

Título del Proyecto de Investigación
al que corresponde el Reporte Técnico:

Liderazgo ético: su influencia en la confianza en empleados de la industria
Manufacturera de Exportación

Tipo de financiamiento

Sin financiamiento

Fecha de Inicio: 20/01/2021
Fecha de Término: 20/01/2022

Tipo de Reporte

Parcial

Final

Autor (es) del reporte técnico:

María Marisela Vargas Salgado, Aurora Irma Máynez Guaderrama, Karla
Gabriela Gómez Bull, Josefa Melgar Bayardo

TÍTULO DEL REPORTE TÉCNICO

Liderazgo ético: su influencia en la confianza en empleados de la industria Manufacturera de Exportación

Resumen del reporte técnico en español (máximo 250 palabras)

En el contexto empresarial los líderes son imprescindibles para el logro de objetivos y el éxito organizacional, además, se considera una necesidad que los líderes desarrollen comportamientos éticos, que favorezcan tanto en lo personal como en lo organizacional. Por ello, el objetivo de esta investigación fue analizar la influencia del liderazgo ético en la confianza de los empleados que laboran en la industria manufacturera de Exportación. Se utilizó un diseño cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo y explicativo. se consideró una muestra no probabilística de 594 participantes y se utilizó un cuestionario de 25 ítems para la recolección de datos. Como técnica de análisis, se utilizó el modelado de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parcializados. Los resultados evidencian que estadísticamente, el liderazgo ético influye de forma positiva y significativa en la confianza. Sin embargo, el liderazgo ético explica de forma muy débil la confianza.

Resumen del reporte técnico en inglés (máximo 250 palabras):

In the business context, leaders are essential for the achievement of objectives and organizational success, in addition, it is considered a necessity that leaders develop ethical behaviors, which favor both personally and organizationally. Therefore, the objective of this research was to analyze the influence of ethical leadership on the trust of employees who work in the Export manufacturing industry. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, descriptive, and explanatory design was used. a non-probabilistic sample of 594 participants was considered and a 25-item questionnaire was used for data collection. As an analysis technique, structural equation modeling with partial least squares was used. The results show that statistically, ethical leadership has a positive and significant influence on trust. However, ethical leadership explains trust very weakly.

Palabras clave: liderazgo ético, confianza

Usuarios potenciales (del proyecto de investigación): Investigadores, administradores de la industria manufacturera de exportación

Reconocimientos: no aplica

1. Introducción

Desde siempre, el liderazgo es considerado como un factor importante que contribuye considerablemente al bienestar de las organizaciones (Odumeru & Ogbonna, 2013); las firmas requieren que los líderes sean capaces de gestionar los cambios y motivar a sus empleados (Pradhan & Jena, 2019). Es importante destacar que cuando se carece de liderazgo en el contexto empresarial, difícilmente las empresas logran los resultados planeados, ya que los trabajadores necesitan orientación y motivación, la industria manufacturera de exportación no está exenta de esta necesidad. Así, el liderazgo y su impacto en el comportamiento de los subordinados, se cuestiona de forma permanente (Mayer, Aquino, Greenbaum, & Kuenzi, 2012).

Entre los distintos estilos de liderazgo destaca el ético. Este es un ejemplo a seguir por su conducta, un modelo con el cual los empleados se identifican e intentan imitar (Brown & Treviño, 2006; Brown, Treviño, & Harrison, 2005). Además, este tipo de líder no solamente es moral en su conducta personal, sino también en su actividad gerencial; se caracteriza por ser digno de confianza, honesto e íntegro y se distingue por tomar decisiones justas y comunica a los subordinados expectativas alineadas con las metas de la organización (Ahmad & Gao, 2018; Bedi, Alpaslan, & Green, 2015). Trabajos previos indican que a diferencia de otros [como el auténtico, el de servicio, el transaccional y el transformacional], el liderazgo ético se enfoca en los comportamientos morales y la comunicación con los seguidores (Babalola, Stouten, Euwema, & Ovadge, 2016; Ko, Ma, Bartnik, Haney, & Kang, 2017).

