

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2025**

**Tesis**

Para optar el título Profesional de Licenciado en Enfermería

**Autores**

Autor: Br. García Balboa, Ken Steve Matthew

Autora: Br. Puño Moscol, Raissa Soraya

Tumbes, 2025

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2025**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

Dra. Yrene Esperanza Urbina Rojas (Presidente)

Dra. María Luz Bravo Pérez (Secretaria)

Dra. Puican Pachón, Aura Edelmira (Vocal)

Tumbes, 2025

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2025**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma:**

Br. García Balboa, Ken Steve Matthew (Autor)

Br. Puño Moscol, Raissa Soraya (Autora)

Dra. Puican Pachón, Aura Edelmira (Asesora)

ORCID 0000-0001-5291-1744

Tumbes, 2025



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
Licenciada  
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
Tumbes – Perú

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS**

En Tumbes, a los 09 días del mes febrero del dos mil veintiséis, siendo la 10:00 horas, en la modalidad presencial, en la ciudad Universitaria pabellón J y aula N° 2; se reunieron el jurado calificador de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, designado RESOLUCIÓN DECANAL N° 0585- 2024/ UNTUMBES – FCS a la Dra. Yrene Esperanza Urbina Rojas (Presidenta), Dra. María Luz Bravo Pérez (Secretaria), Dra. Aura Edelmira Puican Pachón (Asesora-Vocal) y Mg. Edinson Alberto Alemán Madrid (Accesitario). Reconociendo en la misma resolución, a la Dra. Aura Edelmira Puican Pachón como asesora, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada **“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA ÉTICA DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD ANDRÉS ARAUJO MORÁN, 2025”** para optar el Título Profesional en Enfermería, presentado por los bachilleres:

**Br. García Balboa, Ken Steve Matthew y Br. Puño Moscol, Raissa Soraya.**

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de las sustentantes y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a los **Br. García Balboa, Ken Steve Matthew y Br. Puño Moscol, Raissa Soraya**: APROBADO con calificativo: **BUENO**

En consecuencia, quedan APTOS para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional en Enfermería, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 11 Horas 10 minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, en forma presencial, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 09 de Febrero del 2026.

Dra. Yrene Esperanza Urbina Rojas  
DNI N° 18057623  
ORCID N° 0000-0001-6834-6284  
(Presidenta)

Dra. María Luz Bravo Pérez  
DNI N° 16464695  
ORCID N° 0000-0001-8446-4272  
(Secretaria)

Dra. Puican Pachón Aura Edelmira  
DNI N° 16546512  
ORCID N° 0000-0001-5291-1744  
(Asesora – Vocal)

cc.  
Jurado (03)  
Asesor  
Interesado  
Archivo (Decanato)

# Raissa Puño Moscol

## Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2025

 tesis

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:563437155

Fecha de entrega

4 mar 2026, 0:22 GMT-5

Fecha de descarga

4 mar 2026, 0:31 GMT-5

Nombre del archivo

Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Sa....docx

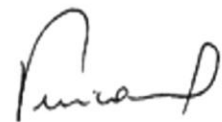
Tamaño del archivo

3.6 MB

84 páginas

18.429 palabras

109.747 caracteres



Dra Aura Edelmira Puican Pachon




## 12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)
- Trabajos entregados

### Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)



Dra Aura Edelmira Puican Pachon

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

### Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

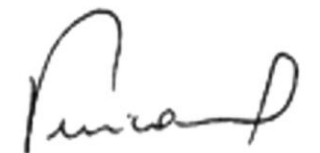
### Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	5%
2	Internet	hdl.handle.net	1%
3	Internet	repositorio.udh.edu.pe	<1%
4	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
6	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
7	Internet	revistas.unsm.edu.pe	<1%
8	Internet	repositorio.usanpedro.edu.pe	<1%
9	Publicación	Huayta Huallpa, Daphne Lucero. "El acompañamiento pedagógico y desempeño ..."	<1%
10	Internet	revistas.unheval.edu.pe	<1%
11	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%

Dra Aura Edelmira Puican Pachon

12	Internet	repositorio.autonomadeica.edu.pe	<1%
13	Internet	repositorio.escuelamilitar.edu.pe	<1%
14	Publicación	Rocha, Izbieta. "The Associated Experiences of Attachment, Social Support, and D..."	<1%
15	Publicación	Ochoa Ortiz, Hidalgo. "Clima institucional y desempeño laboral en contexto del C..."	<1%
16	Publicación	Sánchez, Janet Rocío Pajuelo   Parado, Sandra Ponce   Suazo, Karen Raquel Reyn...	<1%
17	Internet	www.researchgate.net	<1%
18	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
19	Publicación	Lizeth Vanessa Guerrero Serrano, Alejandro Javier Castillo Díaz. "Análisis de conte..."	<1%
20	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
21	Internet	revista.nutricion.org	<1%
22	Publicación	Mestey Vélez, Lizzette A.. "La Intención de Abandono de Cursos en Línea de Estud..."	<1%
23	Publicación	Alva Huerta, Jannet Anilu. "Nivel de satisfacción de los usuarios y la calidad de at..."	<1%
24	Publicación	Jorge García Ivars. "OBTENCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE MEMBRANAS POLIMÉRI..."	<1%
25	Publicación	Luis Alberto Tafur-Betancourt, Marcela Arévalo-Sánchez, Eduardo Lema-Flórez. "E..."	<1%



Dra Aura Edelmira Puican Pachon

26	Publicación	Luz Dalia Valbuena-Durán, Myriam Ruiz Rodríguez, Astrid Nathalia Páez Esteban. ...	<1%
27	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%

