJ&dq=investigaci%C3%B3n+descriptiva+metodologia&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=WCwaEAAQBAJ&dq=investigaci%C3%B3n+descriptiva+metodologia&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Olea, B., & Medina, S. (2021). *Derecho de los Servicios Públicos Sociales*. Arazandi.  
<https://doi.org/https://books.google.com.pe/books?id=xildEAAQBAJ&pg=PT757&dq=colaboraci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjI5vfExpD6AhXWBbkGHXKJCqo4ChDoAXoECAkQAg#v=onepage&q=colaboraci%C3%B3n%20laboral&f=false>
- Pacheco, J., Argüello, V., & Suárez, A. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Revista de ciencias empresariales*, 2(4), 17-25.
- Paco, J., & Vargas, J. (2017). *La ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la Red de Salud Huancavélica- año 2015*. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica.  
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2049/TESIS-2017-ADMINISTRACI%C3%92N-PACO%20Y%20VARGAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quiroz, J. (2018). *Liderazgo y la satisfacción del colaborador en el Grifo Petrocaña de Chiclayo, año 2015*. Tesis de licenciatura, Universidad Señor del Sipán.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4908/Quiroz%20Campos%20Jorge%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, R., Lay, N., Avendaño, I., & Herrera, B. (2018). Liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano. *Opción*(34), 1-32.

- <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5266/Liderazgo%20resiliente%20como%20competencia%20potenciadora%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Raso, R., & Fitzpatrick, J. (2022). Travel Nurse Perceptions of Work Environment, Authentic Leadership, Well-Being, and Pandemic Impact. *Nurse Leader*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.mnl.2022.03.007>
- Rodríguez , J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escalar mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació* , 13(2), 1–13.
- Santamaría, R., & Mejías, A. (2020). Liderazgo como factor crítico de éxito para la gestión de la calidad de las Pymes. *Ingeniería Industrial*(38), 1-16. <https://doi.org/10.26439/ing.ind2020.n038.4815>
- Sapiens Network. (2022). *Reuniones Laborales Productivas: Evita Largas Horas De Discusiones Sin Proposito Y Sentido En El Trabajo (Edicion Extendida)*. <https://doi.org/>  
<https://books.google.com.pe/books?id=roB3EAAAQBAJ&pg=PT4&dq=reuniones+laborales&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj0htupx5D6AhUWHLkGHe4fDkMQ6AF6BAgHEAl#v=onepage&q=reuniones%20laborales&f=false>
- Scisco, P., McMauley, C., Britain, J., & Elsey, R. (2016). *Change Now! Five Steps to Better Leadership (Spanish for Spain)*. Center for Creative Leadership. <https://books.google.com.pe/books?id=3bVqDwAAQBAJ&pg=PR4&dq=leadership&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj48MqHxJD6AhXcJbkGHeXrDEI4FBD0AXoECA sQAg#v=onepage&q=leadership&f=false>
- Stehlik, K., & Babinec, A. (2017). *Data Analysis with IBM SPSS Statistics*. Packt Publishing Ltd. [https://books.google.com.pe/books?id=-JIGDwAAQBAJ&dq=SPSS&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=-JIGDwAAQBAJ&dq=SPSS&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Stockemer, D. (2018). *Quantitative Methods for the Social Sciences: A Practical Introduction with Examples in SPSS and Stata*. Springer. [https://books.google.com.pe/books?id=YPh6DwAAQBAJ&dq=questionnaire+in+research+and+methodology&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=YPh6DwAAQBAJ&dq=questionnaire+in+research+and+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Tobi, H., & Kampen, J. (2017). *Research design: the methodology for*

interdisciplinary research framework. *Springer Link*, 1209–1225.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s11135-017-0513-8>

Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4).

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014)

Vieira, C. (2015). *Código de Ética: Mucho más que buenas intenciones*.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización

**Variable: Liderazgo**

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>El liderazgo es definido como la capacidad que tiene una persona para influir sobre otros individuos con el objetivo de alcanzar las metas, asimismo, es una acción innata en cada persona y una de las más difíciles de poner en práctica (National Minority Aids Council, 2002).</p>	<p>La variable Liderazgo fue operacionalizada a través de 3 indicadores: Personalidad, análisis e interacción, cada una con sus propios indicadores.</p>	Personalidad	Entusiasmo	<p>Ordinal Escala de Likert 1 totalmente en desacuerdo. 2 desacuerdo 3 indiferente. 4 de acuerdo 5 totalmente de Acuerdo</p>
			Integridad	
			Auto renovación	
		Análisis	Fortaleza	
			criterio perceptivo	
			Desarrollo de equipos	
		Interacción	Colaboración	
			Inspiración	
			Servicio a los demás	