2. Planteamiento

2.1 Antecedentes

Aunque se reconoce la importancia del liderazgo ético, son pocos los trabajos académicos y escasos los estudios teóricos o empíricos realizados para comprender sus bases teóricas y su relación con otras variables (Brown et al., 2005; Ko et al., 2017; Yukl, Mahsud, Hassan, & Prussia, 2011). Breevaart y Zacher (2019) consideran necesario analizar el comportamiento de los líderes éticos, con la finalidad de comprender su efecto en la confianza de los seguidores.

En particular, en la industria manufacturera la falta de liderazgo es palpable, ya que el comportamiento de los empleados no es el óptimo, además de que los trabajadores no tienen la confianza con su líder, para solicitar ayuda en la cuestión laboral, cuando así lo necesita, es así como la falta de esa confianza se ve reflejada en la baja productividad y el no cumplimiento de las metas diseñadas. En el entorno de la industria manufacturera de la frontera Norte, se considera de gran necesidad desarrollar comportamientos éticos, que favorezcan tanto en lo personal como organizacional. Este trabajo de investigación tiene como propósito indagar precisamente en ello.

2.2 Marco teórico

2.2.1 Liderazgo ético

El liderazgo es un proceso que se da entre el líder y sus seguidores y es considerado como una habilidad de persuasión que tiene como propósito lograr objetivos grupales (Parris & Peachey, 2013), además se le considera como el arte de influir en las personas para conseguir metas en común (Yukl, 2008). En particular, el liderazgo ético consiste en la manifestación de comportamientos y prácticas personales por parte del líder (Brown et al., 2005).

Últimamente, el liderazgo ético se ha convertido en uno de los temas más populares (Ko et al., 2017). Este estilo de liderazgo es más que una lista de mejores prácticas; en él se implica la resolución de dilemas éticos y situaciones donde las opciones disponibles conllevan consecuencias desfavorables (Yukl et al., 2011). Además, el liderazgo ético se asocia con comportamientos que reflejan valores como el altruismo, la consideración, la compasión hacia otros, el trato justo, el respeto, la honestidad y la equidad (Brown et al., 2005; Yukl et al., 2011)

2.2.2 Confianza

Esta variable es uno de los constructos centrales en la teoría del intercambio social, y se reconoce como un activo fundamental para todo tipo de empresa (Luo, 2002). La confianza se define como la voluntad de una persona de actuar de forma justa y ética (Nyhan, 2000). Es la creencia de que la acción resulta un beneficio tanto propio como para los demás (Kim & Mauborgne, 1993). La claridad de roles, claridad de propósito, comunicación asertiva,

calidad en las relaciones interpersonales, compromiso y honestidad, son algunos factores que están asociados a la cultura de confianza (Ellis & Shockley-Zalabak, 2001). La comunicación oportuna y el respeto, son atributos que fortalecen la confianza en los seguidores (Ellis & Shockley-Zalabak, 2001).

Los líderes inspiran y manifiestan confianza a través del comportamiento que muestran a sus seguidores (Joseph & Winston, 2005). En particular, los líderes éticos son un ejemplo de guía moral, alientan a los empleados a interactuar con sus compañeros de trabajo de forma respetuosa y construyen un ambiente de confianza (Babalola et al., 2016). Además, contribuye en la confianza para que los empleados logren un buen desempeño (Koochang et al., 2017). De acuerdo con lo anterior se postula que:

H1: El liderazgo ético influye de forma positiva y significativa en la confianza

3. Objetivos (general y específicos)

3.1 Objetivo general

Analizar la influencia del liderazgo ético en la confianza de los empleados que laboran en la industria manufacturera de Exportación.

3.2 Objetivos específicos

- Identificar y analizar antecedentes teóricos del constructo liderazgo ético.
- Identificar y analizar antecedentes teóricos del constructo confianza.
- Operacionalizar instrumento de medición de las variables de estudio.
- Aplicar instrumentos de medición en el contexto de estudio.
- Analizar la influencia que tiene el liderazgo ético en la confianza.