## ÍNDICE

<b>DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>xv</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>xi</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>xii</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS.....</b>	<b>xiii</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAC .....</b>	<b>xviii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>19</b>
<b>II. REVISIÓN LITERARIA .....</b>	<b>24</b>
<b>2.1. Bases teóricas .....</b>	<b>24</b>
<b>2.2. Antecedentes.....</b>	<b>33</b>
<b>III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>42</b>
<b>3.1. Enfoque y tipo de estudio.....</b>	<b>42</b>
<b>3.2. Diseño de la investigación: .....</b>	<b>42</b>
<b>3.3. Población, Muestra y Muestreo: .....</b>	<b>43</b>
<b>3.4. Métodos, Técnicas e Instrumento de recolección de datos:.....</b>	<b>44</b>
<b>3.5. Aspectos Éticos: .....</b>	<b>47</b>
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>48</b>
<b>4.1. RESULTADOS.....</b>	<b>48</b>
<b>4.2. DISCUSIÓN. ....</b>	<b>58</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>63</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>65</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>66</b>
<b>VIII. ANEXOS .....</b>	<b>76</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1_Nivel de Liderazgo y Dignidad Humana en el desempeño laboral profesional de los enfermeros en el Centro de Salud Andrés Morán. ....	48
Tabla 2_Nivel de Liderazgo y justicia en el desempeño laboral profesional de los enfermeros en el Centro de Salud Andrés Morán. ....	49
Tabla 3_Nivel de Liderazgo y bienestar común en el desempeño laboral profesional de los enfermeros en el Centro de Salud Andrés Morán .....	50
Tabla 4_Nivel de Liderazgo y responsabilidad en el desempeño laboral profesional de los enfermeros en el Centro de Salud Andrés Morán .....	51
Tabla 5_Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov .....	52
Tabla 6_Coeficiente de correlación de Rho de Spearman .....	53
Tabla 7_Coeficiente de correlación de Rho de Spearman .....	54
Tabla 8_Coeficiente de correlación de Rho de Spearman .....	55
Tabla 9_Coeficiente de correlación de Rho de Spearman .....	56
Tabla 10_Coeficiente de correlación de Rho de Spearman .....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Prueba de Normalidad .....	84
Figura 2. Relación del Liderazgo y el desempeño .....	85
Figura 3. Relación del Liderazgo y dignidad humana .....	85
Figura 4. Relación del Liderazgo y justicia .....	86
Figura 5. Relación del Liderazgo y bienestar .....	86
Figura 6. Relación del Liderazgo y responsabilidad .....	87

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de operacionalización de variables .....	76
ANEXO 2: Cuestionario.....	78
ANEXO 3. Validación de Instrumento por expertos .....	81
ANEXO 4: Confiabilidad del Instrumento .....	82
ANEXO 5: Consentimiento informado .....	83
ANEXO 4: Información adicional del procesamiento de datos .....	84

## DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Nosotras: García balboa, Ken Steve Matthew y Puño Moscol, Raissa Soraya, Bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, identificado con DNI N° 73621330 y 72781345 respectivamente, autoras del proyecto de investigación titulado Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2025.

### Declaramos bajo juramento lo siguiente:

1. La idea de proyecto de investigación es propuesto por las autoras.
2. Se utilizo y utilizará norma internacional de citado y referencias para la bibliografía respetado las fuentes consultadas con el propósito de ilustrar y comparar, y respeto de esta manera lo citado por los diversos autores.
3. El proyecto no ha sido plagiado, y es realizado totalmente por la autora con la conducción y asesoramiento docente.
4. El estudio propuesto no es un auto plagio; es decir, no tiene publicaciones previas ni presentado para algún certamen académico.
5. Los datos que se expondrán en los resultados serán reales, sin ningún grado de falsedad, duplicado o copia, por lo tanto, las conclusiones que se arriben en el informe serán de gran aporte a la realidad actual.

Finalmente, de detectarse falsedad en la presente declaratoria se asumirán las derivaciones de estos actos, acatando cualquier sanción impuesta por las instancias competentes de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tumbes, 05 de mayo del 2025

Br. García balboa, Ken Steve Matthew  
Autor

Br. Puño Moscol, Raissa Soray  
Autora

## **DEDICATORIA**

Con profundo cariño y gratitud, dedicamos este trabajo a nuestras familias, quienes nos brindaron su apoyo incondicional y fueron nuestra fuente de fortaleza en cada etapa de este camino.

A nuestros docentes y mentores, por guiarnos con paciencia y sabiduría, y por inspirarnos a seguir adelante incluso en los momentos más difíciles.

A nuestras amistades, que con palabras de aliento y compañía nos recordaron que nunca estábamos solas en este proceso.

Finalmente, lo dedicamos a todas las mujeres que sueñan y luchan por alcanzar sus metas académicas y profesionales, con la esperanza de que este logro sea también un reflejo de su esfuerzo y perseverancia.

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a Dios y a quienes hicieron posible la culminación de este trabajo.

A nuestras familias, por su apoyo constante, paciencia y comprensión en cada etapa de este proceso académico.

A nuestros docentes y asesores, por compartir sus conocimientos, orientarnos con dedicación y motivarnos a alcanzar nuestras metas.

A nuestras compañeras y compañeros de estudio, por las conversaciones, el ánimo y la colaboración que enriquecieron nuestro aprendizaje.

A la institución que nos brindó las herramientas y el espacio para desarrollarnos profesionalmente, y a todas las personas que, de manera directa o indirecta, contribuyeron a que este proyecto se hiciera realidad.

Con gratitud y humildad, reconocemos que este logro no es solo nuestro, sino también de quienes nos acompañaron en el camino

## RESUMEN

La investigación estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional del personal de enfermería del Centro de Salud Andrés Araujo Morán durante el año 2025. Fue una investigación básica, cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal. La población-muestra fue censal e incluyó a 50 licenciados en enfermería. Se aplicó una encuesta mediante cuestionario Likert de elaboración propia, estructurado por dimensiones e indicadores, validado por juicio de tres expertos y con confiabilidad excelente (alfa de Cronbach = 0,985). El análisis descriptivo evidenció predominio de liderazgo eficiente (60,0%) y, en correspondencia, mayores proporciones de niveles “buenos” en las dimensiones éticas: dignidad humana (58,0%), justicia (50,0%), bienestar común (46,0%) y responsabilidad (56,0%), mientras que el liderazgo básico (6,0%) se asoció principalmente con niveles bajos en las dimensiones evaluadas. La normalidad se evaluó con Kolmogórov-Smirnov, identificándose significancias inferiores a 0,05 ( $p = 0,026$  en liderazgo básico;  $p = 0,000$  en liderazgo intermedio y eficiente), lo que sustentó el uso de estadística no paramétrica. En el análisis inferencial, el coeficiente Rho de Spearman mostró una correlación positiva alta y significativa entre liderazgo y ética del desempeño ( $r_s = 0,817$ ;  $p = 0,000$ ). Asimismo, se confirmó influencia significativa del liderazgo sobre dignidad humana ( $r_s = 0,717$ ;  $p = 0,000$ ), justicia ( $r_s = 0,812$ ;  $p = 0,000$ ), bienestar común ( $r_s = 0,741$ ;  $p = 0,000$ ) y responsabilidad ( $r_s = 0,819$ ;  $p = 0,000$ ). Se concluye que un liderazgo más eficiente se vincula con una práctica ética más consistente, humanizada y segura, por lo que fortalecer competencias de liderazgo ético constituye una estrategia clave para optimizar la calidad del cuidado y la gestión del talento humano en el primer nivel de atención.

