

**El liderazgo ético y su efecto en la responsabilidad social corporativa
en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023**

PRESENTADA POR

Ivan Aaron Monteza Quispe

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Novoa Eduardo Castro Malaga
PRESIDENTE

Carla Ethel Gamarra Flores
SECRETARIO

Jorge Augusto Mundaca Guerra
VOCAL

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y las oportunidades para cumplir mis sueños. A mi madre, por ser el motor y motivo de vida, por su ejemplo de lucha y perseverancia y sobre todo por su amor, apoyo, comprensión y confianza en mi persona.

Agradecimientos

Al Único y Eterno Dios por darme la vida, las fuerzas y la guía para afrontar las circunstancias de la vida, sin ÉL no lo hubiera logrado. A mi madre, por sus inagotables esfuerzos, consejos, ánimos, amor y dedicación hacia la formación de mi persona. A mis docentes, por brindarme conocimiento, enseñanzas, orientaciones y dedicación durante el trayecto, a ustedes mis más sinceros agradecimientos.

Informe de similitud

IVAN AARON MONTEZA QUISPE (INFORME FINAL).docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Adrianzen Moscol, Miguel Jesus | Gil Mayzondo, Lyzien Veronika | Principe Flores, Elizabeth Beatriz. "Relacion Entre el Engagement y el Apoyo Social, Resiliencia y Autoeficacia Computacional en Docentes de Educacion Basica Regular de Lima Metropolitana", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022

Publicación

1%

5

Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Trabajo del estudiante

1%

repositorio.usmp.edu.pe

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción.....	8
Revisión de literatura.....	8
Materiales y métodos	17
Resultados y discusión	21
Conclusiones	32
Recomendaciones	33
Referencias	34
Anexos	41

Resumen

La presente investigación señala como problemática que los líderes de la empresa agroindustrial suelen ignorar las opiniones de los colaboradores y los temas éticos, enfocándose solamente en las ganancias y tomando decisiones sin incluir al equipo, es por este motivo que el objetivo de este estudio es determinar el efecto del liderazgo ético en la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023. La metodología fue básica, cuantitativa, descriptiva, no experimental, transversal y explicativa; teniendo como muestra a 229 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario, el cual fue adaptado del instrumento Chico et al (2023). Los resultados reflejaron que el nivel de liderazgo ético dentro de la organización es alto, así también se determinó que los colaboradores perciben que la responsabilidad social corporativa dentro de la empresa agroindustrial donde trabajan evidencia un nivel bajo, esto debido a una falta de comunicación y transparencia en la poca inversión de iniciativas comunitarias y una desconexión entre las políticas éticas; concerniente al objetivo general se demostró que existe un efecto positivo moderado y significativo del liderazgo ético de la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque. Se concluyó que el liderazgo ético en la empresa agroindustrial, no solo es fundamental para el funcionamiento interno de la organización; sino que también tiene un rol esencial en la promoción y concientización de prácticas y acciones sostenibles.

Palabras clave: Liderazgo ético, responsabilidad social corporativa y agroindustria

Abstract

The present research identifies a problem wherein the leaders of the agro-industrial company tend to ignore the opinions of employees and ethical issues, focusing solely on profits and making decisions without including the team. Therefore, the objective of this study is to determine the effect of ethical leadership on corporate social responsibility in an agro-industrial company in Lambayeque, 2023. The methodology was basic, quantitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional, and explanatory; with a sample of 229 employees to whom a questionnaire adapted from Chico et al. (2023) was applied. The results showed that the level of ethical leadership within the organization is high. It was also determined that employees perceive the level of corporate social responsibility within the agro-industrial company they work for as low, due to a lack of communication and transparency in the limited investment in community initiatives and a disconnection between ethical policies. Regarding the general objective, it was demonstrated that there is a moderately positive and significant effect of ethical leadership on corporate social responsibility in an agro-industrial company in Lambayeque. It was concluded that ethical leadership in the agro-industrial company is not only fundamental for the internal functioning of the organization but also plays an essential role in promoting and raising awareness of sustainable practices and actions.

Keywords: Ethical leadership, corporate social responsibility, agro-industry

Introducción

Últimamente, las compañías han visto la necesidad de incluir como parte de sus mecanismos estratégicos, actividades vinculadas al beneficio de la sociedad, partiendo de la conexión entre el entorno y los grupos de interés; además que, a nivel mundial se aportan normativas, con la finalidad de mitigar los efectos sociales, económicos y ambientales suscitados por las compañías e instituciones que realizan sus actividades cotidianas (Muñoz et al., 2020). A partir de ello, las organizaciones han enfrentado retos y desafíos orientados a brindar un bien o prestación eficaz con responsabilidad y optimización de los recursos, con el fin de conseguir las metas establecidas (Rojas et al., 2020).

En cuanto al ámbito de las agroexportaciones en el Perú, con respecto al periodo 2022, las agroexportaciones tuvieron un incremento del 1.2% durante el 2023, traduciéndose en la suma de US\$ 5,045 millones. En tal sentido, uno de los productos más representativos es la palta que adquirió un valor exportado de US\$ 927 millones, seguido de la uva fresca (US\$ 659 millones), arándanos (US\$ 344 millones) y los espárragos (US\$ 212 millones) (ComexPerú, 2023).

Las investigaciones internacionales, como las que se desarrollaron en Ecuador (Machala), revelan que las compañías no implementan correctamente la responsabilidad social empresarial (RSE), ya que incumplen con lo que les corresponde hacia la sociedad (Parrales et al., 2021). Asimismo, en Manabí las empresas atraviesan situaciones críticas por la falta de reglas sociales, financieras, políticas y económicas que rigen los quehaceres productivos, por lo que estos son inconvenientes que afectan los propósitos de la compañía (Romero et al., 2021). En Pakistán, los líderes no realizan acciones que minimicen los impactos negativos en el mundo, careciendo de un estilo de liderazgo caracterizado por el respeto a la normativa ética, dignidad y valores, llevando a que sus comportamientos no tengan un impacto significativo en los colaboradores en la comprensión de desafíos ambientales (Mansour et al., 2022).

Las investigaciones nacionales, como aquellas localizadas en la capital peruana, señalan que los líderes se enfrentan a complejidades y retos en donde no siempre van a tomar decisiones ligadas a la opinión popular, por lo que incrementa la posibilidad de que dichas elecciones no estén relacionadas con la efectividad de las políticas organizacionales (Boy et al., 2022). Otro estudio indicó que son pocas las organizaciones que se ven solidarizadas con la sociedad, es decir, algunas brindan un apoyo financiero para comunidades más necesitadas; por lo que la carencia de un enfoque social es una barrera a la competitividad y reputación organizacional vinculada a las prácticas de responsabilidad social y crecimiento sostenido (Bracamonte y Valderrama, 2021).

En ese sentido, las organizaciones representan un elemento fundamental en la sociedad, siendo una fuente económica y convirtiéndose en modelos de conducta a seguir (Azüero et al., 2022); sin embargo, estas compañías, requieren enfocar sus propósitos en no perjudicar a la comunidad, por lo que se desenvuelven de manera ética, caso contrario, corren el peligro de perder credibilidad y legitimidad (Orozco, 2021). No obstante, se considera necesario crear una cultura dentro de la sociedad, ya que son ellos quienes exigen una gestión que evalúe constantemente las actividades económicas ejecutadas (Santa et al., 2021). Por lo que, la responsabilidad social, representa una nueva guía de administración institucional, donde se identifican estrategias innovadoras que puedan tener repercusiones positivas en los factores social y ambiental; así como añadir valor a sus operaciones (Avellán, 2019).

En el ámbito local del sector agroindustrial en la región Lambayeque, se halló, durante el 2023 que las exportaciones han ido evolucionando en un 22% anualmente; convirtiéndola en la tercera región en exportar espárrago, limón sutil y maracuyá; y, la segunda en exportar arándano, palta, mango y caña de azúcar; siendo que, esta región exporta principalmente bienes agropecuarios; lo cual a nivel nacional la convierte en la cuarta región más importante, luego de Piura, Ica y la Libertad (MINCETUR, 2023). De acuerdo a lo manifestado, con relación a la región Lambayeque, se conoce que en una empresa existen aspectos que dificultan el establecimiento correcto del liderazgo ético y por ende una adecuada responsabilidad social corporativa, puesto que los líderes a cargo muchas veces evitan escuchar las opiniones de los colaboradores, así como hablar sobre temas de ética; concentrándose en las ganancias producidas y no en lo que es mejor para el personal, siendo que las decisiones finales, son producto del análisis propio del líder, sin considerar la participación de los colaboradores. Es así, que a partir de los estudios presentados se pudo evidenciar un vacío teórico, es decir, son pocas las investigaciones que demuestran que habiendo reconocido que la RSC representa una herramienta importante para las organizaciones, las decisiones de los líderes, muchas veces no están orientadas en el sentido ético, perjudicando de esta forma el desempeño y la gestión propiamente de la organización; es por ello que la presente investigación representa un aporte sumamente importante para evidenciar hallazgos que contribuyan a la solución de la problemática demostrada.

Por lo que, el objetivo del estudio fue determinar el efecto del liderazgo ético en la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023. Asimismo, se plantea como pregunta: ¿Cuál es el efecto del liderazgo ético en la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023?,

generando como hipótesis principal que existe un efecto significativo del liderazgo ético en la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023.

Por otro lado, el desarrollo del estudio contribuyó con la obtención de mayores conocimientos sobre el efecto del liderazgo ético y la responsabilidad social empresarial de una empresa Agroindustrial en el Perú (Ñaupas et al., 2018). Además, en la ejecución del estudio, se aplicó un instrumento para la medición de brechas de gestión en este sector; dado que, en el Perú son pocas las investigaciones que se han llevado a cabo con ambas variables. También, se consideró como instrumento a la encuesta. Estas aportaciones darán pie a nuevas indagaciones y analizar variables en contextos diferentes (Arias, 2020). Finalmente, se realizó el trabajo académico considerando la racionalidad ética en dirección a la sostenibilidad empresarial.

Revisión de literatura

En este apartado, los antecedentes permiten orientar e identificar ideas acerca de lo que se ha venido estudiando sobre el tema de evaluación.

Internacionalmente, Santana et al. (2022) buscó identificar la incidencia de la ética en las negociaciones y la RSC de una compañía comercial ecuatoriana. Con una muestra de 384 colaboradores, mediante un método cuantitativo, descriptivo y sin experimentación. En cuanto a los hallazgos, estos arrojaron que, principalmente, se obtuvo que el liderazgo ético influyó positiva y significativamente en la RSC, visto que se halló un coeficiente $r = .588$ y un p-valor debajo del .05; demostrando de esa forma el efecto. En conclusión, en la medida en que se aplique un buen liderazgo ético, favorecerá de manera positiva a la responsabilidad social corporativa.