4. Metodología

El presente trabajo fue de tipo no experimental, transversal, descriptivo y explicativo, con un diseño cuantitativo. Se utilizó una muestra no probabilística por cadena (bola de nieve), los sujetos de estudio fueron empleados que laboran en la industria manufacturera de exportación de Ciudad Juárez. Los datos se recolectaron a través de un cuestionario estructurado que fue

aplicado de forma online. Como técnica de análisis, se utilizó el modelado de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parcializados.

Los constructos de estudio (ver anexo A) se valoraron a partir de instrumentos identificados en la literatura, el liderazgo ético se valoró a través de 15 ítems, los cuales se adaptaron a partir de la escala propuesta por Yukl, et al., (2011), la confianza se midió con 10 ítems mismos que se adaptaron a partir del instrumento propuesto por Gillespie (2012), ambas escalas se valoraron con una escala Likert de 5 puntos de opción de respuesta.

5. Instituciones, organismos o empresas de los sectores social, público o productivo participantes (Si aplica) no aplica

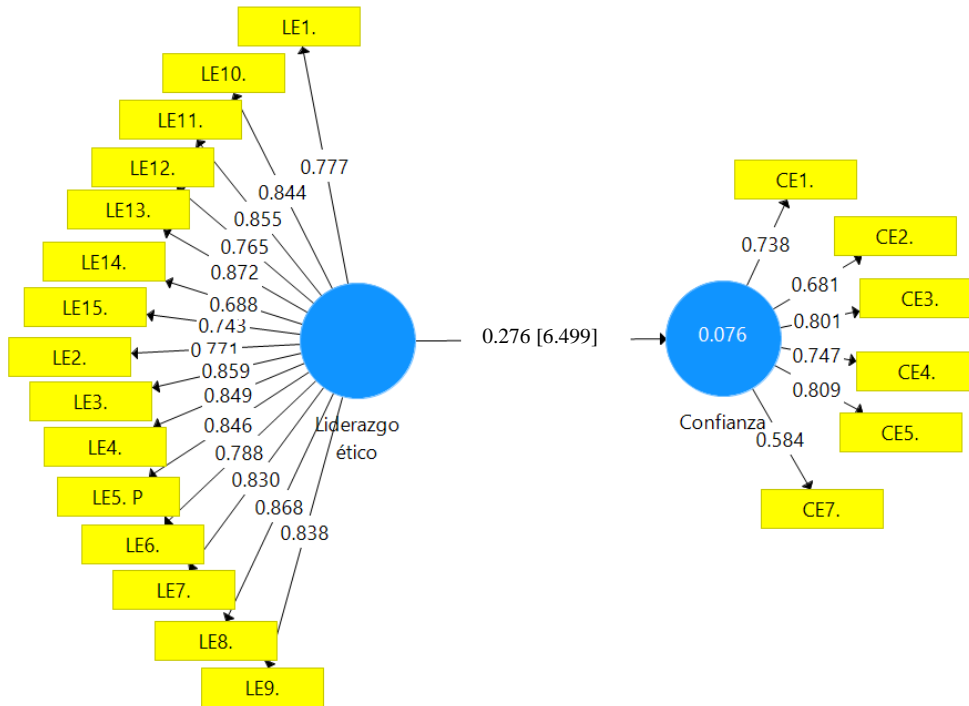
6. Resultados

Las características sociodemográficas de los 594 participantes se integran de la siguiente manera: el 52.5% fueron mujeres, y el 47.5% hombres, el 66.9% tiene entre 20 y 29 años de edad, el 66.8% dice ser soltero, el 33.8% cuenta con estudios de preparatoria, el 62.1% tiene menos de 2 años laborando para la organización, el 31.1% desempeña un trabajo como operador, finalmente el 34% trabaja en el sector de autopartes, específicamente en el automotriz.

El modelo de medición integra 21 ítems [ver figura 1], se eliminaron 4 [CE6, CE8, CE9, CE10] ya que no cumplían con los criterios, es decir presentaban problemas de validez convergente. Se aprecia que la totalidad de los ítems cumplen con cargas aceptables de 0.70, la excepción se encuentra en: LE14 [0.688], CE2 [0.681], CE7 [0.584], sin embargo, presentan cargas superiores a 0.50.