**Variable: Ética laboral**

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>La ética laboral es considerada un criterio que le permite a la persona diferenciar el bien del mal y poder tomar decisiones, sin importar la situación que se le presente. También es definido como un criterio que consiste en actuar conforme a los valores y virtudes (Vieira, 2015).</p>	<p>La variable Liderazgo fue operacionalizada a través de 3 indicadores: Honestidad, innovación y puntualidad, cada una con sus propios indicadores</p>	<p>Honestidad</p>	<p>Manejo adecuado de información reservada.</p>	<p>Ordinal Escala de Likert 1 totalmente en desacuerdo. 2 desacuerdo 3 indiferente. 4 de acuerdo 5 totalmente de Acuerdo</p>
			<p>Actuar en beneficio de la organización.</p>	
			<p>Promover la justicia.</p>	
		<p>Innovación</p>	<p>No copiar ni imitar otros productos.</p>	
			<p>Responsabilidad de nuevos proyectos.</p>	
		<p>Puntualidad</p>	<p>Asistencia a reuniones.</p>	
<p>Entrega oportuna de trabajos.</p>				



## Anexo 2: Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> LIDERAZGO Y ÉTICA LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AMBIENTALES SAC, LIMA 2022 <b>UNIVERSIDAD:</b> UCV <b>AUTOR:</b> TELMA GUZMAN OROZCO Y ANTHONY WONG ASTE							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
¿Cuál es la relación del liderazgo y la ética laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022?	Determinar la relación del liderazgo y la ética laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.	Existe relación significativa del liderazgo y la ética laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.	VARIABLE 1: LIDERAZGO			Tipo Likert	
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM		ESCALA
			Personalidad	Entusiasmo	1,2		
				Integridad	3,4		
				Auto renovación	5,6		
			Análisis	Fortaleza	7,8		
				criterio perceptivo	9,10		
				Desarrollo de equipos	11, 12		
			Interacción:	Colaboración	13,14		
Inspiración	15,16						
Servicio a los demás	17,18						
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: ÉTICA LABORAL				
¿Cómo se relaciona el liderazgo y la honestidad laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022?	Identificar la relación del liderazgo y la honestidad laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.	El liderazgo se relaciona significativamente con la honestidad laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	NIVELES	
			Honestidad laboral	Manejo adecuado de información reservada.	1-2		
				Actuar en beneficio de la organización.	3-4		
				Promover la justicia.	5-6		

¿Cómo se relaciona el liderazgo y la innovación con ética del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022?	Identificar la relación del liderazgo y la innovación con ética del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.	El liderazgo se relaciona significativamente con la innovación con ética del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.	Innovación con ética	No copiar ni imitar otros productos.	7-8	Tipo Likert
				Responsabilidad de nuevos proyectos.	9-10	
¿Cómo se relaciona el liderazgo y la puntualidad del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022?	Identificar la relación del liderazgo y la puntualidad del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.	El liderazgo se relaciona significativamente con la puntualidad del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales SAC, Lima, 2022.	Puntualidad del personal	Asistencia a reuniones.	11-12	
				Entrega oportuna de trabajos.	13,14	
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>		<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>		<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</b>	
<b>Tipo de investigación:</b> Básica. <b>Nivel:</b> Correlacional. <b>Enfoque:</b> Cuantitativo. <b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal.		<b>Población</b> 31 trabajadores de la empresa. <b>Muestra:</b> 31 trabajadores de la empresa. <b>Muestreo:</b> No Probabilístico.		<b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario	SPSS	

### Anexo 3: Instrumentos de la investigación

#### VARIABLE 1: LIDERAZGO

#### TITULO: LIDERAZGO Y ÉTICA LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AMBIENTALES S.A.C., LIMA, 2022

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la empresa Mantenimiento y Servicios ambientales S.A.C., Lima, con la finalidad de conocer la relación que existe entre liderazgo y ética laboral.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Totalmente de acuerdo 5	De acuerdo 4	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

Variable: Liderazgo		Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
Personalidad	Entusiasmo					
	1	La mayoría de los colaboradores tienen confianza en sí mismos para realizar sus actividades.				
	2	La directiva presenta estrategias para elevar el <b>entusiasmo</b> interno de los colaboradores para evitar el estrés.				
	Integridad					
	3	Al momento de brindar un servicio, este suele ser realizado <b>íntegramente</b> por los colaboradores.				
	4	El servicio o actividades brindadas por la organización no afectan ni traen consecuencias a los ideales de los clientes.				
	Auto renovación					
	5	En el caso de mostrarse algún error por parte de un empleado, este realiza cambios en sí para mejorar.				
Análisis	6	La organización suele hacer cambios de equipos e instrumentos para evitar las fallas o antigüedad de los mismos al momento del servicio.				
	Fortaleza					
	7	La directiva evalúa frecuentemente las <b>fortalezas</b> de sus empleados para relacionarlos con trabajos más fáciles.				