Nguyen et al. (2021) establecieron como finalidad identificar el efecto del liderazgo ético en la RSC, rendimiento y reputación empresarial, donde se tuvo un método sin experimentación, transversal, descriptiva y cuantitativa, la cual tuvo como participantes a 656 colaboradores de una empresa en Vietnam. En cuanto a los hallazgos, principalmente se obtuvo que el liderazgo ético influyó positiva y significativamente en la RSC, en virtud de que se halló un coeficiente $r = .76$ y un p-valor debajo del .05; demostrando de esa forma el efecto. En conclusión, en la medida en que se aplique un buen liderazgo ético, favorecerá de manera positiva a la responsabilidad social corporativa.

Castro y Bande (2019) tuvieron como finalidad establecer la incidencia del liderazgo ético y la RSC de la ciudad de Lugo, donde se tuvo un método sin experimentación, transversal y explicativa, la cual tuvo como participantes a 120 colaboradores, mismos que respondieron un cuestionario. En cuanto a los hallazgos, principalmente se halló un coeficiente de .37 y un p-valor inferior al .05; demostrando de esa forma la incidencia de las variables en evaluación. En

conclusión, el liderazgo ético incidió en un 37% en la responsabilidad social corporativa de la empresa española.

Ferrel et al. (2019) tuvo como propósito precisar la incidencia de la ética empresarial, RSC y actitudes de la empresa, mediante un enfoque cuantitativo correlacional, aplicando una encuesta como técnica de recolección de datos, aplicadas a una muestra compuesta por 400 consumidores. Donde se encontró de los cuatro escenarios que plantea se dieron variaciones en los comportamientos de la empresa relacionados con la conducta negativa y positiva de la RSC y la ética empresarial. En conclusión, aunque las actitudes de RSC siguen siendo importantes, los clientes valoran la ética empresarial como un comportamiento crítico en sus percepciones de las actitudes de marca.

Tourigny et al. (2019) buscó identificar el efecto del liderazgo ético en la responsabilidad social empresarial de los colaboradores de una organización china, mediante una metodología cuantitativa, no experimental y transversal, donde se tuvo a 379 colaboradores de compañías chinas como parte de la muestra, mismos que completaron un cuestionario. En cuanto a los hallazgos, se encontró un valor ($\beta = 0.24$, $P < 0.01$), donde se estableció un impacto positivo entre las variables de análisis. En conclusión, el liderazgo ético tuvo un efecto positivo en la responsabilidad social empresarial.

Budur y Demir (2019), establecieron como finalidad identificar la incidencia de los estilos de liderazgo, en la responsabilidad social corporativa, mediante una estructura metódica cuantificable, descriptiva y sin experimentación, teniendo un tamaño muestral de 197 individuos de empresas ubicadas en Irak, mismos que desarrollaron dos ensayos investigativos, del cual se obtuvieron como principales hallazgos que, en el vínculo del liderazgo ético y la responsabilidad social empresarial fue positivo y significativo, puesto que se halló un valor ($\beta = 0.773$, $P < 0.01$). En conclusión, se tuvo que en la medida en que los líderes éticos se preocupen por cumplir con la ejecución de prácticas de RSC, se tendrán impactos positivos en el logro de las metas organizacionales.

Andrade et al. (2019) estableció como fin el señalar el vínculo entre la responsabilidad social y el liderazgo en una asociación colombiana de jóvenes cafeteras, mediante un sistema metodológico cuantitativo, descriptivo-correlacional y no experimental, donde se tuvo como 450 integrantes. Los hallazgos reflejaron un valor de correlación igual a 0.739 y un p-valor inferior al .05, indicando un vínculo significativo entre las variables de análisis. Se finiquitó precisando, que el liderazgo transformacional, está vinculado significativamente con responsabilidad social, lo que indica en la medida en que se incrementa el liderazgo,

transformacional lo hará la responsabilidad social en una asociación colombiana de jóvenes cafeteras.

En el ámbito nacional, Loli y García (2021) desarrollaron un estudio donde establecieron como finalidad de identificar el tipo de liderazgo predominante en los gestores del rubro agrícola en la región lambayecana, a través de un método no experimental, transversal, descriptivo y cuantitativo, donde se tuvo como participantes a 270 empresarios, los cuales desarrollaron un cuestionario, dando como principales resultados luego del procesamiento que, el 90% de los encuestados estuvieron de acuerdo en que el liderazgo predominante fuera el transformacional, seguido del 5.93% que indicó predominar el liderazgo transaccional. En conclusión, se evidenció que el liderazgo predominante fue transformacional, puesto que es el que más influye a través de la inspiración del crecimiento, generación de ideas, resolución de problemas, motiva, tolera y presta atención a los requerimientos de los colaboradores.

Paredes et al. (2021) estudió sobre el vínculo entre la responsabilidad social corporativa y la cultura organizacional en las Pymes, siendo que, mediante un rigor numérico, descriptiva correlativo y sin experimentación, se tuvo principalmente una población de 162,392 colaboradores pertenecientes a las Pymes, obteniendo un tamaño muestral 384. Como principales hallazgos, se encontró que ambas variables se vinculan de manera positiva y significativa, puesto que el análisis estadístico arrojó un coeficiente igual a (Rho= .598) y se infiere que, al tener un incremento en la primera variable, la segunda también incrementa.

Cuba et al. (2020) determinaron el vínculo entre la responsabilidad social corporativa en el desempeño del colaborador que trabaja en programas sociales en capital peruana, mediante una metodología cuantificable, descriptiva, asociativa y sin experimentación, donde se tuvo como ejemplar a 230 sujetos. Los hallazgos reflejaron que, el 63.48% de colaboradores indicó que la RSC estaba en nivel regular; asimismo, liderazgo tuvo un nivel bueno basándose en el 60% y el rendimiento laboral estuvo en un nivel bueno con el 59.57%; además que, el coeficiente de correlación de las variables de evaluación fue de .876 y una significancia inferior al 0.05. Se finiquitó, evidenciando un vínculo positivo y significativo entre las variables analizadas.

Respecto a la base teórica, se manifiestan las siguientes variables que permiten orientar e identificar ideas acerca de lo que se ha venido estudiando sobre el tema de evaluación.

El *liderazgo ético*, tuvo sus inicios con Weber a mediados de 1905 y 1930 a través de una disertación socioeconómica sobre los temas vinculados al futuro del capitalismo, la religión y del trabajo; brindando una representación de las afirmaciones que alcanzan la ética aplicada a las organizaciones (Zulaifah, 2019). Es así, que el acto de liderar vinculado a la ética fue establecido durante los años noventa, puesto que se consideró de mucha importancia su

aplicación durante las acciones éticas y la toma de las decisiones, mismas que se conviertan en modelos de integridad para los grupos de interés de las compañías a las que pertenecen (Correa et al., 2018).

Asimismo, la teoría que se relaciona con el liderazgo ético incluye la teoría de la agencia, ya que muestra que contiene descripciones de la necesidad de crecimiento, esfuerzo y el alto valor que se le atribuye, en otras palabras, enfatizar la relevancia del trabajo duro; estos componentes están relacionados con la motivación extrínseca, es decir, la tendencia natural del ser humano generar aprendizaje y desafíos en función del entusiasmo, los intereses y las preferencias (Grabowski et al., 2021).

También, la teoría de la organización, enfatiza sobre la importancia que conlleva el rol de los líderes y la cultura organizacional en la formación un ambiente y entorno ético; por lo que se basa en la identificación de competencias requeridas para incentivar la comprensión del rol de los empleados y la ética organizacional en los procedimientos de elegir opciones. La teoría se centra en las elecciones, lo que se traduce en que cuando una persona comprende cuando se suscitan las situaciones éticas, esta persigue un procedimiento razonado (Yazdani et al., 2017).

Por su parte, McGregor presenta un postulado teórico, que incluye dos concepciones: la personalidad X y la personalidad Y. Según McGregor, los individuos con personalidad X tienden a evitar el trabajo y la responsabilidad, en contraste, aquellos con personalidad Y adoptan un estilo de administración democrática y participativa, asimismo este postulado sugiere que las personas con personalidad Y encuentran satisfacción en la realización de su trabajo (Chiavenato, 2019).

Finalmente, la noción literaria de los rasgos propuesta por Stogdill y Yukl sostiene que el liderazgo no se adquiere, sino que se basa en una serie de rasgos innatos, como la inteligencia, la personalidad y las habilidades. Asimismo, se precisa que poseer cualidades no significa ser un buen líder, puesto que, si no se tiene capacidad de dinamismo y proactividad, no se puede lograr solucionar situaciones específicas (Hiriyappa, 2018).

En ese sentido, el liderazgo ético, hace referencia a un estilo que el individuo utiliza, siendo que se ve caracterizado por el respeto a la dignidad, valores y normas éticas, mediante la participación y comunicación activa entre los colaboradores en la elección de opciones empresariales (Afsar y Umrani, 2020). También, es definido como aquel comportamiento del líder respecto a su conducta orientada a las normas, el cual demuestra mediante sus relaciones interpersonales y acciones personales; además que se promueve dicho accionar de forma bilateral mediante la transmisión de datos bilaterales, toma de decisiones y esfuerzo (De Roock y Farooq, 2018).

Además, el liderazgo comprende un procedimiento por el cual hay incidencia en un grupo de personas para la obtención de los propósitos en la compañía, siendo que lo demuestra a través de un estilo de liderazgo, donde proporciona una dirección, implementación de planes y motiva a sus colaboradores (Ahmad y Gao, 2018). De igual manera, Khan et al. (2019) enfatiza la importancia del liderazgo ético en la adopción de las organizaciones, puesto que contribuye con la reducción de consecuencias negativas del mundo; por lo que los líderes éticos participan en la creación de una visión que incluye las distintas iniciativas que conllevan hacia un adecuado cuidado del ambiente (Al et al., 2022). Siendo así que, los líderes constantemente están preocupados por el comportamiento organizacional proambiental (Molnár et al., 2021).

Por lo tanto, el liderazgo ético, es definido en esta investigación de modo a la agrupación de acciones éticas ejecutadas por parte de los individuos que gestionan a las compañías, mismas que serán incentivadas para que se desarrollen de forma entusiasta y correcta por el bienestar colectivo (Chico et al., 2023). Asimismo, el liderazgo ético se basa en la actitud del líder y cultura institucional ética.