**Palabras clave:** Liderazgo; Ética profesional; Enfermería; Desempeño laboral; Atención primaria de salud; Dignidad humana.

## ABSTRAC

This research study aimed to determine the influence of leadership on the professional performance ethics of nursing staff at the Andrés Araujo Morán Health Center during the year 2025. It was a basic, quantitative, non-experimental, correlational, and cross-sectional study. The population-sample was a census and included 50 registered nurses. A self-developed Likert-scale questionnaire, structured by dimensions and indicators, was administered. The questionnaire was validated by three experts and demonstrated excellent reliability (Cronbach's alpha = 0.985). Descriptive analysis revealed a predominance of effective leadership (60.0%) and, correspondingly, higher proportions of "good" levels in the ethical dimensions of human dignity (58.0%), justice (50.0%), common good (46.0%), and responsibility (56.0%). Basic leadership (6.0%) was primarily associated with low levels in the evaluated dimensions. Normality was assessed using the Kolmogorov-Smirnov test, revealing significance levels below 0.05 ( $p = 0.026$  for basic leadership;  $p = 0.000$  for intermediate and efficient leadership), thus supporting the use of nonparametric statistics. In the inferential analysis, Spearman's rho coefficient showed a strong and significant positive correlation between leadership and performance ethics ( $r_s = 0.817$ ;  $p = 0.000$ ). Furthermore, a significant influence of leadership on human dignity ( $r_s = 0.717$ ;  $p = 0.000$ ), justice ( $r_s = 0.812$ ;  $p = 0.000$ ), the common good ( $r_s = 0.741$ ;  $p = 0.000$ ), and responsibility ( $r_s = 0.819$ ;  $p = 0.000$ ) was confirmed. It is concluded that more effective leadership is linked to more consistent, humanized, and safe ethical practices. Therefore, strengthening ethical leadership competencies is a key strategy for optimizing the quality of care and human talent management at the primary care level.

**Keywords:** Leadership; Professional ethics; Nursing; Job performance; Primary health care; Human dignity.

## I.INTRODUCCIÓN

El liderazgo y la ética constituyen ejes esenciales de la práctica enfermera, dado que su articulación incide de manera directa en la calidad del cuidado y en la satisfacción de profesionales y pacientes. Los establecimientos de salud de atención primaria afrontan desafíos vinculados al liderazgo efectivo y a la consolidación de entornos éticos. Por ello, resulta pertinente analizar cómo el liderazgo del personal de enfermería influye en el desempeño ético y cómo fortalecer dicha relación. El liderazgo enfermero trasciende la gestión, pues modela valores y conductas. Aguayo-Loyola et al.,<sup>1</sup> señalan que predomina un estilo delegativo.

El desempeño ético en enfermería representa un componente esencial del cuidado en salud, al orientar la práctica profesional mediante principios morales que aseguran dignidad, respeto y justicia hacia la persona atendida. De acuerdo con Cervera Vallejos<sup>2</sup>, la ética en el cuidado enfermero se sustenta en valores como la empatía, la responsabilidad y la integridad, indispensables para construir vínculos de confianza con pacientes y familias. Asimismo, Peñaloza<sup>3</sup> señala que el actuar ético trasciende la decisión clínica, pues exige reflexión permanente sobre las acciones y sus consecuencias, considerando el contexto profesional. Así, la ética se consolida como base de una atención humanizada y de calidad.

La ética en el ejercicio profesional de enfermería constituye un componente clave para asegurar cuidados de calidad y salvaguardar los derechos de los pacientes. Investigaciones recientes subrayan la relevancia de incorporar un liderazgo ético y transformacional en los servicios de salud. Calvillo Gómez<sup>4</sup> señala que este tipo de liderazgo, basado en la inspiración, la motivación y la atención a las necesidades individuales, favorece la satisfacción laboral y el cumplimiento de principios éticos, además de disminuir el burnout. Asimismo, Wagner<sup>5</sup> enfatiza que los líderes deben articular los valores éticos con los objetivos institucionales para prevenir conflictos y fortalecer un entorno laboral alineado con la ética profesional.

El liderazgo en enfermería incide de manera directa en la calidad del cuidado y en la experiencia del paciente. La Organización Mundial de la Salud (OMS)<sup>6</sup> señala que la enfermería concentra el 59 % del personal sanitario mundial, lo que le confiere un rol estratégico en la atención primaria; no obstante, el informe OMS del 2021 advierte déficits en competencias de liderazgo que pueden afectar el cumplimiento ético. En la Red Integral de Salud Tumbes, aunque ética y liderazgo son valorados, persiste una brecha entre el discurso y la práctica: más del 50 % ha observado conductas antiéticas y solo el 9,1 % percibe liderazgo constante, evidenciando una debilidad institucional relevante<sup>7</sup>.

En el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, la problemática descrita se expresa en la distancia entre el reconocimiento individual del liderazgo y su materialización efectiva en la práctica cotidiana. Si bien muchos profesionales de enfermería se autoidentifican como líderes, esta condición no se traduce en acciones visibles ni en una dirección activa del equipo. La carencia de un modelo estructurado de liderazgo ético favorece decisiones clínicas con escaso respaldo moral, intensificando los dilemas éticos en contextos de alta presión asistencial. En este marco, la investigación del año 2025 examinará la influencia del liderazgo en la ética del desempeño enfermero, considerando estilos, decisiones, percepciones y factores contextuales, con el propósito de proponer estrategias coherentes, viables y sostenibles que fortalezcan el cuidado ético y humanizado.

La salud constituye un derecho esencial que los sistemas públicos deben asegurar mediante servicios integrales y de calidad; no obstante, a nivel global persisten limitaciones en la consolidación del liderazgo ético en enfermería. La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que solo el 71 % de los países disponen de un funcionario jefe de enfermería y apenas el 53 % cuentan con programas formales de desarrollo del liderazgo, situación que puede afectar la calidad y la ética del cuidado<sup>8</sup>. Asimismo, los dilemas éticos son recurrentes en áreas críticas como urgencias, donde estudios en las Américas evidencian conflictos morales asociados a la vulneración de principios éticos, agravados por la carencia de liderazgo ético orientador<sup>9, 10</sup>.