	8	La organización en muchas ocasiones ha mencionado que son los colaboradores, quienes son la <b>fortaleza</b> de la entidad.					
	Criterio perceptivo						
	9	Generalmente, se recuerda los principios de la empresa para que cada trabajador los siga.					
	10	Los líderes suelen buscar más información de lo que ya tienen para realizar un buen análisis y tomar buenas decisiones					
	Desarrollo de equipos						
	11	Se realiza un informe del desarrollo de cada equipo de trabajo para verificar cuáles son sus ventajas y desventajas.					
	12	Los líderes de equipo suelen exponer cuáles serán los objetivos finales y como serán realizados.					
Interacción	Colaboración						
	13	Los trabajadores de cada área siempre colaboran entre sí en casos de alguna actividad difícil.					
	14	Cuando se presenta una interferencia en el servicio para los nuevos empleados, los líderes les recomiendan algunos puntos.					
	Inspiración						
	15	La empresa presenta incentivos para inspirar a los colaboradores que hagan sus servicios.					
	16	Los líderes suelen ser modelos a seguir para los equipos porque por medio de ellos visualizan para hacer sus tareas.					
	Servicio a los demás						
	17	La directiva siempre ha estado dispuesta ayudar a quien presente, dificultades en su área.					
	18	Existe un gran compañerismo entre todos cuando alguno presenta dificultades para hacer sus tareas.					

## VARIABLE 2. ÉTICA LABORAL

### CUESTIONARIO

TITULO: LIDERAZGO Y ÉTICA LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AMBIENTALES S.A.C., LIMA, 2022

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la empresa Mantenimiento y Servicios ambientales S.A.C., Lima, con la finalidad de con la finalidad de conocer la relación que existe entre liderazgo y ética laboral.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Totalmente de acuerdo 5	De acuerdo 4	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 2	Totalmente en desacuerdo 1
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

Variable: Ética Laboral		Escala de valoración					
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5	
Honestidad laboral	Manejo adecuado de información reservada						
	1	La empresa resguarda adecuadamente la información importante bajo gran seguridad.					
	2	Se emplea un orden en los documentos importantes para utilizarlos en cualquier momento.					
	Actuar en beneficio de la organización						
	3	En cualquier incertidumbre, los colaboradores siempre apoyan a la empresa.					
	4	La organización siempre agradece con una pequeña bonificación a los trabajadores que hacen más de lo debido.					
	Promover la justicia						
	5	Siempre se fomenta el respeto por todos para evitar cualquier conflicto interno.					
	6	Se promueve la igualdad para que tanto mujeres como hombres de la entidad no sufran de algún acoso.					
Innovación con ética	No copiar ni imitar otros productos						
	7	La entidad realiza una investigación profunda cuando decide innovar con sus servicios.					

	8	Cualquier imitación de alguna idea de la empresa, la directiva toma las respectivas medidas legales.					
	Responsabilidad de nuevos proyectos						
	9	Los líderes de quipo siempre están a cargo de cualquier proyecto que se les designe a su equipo.					
	10	Se realiza una matriz de riesgo para identificar esos factores en futuros proyectos.					
Puntualidad del personal	Asistencia a reuniones						
	11	Cuando se realiza reuniones semanales siempre se pide su asistencia porque ahí se realizan las tomas de decisiones finales.					
	12	En el caso de no poder asistir a las reuniones, se precisa que los que faltaron presenten evidencia del porqué.					
	Entrega oportuna de trabajos						
	13	La entrega de los trabajos siempre suele tener lo requerido para los clientes.					
	14	Los servicios brindados son entregados a tiempo para evitar malos comentarios de los usuarios.					

## Anexo 4: Validación de la investigación

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Liderazgo y ética laboral del personal de la empresa mantenimiento y servicios ambientales

S.A.C., Lima, 2022

#### I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin Chávez Vera

Institución donde labora: UCV

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: LIDERAZGO

Autor (s) del instrumento (s): Telma Guzmán y Anthony Wong

#### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá					X

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					12	35
		<b>47</b>				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

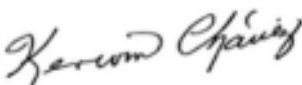
Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

47

Lugar y fecha

Lima 03 de octubre del 2022

  
 -----  
**Dr. Kerwin José Chávez Vera**  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador®

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Liderazgo y ética laboral del personal de la empresa mantenimiento y servicios ambientales

S.A.C., Lima, 2022

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Kerwin Chávez Vera

**Institución donde labora:** UCV

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable: ÉTICA LABORAL

**Autor (s) del instrumento (s):** Telma Guzmán y Anthony Wong

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde				X	

	con la variable, dimensiones e indicadores					
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio</b> :					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable</b> :					X
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					12	35
		47				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