La primera dimensión comportamiento del líder, se basa en la manera en que los líderes actúan, estando sus acciones orientadas a la ética, siendo que los valores y normas son incluidas en la toma de decisiones cotidianas que enmarcan su profesión; además, que los estándares éticos están dispuestos como parte de la política de la compañía y se ven establecidos en el código de ética, por lo que esta filosofía requiere que se ponga en práctica, para que el accionar de los gestores sea moralmente aceptada (Chico et al., 2023).

Entonces el liderazgo al basarse en el comportamiento del individuo frente a los subordinados, lo cual se traduce en las distintas formas en las que un líder orienta su conducta (Chiavenato, 2018). Debido a ello, el liderazgo es considerado un pilar estratégico y una base de éxito de la buena gestión, es por ello que el elemento humano y la capacidad intelectual son los más significativos en las organizaciones, pues su participación y presencia son tan importantes como los procesos (Marín y Blas, 2019).

En cuanto a la segunda dimensión, esta hace referencia a la cultura organizacional ética, siendo que esta se establece mediante una correcta comunicación, que permita establecer una evaluación del personal, así como la generación de un clima favorable para el desarrollo de las tareas laborales, por lo que, se incentiva y aplica equidad para contribuir con la organización en la construcción de una cultura organizacional ética (Chico et al., 2023). De esa forma, las organizaciones empresariales necesitan líderes con visión de sistemas que impulsen esfuerzos integrados para conectar soluciones a las adversidades que puedan presentarse (Suárez & Vera,

2019); por ello, líder debe poseer tanto los conocimientos como las habilidades necesarias para que el cargo logre la consecución de metas y compromisos organizativos (Toala y otros, 2017).

Por otro lado, *la responsabilidad social empresarial*, tuvo sus inicios durante los años 50 con Bowen, quien contribuyó con sus aportes y conceptualizaciones sobre el término en cuestión, siendo que se concibió una nueva percepción, la cual deben comprender y aplicar los gestores de cada organización para basar sus decisiones y direccionar sus propósitos y expectativas (Bom, 2021). Posteriormente en los años 80's suscitó el incremento de la dinámica de desarrollo que conlleva el alto consumo, trayendo consigo la interrelación económica, y con ello las consecuencias de impactos en el ambiente; luego en los 2000, se incorporaron nuevos modelos de RSE, integrando con ellos los negocios inclusivos, el desarrollo sustentable y la ética en los negocios (Niño & Cortés, 2018)

Además, la teoría que se relaciona con la responsabilidad social corporativa comprende a la teoría integradora, la cual establece que esta variable facilita la adecuación de estrategias, las cuales recopila todo tipo de preocupaciones del ámbito social, es decir, de las partes o grupos de interés, siendo que estas preocupaciones son analizadas a través de los elementos filantrópicos, éticos, legales y económicos (Severino et al., 2021).

También, la teoría AMO [Ability, Motivation and Opportunities theory], la cual incluye aspectos como la oportunidad, motivación y la habilidad, siendo que en conjunto son esenciales para una correcta gestión organizacional, por lo que se tiene la capacidad de utilizar y desarrollar una variedad de técnicas para llevar a cabo una variedad de actividades y obligaciones con conocimientos y habilidades pertinentes, de tal forma que estas técnicas incluyen el desarrollo, capacitación y programas de selección y reclutamiento. Además, representa una oportunidad ya que las políticas organizacionales brindan una libertad de ideas propuestas por los colaboradores; así como su participación activa para toma de decisiones, especialmente en los aspectos de protección al medio ambiente (Sun et al., 2022).

El postulado teórico de la visión se basa en los recursos; precisa que las unidades económicas ejercen una ventaja de competitividad no al adquirirla, si no que también se logra por el desarrollo, combinación y uso de los insumos naturales, humanos y financieros lo que brindan un valor adicional a la unidad económica (Chahal et al., 2020).

Por último, la acción racional, teoría que comprende los vínculos formados entre el usuario y las organizaciones, las cuales se fundamentan en la razón, puesto que la actitud de las personas divulga por un proceso que se basa en aspectos cognoscitivos para incentivar los fines; sin embargo, inciden en los componentes sociales, ecológicos, económicos, etc. (Fernández et al., 2020).

En ese sentido, la RSE es definida por De Roeck y Farooq (2018), como aquellas asignaciones que se establecen de manera discrecional para la comercialización de los materiales de la compañía y con ello optimizar el bienestar en el aspecto social, el cual sirve como un medio para mejorar los vínculos entre las partes interesadas.

También, González et al. (2023) la conceptualiza como la forma en que las organizaciones asumen los compromisos para llevar a cabo sus actividades económicas en relación a los valores y expectativas de los requerimientos de la sociedad y las partes interesadas, mediante el establecimiento de una responsabilidad en los aspectos sociales, ambientales y económicos. En esa línea, Bustos y Moreno (2020) establecen que conlleva la ejecución de un negocio del sector comercial de forma que esté ligado a lo establecido en las normas legales, económicamente rentable, socialmente solidario y ético.

Por otro lado, Borrás y Revollo (2020) catalogan como aquella filosofía de administración que implica los propósitos económicos en conjunto con el compromiso ambiental y social; así como las consideraciones de las apreciaciones del equipo de interés, con el propósito de asegurar el crecimiento sostenido de las organizaciones.

Por lo tanto, en esta investigación se define a la responsabilidad social como un compromiso voluntario que asumen las instituciones para incentivar el desarrollo de la sociedad y la preservación del ambiente; además que, acopla una actuación social con los grupos sociales y con las personas (Chico et al., 2023). Asimismo, se basa en los grupos de interés y los principios de la responsabilidad social corporativa.

La primera dimensión, se compone por los principios de la responsabilidad social corporativa, están comprendidos fundamentalmente por los valores y nociones, basados en las normas, las cuales son empleadas por las empresas como un mecanismo de utilidad que lleva a obtener beneficios, con el propósito de alcanzar una estabilidad económica y a su vez contribuir con el desarrollo de la comunidad y el medio ambiente, empresa y colaboradores; en ese sentido, se comprende que mientras la empresa aplique los principios de la RSC, crecerá en el aspecto económico, puesto que forma un sentimiento de credibilidad y confianza hacia los demás (Chico et al., 2023).

Además, es un compromiso que asume la empresa en relación con el medio ambiente y su cuidado, siendo evidenciado con la conservación del entorno, la reducción de los efectos negativos; siendo necesario que las organizaciones eviten cualquier tipo de efecto negativo en el ambiente, mediante el consumo consciente de sus recursos (Borrás & Revollo, 2020). Siendo que, es un elemento que incluye aspectos vinculados con los esfuerzos que ejecutan las organizaciones con el propósito de disminuir los efectos negativos de las acciones realizadas

por las actividades de la organización; por lo que, se enfocan en seleccionar a proveedores responsables y el empleo de materiales eco-amigables con el ambiente y entorno en el que se desarrolla la empresa (González et al., 2023).

Respecto a la segunda dimensión, grupos de interés, los cuales se denominan también stakeholders, siendo que son aquellos que de alguna manera podrían salir afectados o afectar a los objetivos formulados por las compañías; además, estos grupos de interés, están compuestos por proveedores, grupos participantes, trabajadores y accionista, mismos que están vinculados de forma estrecha con las decisiones y actividades realizadas en la compañía (Chico et al., 2023).

De igual forma, Bustos y Moreno (2020) considera que la responsabilidad social comprende un elemento integral dentro de las estrategias de la formación del valor de la marca, puesto que las buenas relaciones que establezcan con su entorno social, podrían afectar el elemento económico de la entidad; por lo que, es un compromiso que asume la organización hacia su entorno y/o comunidad en la que desarrolla sus actividades comerciales, los esfuerzos dedicados a determinar las necesidades de sus grupos de interés y la protección de los derechos de las personas (González et al., 2023).

Materiales y métodos

Este estudio fue cuantitativo, en razón de que estos trabajos requieren de un conjunto de datos e información para la verificación y contrastación de las suposiciones formuladas, basándose en un tratamiento estadístico y numérico; respondiendo de esta forma a los propósitos de la investigación (Arias, 2020). El tipo de estudio fue básico, puesto que estuvo enfocado en la generación de mayores conocimientos y nociones teóricas; así como, el descubrimiento y profundización de mejor y nueva información (Finol & Vera, 2020);

Tuvo un diseño no experimental, puesto que las variables fueron evaluadas en su contexto natural, lo que se traduce en que no se realizó ningún tipo de manipulación a la data obtenida durante la ejecución del instrumento (Ramos, 2021). Además, el nivel fue el explicativo, ya que se buscó precisar la relación causa-efecto de ambas variables (Arias, 2020). Así también, fue de corte transversal, debido a que la indagación aplicará el instrumento una sola vez y en un tiempo determinado (Cabezas et al., 2018).

En cuanto al universo poblacional, está comprende el conjunto de unidades de análisis, siendo la totalidad de casos que representan un grupo de características que son necesarias para la evaluación del estudio (Robles, 2019). Por lo que, para el análisis del estudio se tomó en consideración a 560 individuos pertenecientes al área administrativa de una empresa agroexportadora de la región Lambayeque.

En ese sentido, la muestra correspondió a una proporción seleccionada, la cual es representada por el conjunto de unidades de análisis (Arias, 2020). Es así que, luego de aplicar la siguiente fórmula, se pudo calcular, a través de un muestreo probabilístico, a los participantes representativos:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

En el cual:

Dimensión de la población: $N = 560$

Error de muestra: $e = 5\%$

Coefficiente de confianza: $Z = 1.96$

Evento favorable: $p = 0.95$

Evento desfavorable: $q = 0.05$

Sustituimos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.95)(0.05)(560)}{(0.05)^2 (560 - 1) + (1.96)^2 (0.95)(0.05)}$$

$n = 229$

Al aplicar de poblaciones finitas se tiene como tamaño muestral a 229 colaboradores administrativos pertenecientes al área administrativa de una empresa agroindustrial de Lambayeque.

Asimismo, el muestreo utilizado fue el probabilístico, mismos que posee el rasgo distintivo de que todos los participantes de la población pueden poseer la misma posibilidad de ser elegidos con el fin de formar parte de la encuesta (Carhuacho, et al. 2019)

En alusión a los principios de inclusión, se estimó a los participantes otorgaron su consentimiento informado, que sean colaboradores pertenecientes al área administrativa, que se encuentren bajo un contrato vigente con un plazo mayor a 3 meses y que se encuentren dispuestos en el momento de suministrar el instrumento de acopio de datos; como criterios de inclusión no se tomó en cuenta a los colaboradores que no dieron su consentimiento, que no posean un contrato vigente o que su contrato laboral es menor a los 3 meses, además no se tomó en cuenta a los colaboradores de otras áreas de la organización.