La deshumanización del cuidado sanitario constituye una problemática persistente en los sistemas públicos, particularmente en países en desarrollo. Gómez-Martínez et al.<sup>11</sup> señalan que la limitada formación en ética y humanización del personal de salud incide en percepciones negativas sobre la atención de enfermería, afectando la confianza del paciente y el clima laboral. En América Latina, la insuficiente preparación en ética y liderazgo dentro de los programas formativos debilita el desempeño profesional y la respuesta a las demandas sociales<sup>12</sup>, mientras que las desigualdades en el acceso al desarrollo profesional profundizan brechas en la calidad del servicio<sup>13</sup>. Asimismo, las relaciones de poder restringen el acceso de enfermeras a cargos directivos, perpetuando barreras estructurales que limitan la gestión ética en salud, como advierten López-Torres et al.<sup>14</sup>.

En el escenario peruano, esta problemática se manifiesta con especial intensidad. El Colegio de Enfermeros del Perú (CEP) reporta un déficit relevante de enfermeras, con apenas 6,2 por cada 10 000 habitantes, cifra inferior a la recomendada por la OMS, lo que incrementa la sobrecarga laboral y favorece tensiones éticas<sup>15</sup>. La pandemia por COVID-19 profundizó estas carencias; Ramos et al.<sup>16</sup> señalan que la crisis evidenció la necesidad de liderazgo ético para decisiones complejas con recursos escasos, aunque la falta de programas formativos limitó la respuesta institucional. Asimismo, la formación universitaria.

En el ámbito local, el 72,7 % de las enfermeras y enfermeros indicó comprender el concepto de liderazgo y una proporción semejante se asumió como líder en su quehacer cotidiano; sin embargo, solo el 9,1 % percibió su ejercicio sostenido a nivel institucional, evidenciando una brecha entre autopercepción y práctica organizacional<sup>18</sup>. Este resultado refuerza la urgencia de fortalecer el liderazgo clínico para articular compromiso individual y objetivos institucionales. En la dimensión ética, el 90,9 % la consideró central, pero el 54,5 % observó conductas antiéticas, especialmente en cirugía<sup>18</sup>, institucional persistentes.

Dado lo expuesto previamente, resulta fundamental determinar en la población objetivo de este estudio la relación entre liderazgo y ética. En este sentido, se propone la formulación del problema para profundizar la comprensión de estas

variables. ¿Cómo el liderazgo influye en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2025?

El estudio se sustenta en una justificación social al abordar una problemática que afecta tanto al personal de enfermería como a la población usuaria de los servicios de salud. Reforzar el liderazgo y la ética profesional favorecerá una atención sanitaria de calidad, humanizada, respetuosa de los derechos humanos y alineada con las necesidades del paciente. Desde la justificación teórica, la investigación generará aportes al disminuir vacíos en la literatura sobre la relación liderazgo-ética en enfermería, ampliando la comprensión de cómo los estilos de liderazgo condicionan la adherencia a principios éticos.

Desde la justificación práctica, la investigación facilitará la formulación de estrategias concretas para consolidar un liderazgo ético y efectivo en enfermería, orientando la puesta en marcha de programas de capacitación en liderazgo y ética que fortalezcan el desempeño profesional. Estos avances se traducirán en una atención más segura, humanizada y en mayores niveles de satisfacción de pacientes y equipos de salud. En el plano metodológico, el estudio se apoya en un enfoque cuantitativo con diseño y técnicas rigurosas, que permiten generar datos objetivos, comprobables y reproducibles, garantizando validez interna y externa. La evidencia resultante servirá como sustento para decisiones e intervenciones en salud pública en Tumbes.

En este contexto, la investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional del personal de enfermería del Centro de Salud Andrés Araujo Morán durante el año 2025. Como objetivos específicos, se orientó a identificar la influencia del liderazgo en las dimensiones éticas del desempeño profesional de enfermería, particularmente en la dignidad humana, la justicia, el bienestar común y la responsabilidad profesional, reconociendo que estos principios constituyen ejes fundamentales para una práctica ética, humanizada y de calidad en los servicios de salud.

En concordancia con ello, se planteó como hipótesis general que el liderazgo influyó en la ética del desempeño profesional de enfermería; asimismo, se

formularon hipótesis específicas que sostuvieron que el liderazgo ejerció una influencia significativa en la ética de la dignidad humana, la justicia, el bienestar común y la responsabilidad profesional, dimensiones esenciales para consolidar una práctica enfermera ética, segura y centrada en la persona.

## II. REVISIÓN LITERARIA

### 2.1. Bases teóricas

#### 2.1.1. Variable 1. Liderazgo

El liderazgo en enfermería es un componente esencial para garantizar una atención de calidad y promover un entorno laboral positivo. Para el caso de la primera variable del Liderazgo, esta se sostiene en las teorías siguientes:

Teoría del Liderazgo Transformacional: Este enfoque se centra en líderes que inspiran y motivan a su equipo para alcanzar objetivos comunes, fomentando la innovación y el cambio positivo. En el ámbito de la enfermería, el liderazgo transformacional ha demostrado mejorar la satisfacción laboral y la calidad del cuidado al paciente<sup>19</sup>.

Teoría del Liderazgo Auténtico: Enfatiza la importancia de la autenticidad, la transparencia y la ética en la práctica del liderazgo. Los líderes auténticos en enfermería promueven un ambiente de confianza y compromiso, lo que se traduce en una mejor atención al paciente<sup>20</sup>.

Teoría del Liderazgo Situacional. Proponer que no existe un estilo de liderazgo único y efectivo en todas las situaciones; más bien, el líder debe adaptarse según las circunstancias y las necesidades del equipo. En enfermería, esta adaptabilidad es crucial para manejar la diversidad de escenarios clínicos y administrativos <sup>20</sup>.

Teorías de rasgos de liderazgo, por Harrison<sup>21</sup>. Las teorías de los rasgos de liderazgo sugieren que ciertas características inherentes diferencian a los líderes de los no líderes. Estos rasgos incluyen atributos como la inteligencia, la confianza en uno mismo y la sociabilidad. Sin embargo, la universalidad de estos rasgos es objeto de debate, ya que no todos los líderes exitosos poseen los mismos rasgos.