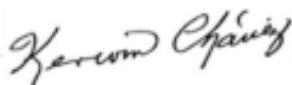
Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lugar y fecha

Lima 03 de octubre del 2022

  
 -----  
**Dr. Kerwin José Chávez Vera**  
 C.E. 003058624  
 Docente Investigador®

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Liderazgo y ética laboral del personal de la empresa mantenimiento y servicios ambientales  
S.A.C., Lima, 2022

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dra. Africa Calanchez Urribarri

**Institución donde labora:** UCV

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable: LIDERAZGO

**Autor (s) del instrumento (s):** Telma Guzmán y Anthony Wong

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					x
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá					x

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					12	35
		47				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

47

Lugar y fecha

Chiclayo, 06/10/2022

  
 Dra. Africa Colancho Urribara  
 CE. 000573626  
 Docente investigadora

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Liderazgo y ética laboral del personal de la empresa mantenimiento y servicios ambientales

S.A.C., Lima, 2022

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dra. Africa Calanchez Urribarri

**Institución donde labora:** UCV

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable: ÉTICA LABORAL

**Autor (s) del instrumento (s):** Telma Guzmán y Anthony Wong

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio:</b>					x



<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable:</b>					x
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					12	35
		47				

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lugar y fecha

Chiclayo, 06/10/2022

  
 Dra. Africa Calanchez Uribarra  
 CE. 000573626  
 Docente investigadora

Firma y sello

Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Liderazgo y ética laboral del personal de la empresa mantenimiento y servicios ambientales

S.A.C., Lima, 2022

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Luján Cabrera Micaela

**Institución donde labora:** UIGV

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable: LIDERAZGO

**Autor (s) del instrumento (s):** Telma Guzmán y Anthony Wong

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					5
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					5
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Liderazgo					5
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					5
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio: Liderazgo</b>					5
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá					5

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable: Liderazgo</b>					5
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					5
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN.**

50

Lima, 05 de octubre del 2022



Firma y sello

Observaciones: Instrumento conforme para ser aplicado



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Liderazgo y ética laboral del personal de la empresa mantenimiento y servicios ambientales

S.A.C., Lima, 2022

### I.- DATOS GENERALES

**Apellidos y nombres del experto:** Dr. Luján Cabrera Micaela

**Institución donde labora:** UCV

**Especialidad:** Administración

**Instrumento de evaluación:** Cuestionario de la variable: ÉTICA LABORAL

**Autor (s) del instrumento (s):** Telma Guzmán y Anthony Wong

### II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					5
<b>OBJETIVIDAD</b>	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					5
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Ética Laboral					5
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					5
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					5
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y <b>variable de estudio: Ética Laboral</b>					5
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					5

<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada <b>dimensión de la variable: Ética Laboral</b>					5
<b>METODOLOGÍA</b>	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					5
<b>PERTINENCIA</b>	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					5
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50
----

Lima, 05 de octubre del 2022



Firma y sello

Observaciones: Instrumento conforme para ser aplicado

## Anexo 5: Carta de Aceptación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 16 de Septiembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Callao

A través del presente, RICARDO RAFAEL ANTONIO ROBLES ZAPATA con DNI N°07966100 representante de la empresa/institución "Mantenimiento y servicios ambientales S.A.C." con el cargo de Gerente General me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Guzmán Orozco Telma Ynés
- b) Wong Aste Anthony Andree

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: Liderazgo y ética laboral del personal de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C., Lima, 2022".

Si  No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

  
Mantenimiento y Servicios  
Ambientales S.A.C.  
RICARDO ROBLES ZAPATA  
GERENTE GENERAL

Firma y Sello

Nombre y Apellidos Ricardo Robles Zapata

Cargo Gerente General

## Anexo 6: Evidencias de Aplicación de Instrumentos



## Anexo 7: Confiabilidad del Instrumento

**Tabla 16**

*Prueba de fiabilidad de la variable liderazgo*

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo	,879	18

*Nota: Elaboración propia.*

Haciendo uso de la fiabilidad del alfa de Cronbach, se evidenció la validación de todos los datos procesados y un valor de ,879 en 18 ítems pertenecientes a la variable, reflejando la existencia una confiabilidad alta.

**Tabla 17**

*Prueba de fiabilidad de la variable ética laboral*

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Ética laboral	,881	14

*Nota: Elaboración propia.*

Empleando la prueba de fiabilidad del alfa de Cronbach, se apreció la validación de todos los datos procesados y un valor de ,881 en 14 ítems pertenecientes a la variable, lo cual refleja la existencia una confiabilidad alta.