Con respecto al coeficiente *paths* liderazgo ético – confianza [0.276] cumple con el criterio aceptable de 0.20. Se evidencia que estadísticamente, el liderazgo ético influye de forma positiva y significativa en la confianza [$t=6.499^{***}$], sin embargo, el liderazgo ético explica de forma muy débil la confianza [$r^2=0.076$].

Figura 1. Modelo de medición



*** Significativo con un Alfa de 0.001, si $t > 3,291$, para una prueba de dos colas.

Fuente: Tomada de SmartPLS

7. Productos generados

Se envió artículo de investigación a la revista innovar, la cual se encuentra en proceso de dictaminación <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/authorDashboard/submission/100208>

8. Conclusiones

Este trabajo analizo la influencia del liderazgo ético en la confianza de los empleados que laboran en la industria manufacturera de Exportación. Los resultados evidencian que en el contexto de estudio el liderazgo ético influye positiva y significativamente en la confianza.

En la industria manufacturera de exportación, el líder ético es justo y objetivo en la asignación de actividades, y busca la forma de recompensar el desempeño de los seguidores,

es un ejemplo de comportamiento en sus decisiones y acciones, además en este tipo de líder prevalece la dedicación y generosidad para con la empresa, estos resultados coinciden con los estudios de (Brown et al., 2005; Yukl et al., 2011) ya que los comportamientos del líder ético se refleja en los valores que manifiestan en la cotidianidad laboral.

En el contexto de estudio, la confianza se manifiesta cuando el líder confía en el juicio de los miembros del equipo, esto cuando es necesario exponer su trabajo ante otras personas, además, confía en las habilidades que poseen los integrantes del equipo. Los resultados concuerdan con lo planteado por Ellis y Shockley-Zalabak, (2001) quienes mencionan que la claridad de propósito, el compromiso y la calidad en las relaciones son factores asociados a la cultura de confianza. Estudios previos indican que el liderazgo ético influye en la confianza, tal y como se evidencia en esta investigación. Ante esto (Babalola et al., 2016; Koohang et al., 2017) mencionan que los líderes éticos son un ejemplo a seguir y construyen un ambiente de confianza, lo cual repercute considerablemente en un buen desempeño por parte de los empleados.

Sería relevante que el contexto de la industria manufacturera de exportación adopte un liderazgo ético, ya que a través de este se contribuye considerablemente en los comportamientos, además fortalece los valores de los líderes y seguidores, y por ende se verá reflejado en el desempeño operativo. Cabe destacar que estos resultados no se pueden generalizar, ya que la muestra solo integra participantes de la industria manufacturera de exportación, sería interesante replicar este estudio en otro contexto, además, sería interesante integrar otras variables como consecuentes del liderazgo ético o bien como moderadoras de los constructos de estudio.

9. Mecanismos de transferencia. (Si aplica)

No aplica

10. Contribución e impacto del proyecto

En Ciudad Juárez, Chihuahua, lo que más prevalece es la Industria Maquiladora de Exportación, por ello, se considera relevante que estudiar la influencia del liderazgo ético en la confianza de los empleados y en este tipo de industria, es de gran importancia, los resultados del estudio proporcionarían antecedentes en empresas mexicanas, y en particular para las ubicadas en la frontera norte.

11. Impacto económico, social y/o ambiental en la región

El impacto del presente proyecto es de tipo social, ya que se espera que la Industria Maquiladora de Exportación optimice los procesos de gestión de capital humano en la localidad y con ello genere beneficios tanto en el interior como en el exterior de la organización.