Teorías del comportamiento en el Liderazgo, se centran en las acciones y comportamientos de los líderes más que en sus rasgos. Enfatizan la importancia

de los estilos de liderazgo, como el democrático o el autocrático, para influir en la dinámica de los grupos. Este enfoque sugiere que el liderazgo efectivo se puede aprender y desarrollar a través de la práctica<sup>21</sup>.

En la perspectiva de la definición conceptual del Liderazgo, desde el enfoque del desempeño en enfermería, se define como la capacidad de influir en otros para alcanzar metas en la atención de salud, mediante la comunicación efectiva, la toma de decisiones y la gestión de recursos. Implica guiar al equipo de enfermería hacia la excelencia en el cuidado del paciente, asegurando prácticas éticas y profesionales<sup>7</sup>.

El liderazgo es la capacidad de influir en los demás para alcanzar objetivos comunes, destacando por su importancia en entornos dinámicos como el sanitario. Northouse describe al liderazgo como un proceso de influencia en un grupo, orientado al logro de metas compartidas, y enfatiza que esta habilidad combina características personales y competencias específicas<sup>22</sup>.

Por su parte Northouse<sup>23</sup>, define el liderazgo como un proceso mediante el cual un individuo influye en un grupo para alcanzar un objetivo común. Resalta que esta influencia no se limita a la jerarquía formal, sino que incluye habilidades interpersonales, visión estratégica y capacidad para movilizar a las personas hacia un propósito compartido.

Bass y Bass<sup>24</sup>, plantean que el liderazgo es la capacidad de inspirar a otros mediante una visión clara, estimulando tanto el rendimiento como el compromiso del equipo. Además, subrayan que un liderazgo efectivo es situacional y debe adaptarse a las necesidades del grupo y las condiciones externas.

Yukl<sup>25</sup>, considera que el liderazgo implica procesos de influencia mutua entre líderes y seguidores, donde las relaciones interpersonales y la capacidad para resolver problemas son esenciales para mantener el funcionamiento organizacional y alcanzar resultados.

Goleman<sup>26</sup>, asocia el liderazgo con la inteligencia emocional, destacando que las habilidades emocionales del líder (autoconciencia, autorregulación, empatía, motivación y habilidades sociales) son determinantes para establecer conexiones efectivas con el equipo y lograr objetivos a largo plazo.

Hernández et al.<sup>27</sup>, enfatizan que el liderazgo en el ámbito sanitario se define como la habilidad de guiar equipos multidisciplinarios en entornos complejos, promoviendo la toma de decisiones éticas y el bienestar tanto del personal como de los pacientes. Este liderazgo exige una combinación de competencias técnicas, habilidades humanas y un compromiso ético.

En relación a las dimensiones de la variable liderazgo, según Lewin, Lippitt y White, en su investigación clásica sobre el liderazgo realizada en 1939, analizaron los estilos de liderazgo a través de experimentos con grupos de niños. A partir de sus observaciones, identificaron dimensiones fundamentales que definen cómo los líderes influyen en la dinámica grupal. Estas dimensiones son clave para entender los estilos de liderazgo y su impacto en el comportamiento y desempeño del grupo<sup>28</sup>. Se detallan las dimensiones:

Dimensión en la Toma de Decisiones, la forma en que se toman las decisiones dentro del grupo, es decir, si el líder asume un rol centralizado o comparte el proceso con los miembros del equipo. En este constructor la perspectiva de Lewin, Lippitt y White:

En el estilo autocrático, el líder centraliza la toma de decisiones sin consultar a los miembros del grupo. Este estilo puede ser efectivo para tareas que requieren rapidez, pero puede disminuir la moral del grupo a largo plazo.

En el estilo democrático, el líder fomenta la participación activa de los miembros en el proceso de toma de decisiones. Este enfoque suele generar mayor satisfacción y compromiso, aunque puede ser más lento.

En el estilo laissez-faire, el líder delega completamente la toma de decisiones al grupo, proporcionando poca o ninguna dirección. Esto puede funcionar en grupos

altamente autónomos, pero puede llevar a la ineficiencia si el grupo carece de experiencia o estructura.

Dimensión en la Participación y Colaboración, el grado de involucramiento de los miembros del grupo en los procesos de toma de decisiones y en la planificación y ejecución de tareas. En esta perspectiva Lewin, Lippitt y White, establecieron los estilos del liderazgo que corresponde: En el estilo democrático, los líderes buscan fomentar la colaboración y el diálogo, promoviendo la creatividad y la cohesión grupal. Los miembros del grupo suelen sentirse valorados y motivados. En el estilo autocrático, la participación es mínima, ya que las decisiones son impuestas por el líder. Esto puede generar frustración o falta de compromiso entre los miembros.

En el estilo *laissez-faire*, la colaboración depende enteramente de la iniciativa del grupo, ya que el líder adopta un rol pasivo.

Dimensión en la Dirección vs. Autonomía; que corresponde a la cantidad de control y dirección ejercida por el líder en contraste con la autonomía otorgada a los miembros para actuar por sí mismos. Bajo esta perspectiva Lewin, Lippitt y White definieron que el liderazgo: en el estilo autocrático, el líder ejerce un control alto, dando instrucciones específicas y esperando que los miembros sigan estas órdenes sin cuestionar. Esto puede ser útil en situaciones de crisis o cuando los miembros necesitan una guía clara.

Para el caso del estilo democrático, el líder equilibra la dirección con la autonomía, guiando al grupo, pero permitiendo que los miembros tomen iniciativas y decisiones dentro de ciertos límites.

En el estilo *laissez-faire*, la autonomía es máxima, ya que el líder proporciona poca dirección. Esto puede ser eficaz en equipos experimentados, pero puede conducir al caos en grupos menos organizados.

### 2.1.2. Variable 2. Ética del desempeño

La ética, como disciplina filosófica, se fundamenta en diversas teorías que explican y guían la conducta humana en términos de lo correcto e incorrecto. En este constructo se abordará las principales teorías que sostienen estas variables de estudio, a continuación:

Teoría deontológica de Kant<sup>29</sup>, la deontología se centra en las obligaciones y normas que deben regir la conducta humana. Según Kant, las acciones son moralmente correctas si se realizan en cumplimiento del deber, independientemente de sus consecuencias. En la práctica clínica, la deontología se refleja en el respeto absoluto por la autonomía del paciente y en el cumplimiento de obligaciones éticas como la confidencialidad y la veracidad, independientemente de las consecuencias. Este enfoque establece que la ética se basa en principios universales, como el imperativo categórico: "Actúa solo según una máxima que puedas querer que se convierta en ley universal".