## Anexo 8: Prueba de Normalidad

**Tabla 18**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,941	31	,000
Ética laboral	,832	31	,000

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Se aprecia en la tabla 18 del resultado de la prueba de normalidad de las variables, se empleó la estadística Shapiro – Wilk ya que se posee una muestra de 31 personas, teniendo una significancia de 0,000 siendo menor que 0,05. Por lo que se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

## Anexo 7: Base de Datos

ENTREVISTADA	LIDERAZGO																									
	DIMENSION Personalidad								DIMENSION Analisis								DIMENSION Interacción								Totales de la	
	Entusiasmo		Integridad		Auto-renova		sumatoria	Promedio de la dimensión	Fortaleza		Criterio perceptivo		Desarrollo de equipos		sumatoria	Promedio de la dimensión	Honestidad laboral		Innovación con ética		Puntualidad del personal		sumatoria	Promedio de la dimensión	Total de las respuestas de la	Promedio total de la variable
1	5	2	4	5	3	4	23	4	4	4	5	4	4	3	24	4	4	5	4	4	5	4	26	4	128	4
2	4	3	5	2	4	3	21	4	4	5	4	4	3	3	23	4	5	4	4	5	4	4	26	4	121	4
3	3	4	4	3	4	4	22	4	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	136	4
4	3	3	4	3	4	3	20	3	4	3	4	3	4	21	4	3	4	3	3	4	3	3	20	3	103	3
5	5	3	5	1	4	3	21	4	4	3	4	5	3	4	23	4	3	4	5	3	4	5	24	4	119	4
6	4	2	4	5	4	3	22	4	4	5	4	3	3	4	23	4	5	4	3	5	4	3	24	4	122	4
7	5	3	4	2	4	3	21	4	4	4	4	5	3	4	24	4	4	4	5	4	4	5	26	4	124	4
8	5	5	4	3	4	4	25	4	4	4	5	4	4	4	25	4	4	5	4	4	5	4	26	4	134	4
9	2	2	1	1	2	3	11	2	4	2	5	2	3	4	20	3	2	5	2	2	5	2	18	3	85	3
10	2	1	4	4	2	2	15	3	1	2	1	2	2	1	9	2	2	1	2	2	1	2	10	2	62	2
11	3	4	2	3	2	4	18	3	2	5	1	3	4	2	17	3	5	1	3	5	1	3	18	3	94	3
12	4	3	1	3	2	4	17	3	2	1	1	3	4	2	13	2	1	1	3	1	1	3	10	2	75	2
13	4	2	3	3	1	5	18	3	1	2	2	1	5	1	12	2	2	2	1	2	2	1	10	2	75	2
14	4	3	4	4	3	4	22	4	3	5	3	3	4	3	21	4	5	3	3	5	3	3	22	4	115	4
15	5	4	4	3	3	4	23	4	3	4	5	5	4	3	24	4	4	5	5	4	5	5	28	5	130	4
16	4	2	4	2	4	3	19	3	4	4	5	4	3	4	24	4	4	5	4	4	5	4	26	4	119	4
17	4	3	5	2	4	3	21	4	2	5	3	5	3	2	20	3	5	3	5	5	3	5	26	4	115	4
18	3	3	3	4	1	5	19	3	1	1	5	3	5	1	16	3	1	5	3	1	5	3	18	3	94	3
19	4	3	5	2	4	3	21	4	4	4	2	4	3	4	21	4	4	2	4	4	2	4	20	3	111	3
20	3	3	4	2	3	3	18	3	4	5	4	3	3	4	23	4	5	4	3	5	4	3	24	4	113	4
21	3	5	2	1	3	4	18	3	1	4	4	4	3	4	17	3	4	4	3	4	4	3	22	4	98	3
22	3	1	4	3	4	4	19	3	3	3	2	3	4	3	18	3	3	2	3	3	2	3	16	3	96	3
23	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	4	4	4	3	21	4	3	4	4	3	4	4	22	4	117	4
24	4	4	4	3	4	3	22	4	4	5	4	4	3	4	24	4	5	4	4	5	4	4	26	4	126	4
25	4	3	5	2	4	3	21	4	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	24	4	115	4
26	4	3	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	24	4	122	4
27	3	5	3	4	3	4	22	4	4	5	5	4	4	4	26	4	5	5	4	5	5	4	28	5	132	4
28	1	3	2	1	3	2	12	2	3	4	4	5	2	3	21	4	4	4	5	4	4	5	26	4	98	3
29	3	3	4	2	4	4	20	3	3	4	2	3	4	3	19	3	4	2	3	4	2	3	18	3	103	3
30	1	4	4	2	1	4	16	3	2	4	5	5	4	2	22	4	4	5	5	4	5	5	28	5	110	4
31	2	3	3	2	4	3	17	3	4	4	1	3	3	2	17	3	3	3	2	4	3	3	18	3	92	3