Respecto al orden que se empleó para ejecutar el análisis de los objetivos planteados se menciona que lo primero que se realizó fue la validación de las variables Liderazgo ético y responsabilidad social corporativa a través del KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett. Posteriormente, se realizó la estadística de varianza acumulada por escala de las variables

Liderazgo ético y responsabilidad social corporativa, acto seguido se ejecutó las medidas de bondad de ajuste mediante el análisis factorial confirmatorio para ambas variables en estudio. Consecuentemente se realizó la clasificación con base en las variables sociodemográficas, seguido de la determinación de la frecuencia estadística de los niveles correspondiente a las variables Liderazgo ético y Responsabilidad social corporativa. Posteriormente, se precisó determinar la prueba de normalidad, para así tener conocimiento de que prueba de correlación se empleará para la estimación de la relación entre las variables investigativas. Finalmente, se ejecutó la prueba estadística para determinar el efecto de la variable liderazgo ético en la responsabilidad social corporativa.

En esa misma línea, a continuación, se presenta el cuadro de operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Liderazgo ético (V. I.)	Agrupación de acciones éticas ejecutadas por parte de los individuos que gestionan a las compañías, mismas que serán incentivadas para que se desarrollen de forma entusiasta y correcta por el bienestar colectivo (Chico et al., 2023).	Comportamiento del líder	Acciones	1
			Rol del líder	2
			Desempeño ético	3
		Cultura organizacional	Evaluación del personal	4
			Equidad	5
			Responsabilidad social	6
Responsabilidad Social Corporativa (V. D.)	Aquel compromiso voluntario que asumen las compañías para incentivar la preservación del medio ambiente y el desarrollo de la sociedad; además que, acopla un comportamiento social con los grupos sociales y con las personas (Chico et al., 2023).	Principios de Responsabilidad Social Corporativa	Preservación del medio ambiente	7
			Ética empresarial	8
			Implementación de normas	9
		Grupos de interés	Crecimiento económico	10
			Motivación	11
			Prioridades	12

Nota: Dimensiones e indicadores de las variables

Es así, que con el propósito de establecer el efecto entre las variables de análisis en los integrantes de una compañía agroindustrial, se empleó la técnica de la encuesta, misma que facilita el conocimiento de la opinión del colaborador de la compañía en evaluación, a través de interrogantes estructuradas, basadas en las variables (Cabezas et al., 2018); por tanto, estas interrogantes estuvieron incluidas en el instrumento basado en el autor Chico et al. (2023), mismo que estuvo estructurado por 12 ítems, los cuales seis de ellos comprendieron la variable

liderazgo ético y los otros seis a la variable responsabilidad social corporativa; facilitando la recopilación de data para dar respuesta a los objetivos (Arias, 2020).

Por otro lado, para la validación se desarrolló un análisis factorial exploratorio, donde se ejecutó un análisis aplicando el test de esfericidad de Bartlett e índice de KMO, de modo que si dicho índice es mayor a 0.7 y la prueba posee una significancia menor a 0.05, se considera que es posible realizar el análisis factorial permitiendo determinar el número de componentes o dimensiones que conforman cada variable, para su posterior clasificación de los ítems en cada uno de los componentes.

Además, se llevó a cabo una prueba piloto para evaluar la fiabilidad del instrumento, calculando el alfa de Cronbach. Este coeficiente oscila entre 0 y 1, siendo más alta la consistencia interna y, por lo tanto, la fiabilidad del instrumento, cuanto más se acerque el valor a 1. (Torres, 2020). Es así que, para el constructo liderazgo ético se obtuvo un valor de fiabilidad 0.761 y para la responsabilidad social corporativa se obtuvo un valor de 0.775, por lo cual se evidencia la idoneidad de los enseres investigativos. Así también, ambos cuestionarios en conjunto obtuvieron un índice de alfa de Cronbach de 0.881, denotando la fiabilidad para la aplicación de los instrumentos.

En cuanto a los aspectos éticos, principalmente, se realizaron las coordinaciones con el encargado de la unidad económica agroindustrial de Lambayeque, para realizar una comunicación más efectiva hacia los colaboradores sobre el propósito de la investigación; además de que la empresa brinde el soporte para la aplicación de los cuestionarios; por lo que, en ese sentido se tomaron en cuenta al principio ético de confidencialidad, puesto que comprende el cuidado y protección de la información brindada por los participantes; además de proteger el anonimato del participante (Castro et al., 2019). También, se tomó el principio de beneficencia, debido a que el investigador está asumiendo el compromiso de proteger y asegurar el bienestar de los individuos, además de asegurar un beneficio para el sector en que se está llevando a cabo la investigación (Álvarez, 2018).

Por otro lado, el procedimiento de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) comprende la explicación de forma precisa sobre lo que la investigación va a realizar para dar tratamiento estadístico a las variables de análisis, lo que implica establecer el número de personas involucradas, así como el rol que desempeña el investigador y el tiempo que durará el estudio. Es por ello, que inicialmente se organizaron los cuestionarios de cada una de las variables teniendo en cuenta al autor que proporcionó los ítems correspondientes, para luego aplicarlos a cada uno de los participantes que componen el tamaño muestral en la indagación.

Respecto al procesamiento y análisis de datos, este inició, clasificando la información obtenida con la ayuda de Microsoft Excel, mismo que sirvió para establecer y organizar efectivamente cada dato recabado; además se empleó la herramienta estadística SPSS vs.28, el cual permitió realizar el procesamiento correspondiente al alcance de la investigación, mismo que propició los hallazgos descriptivos e inferenciales, tal como la prueba de normalidad, así como también la prueba de hipótesis abarcando la prueba de correlación de Rho Spearman y la regresión lineal simple para la estimación del efecto entre los constructos.

Resultados y discusión

Con base en las características de la muestra, se obtuvo la siguiente clasificación de criterios sociodemográficas.

Tabla 2

Criterios sociodemográficas

Criterios	Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Edad	Entre 20 a 25 años	27	11.8%
	Entre 26 a 30 años	91	39.7%
	Entre 31 a más	111	48.5%
Sexo	Masculino	170	74.2%
	Femenino	59	25.8%
Formación académica	Superior Técnico Completo	8	3.5%
	Superior Universitario Completo	220	96.1%
	Superior Universitario Incompleto	1	0.4%
Situación laboral	Empleado a tiempo completo	224	97.8%
	Empleado a tiempo parcial	5	2.2%
Puesto de trabajo	Abogado	1	0.4%
	Administrador	4	1.7%
	Analista	12	5.2%
	Supervisor	47	20.5%
	Asistente	56	24.5%
	Auxiliar	29	12.7%
	Coordinador	20	8.7%
	Jefe	31	13.5%
	Gestor	3	1.3%
	Contador	4	1.7%
	Técnico	2	0.9%
	Asesor	1	0.4%
	Auditor	1	0.4%
	Comprador	4	1.7%
	Enfermera	2	0.9%
	Gerente	2	0.9%
	Ingeniero	1	0.4%
	Logística	5	2.2%
	Médico	2	0.9%
Nutricionista	1	0.4%	
Psicólogo	1	0.4%	
Antigüedad en la empresa	De 3 a 6 meses	16	7.0%
	De 6 meses a 1 año	35	15.3%
	De 1 a 3 años	88	38.4%
	De 3 a 5 años	43	18.8%
	5 años a más	47	20.5%

La mayoría de encuestados pertenecieron a los rangos de 31 años a más (48.5%), seguido de 26 a 30 años (39.7%) y solo el 11.8% pertenecieron a los rangos de edad de entre los 20 y 25 años. Posteriormente, la mayoría de encuestados pertenecen al sexo masculino (74.2%) y el 25.8% pertenece al sexo femenino; respecto a la formación académica, se encontró que la mayoría tiene el grado superior universitario completo (96.1%), seguido del superior técnico completo (3.5%) y solo uno tiene superior universitario incompleto. Además, la mayoría pertenece a la modalidad de empleado a tiempo completo (97.8%) y solo el 2.2% es a tiempo parcial. Siendo que, la mayoría desempeña el puesto de asistente (24.5%), seguido de los supervisores (20.5%), jefes (13.5%) y auxiliares (12.7%). Por último, la mayoría tiene entre el rango de 1 a 3 años (38.4%) en la empresa, seguido del rango de 5 años a más (20.5%), también de 3 a 5 años (18.8%), además de 6 meses a 1 año (15.3%) y sólo el 7% tiene en la empresa de 3 a 6 meses de antigüedad.

En mención al objetivo específico 1, el cual es determinar el nivel de liderazgo ético en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023, se obtuvieron los siguientes hallazgos:

Tabla 3

Frecuencia estadística - Variable Liderazgo ético

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	3,5	3,5	3,5
	Medio	108	47,2	47,2	50,7
	Alto	113	49,3	49,3	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del SPSS

Los colaboradores consideran que el nivel de liderazgo ético dentro de la organización es alto, esto debido a que, los superiores de la empresa agroindustrial, han tomado conciencia sobre la relevancia del direccionamiento de la unidad económica mediante principios y valores éticos. Asimismo, los directivos de la organización en estudio, han implementado políticas de sostenibilidad y responsabilidad social, lo cual ha hecho que los colaboradores en evaluación se sientan orgullosos de formar parte de la organización donde trabajan. Asimismo, otra parte del total colaboradores interrogados, considera que liderazgo ético dentro de la organización se presenta en un nivel medio, esto debido a que en muchas situaciones los directivos no han mostrado un gran apoyo y grado de empatía con las situaciones difíciles de los colaboradores, asimismo estos, notan que aún existe una falta de comunicación en la resolución de los problemas que se suscitan dentro de la organización. Asimismo, algunos colaboradores

consideran que, aunque hay acceso y transparencia en la información dentro de la organización, en algunos casos la comunicación evidencia retrasos y falta de claridad.

Estos hallazgos guardan similitud con los estudios de Nguyen et al. (2021), Andrade et al. (2019), Ferrel et al. (2019) y Touridny et al. (2019), quienes evidenciaron que los superiores tienen una escucha activa a sus colaboradores, asimismo se determinó que los colaboradores de las organizaciones en estudio tienen un rol importante en la prevención y solución de conflictos dentro de estas organizaciones. De igual modo los colaboradores analizados, sienten que las organizaciones son conocidas por cumplir las leyes de contratación de los empleados, así como por brindar beneficios y oportunidades a sus colaboradores; de esta manera, el buen comportamiento y las acciones responsables de los superiores ha hecho que el recurso humano de las unidades económicas perciba en un nivel alto el liderazgo ético, conllevando a ejercer prácticas sostenibles con en cada acción organizacional.