La deontología sostiene que las acciones son correctas si cumplen con un deber moral, independientemente de sus consecuencias. En el contexto del estudio, esta teoría fundamenta la importancia de seguir principios éticos universales, como la dignidad humana y la justicia, en el desempeño profesional. El personal de enfermería debe guiarse por normas éticas que garanticen un trato respetuoso y responsable hacia los pacientes, asegurando así un marco ético sólido en sus decisiones.

Teoría de la Ética de las Virtudes por Ozoliņš y Grainger<sup>30</sup>, proponen que el desempeño moral en la atención de salud depende del carácter interno y las cualidades personales del profesional; explican que, más allá de seguir reglas o calcular consecuencias, el buen enfermero actúa basado en virtudes como la prudencia, la compasión, la honestidad y la templanza, cultivadas mediante la formación ética continua. En enfermería, esto implica no solo cumplir procedimientos, sino abordar al paciente como un ser humano completo, respondiendo con empatía y sabiduría a su sufrimiento. La virtud permite manejar la incertidumbre clínica, donde los protocolos no siempre indican la mejor

respuesta. Así, los juicios morales en situaciones complejas derivan de un carácter bien formado.

Esta perspectiva fortalece la humanización de los cuidados, fomenta la confianza paciente-profesional y mejora la calidad asistencial. Cultivar las virtudes éticas otorga al enfermero la capacidad de afrontar dilemas sin perder la integridad moral, siendo guía interna sujeta a la dignidad del paciente. En definitiva, la ética de las virtudes resalta la importancia del “ser” antes del “hacer”, planteando que un buen profesional es, ante todo, una buena persona.

Teoría de la Responsabilidad Ética en Enfermería Comunitaria planteada por Clancy et al.<sup>31</sup>, este enfoque teórico, el profesional de enfermería no responde a códigos abstractos, sino al rostro concreto y vulnerable del paciente. La responsabilidad ética nace del encuentro intersubjetivo, donde el enfermero reconoce en el otro una llamada ineludible a la acción compasiva.

En el contexto de salud pública, esta perspectiva es crucial para atender a poblaciones vulnerables, respetando su autonomía y fortaleciendo su bienestar colectivo. La teoría sostiene que el deber del profesional no está condicionado por contratos o normas externas, sino que es una obligación ética primordial que antecede cualquier regla. En la práctica de enfermería comunitaria, implica un compromiso proactivo con la equidad, la justicia social y la promoción de la salud. Esta concepción transforma la visión del paciente como objeto de intervención a sujeto de respeto profundo. Enfatiza que reconocer esta responsabilidad mejora la calidad del cuidado y centra una atención más humana y respetuosa. Este enfoque ético invita al profesional a una constante autocritica y reflexión sobre su actuar cotidiano del desempeño ético profesional.

Teoría del Utilitarismo por Mill<sup>32</sup>, esta teoría sostiene del utilitarismo sostiene que las acciones deben evaluarse con base en las consecuencias y en su capacidad de generar el mayor bienestar para el mayor número de personas. En salud, este enfoque se aplica en decisiones como la asignación de recursos limitados en pandemias o emergencias sanitarias, priorizando los tratamientos que benefician

al mayor número de pacientes. Bentham introdujo el principio de utilidad, mientras que Mill enfatizó el bienestar cualitativo más que cuantitativo.

El utilitarismo destaca que una acción es ética si sus resultados promueven el bienestar colectivo. En este estudio, la teoría se alinea con el impacto que tiene el comportamiento ético en el entorno laboral y en la calidad del cuidado. Por describirlo, las decisiones del personal de enfermería deben orientarse a maximizar el beneficio para el paciente y el equipo, promoviendo un bienestar común y resultados óptimos en la atención sanitaria.

Teoría de la virtud por Aristóteles<sup>33</sup>, la ética de la virtud se enfoca en el carácter moral de las personas en lugar de sus acciones específicas. Aristóteles argumentaba que la vida ética consiste en alcanzar la excelencia (virtud) a través de la práctica habitual de cualidades como la justicia, la templanza y la prudencia. Según esta teoría, una persona ética actúa de acuerdo con las virtudes que le permiten alcanzar una vida plena o eudaimonía.

El personal de enfermería debe guiarse por normas éticas que garanticen un trato respetuoso y responsable hacia los pacientes, asegurando así un marco ético sólido en sus decisiones. La ética de la virtud enfatiza la importancia del carácter moral en la conducta. Este estudio adopta esta teoría al explorar cómo el desarrollo de virtudes como la responsabilidad y la empatía influye en el desempeño ético del personal de enfermería. La formación de estas virtudes fomenta un ejercicio profesional comprometido con la calidad del cuidado y el respeto hacia los pacientes.

Teoría ética del cuidado por Gilligan<sup>34</sup>, esta teoría enfatiza la importancia de las relaciones y la empatía en la toma de decisiones éticas. Surgió como una crítica a las teorías tradicionales, destacando que la ética no solo implica justicia y deber, sino también atender las necesidades de los demás con compasión y sensibilidad. Es especialmente relevante en profesiones como la enfermería, donde la ética del cuidado guía el comportamiento hacia los pacientes.

La ética del cuidado resalta la empatía y las relaciones humanas como base de la ética. En este estudio, esta teoría sostiene que la práctica profesional en enfermería debe centrarse en atender las necesidades de los pacientes con sensibilidad y compasión. Este enfoque es clave para garantizar que las decisiones del personal de salud no solo sean técnicamente correctas, sino también profundamente humanas y éticas.

En relación a la definición conceptual de la variable 2. Ética del desempeño, es clave reconocer que la ética es una rama de la filosofía que analiza los principios y valores que guían el comportamiento humano en lo que es correcto o incorrecto. En esta línea tenemos que Garzón y Restrepo<sup>35</sup>, definieron a la ética como un conjunto de principios y valores que rigen el comportamiento humano, enfatizando la importancia de la responsabilidad y la coherencia en la toma de decisiones. Su trabajo se centra en la ética profesional, abordando cómo los valores éticos guían las acciones dentro de los entornos laborales.