## ANÁLISIS DESCRIPTIVO

ÉTICA LABORAL																					
ENTREVISTADO	DIMENSION Honestidad laboral								DIMENSION Innovación con ética					DIMENSION Puntualidad del personal					Totales de la		
	Manejo adec	Actuar en be	Promover la	sumatoria	Promedio de la dimensión	No copiar ni	Responsabilidad de nuevos proyectos.	sumatoria	Promedio de la dimensión	Asistencia a reuniones	Entrega oportuna de trabajos	sumatoria	Promedio de la dimensión	Total de las respuestas de la	Promedio total de la variable						
1	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	4	19	5	5	4	5	5	19	5	122	5
2	5	4	3	5	3	3	23	4	3	5	3	14	4	4	4	3	5	16	4	97	4
3	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	4	5	3	17	4	125	5
4	5	4	5	4	3	3	24	4	4	5	5	19	5	4	2	2	5	13	3	108	4
5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	18	5	128	5
6	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	18	5	5	5	5	5	20	5	123	5
7	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	4	17	4	5	5	5	5	20	5	121	5
8	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	130	5
9	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	106	4
10	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	130	5
11	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	20	5	128	5
12	5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	4	16	4	4	4	5	4	17	4	116	4
13	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	4	17	4	4	4	3	5	16	4	111	4
14	5	5	3	5	4	3	25	4	4	5	5	3	17	4	4	3	4	16	4	108	4
15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	17	4	4	4	4	5	17	4	120	5
16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	130	5
17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	19	5	4	4	4	5	17	4	125	5
18	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	20	5	126	5
19	5	5	4	5	4	4	27	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	19	5	120	5
20	5	4	4	5	4	4	26	4	5	5	4	18	5	4	5	4	5	18	5	115	4
21	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	5	18	5	3	4	5	5	17	4	118	4
22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	20	5	130	5
23	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	3	16	4	4	5	5	5	19	5	118	5
24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	104	4
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	15	4	103	4
26	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	19	5	5	4	4	3	16	4	124	5
27	4	3	5	4	3	3	22	4	4	4	4	14	4	5	4	3	4	16	4	95	4
28	4	5	4	4	5	5	27	5	3	4	4	16	4	5	4	2	4	15	4	110	4
29	5	5	4	5	4	3	26	4	5	5	3	16	4	3	3	4	4	14	4	106	4
30	4	3	4	5	5	4	25	4	3	4	3	14	4	4	4	3	5	16	4	102	4
31	3	3	2	5	5	4	22	4	3	3	4	13	3	4	4	3	4	15	4	92	4



## Anexo 8: Resultados descriptivos del instrumento de investigación

**Tabla 19**

*Entusiasmo 1*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	6,5	6,5	6,5
Desacuerdo	3	9,7	9,7	16,1
Indiferente	9	29,0	29,0	45,2
De acuerdo	12	38,7	38,7	83,9
Totalmente de acuerdo	5	16,1	16,1	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 19 de los 31 colaboradores, 12 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 20**

*Entusiasmo 2*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	6,5	6,5	6,5
Desacuerdo	5	16,1	16,1	22,6
Indiferente	15	48,4	48,4	71,0
De acuerdo	6	19,4	19,4	90,3
Totalmente de acuerdo	3	9,7	9,7	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 20 de los 31 colaboradores, 15 de ellos fueron indiferentes, mientras que 2 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 21***Integridad 1*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	2	6,5	6,5	6,5
Desacuerdo	3	9,7	9,7	16,1
Indiferente	4	12,9	12,9	29,0
De acuerdo	17	54,8	54,8	83,9
Totalmente de acuerdo	5	16,1	16,1	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 21 de los 31 colaboradores, 17 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 22***Integridad 2*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	4	12,9	12,9	12,9
Desacuerdo	10	32,3	32,3	45,2
Indiferente	11	35,5	35,5	80,6
De acuerdo	4	12,9	12,9	93,5
Totalmente de acuerdo	2	6,5	6,5	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 22 de los 31 colaboradores, 11 de ellos estuvieron indiferentes, mientras que 4 estuvieron de acuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 23***Auto renovación 1*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	3	9,7	9,7	9,7
Desacuerdo	4	12,9	12,9	22,6
Indiferente	8	25,8	25,8	48,4
De acuerdo	16	51,6	51,6	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 23 de los 31 colaboradores, 16 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 24***Auto renovación 2*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Desacuerdo	2	6,5	6,5	6,5
Indiferente	13	41,9	41,9	48,4
De acuerdo	14	45,2	45,2	93,5
Totalmente de acuerdo	2	6,5	6,5	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 24 de los 31 colaboradores, 14 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 estuvieron en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 25***Fortaleza 1*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	4	12,9	12,9	12,9
Desacuerdo	4	12,9	12,9	25,8
Indiferente	7	22,6	22,6	48,4
De acuerdo	16	51,6	51,6	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 25 de los 31 colaboradores, 16 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 4 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 26***Fortaleza 2*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	2	6,5	6,5	6,5
Desacuerdo	3	9,7	9,7	16,1
Indiferente	4	12,9	12,9	29,0
De acuerdo	13	41,9	41,9	71,0
Totalmente de acuerdo	9	29,0	29,0	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 26 de los 31 colaboradores, 13 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 27***Criterio perceptivo 1*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	4	12,9	12,9	12,9
Desacuerdo	4	12,9	12,9	25,8
Indiferente	2	6,5	6,5	32,3
De acuerdo	12	38,7	38,7	71,0
Totalmente de acuerdo	9	29,0	29,0	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 27 de los 31 colaboradores, 12 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 28***Criterio perceptivo 2*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	1	3,2	3,2	3,2
Desacuerdo	2	6,5	6,5	9,7
Indiferente	11	35,5	35,5	45,2
De acuerdo	10	32,3	32,3	77,4
Totalmente de acuerdo	7	22,6	22,6	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 28 de los 31 colaboradores, 11 de ellos fueron indiferentes, mientras que 1 estuvo totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 29***Desarrollo de equipos 1*