En mención objetivo específico 2, el cual es determinar el nivel de la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023. Se obtuvieron los siguientes hallazgos

Tabla 4

Frecuencia estadística- variable responsabilidad social corporativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	89	38,9	38,9	38,9
	Medio	62	26,2	26,2	65,1
	Alto	80	34,9	34,9	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del SPSS

Los colaboradores perciben que la responsabilidad social corporativa dentro de la empresa agroindustrial, se evidencia en un nivel bajo; esto debido a la falta de comunicación efectiva acerca de las estrategias y acciones que la organización ejerce en el ámbito de la responsabilidad social corporativa, asimismo la falta de involucramiento y participación activa de los colaboradores en las iniciativas de responsabilidad social corporativa ha llevado a una percepción errónea de que la organización no está haciendo lo suficiente. De igual modo, algunos colaboradores perciben que las iniciativas de responsabilidad social corporativa, no están teniendo el efecto esperado en la comunidad y el medio ambiente, por lo que los trabajadores perciben que la organización no está realmente comprometida con la responsabilidad social corporativa; asimismo, aunque la organización ha implementado programas de apoyo e impacto social para la comunidad, estos aún no tenido un gran efecto en

la población por lo que los colaboradores perciben que falta implementar mayores estrategias y acciones de ética empresarial.

Estos hallazgos difieren con lo expuesto por Santana et al. (2022), Nguyen et al. (2021), Paredes et al. (2021), Castro et al. (2019) y Ferrel et al. (2019) quienes en sus investigaciones pudieron contrastar la existencia de un nivel alto de responsabilidad social corporativa de las organizaciones evaluadas, lo cual se refleja principalmente en actividades que desarrollan estas organizaciones, las cuales son socialmente responsables con el cuidado y sostenibilidad del medio ambiente. Asimismo, los colaboradores de las unidades económicas analizadas consideran que las actividades desarrolladas en su centro de labores son éticamente responsables, puesto que se promueven normativas para no perjudicar ni a clientes, ni al medio ambiente. Es por esta razón, que la motivación de las organizaciones por ser socialmente responsables y sostenibles tiene un efecto directo y significativo en la satisfacción y desempeño de los miembros organizacionales.

Análisis inferencial

Validez

Concerniente a la validación del instrumento se empleó el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, mismo que se presenta en las siguientes tablas:

Tabla 5

Validez del constructo a través del KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett de la variable liderazgo ético

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,718
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox, Chi-cuadrado	308,001
	gl	15
	Sig.	,000

Se encontró un KMO con un valor de .718, lo que indicó que los datos son adecuados para el análisis factorial. Por tanto, la prueba de esfericidad de Bartlett se utilizó para estimar si los datos son suficientemente correlacionados para ser analizados mediante análisis factorial; en este caso, el valor p fue $p < .05$, lo que indica que los datos son suficientemente correlacionados para ser analizados mediante análisis factorial.

Tabla 6*Estadísticas de varianza acumuladas para escala del Liderazgo ético*

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,567	42,791	42,791	2,567	42,791	42,791	1,892	31,528	31,528
2	1,212	20,204	62,995	1,212	20,204	62,995	1,888	31,467	62,995
3	,696	11,605	74,600						
4	,662	11,036	85,636						
5	,494	8,230	93,865						
6	,368	6,135	100,000						

Se aprecia que el primer componente principal explica el 42,7% de la varianza total, seguido del segundo, que explica el 20,2% de la varianza total. Los dos primeros componentes juntos explican el 62,9% de la varianza total, lo que significa que estos dos componentes capturan la mayor parte de la información sobre el liderazgo ético.

Tabla 7*Medidas de bondad de ajuste del modelo de análisis factorial confirmatorio*

Índice De Ajuste	Modelo 1	Índices óptimos
<i>Ajuste absoluto</i>		
X ² /gl Razón chi cuadrado /grados de libertad	3.025	≤ 3.00
RNSEA	0.0931	≤ 0.08
SRMR	0.0551	≤ 0.08
<i>Ajuste comparativo</i>		
CFI Índice de ajuste comparativo	0.946	≥ 0.90
TLI Índice de Turker – Lewis	0.898	≥ 0.90
<i>Ajuste Parsimonioso</i>		
AIC criterio de información de Akaike	2183	Cerca de 0

Los valores de la tabla preliminar, se refieren a índices de ajuste utilizados en el análisis factorial confirmatorio; se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio del test de liderazgo ético. Se utilizaron las matrices de correlaciones policóricas (Ledesma et al., 2019). El modelo mostró un valor adecuado en el SRMR y CFI, que se especificó en la covarianza de los artículos. Además, los indicadores $X^2/gl \leq 3.00$, $CFI \geq .90$, $TLI \geq .90$, $RMSEA \leq .08$ y $SRMR \leq .08$

(Rojas-Torres, 2020), también presentaron un ajuste adecuado en la medición de los ítems del instrumento durante la validación.

Tabla 8

Validez del constructo a través del KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett de la variable responsabilidad social corporativa

Prueba de KMO y Bartlett			
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			,872
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado		1028,819
	gl		15
	Sig.		,000

Se encontró que los resultados de las pruebas estadísticas utilizadas para evaluar la validez de la variable de la escala de responsabilidad social corporativa; el valor de KMO fue de 0,872, lo que indica que los datos son adecuados para el análisis factorial. Por otro lado, la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo por valor de $p < .05$, lo que indica que la hipótesis nula de normalidad multivariada debe rechazarse.

Tabla 9

Estadística de varianza para escala de responsabilidad social corporativa

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,35	72,57	72,576	4,35	72,57	72,57	2,63	43,90	43,90
2	,527	8,791	81,367	,527	8,791	81,367	4	2	2
3	,413	6,878	88,245						
4	,320	5,340	93,584						
5	,201	3,347	96,932						
6	,184	3,068	100,00						
			0						

Se evidencia que la estructura interna del cuestionario de la variable responsabilidad social; misma que fue explorada por medio del análisis factorial, ello con el propósito de conseguir el porcentaje del instrumento de los componentes principales, encontrándose 2 factores los mismos que explican el 81.37% de la varianza total del instrumento.

Tabla 10*Medidas de bondad de ajuste del modelo de análisis factorial confirmatorio*

Índice De Ajuste	Modelo 1	Índices óptimos
<i>Ajuste absoluto</i>		
X ² /gl Razón chi cuadrado /grados de libertad	7.077	≤ 3.00
RNSEA	0.161	≤ 0.08
SRMR	0.058	≤ 0.08
<i>Ajuste comparativo</i>		
CFI Índice de ajuste comparativo	0.882	≥ 0.90
TLI Índice de Turker - Lewis	0.780	≥ 0.90
<i>Ajuste Parsimonioso</i>		
AIC criterio de información de Akaike	1919.729	Cerca de 0

Asimismo, los valores obtenidos luego del análisis factorial confirmatorio (AFC), considerando el modelo encontrado en el análisis exploratorio de la variable responsabilidad social. Se observa que para el ajuste absoluto los valores del modelo son X²/gl=7.077; mientras que los índices RMSEA y SRMR obtuvieron valores igual a .161 y .058 siendo admisible para el primero e idóneo para el segundo. Asimismo, el ajuste comparativo CFI y TLI obtuvieron valores muy cercanos a los óptimos (.882 y .780 respectivamente) siendo aceptables para el modelo; por último, el ajuste parsimonioso se obtuvo un valor de 1919.729.

Concerniente al objetivo específico 3, mismo que consiste en determinar la relación causal de Liderazgo Ético y sus dimensiones en la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023, se tiene lo siguiente.

Prueba de normalidad

Tabla 11*Prueba de normalidad*

		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo ético		,119	229	,000
Responsabilidad corporativa	social	,209	229	,000

Nota. Datos obtenidos del SPSS

Con base a lo propuesto en el propósito principal y la aplicación de los instrumentos de recolección de información, se pudo demostrar mediante la prueba de Kolmogorov – Smirnov, empleada de acuerdo con la muestra de análisis (229); por lo que, al obtener un valor en el inferior al .05 en ambas variables; es así que, se exterioriza que los valores no evidencian un normalidad en su dispersión; para tal caso se empleó un coeficiente de correlación de Spearman para el contraste de los supuestos formulados.

Tabla 12*Relación de las dimensiones de liderazgo ético y responsabilidad social corporativa*

	Responsabilidad Social Corporativa
Comportamiento del líder	,547**
Cultura organizacional	,724**

****p<0.05****n= 229**

En base a los descubrimientos obtenidos en la tabla mostrada, se expone una relación positiva y significativa entre las dimensiones de liderazgo ético y responsabilidad social corporativa, aseverándose un valor de significancia menor al 0.05, cuyo índice de conexión fue de 0.547 y 0.724 respectivamente; por lo que se infiere que al desarrollar un buen comportamiento del líder y ejercer una buena cultura organizacional en la empresa agroindustrial, la responsabilidad social corporativa se beneficiará en la misma medida.

Tabla 13*Efecto de las dimensiones de liderazgo ético en la Responsabilidad social corporativa*

Dimensión	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Beta	Sig.
Comportamiento del líder	,318	,315	,564	,000
Cultura organizacional	,518	,515	,719	,000

En la tabulación se evidencia un valor de significancia inferior al 0.05, por lo cual se expresa que existe un efecto positivo y significativo de las dimensiones de liderazgo ético en la responsabilidad social corporativa; así también se aprecia un coeficiente de R² ajustado de 0.315 y 515, lo que expone que el 31.5% de la variación del comportamiento del líder afecta la responsabilidad social corporativa; de igual manera, el 51.5% de la variación de cultura organizacional efecto el desarrollo de la responsabilidad social de la empresa agroexportadora; por otro lado, se visualiza un coeficiente beta de 0.564 y 0.719, aduciendo un efecto positivo entre los constructos de evaluación.

Dichos hallazgos en función al comportamiento del líder guardan similitud con el estudio de Paredes et al. (2021) y Ferrel et al. (2019), quienes en sus estudios pudieron precisar la existencia de una asociatividad causal moderada, esto debido a que, para los colaboradores de las organizaciones evaluadas, mencionan que no es relevante y significativa la actitud de los líderes en la responsabilidad social corporativa que deben ejercer. Por otro lado, los resultados

evidenciados difieren con los estudios de Nguyen et al. (2021) y Andrade et al. (2019) quienes en sus investigaciones pudieron demostrar la existencia de una asociatividad causal alta y significativa entre el comportamiento de los líderes y la responsabilidad social corporativa, puesto que los colaboradores de las organizaciones en estudio consideran relevante la responsabilidad social corporativa, mismo que fomenta un ambiente laboral inclusivo y ético.