Rachels y Rachels<sup>36</sup>, definió a la ética es la reflexión sobre cómo debemos actuar y qué valores deben guiar nuestras decisiones. Destaca que la ética se basa en razones objetivas que van más allá de los prejuicios culturales o personales, sirviendo como base para construir una sociedad justa.

Singer<sup>37</sup>, conceptualiza la ética como un marco para tomar decisiones basadas en el bienestar de todos los involucrados. Argumenta que las decisiones éticas deben buscar maximizar los beneficios y minimizar los daños, siendo aplicables tanto en la vida cotidiana como en entornos profesionales.

Beauchamp y Childress<sup>38</sup>, la definida como el estudio sistemático de la moralidad, que incluye los principios, normas y valores que guían las acciones humanas. Estos autores establecen cuatro principios éticos fundamentales: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, utilizados especialmente en el ámbito de la bioética.

Velásquez et al.<sup>39</sup>, definieron a la ética como la disciplina que estudia lo moral y los deberes del ser humano. Subraya que el enfoque ético no solo examina

acciones individuales, sino también políticas y sistemas que afectan el bienestar colectivo, haciendo énfasis en el impacto ético en organizaciones.

Es fundamental establecer las dimensiones de la variable 2. Ética del desempeño, que brindará los componentes de la variable, permitiendo de esta forma establecer su medición a través de los indicadores de cada una de ellas. En este constructo para Nussbaum<sup>40</sup>, destacada filósofa contemporánea, ha desarrollado el enfoque de las capacidades; propuesta que identifica las capacidades humanas fundamentales necesarias para una vida digna. Centrando su atención en garantizar que cada individuo tenga la oportunidad de desarrollar y ejercer estas capacidades, promoviendo así la justicia social y el respeto por la dignidad humana, destacando que la ética tiene 4 dimensiones importantes.

Dignidad Humana, Nussbaum sostiene que cada persona posee un valor intrínseco que debe ser respetado y protegido. La dignidad humana es el fundamento de su enfoque, ya que todas las capacidades están orientadas a asegurar que los individuos puedan vivir vidas dignas y plenas. Este principio exige que las instituciones y políticas reconozcan y promuevan el respeto por la dignidad de cada ser humano<sup>40</sup>.

Justicia, la justicia, según Nussbaum<sup>40</sup>, implica la distribución equitativa de oportunidades y recursos, garantizando que todas las personas puedan desarrollar sus capacidades fundamentales. Su teoría de la justicia se basa en asegurar que cada individuo alcance un umbral mínimo en cada una de las capacidades esenciales, promoviendo así la igualdad y la equidad en la sociedad. Bienestar, el bienestar en el Enfoque de las Capacidades se refiere a la promoción de condiciones que permitan a las personas desarrollar plenamente sus potencialidades. Nussbaum<sup>40</sup> identifica diez capacidades centrales que abarcan aspectos como la salud, la integridad física, el desarrollo emocional y la participación política, todas orientadas a garantizar el bienestar integral de los individuos.

Responsabilidad, Nussbaum<sup>40</sup> enfatiza la responsabilidad de las instituciones y de los individuos en la promoción y protección de las capacidades humanas. Esto

implica un compromiso activo para crear condiciones que permitan a todos alcanzar una vida digna, reconociendo la interdependencia y la obligación de contribuir al bienestar común.

Un aspecto importa además de las dimensiones mencionadas, corresponde al enfoque del pluralismo reconoce y valora la diversidad de culturas, creencias y formas de vida. Ella argumenta que las capacidades deben ser garantizadas de manera que respeten el pluralismo cultural, permitiendo que las personas elijan y practiquen sus propios valores y modos de vida, siempre que no contravengan los principios fundamentales de la dignidad humana y la justicia. Estas dimensiones reflejan el compromiso de Nussbaum<sup>40</sup> con una visión integral que se fundamenta en el desarrollo humano, donde cada individuo tiene la oportunidad de florecer en un entorno que respeta su dignidad y diversidad.

## **2.2. Antecedentes**

Para conocer más de este tema realizaremos las siguientes citas a nivel internacional, nacional y local.

A nivel internacional

Hosseini et al.<sup>41</sup>, analizaron la relación entre la ética profesional, la espiritualidad y el desempeño en enfermería en su estudio *Ética profesional y desafíos éticos relacionados con enfermeras y pacientes: una revisión narrativa, 2024*. A través de una revisión narrativa de estudios cualitativos y cuantitativos, identificaron cómo estos factores influyen en la práctica clínica. Los resultados mostraron que la espiritualidad potencia el desempeño ético de las enfermeras, mejorando la motivación y el trato a los pacientes. Valores como la confidencialidad y el respeto por las decisiones informadas destacan como pilares éticos. Sin embargo, la falta de personal y las barreras organizacionales generan angustia ética, afectando la calidad del cuidado y la retención del personal. En conclusión, el estudio resalta la importancia de la ética profesional para mejorar la atención y la confianza en los sistemas de salud. Recomienda talleres educativos y políticas que refuercen la práctica ética.

Brown<sup>42</sup>, en su investigación Liderazgo Ético en la Práctica de Enfermería: Creando Agencia Moral, 2024, examina cómo los líderes en enfermería promueven entornos éticos centrados en la atención al paciente. El estudio, con un enfoque cualitativo basado en entrevistas a líderes de enfermería en hospitales de Estados Unidos, tuvo como objetivo identificar el rol del liderazgo ético en la práctica profesional. Se destacó que este tipo de atención es fundamental para garantizar una basada en principios como la beneficencia, la autonomía y la justicia. Los hallazgos indicaron que los líderes éticos fomentan la toma de decisiones que benefician a los pacientes, respetan su dignidad y derechos, y construyen un clima de confianza en las instituciones de salud. En conclusión, el liderazgo ético fortalece la agencia moral y el compromiso profesional, incluso frente a los desafíos del sistema sanitario, mejorando la calidad del cuidado.