	<b>Frecuenci a</b>	<b>Porcentaj e</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Desacuerdo	2	6,5	6,5	6,5
Indiferente	13	41,9	41,9	48,4
De acuerdo	14	45,2	45,2	93,5
Totalmente de acuerdo	2	6,5	6,5	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 29 de los 31 colaboradores, 14 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 estuvieron en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 30***Desarrollo de equipos 2*

	<b>Frecuenci a</b>	<b>Porcentaj e</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulad o</b>
Totalmente en desacuerdo	4	12,9	12,9	12,9
Desacuerdo	5	16,1	16,1	29,0
Indiferente	9	29,0	29,0	58,1
De acuerdo	13	41,9	41,9	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 30 de los 31 colaboradores, 13 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 4 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 31***Colaboración 1*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	2	6,5	6,5	6,5
Desacuerdo	3	9,7	9,7	16,1
Indiferente	5	16,1	16,1	32,3
De acuerdo	12	38,7	38,7	71,0
Totalmente de acuerdo	9	29,0	29,0	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 31 de los 31 colaboradores, 12 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 32***Colaboración 2*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Totalmente en desacuerdo	3	9,7	9,7	9,7
Desacuerdo	4	12,9	12,9	22,6
Indiferente	3	9,7	9,7	32,3
De acuerdo	12	38,7	38,7	71,0
Totalmente de acuerdo	9	29,0	29,0	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 32 de los 31 colaboradores, 12 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 3 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 33***Inspiración 1*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,2	3,2	3,2
Desacuerdo	3	9,7	9,7	12,9
Indiferente	10	32,3	32,3	45,2
De acuerdo	10	32,3	32,3	77,4
Totalmente de acuerdo	7	22,6	22,6	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 33 de los 31 colaboradores, 10 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 1 estuvo totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 34***Inspiración 2*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	6,5	6,5	6,5
Desacuerdo	3	9,7	9,7	16,1
Indiferente	4	12,9	12,9	29,0
De acuerdo	13	41,9	41,9	71,0
Totalmente de acuerdo	9	29,0	29,0	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 34 de los 31 colaboradores, 13 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.



**Tabla 35***Servicio a los demás 1*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	9,7	9,7	9,7
Desacuerdo	4	12,9	12,9	22,6
Indiferente	3	9,7	9,7	32,3
De acuerdo	12	38,7	38,7	71,0
Totalmente de acuerdo	9	29,0	29,0	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 35 de los 31 colaboradores, 12 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 3 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 36***Servicio a los demás 2*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,2	3,2	3,2
Desacuerdo	2	6,5	6,5	9,7
Indiferente	11	35,5	35,5	45,2
De acuerdo	10	32,3	32,3	77,4
Totalmente de acuerdo	7	22,6	22,6	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 36 de los 31 colaboradores, 10 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 37***Manejo adecuado de información reservada 1*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Indiferente	1	3,2	3,2	3,2
De acuerdo	7	22,6	22,6	25,8
Totalmente de acuerdo	23	74,2	74,2	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 26 de los 31 colaboradores, 13 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 38***Manejo adecuado de información reservada 2*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Indiferente	3	9,7	9,7	9,7
De acuerdo	7	22,6	22,6	32,3
Totalmente de acuerdo	21	67,7	67,7	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 38 de los 31 colaboradores, 21 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 3 fueron indiferentes dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 39***Actuar en beneficio de la organización 1*