Con respecto a la evaluación del efecto de la dimensión cultura organizacional en la responsabilidad social corporativa de una empresa agroindustrial de Lambayeque; se pudo precisar una influencia positiva y significativa. Estos hallazgos guardan similitud con el estudio de Nguyen et al. (2021) y Andrade et al. (2019) quienes en sus investigaciones pudieron evidenciar la existencia de una asociatividad causal positiva alta, dado que los colaboradores de las organizaciones en estudio perciben que la comunicación dentro de la organización es clara y ética, asimismo estos perciben que las prácticas comerciales de las organizaciones donde trabajan son justas y éticas, lo cual está fomentando un sentido de pertenencia y orgullo en los colaboradores. Por otro lado, los resultados evidenciados difieren con los estudios de Paredes et al. (2021), Loli y García (2021) y Tourigny et al. (2019) quienes en sus investigaciones a colaboradores de organizaciones destacaron la existencia de una asociatividad causal baja de la cultura organizacional en la responsabilidad social corporativa de las organizaciones analizadas, esto debido algunos colaboradores consideran que la cultura organizacional no se traduce en acciones concretas de responsabilidad social; asimismo, se sostiene que las unidades económicas en estudio perciben que no sienten motivación para ser partícipes en actividades que fomenten el respeto empresarial y ambiental de las organizaciones.

Respecto al objetivo general, el cual es determinar el efecto del liderazgo ético en la Responsabilidad Social Corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023.

Tabla 14

Relación entre el liderazgo ético y la responsabilidad social corporativa

				Liderazgo ético	Responsabilidad social corporativa
Rho de Spearman	Liderazgo ético	Coeficiente de correlación	de	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		229	229
	Responsabilidad social corporativa	Coeficiente de correlación	de	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		229	229

Nota. Datos obtenidos del SPSS

Acerca de la correlación entre las variables, liderazgo ético y la responsabilidad social corporativa se halló un valor correlacional de 0.687 y una significancia por debajo de 0.05, lo que permite reconocer que existe relación significativa entre ambas variables.

Tabla 15

Efecto de la variable liderazgo ético en la responsabilidad social corporativa

R cuadrado	R cuadrado ajustado	Beta	Sig.
,484	,482	,696	,000

Nota. Datos obtenidos del SPSS

Se evidencia un valor de significancia de .000, siendo inferior al .05. Por lo tanto, se puede inferir que el liderazgo ético tuvo un efecto positivo en la responsabilidad social corporativa. Además, se encontró un factor de determinación igual a 0.484 y un coeficiente de determinación ajustado de 0.482, lo que significa que el 48.2% de la varianza de la responsabilidad social corporativa fue explicada por el efecto del liderazgo ético. También, a través de una regresión se obtuvo una beta de .696, lo que demuestra que la suposición planteada fue aceptada, indicando un efecto significativo y positivo del liderazgo ético en la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023.

Al respecto se obtuvo una similitud con el estudio de Nguyen et al. (2021) quienes, en su estudio a colaboradores en Vietnam, se puso en evidencia la existencia de un valor correlativo 0.760 y un nivel de significancia de 0.000 en el análisis del liderazgo ético y la responsabilidad social corporativa de la organización en estudio. Por su parte Budur y Demir (2019) en su investigación a colaboradores de una organización en Irak, pudo precisar una asociatividad positiva alta y significativa en el análisis de los estilos de liderazgo y la responsabilidad social corporativa de la organización en estudio, dado que se obtuvo un valor asociativo de 0.773 y un nivel de significancia de 0.000. De igual modo Andrade et al. (2019) en su estudio a colaboradores del sector cafetalero en Colombia, pusieron en evidencia un valor correlativo de 0.739 y un nivel de significancia de 0.00 en el estudio de la responsabilidad social corporativa y el liderazgo organizacional, deduciendo la existencia de una relación positiva alta en el análisis de las variables en estudio. Asimismo, Cuba et al. (2020) en su indagación a colaboradores de programas sociales peruanos, determinó la existencia de una relación alta y significativa entre responsabilidad social corporativa y el liderazgo directivo, dado que se evidenció un valor correlativo de 0.876 y un nivel de significancia inferior a 0.05. Finalmente, un caso opuesto es lo evidenciado por Paredes et al. (2021) quien, en su estudio a colaboradores de pymes, puso en evidencia una relación moderada dado que se obtuvo un valor correlativo

Spearman de 0.598 en el análisis de las variables responsabilidad social corporativa y liderazgo de cultura organizacional.

A modo de comentario respecto a las implicancias de este estudio, se puede precisar que esta investigación destaca una alta percepción de liderazgo ético entre los colaboradores de la empresa agroindustrial, con un 49.3% considerándolo alto y un 47.2% medio. Esto se atribuye a una comunicación abierta y valores como confianza y respeto, alineándose con investigaciones anteriores. Sin embargo, la responsabilidad social corporativa se percibe como baja por el 38.9% de los colaboradores, debido principalmente a una falta de información efectiva y participación activa. En cuanto al efecto del liderazgo ético en la responsabilidad social corporativa, se encontró una relación positiva y significativa, reflejando la importancia del liderazgo ético en promover prácticas responsables en la empresa. Estos hallazgos coinciden con investigaciones previas que resaltan la relación entre el liderazgo ético y la responsabilidad social corporativa, aunque se presentan diferencias en cuanto a la percepción de la cultura organizacional en algunos estudios.

Conclusiones

Los colaboradores perciben un alto nivel de liderazgo ético dentro de la organización; ello, debido a que los directivos organizacionales han demostrado interés y concientización sobre la importancia de ejercer un liderazgo ético y moral durante el direccionamiento de la unidad económica y así propiciar una comunicación efectiva y abierta con los trabajadores de las diferentes áreas.

Se evidenció que los colaboradores tienen un bajo nivel de responsabilidad social corporativa dentro de la empresa agroindustrial, lo cual puede ser explicado por la falta de una comunicación efectiva sobre la implementación de estrategias y acciones respecto a la variable en estudio.

Se estableció la existencia de un efecto de las dimensiones comportamiento del líder y la cultura organizacional en la responsabilidad social corporativa de una empresa agroindustrial en Lambayeque, por lo cual se expone que, al adoptar una visión clara por parte de los líderes, junto con el establecimiento de valores de responsabilidad, se establecerá una integración sólida en la organización.

Finalmente, se reconoció la existencia de un efecto positivo y significativo entre liderazgo ético y responsabilidad social empresarial, evidenciándose un valor R cuadrado de 0.484 y un coeficiente R cuadrado ajustado de 0.482, así también, se obtuvo una escala de significancia de 0.000, lo que expresa que, al prevalecer un liderazgo ético en la unidad económica, se fomentará el efectivo desarrollo y compromiso de responsabilidad social corporativa.

Recomendaciones

Se plantea fomentar la comunicación efectiva y abierta entre directivos y colaboradores, para así contribuir a la percepción positiva del liderazgo ético; además, es esencial seguir promoviendo la conciencia sobre la importancia de este liderazgo mediante la implementación de reuniones y espacios de retroalimentación, por medio de canales de comunicación accesibles en todos los niveles organizacionales para mantener la práctica de valores éticos en cada actividad ejecutada.

Se propone mejorar la comunicación interna para informar claramente a los colaboradores sobre las estrategias y acciones de responsabilidad social corporativa; además, se debería promover la transparencia e involucramiento de los colaboradores en estas iniciativas por medio de la organización de talleres y actividades de voluntariados siendo fundamental para elevar la percepción y compromiso de la empresa con el bienestar común.

Se recomienda promover una cultura organizacional que valore e integre coherentemente la responsabilidad social corporativa en las operaciones y decisiones empresariales por medio del desarrollo de boletines internos, realización de reuniones informativas y participación activa, comunicando las iniciativas de responsabilidad social corporativa, promoviendo así las acciones responsables que reflejen el compromiso organizacional con las diversas partes involucradas.

Se debe fortalecer y promover el liderazgo ético en la organización, estableciendo un comité de ética y responsabilidad social corporativa, mismo que supervise e informe el cumplimiento de las prácticas éticas; además se debería integrar las acciones responsables en cada una de las políticas y procesos operativos, realizando evaluaciones periódicas para verificar el efectivo cumplimiento de estos lineamientos.

Referencias

- Afsar, B., & Umrani, W. (2020). Corporate social responsibility and pro-environmental behavior at workplace: the role of moral reflectiveness, coworker advocacy, and environmental commitment. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Manag*, 1(27), 109-125. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.1806>
- 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/https://doi.org/10.1108/MD-02-2017-0107>
- Al, B., Gelaidan, H., Shah, S., & Amjad, R. (2022). Green transformational leadership and green creativity? The mediating role of green thinking and green organizational identity in SMEs. *Front. Psychol*, 13(1), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.977998>
- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Revista Boletín Redipe*, 7(2). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Andrade, J., Díaz, Y., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información Tecnológica*, 30(5), 121-130. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis. Guía para la elaboración*. Arequipa: Biblioteca Nacional del Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Avellán, N. (2019). Contabilidad ambiental y la responsabilidad social empresarial dentro del panorama mundial del desarrollo sostenible. *Revista ECA Sinergia*, 10(2), 105-115. https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i2.1596
- Azuero, A., García, M., & Garibello, D. (2022). Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial dirigidas a los stakeholders en PYMEs del Valle del Cauca: literatura vs práctica. *Entramado*, 18(2), 1-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado2.8292>
- Bom, Y. (2021). Hacia la responsabilidad social como estrategia de sostenibilidad en la gestión empresarial. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 130-146. <https://doi.org/https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>

- Borrás, F., & Revollo, C. (2020). La gestión de la responsabilidad social empresarial en las empresas industriales de Santa Cruz de la Sierra en Bolivia. *Revista Proyecciones*, 1(14), 2-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.24215/26185474e008>
- Boy, A., Espinoza, A., Olmos, S., & Carlos, J. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1462-1473. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>
- Bracamonte, N., & Valderrama, L. (2021). Responsabilidad social bancaria y su influencia en la competitividad. *Veritas Et Scientia*, 10(1), 18-29. <https://doi.org/https://doi.org/10.47796/ves.v10i1.457>
- Budur, T., & Demir, A. (2019). Leadership Effects on Employee Perception about CSR in Kurdistan Region of Iraq. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 5(4), 184-192. <https://doi.org/https://ijsses.tiu.edu.iq/wp-content/uploads/2019/06/Leadership-Effects-on-Employee-Perception-about-CSR-in-Kurdistan-Region-of-Iraq.pdf>
- Bustos, P., & Moreno, K. (2020). Responsabilidad Social Empresarial y sus Efectos en la Imagen de Marca: Un Estudio de Revisión Sistemática. *RECITIUTM. Revista Electrónica de Ciencia y Tecnología del Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo*, 7(1), 44-68. <https://doi.org/http://www.recitiumt.iutm.edu.ve/index.php/recitiumt>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística* (Primera edición ed.). Guayaquil: UIDE. Retrieved 26 de Enero de 2023.
- Castro, M., Játiva, E., García, N., Otzen, T., & Manterola, C. (2019). Aspectos éticos propios de los diseños más utilizados en investigación clínica. *Journal Health Med.*, 5(3), 183-193. <https://doi.org/https://johamsc.com/wp-content/uploads/2019/10/JOHAMSC-53-183-193-2019.pdf>
- Castro, S., & Bande, B. (2019). Influencia del liderazgo ético y la percepción de RSC en el desempeño de la fuerza de ventas. *Revista Galega de Economía*, 28(3), 55-72. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15304/rge.28.3.5844>