12. Referencias (bibliografía)

- Ahmad, I., & Gao, Y. (2018). "Ethical leadership and work engagement: The roles of psychological empowerment and power distance orientation". *Management Decision*, 56(9), 1991-2005. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2017-0107>
- Babalola, M. T., Stouten, J., Euwema, M. C., & Ovadje, F. (2016). The relation between ethical leadership and workplace conflicts: The mediating role of employee resolution efficacy. *Journal of management*, 44(5), 2037-2063. <https://doi.org/10.1177/0149206316638163>
- Bedi, A., Alpaslan, C. M., & Green, S. (2015). A meta-analytic review of ethical leadership outcomes and moderators. *Journal of Business Ethics*, 139(3), 517-536. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2625-1>
- Breevaart, K., & Zacher, H. (2019). Main and interactive effects of weekly transformational and laissez-faire leadership on followers' trust in the leader and leader effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 384-409. <https://doi.org/10.1111/joop.12253>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The leadership quarterly*, 17(6), 595-616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Ellis, K., & Shockley-Zalabak, P. (2001). Trust in top management and immediate supervisor: The relationship to satisfaction, perceived organizational effectiveness, and

- information receiving. *Communication Quarterly*, 49(4), 382-398.
<https://doi.org/10.1080/01463370109385637>
- Gillespie, N. (2012). Measuring trust in organizational contexts: an overview of survey-based measures. En F. Lyon, G. Möllering y M. N. K. Saunders (Eds.), *Handbook of research methods on trust* (pp. 175-185). Cheltenham, UK: Edward Elgar
- Joseph, E. E., & Winston, B. E. (2005). A correlation of servant leadership, leader trust, and organizational trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(1), 6-22.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. A. (1993). Procedural justice, attitudes, and subsidiary top management compliance with multinationals' corporate strategic decisions. *Academy of management Journal*, 36(3), 502-526. <https://doi.org/10.5465/256590>
- Ko, C., Ma, J., Bartnik, R., Haney, M. H., & Kang, M. (2017). Ethical leadership: An integrative review and future research agenda. *Ethics & Behavior*, 28(2), 104-132.
<https://doi.org/10.1080/10508422.2017.1318069>
- Koohang, A., Paliszkiwicz, J., & Goluchowski, J. (2017). The impact of leadership on trust, knowledge management, and organizational performance. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 521-537. <https://doi.org/10.1108/IMDS-02-2016-0072>
- Luo, X. (2002). Trust production and privacy concerns on the Internet: A framework based on relationship marketing and social exchange theory. *Industrial Marketing Management*, 31(2), 111-118. [https://doi.org/10.1016/S0019-8501\(01\)00182-1](https://doi.org/10.1016/S0019-8501(01)00182-1)
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of management Journal*, 55(1), 151-171.
<https://doi.org/10.5465/amj.2008.0276>
- Nyhan, R. C. (2000). Changing the paradigm: Trust and its role in public sector organizations. *The American Review of Public Administration*, 30(1), 87-109.
<https://doi.org/10.1177/02750740022064560>
- Odumeru, J. A., & Ogbonna, I. G. (2013). Transformational vs. transactional leadership theories: Evidence in literature. *International review of management and business research*, 2(2), 355.

Parris, D. L., & Peachey, J. W. (2013). A systematic literature review of servant leadership theory in organizational contexts. *Journal of Business Ethics*, 113(3), 377-393. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1322-6>

Pradhan, S., & Jena, L. K. (2019). Does meaningful work explains the relationship between transformational leadership and innovative work behaviour? *Vikalpa*, 44(1), 30-40. <https://doi.org/10.1177/0256090919832434>

Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2011). An improved measure of ethical leadership. *Journal of leadership & organizational studies*, 20(1), 38-48. <https://doi.org/10.1177/1548051811429352>