	<b>Frecuenci a</b>	<b>Porcentaj e</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Desacuerdo	1	3,2	3,2	3,2
Indiferente	2	6,5	6,5	9,7
De acuerdo	11	35,5	35,5	45,2
Totalmente de acuerdo	17	54,8	54,8	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 39 de los 31 colaboradores, 17 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo, mientras que 1 estuvo en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 40***Actuar en beneficio de la organización 2*

	<b>Frecuenci a</b>	<b>Porcentaj e</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
De acuerdo	7	22,6	22,6	22,6
Totalmente de acuerdo	24	77,4	77,4	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 40 de los 31 colaboradores, 24 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo, mientras que 7 estuvieron de acuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 41***Promover la justicia 1*

	<b>Frecuenci a</b>	<b>Porcentaj e</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Indiferente	3	9,7	9,7	9,7
De acuerdo	8	25,8	25,8	35,5
Totalmente de acuerdo	20	64,5	64,5	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 41 de los 31 colaboradores, 20 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo, mientras que 3 fueron indiferentes dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 42:***Promover la justicia 2*

	<b>Frecuenci a</b>	<b>Porcentaj e</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Indiferente	5	16,1	16,1	16,1
De acuerdo	13	41,9	41,9	58,1
Totalmente de acuerdo	13	41,9	41,9	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 42 de los 31 colaboradores, 13 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 43***No copiar ni imitar otros productos 1*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Indiferente	4	12,9	12,9	12,9
De acuerdo	12	38,7	38,7	51,6
Totalmente de acuerdo	15	48,4	48,4	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 43 de los 31 colaboradores, 15 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 4 fueron indiferentes dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 44***No copiar ni imitar otros productos 2*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Indiferente	1	3,2	3,2	3,2
De acuerdo	9	29,0	29,0	32,3
Totalmente de acuerdo	21	67,7	67,7	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 44 de los 31 colaboradores, 21 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo, mientras que 1 fue indiferente dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 45:***Responsabilidad de nuevos proyectos 1*

	<b>Frecuenci a</b>	<b>Porcentaj e</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Indiferente	3	9,7	9,7	9,7
De acuerdo	15	48,4	48,4	58,1
Totalmente de acuerdo	13	41,9	41,9	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 45 de los 31 colaboradores, 15 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 3 fueron indiferentes dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 46***Responsabilidad de nuevos proyectos 2*

	<b>Frecuenci a</b>	<b>Porcentaj e</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Desacuerdo	1	3,2	3,2	3,2
Indiferente	5	16,1	16,1	19,4
De acuerdo	13	41,9	41,9	61,3
Totalmente de acuerdo	12	38,7	38,7	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 46 de los 31 colaboradores, 13 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 1 estuvo en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 47***Asistencia a reuniones 1*

	<b>Frecuenci a</b>	<b>Porcentaj e</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Indiferente	2	6,5	6,5	6,5
De acuerdo	15	48,4	48,4	54,8
Totalmente de acuerdo	14	45,2	45,2	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 47 de los 31 colaboradores, 15 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 fueron indiferentes dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 48***Asistencia a reuniones 2*

	<b>Frecuenci a</b>	<b>Porcentaj e</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Desacuerdo	1	3,2	3,2	3,2
Indiferente	2	6,5	6,5	9,7
De acuerdo	17	54,8	54,8	64,5
Totalmente de acuerdo	11	35,5	35,5	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 48 de los 31 colaboradores, 17 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 1 estuvo en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 49***Entrega oportuna de trabajos 1*

	<b>Frecuenci a</b>	<b>Porcentaj e</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Desacuerdo	2	6,5	6,5	6,5
Indiferente	6	19,4	19,4	25,8
De acuerdo	8	25,8	25,8	51,6
Totalmente de acuerdo	15	48,4	48,4	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 49 de los 31 colaboradores, 15 de ellos estuvieron totalmente de acuerdo, mientras que 2 estuvieron totalmente en desacuerdo dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.

**Tabla 50***Entrega oportuna de trabajos 2*

	<b>Frecuenci a</b>	<b>Porcentaj e</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Indiferente	2	6,5	6,5	6,5
De acuerdo	9	29,0	29,0	35,5
Totalmente de acuerdo	20	64,5	64,5	100,0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota: Elaboración propia.*

**Interpretación:** Como se aprecia en la tabla 50 de los 31 colaboradores, 20 de ellos estuvieron de acuerdo, mientras que 2 fueron indiferentes dentro de la empresa mantenimiento y servicios ambientales S.A.C.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo y ética laboral del personal de la empresa Mantenimiento y Servicios Ambientales S.A.C., Lima 2022

", cuyos autores son WONG ASTE ANTHONY ANDREE, GUZMAN OROZCO TELMA YNES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CALANCHEZ DE BRACHO AFRICA DEL VALLE <b>CARNET EXT.:</b> 000573626 <b>ORCID:</b> 00000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 28-12-2022 10:25:09

Código documento Trilce: TRI - 0501759