- Chahal, H., Gupta, M., Bhan, N., & Cheng, T. (2020). Operations management research grounded in the resource-based view: A meta-analysis. *International Journal of production economics*, 230, 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107805>
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10 ed.). México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. <https://book.lat/book/6159699/99de97>
- Chico, K., León, A., & López, M. (2023). El liderazgo ético y la responsabilidad social corporativa en el desempeño de las empresas bananeras ecuatorianas. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 27(119), 8-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.47460/uct.v27i119.702>
- ComexPerú. (13 de Octubre de 2023). *Agroexportación no tradicionales aumentaron un 1.2% en el periodo enero-agosto de 2023*. ComexPerú: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/agroexportaciones-no-tradicionales-aumentaron-un-12-en-el-periodo-enero-agosto-de-2023>
- Correa, J., Rodríguez, M., & Pantoja, M. (2018). Liderazgo ético en las organizaciones: una revisión de la literatura. *Ad-minister*, 1(32), 57-82. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17230/ad-minister.32.3>
- Cuba, N., Mohamed, H., & Pacheco, A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los Programas Sociales de Lima, Perú. *Revista Conrado*, 16(72), 278-285. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-278.pdf>
- De Roeck, K., & Farooq, O. (2018). Corporate Social Responsibility and Ethical Leadership: Investigating Their Interactive Effect on Employees' Socially Responsible Behaviors. *J Bus Ethics*, 1(151), 923-939. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-017-3656-6>
- Fernandes, F., Freire, O., Quevedo-Silva, F., & Panosso-Netto, A. (2020). "SI USTED COMPRA, YO COMPRARÉ" El boca a boca electrónico y la importancia de la credibilidad de la fuente en el contexto del turismo. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 197-213. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/1807/180762690012/html/>
- Ferrel, O., Harrison, D., Ferrel, L., & Hair, J. (2019). Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study. *Journal of Business Research*, 95(1), 491-501. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.039>

- Finol, M., & Vera, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo*, 3(1), 1-24. <https://doi.org/https://www.atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>
- Gonzalez, I., Guadamillas, F., & Donate, M. (2023). The relationship between knowledge management strategies and corporate social responsibility: Effects on innovation capabilities. *Technological Forecasting & Social Change*, 1(188), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122287>
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., & Stapor, K. (2021). Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self-determination theory. *PLoS ONE*, 1-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253145>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.
- Hiriyappa, P. (2018). *Desarrollo de las habilidades de liderazgo*. Babelcube Inc. https://books.google.com.pe/books?id=MK5dDwAAQBAJ&dq=teor%C3%ADa+de+los+rasgos+Stogdill&source=gbs_navlinks_s
- Khan, M., Jianguo, D., Ali, M., Saleem, S., & Usman, M. (2019). Interrelations between ethical leadership, green psychological climate, and organizational environmental citizenship behavior: a moderated mediation model. *Front. Psychol*, 10(1977), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01977>
- Ledesma, R., Ferrando, P., & Tosi, J. (2019). Uso del análisis factorial exploratorio en RIDEP. Recomendaciones para. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 3(52), 173-180. <https://doi.org/10.21865/RIDEP52.3.13>
- Loli, A., & García, G. (2021). Estilo de liderazgo predominante en los empresarios agrícolas de la provincia de Chiclayo, región Lambayeque- Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 24(1), 179-195. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v24i1.20609>
- Mansour, M., Aman, N., Ghazali, B., & Shah, S. (2022). Perceived corporate social responsibility, ethical leadership, and moral reflectiveness impact on pro-environmental behavior among employees of small and medium enterprises: A double-mediation model. *Frontiers Psychol*, 13(1), 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.967859>
- Marín, W., & Blas, E. (2019). Liderazgo gerencial y el desempeño docente de la Universidad San Pedro, Chimbote. *Conocimiento para el desarrollo*, 10(1), 87-92. <http://dx.doi.org/10.17268/CpD.2019.01.13>

- MINCETUR. (2023). *Reporte de Comercio Regional. Lambayeque*. Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5366458/4805011-rcr-lambayeque-i-semester-2023.pdf>
- Molnár, E., Mahmood, A., Ahmad, N., Ikram, A., & Murtaza, S. (2021). The interplay between corporate social responsibility at employee level, ethical leadership, quality of work life and employee pro-environmental behavior: the case of healthcare organizations. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(9), 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph18094521>
- Muñoz, N., Ruiz, L., & Camargo, D. (2020). Relación entre responsabilidad social empresarial y rentabilidad: una revisión de literatura. *Encuentros*, 18(2), 128-141. <https://doi.org/https://doi.org/10.15665/encuen.v18i02.2406>
- Nguyen, T., Nguyen, P., & Hoai, T. (2021). Ethical leadership, corporate social responsibility, firm reputation, and firm performance: A serial mediation model. *Heliyon*, 7(4), 1-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016%2Fj.heliyon.2021.e06809>
- Niño, T., & Cortés, M. (2018). Comunicación estratégica y responsabilidad social empresarial, escenarios y potencialidades en creación de Capital Social. *Revista Prisma Social*, 1(22), 127-158. <https://doi.org/https://revistaprismasocial.es/article/view/2570>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (Quinta ed.). Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Orozco, I. (2021). De la ética empresarial a la sostenibilidad, ¿por qué debe interesar a las empresas? *The Anáhuac journal*, 20(1), 76-105. <https://doi.org/https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2020v20n1.03>
- Paredes, P., Martínez, J., & Burgos, C. (2021). La Responsabilidad Social Empresarial y la cultura organizacional de las empresas Pymes. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 8(1), 10-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.02>
- Parrales, C., Trelles, G., & González, M. (2021). La responsabilidad social empresarial y su papel estratégico en la competitividad de las empresas exportadoras internacionales. *Yachana*, 10(2), 92-113. <https://doi.org/http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/670/543>
- Ramos, C. (2021). Diseños de investigación experimental. *Ciencia américa*, 10(1), 1-7. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v10i1.356>

- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245-246. <https://doi.org/http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Rojas, C., Hernández, H., Pacheco, C., & Niebles, W. (2020). Calidad de la prestación, como factor fundamental de responsabilidad social en empresas pequeñas y medianas. *Información y Tecnología*, 31(4), 221-232. <https://bit.ly/3FYuTid>
- Rojas-Torres, L. (2020). Robustez de los índices de ajuste del análisis factorial confirmatorio a los valores extremos. *Teoría y Aplicaciones*, 27(2), 383-404. <https://doi.org/10.15517/rmta.v27i2.33677>
- Romero, M., Pazmiño, V., & Hidalgo, M. (2021). Modelo de liderazgo transformacional para la optimización de la responsabilidad social. *Dominio de las ciencias*, 7(3), 304-319. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1919>
- Santa, L., Bom, Y., Fajardo, C., & Macías, V. (2021). Responsabilidad Social Pública para contribuir a la consolidación de los Objetivos del Desarrollo Sostenible. *Jurídicas CUC*, 17(1), 211-252. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.08>
- Santana, F., Ortíz, V., & Santamaría, E. (2022). Ética en los negocios y responsabilidad social empresarial: un análisis de gestión administrativa del sector comercial. 593. *Digital Publisher*, 7(6-2), 275-289. <https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2022.6-1.1606>
- Severino, P., Villalobos, J., Vergara, J., & Yáñez, M. (2021). Percepción sobre la responsabilidad social corporativa de los estudiantes de educación superior de Chile. *Formación Universitaria*, 14(4), 39-48. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400039>
- Suárez, H., & Vera, M. (2019). Programa de entrenamiento en liderazgo gerencial en organizaciones empresariales. *FIPCAEC*, 4(13), 18-30. <http://fipcaec.com/ojs/index.php/es>
- Sun, X., Askary, A., Meo, M., Zafar, N., & Hussain, B. (2022). Green transformational leadership and environmental performance in small and medium enterprises. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 1(1), 2508-2526. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2080732>
- Toala, S., Álvarez, D., Osejos, J., Quiñonez, M., Soledispa, S., Osejos, A., . . . Caicedo, C. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones*. Manabí: Editorial Área de innovación y Desarrollo S.L. <https://books.google.com/books?id=p5oFDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Pr%C3%A1cticas+de+innovaci%C3%B3n+y+gesti%C3%B3n+de+la+calidad+en+las+or>

- ganizaciones&hl=es-
419&sa=X&ved=2ahUKEwihqdzGyfX2AhUiRjABHcrzAQ8Q6AF6BAgDEAI
- Torres, J. (2020). Fiabilidad de las escalas: interpretación y limitaciones del Alfa de Cronbach. *Researchgate*, 1-9.
- Tourigny, L., Han, J., Baba, V., & Pan, P. (2019). Ethical Leadership and Corporate Social Responsibility in China: A Multilevel Study of Their Effects on Trust and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, 1(158), 427-440. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-017-3745-6>
- Yazdani, N., Murad, H., & Raza, A. (2017). Prophetic Organization Theory: A brief historical and organizational discourse of early Islamic civilization. *Organization Theory Review*, 1-10. <https://journals.umt.edu.pk/index.php/OTR/article/view/215>
- Zulaifah, E. (2019). Work Ethic from Qur'anic Maqasid Approach: An Introduction and Preliminary Theoretical Development. *Islamic Studies*, 251-266. <https://doi.org/https://doi.org/10.31162/2618-9569-2019-12-1-251-266>

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivo General	Hipótesis de investigación	Dimensiones	Ítems
¿Cuál es el efecto del liderazgo ético en la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023?	Determinar el efecto del liderazgo ético y la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023.	H1: Existe un efecto significativo del liderazgo ético en la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023.	V1: Liderazgo ético D1: Comportamiento del líder I1: Acciones I2: Rol del líder I3: Desempeño ético	1,2,3
Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de liderazgo ético en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023?	Objetivos específicos Determinar el nivel de liderazgo ético en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023.	Ho: No existe un efecto significativo del liderazgo ético en la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023.	D2: Cultura organizacional I1: Evaluación del personal I2: Equidad I3: Responsabilidad social	4,5,6
¿Cuál es el nivel de la responsabilidad social corporativa de una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023?	Determinar el nivel de la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023		V2: Responsabilidad Social Corporativa D1: Principios de Responsabilidad Social Corporativa I1: Preservación del medio ambiente I2: Ética empresarial I3: Implementación de normas	7,8,9
¿Cuál es la relación causa efecto de Liderazgo Ético y sus dimensiones en la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023?	Determinar la relación causa efecto de Liderazgo Ético y sus dimensiones en la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023.	Procedimiento Inicialmente, se contactó al encargado de la empresa agroindustrial, para luego recopilar la información mediante los instrumentos, mismos que luego serán procesados a través de las herramientas estadísticas, para dar respuesta a los objetivos planteados previamente.	D2: Grupos de interés I1: Crecimiento económico I2: Motivación I3: Prioridades	10,11,12
Muestra Población: 560 colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque. Muestra: 229 colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque.	Instrumento Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario obtenido de Chico et al. (2023)		Procesamiento Análisis de datos: IBM SPSS Vs. 28 – Excel Métodos estadísticos: - Estadística descriptiva: Tablas y figuras de frecuencia - Estadística inferencial: Regresión lineal.	