13. Anexos

13.1 Taxonomía de los Roles de Colaborador (con las actividades logradas)

Roles	Definición de los roles	Nombre de él(la) investigador(a)	Figura	Grado de contribución	Actividades logradas durante el proyecto	Tiempo promedio semanal (en horas) dedicado al proyecto
Elaboración y redacción de propuesta	Preparar, diseñar y redactar propuesta de investigación,	Dra. Maria Marisela Vargas Salgado Dra. Aurora Irma Maynez Guaderrama	Responsable supervisor	Principal Apoyo	Elaboración y redacción Revisión de la redacción, gramática, coherencia y pertinencia del proyecto de investigación	2 hrs
Dirección de proyecto	Coordinar y planear las actividades. Asignar actividades a los colaboradores	Dra. María Marisela Vargas Salgado	Dirección y responsable de proyecto	Principal	Seguimiento a las actividades, asignación de roles	6 hrs
Supervisión de proyecto	Supervisar actividades establecidas en cronograma. Apoyo en las diversas actividades de seguimiento del proyecto	Dra. Aurora Irma Maynez Guaderrama	Supervisor de proyecto	Apoyo	Seguimiento en el cumplimiento de actividades asignadas a colaboradores	6 hrs
Desarrollo y diseño metodológico	Sustentar marco teórico y científico. Diseñar la metodología, modelo a implementar	Dra. Maria Marisela Vargas Salgado Dra. Aurora Irma Maynez Guaderrama	Diseñadoras de metodología	Principal Apoyo	Revisión de literatura Diseño de la metodología Diseño de instrumento de	6 hrs

		Mtra. Karla Gabriela Gómez Bull Dra. Josefa Melgar Bayardo			medición y del trabajo de campo	
Recopilación de datos e información	Diseñar estrategias para la recopilación de datos en trabajo de campo	Dra. Maria Marisela Vargas Salgado Dra. Aurora Irma Maynez Guaderrama Mtra. Karla Gabriela Gómez Bull Dra. Josefa Melgar Bayardo	Recopiladores de datos	Principal Apoyo	Base de datos	6 hrs
Análisis de datos de investigación	Aplicar métodos y técnicas estadísticas para análisis de datos	Dra. Maria Marisela Vargas Salgado Dra. Aurora Irma Maynez Guaderrama Mtra. Karla Gabriela Gómez Bull Dra. Josefa Melgar Bayardo	Analista de datos	Principal Apoyo	Análisis estadístico	6 hrs
Preparación de entregables	Redactar reporte técnico y artículo científico	Dra. Maria Marisela Vargas Salgado Dra. Aurora Irma Maynez Guaderrama Mtra. Karla Gabriela Gómez Bull Dra. Josefa Melgar Bayardo	Editores	Principal Apoyo	Reporte técnico Artículo científico de investigación	6 hora

13.1.1 Estudiantes participantes en el proyecto

Nombre de estudiante(s)	Matrícula	Tiempo promedio semanal (en horas) dedicado al proyecto	Actividades logradas en la ejecución del proyecto
No aplica			

Anexo A
Operacionalización de constructos

Ítems

Liderazgo ético

- LE1. Muestra un gran interés por los valores éticos y morales
- LE2. Comunica de forma clara, a los miembros del equipo, cuáles son los criterios y las normas éticas de comportamiento
- LE3. Es un ejemplo de comportamiento ético en sus decisiones y acciones
- LE4. Es honesto y se puede confiar en que dice la verdad
- LE5. Predica con el ejemplo
- LE6. Es justo e imparcial al asignar tareas a los miembros del equipo
- LE7. Se puede confiar en que cumplirá sus promesas y compromisos
- LE8. Insiste en hacer lo que es justo y ético, incluso cuando es difícil hacerlo
- LE9. Reconoce sus errores y asume la responsabilidad por ellos
- LE10. Considera que la honestidad y la integridad son valores personales importantes
- LE11. Es un ejemplo de dedicación y generosidad para con la empresa
- LE12. Solo utiliza prácticas éticas para mejorar el desempeño
- LE13. Es justo y objetivo cuando evalúa y recompensa el desempeño de los miembros del equipo
- LE14. Pone las necesidades de los miembros del equipo por encima de las propias
- LE15. Hace responsables a los miembros del equipo, del uso de prácticas éticas en su trabajo

Confianza

- CE1. Confiar en las habilidades de su equipo de trabajo.
- CE2. Depender de su equipo para manejar aspectos importantes de su trabajo
- CE3. Confiar en su equipo cuando es necesario exponer su trabajo ante otras personas
- CE4. Depender de su equipo de trabajo para respaldarlo ante situaciones difíciles
- CE5. Confiar en el juicio de los miembros del equipo del trabajo
- CE7. Discutir con su equipo de trabajo, problemas o dificultades laborales que podrían ser desventajosos para usted

Fuente: Elaboración propia a partir de Gillespie (2012); Yukl, et al., (2011)