Anexo 2. Instrumento**CUESTIONARIO**

Buenos días, mi nombre es Iván Aarón Monteza Quispe, estudiante de la maestría de Administración y Dirección de empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Estoy realizando una investigación sobre “El liderazgo ético y su relación con la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023”; es por ello que necesito de su colaboración para poder completar el presente cuestionario. La información que usted suministre en esta encuesta será utilizada únicamente con fines académicos guardando una estricta confidencialidad y anonimato. Garantizamos que su participación no conlleva ningún riesgo.

Datos Generales:		
Edad:		
Entre 20 a 25 años ()	Entre 26 a 30 años ()	Entre 31 a más ()
Sexo:		
Masculino ()	Femenino ()	
Formación académica:		
Primaria Incompleta ()	Superior Técnico Incompleto ()	Secundaria Incompleta ()
Primaria Completa ()	Superior Técnico Completo ()	Secundaria Completa ()
Superior Universitario Incompleto ()		Superior Universitario Completo ()
Situación laboral:		
Empleado a tiempo completo ()		Empleado a tiempo parcial ()
Puesto de trabajo:		
Antigüedad en la empresa:		
De 3 a 6 meses ()	De 6 meses a 1 año ()	De 1 a 3 años ()
De 3 a 5 años ()	5 años a más ()	

Instrucciones: marcar en el recuadro de acuerdo a su apreciación, teniendo en cuenta la siguiente escala de medición:

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

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
LIDERAZGO ÉTICO						
Comportamiento del líder						

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
1.	Las acciones realizadas por el gerente de la empresa agroindustrial influyen en el comportamiento del personal.					
2.	Considera que el rol del líder de la empresa es un factor clave dentro de la organización.					
3.	La forma de actuar de los líderes de la empresa influye en el desempeño ético de los colaboradores.					
Cultura organizacional						
4.	Considero importante que el líder de la empresa realice una evaluación del personal considerando el talento, habilidades y destrezas.					
5.	En la entidad donde laboro se considera a la oportunidad para todos como un aspecto ético importante.					
6.	La responsabilidad social corporativa en sus dimensiones social, ambiental y económica practicada por la entidad influye en el comportamiento de los clientes.					
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA						
Principios de Responsabilidad Social Corporativa						
7.	La preservación del medio ambiente como parte de la Responsabilidad Social Corporativa es un aspecto de sostenibilidad en la empresa agroindustrial.					
8.	Tengo en cuenta que la ética empresarial es un aspecto racional clave para el cumplimiento de la Responsabilidad Social Corporativa en la empresa agroindustrial.					
9.	La implementación de la norma ISO 26000 de Responsabilidad Social Corporativa es importante y debe ser un requisito aplicado dentro de la empresa agroindustrial.					
Grupos de interés						
10.	Considero que implementar la Responsabilidad Social Corporativa dentro de la empresa, permite un crecimiento económico, debido a la eficiencia de los procesos y cumplimiento de las obligaciones sin afectar a las generaciones futuras.					
11.	Considero que la motivación laboral es una estrategia clave del sistema de gestión que conlleva a resultados competitivos empresariales.					
12.	Las relaciones prioritarias con los grupos de interés “stakeholders” es un aspecto clave para la sostenibilidad de la empresa.					

Nota. Obtenido de Chico et al. (2023)

Anexo 3. Cuadro de resumen

Cuadro de resumen			
Objetivos específicos			
Determinar el nivel de liderazgo ético en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023	Bajo 3.5%	Medio 47,2%	Alto 49,3%
Determinar el nivel de la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023	38.9%	26.2%	34.9%
Determinar la relación causa efecto de Liderazgo Ético y sus dimensiones en la responsabilidad social corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023	Correlación 0.547 y 0.724	R cuadrado 0.315 y 0.515	Sig. 0.000
Objetivo general			
Determinar el efecto del liderazgo ético en la Responsabilidad Social Corporativa en una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023.	Correlación 0.687	R cuadrado 0.482	Sig. 0.000

Anexo 4. Resumen de resultados

Análisis factorial

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,718
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	308,001
	gl	15
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,567	42,791	42,791	2,567	42,791	42,791	1,892	31,528	31,528
2	1,212	20,204	62,995	1,212	20,204	62,995	1,888	31,467	62,995
3	,696	11,605	74,600						
4	,662	11,036	85,636						
5	,494	8,230	93,865						
6	,368	6,135	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Análisis factorial

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,872
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1028,819
	gl	15
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,355	72,576	72,576	4,355	72,576	72,576	2,634	43,902	43,902
2	,527	8,791	81,367	,527	8,791	81,367	2,248	37,466	81,367
3	,413	6,878	88,245						
4	,320	5,340	93,584						
5	,201	3,347	96,932						
6	,184	3,068	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Frecuencias

Tabla de frecuencia

Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre 20 a 25 años	27	11,8	11,8	11,8
	Entre 26 a 30 años	91	39,7	39,7	51,5
	Entre 31 a más	111	48,5	48,5	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	59	25,8	25,8	25,8
	Masculino	170	74,2	74,2	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Formación académica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Superior Técnico Completo	8	3,5	3,5	3,5
	Superior Universitario Completo	220	96,1	96,1	99,6
	Superior Universitario Incompleto	1	,4	,4	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Situación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Empleado a tiempo completo	224	97,8	97,8	97,8
	Empleado a tiempo parcial	5	2,2	2,2	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Abogado	1	,4	,4	,4
	Administrador	4	1,7	1,7	2,2
	Analista	12	5,2	5,2	7,4
	Supervisor	47	20,5	20,5	27,9
	Asistente	56	24,5	24,5	52,4
	Auxiliar	29	12,7	12,7	65,1
	Coordinador	20	8,7	8,7	73,8
	Jefe	31	13,5	13,5	87,3
	Gestor	3	1,3	1,3	88,6
	Contador	4	1,7	1,7	90,4
	Técnico	2	,9	,9	91,3
	Asesor	1	,4	,4	91,7
	Auditor	1	,4	,4	92,1
	Comprador	4	1,7	1,7	93,9
	Enfermera	2	,9	,9	94,8
	Gerente	2	,9	,9	95,6
	Ingeniero	1	,4	,4	96,1
	Logística	5	2,2	2,2	98,3
	Médico	2	,9	,9	99,1
	Nutricionista	1	,4	,4	99,6
	Psicólogo	1	,4	,4	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Antigüedad en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 3 a 6 meses	16	7,0	7,0	7,0
	De 6 meses a 1 año	35	15,3	15,3	22,3
	De 1 a 3 años	88	38,4	38,4	60,7
	De 3 a 5 años	43	18,8	18,8	79,5
	5 años a más	47	20,5	20,5	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

Frecuencias**Tabla de frecuencia***LIDERAZGO ÉTICO*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	3,5	3,5	3,5
	Medio	108	47,2	47,2	50,7
	Alto	113	49,3	49,3	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	89	38,9	38,9	38,9
	Medio	60	26,2	26,2	65,1
	Alto	80	34,9	34,9	100,0
	Total	229	100,0	100,0	

➔ Explorar

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO ÉTICO	,119	229	,000	,952	229	,000
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	,209	229	,000	,911	229	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		LIDERAZGO ÉTICO		RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
Rho de Spearman	LIDERAZGO ÉTICO	Coefficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	229	229
	RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	Coefficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	229	229

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

				RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
				A
			Comportamiento del líder	
Rho de Spearman	Comportamiento del líder	Coefficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	229	229
	RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	Coefficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	229	229

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

				RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
				A
			Cultura organizacional	
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	229	229
	RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	Coefficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	229	229

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Regresión

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,696 ^a	,484	,482	1,650

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO ÉTICO

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	8,088	1,238		6,531	,000
	LIDERAZGO ÉTICO	,686	,047	,696	14,601	,000

a. Variable dependiente: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Regresión

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,564 ^a	,318	,315	1,898

a. Predictores: (Constante), Comportamiento del líder

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	14,194	1,165		12,184	,000
	Comportamiento del líder	,900	,088	,564	10,280	,000

a. Variable dependiente: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Regresión*Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,719 ^a	,518	,515	1,596

a. Predictores: (Constante), Cultura organizacional

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	7,000	1,228		5,699	,000
	Cultura organizacional	1,466	,094	,719	15,607	,000

a. Variable dependiente: RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Anexo 5. Carta de aceptación de la empresa

"Año la unidad, la paz y desarrollo"

Chiclayo, 15 de Julio del 2023

Señores:

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Dire pg. Maestría En Administración Y Dirección De Empresa

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Ustedes, con la finalidad de dar a conocer que el Sr.:

IVAN AARON MONTEZA QUISPE

Estudiante de la Maestría En Administración Y Dirección De Empresa de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, ha sido admitido para realizar su proyecto de Tesis en las instalaciones de la empresa.

Titulada: *El liderazgo ético y su relación con la responsabilidad social corporativa con los colaboradores de una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2023*

Así mismo, se le dará el permiso necesario para acceder a la información pertinente para el desarrollo de su proyecto de investigación, confiando que dicha información será salvaguardada y de uso académico exclusivamente.

Agradezco la consideración que tienen hacia nuestra representada.

Atentamente,



JORGE ALCÁNTARA SÁNCHEZ
COORDINADOR DE CONTROL
DE PROCESOS AGRÍCOLAS