Santiago<sup>43</sup>, en su estudio "Liderazgo ético y compromiso organizacional: El rol inesperado de la motivación intrínseca, en el 2023", analizó cómo el liderazgo ético afecta el compromiso organizacional, considerando la motivación intrínseca como variable mediadora. Utilizando una muestra de 448 empleados, encontró que el liderazgo ético se relaciona positivamente con el compromiso afectivo y normativo, pero no con la continuidad basada en la falta de alternativas laborales. La motivación intrínseca medió la relación entre liderazgo ético y compromiso afectivo, sugiriendo que líderes éticos fomentan un ambiente que potencia la motivación interna de los empleados, fortaleciendo su compromiso organizacional. Aguayo et al.<sup>44</sup>, identificaron el estilo de liderazgo de los profesionales de enfermería del sector público de la región de Ñuble, Chile 2023. En un estudio descriptivo de corte transversal con 62 enfermeros, encontraron que el estilo de liderazgo predominante es delegar (33.9%), y el menos utilizado es dirigir (14.5%). La muestra estuvo constituida mayoritariamente por mujeres de 23 a 33 años con alta motivación laboral. Se concluyó que, En conclusión, el liderazgo delegativo parece estar relacionado con el nivel de madurez de los profesionales, permitiéndoles mayor autonomía en la toma de decisiones. Sin embargo, se destaca la importancia de ajustar los estilos de liderazgo según las necesidades del equipo, especialmente en contextos que exigen mayor dirección. Este enfoque permite mejorar la gestión del cuidado y el desempeño del personal de enfermería.

Jandaghian et al.<sup>45</sup>, analizaron en su estudio "El impacto del liderazgo ético en la profesión de enfermería en Irán: una revisión sistemática, 2023" cómo el liderazgo ético afecta la práctica profesional de enfermería. Usando el modelo PRISMA, revisaron 16 estudios observacionales y cualitativos con una muestra de 2,844 enfermeros. Los hallazgos mostraron que el liderazgo ético mejora factores como el coraje moral, la autoeficacia, la satisfacción laboral, la salud mental y el comportamiento organizacional, mientras reduce el estrés laboral y la intención de rotación. Además, los líderes éticos crean climas basados en valores como justicia e integridad. En conclusión, este liderazgo fortalece el desempeño profesional y promueve un entorno laboral que beneficia tanto a los enfermeros como a los pacientes.

Correa et al.<sup>46</sup>, en "Influencia del liderazgo ético sobre la cultura organizacional ética: Estudio de caso en una organización colombiana, 2023", investigaron cómo líderes éticos influyen en el desarrollo y sostenimiento de una cultura organizacional ética. Mediante un estudio de caso en el Instituto para Niños Ciegos y Sordos del Valle del Cauca, Colombia, concluyeron que comportamientos y decisiones de líderes éticos, a través de mecanismos de incorporación, impactan positivamente en la cultura organizacional ética, promoviendo comportamientos éticos en sus colaboradores.

Cabrera<sup>47</sup>, en su estudio, Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería en una institución pública de Buenos Aires, 2023 para identificar los estilos de liderazgo predominantes entre las enfermeras jefas y su relación con la motivación del personal. La investigación, de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo transversal, mediante muestreo no probabilístico. Se reveló que los estilos de liderazgo autocrático y democrático predominaron, mientras que los estilos participativo y permisivo se observaron en menor medida. La toma de decisiones reflejó niveles de medios de autonomía y responsabilidad, y los estilos de comunicación asertiva y verbal obtuvieron ventajas positivas similares. Concluyendo que, el estilo autocrático predominó, evidenciando la necesidad de fomentar estilos de liderazgo más participativos y transformacionales para mejorar la motivación y el desempeño del personal de enfermería.

Gamarra y Giroto<sup>48</sup>, en "Liderazgo ético en las organizaciones: una revisión de la literatura", realizaron una revisión sistemática para identificar tendencias y vacíos teóricos en el estudio del liderazgo ético, 2022. Utilizando la herramienta Árbol de la Ciencia, clasificaron las fuentes en tendencias individuales, grupales, organizacionales y contextuales. Concluyeron que el liderazgo ético influye en la cultura organizacional y en el comportamiento de los seguidores, destacando la necesidad de profundizar en cómo los líderes éticos afectan elementos intangibles de la cultura organizacional.

Kandasamy y Anbazhagan<sup>49</sup>, analizaron en "El liderazgo ético y su impacto en el rendimiento de los empleados, 2021" cómo el liderazgo ético influye en el rendimiento del personal. Su estudio cuantitativo con 300 enfermeros en Malasia evidenció que los líderes éticos promueven el respeto mutuo, incrementan la satisfacción laboral y reducen conflictos éticos en el entorno sanitario. El estudio concluyó que el liderazgo ético es crucial para mejorar la calidad de los servicios de salud.

Valbuena<sup>50</sup>, en su estudio Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores, 2021, examinó los estilos de liderazgo en enfermeros asistenciales y su relación con factores sociodemográficos y profesionales. Este estudio transversal incluyó a 75 enfermeros y 170 auxiliares seleccionados por conveniencia, utilizando el multifactorial cuestionario de liderazgo para medirlo y variables organizacionales. Los estilos predominantes fueron el transformacional (3.43) y transaccional (3.40), asociados con altos niveles de satisfacción, eficacia y esfuerzo adicional. El liderazgo correctivo/evitador fue el menos percibido (2.10). La motivación inspiracional y la influencia conductual destacaron en el liderazgo transformacional. Factores como la edad, estado civil y experiencia laboral mostraron diferencias significativas con estos estilos. En conclusión, el liderazgo transformacional fomenta la motivación y el compromiso, impulsando cambios positivos en la cultura organizacional y el desempeño en instituciones de salud.

A nivel nacional

Buendía <sup>51</sup>, investigó el efecto del liderazgo transformacional en el compromiso del personal de enfermería en un hospital del Callao 2024, con el objetivo de analizar cómo este estilo de liderazgo impacta en la motivación y compromiso laboral del personal de enfermería. El estudio fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional causal. La muestra consistió en 120 enfermeros seleccionados mediante muestreo probabilístico. Se emplearon el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5X) para medir el liderazgo transformacional y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) para evaluar el engagement. Los resultados indicaron un p-valor= 0.000, con coeficientes Pseudo R<sup>2</sup> de 63.3% (Cox y Snell) y 72% (Nagelkerke). El estudio concluyó que el liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso, mejorando el compromiso laboral, la motivación y la calidad del cuidado en hospitales.

Chávez et al.<sup>52</sup>, en el estudio Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia, exploraron la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral en el Hospital de Vitarte, 2023, Lima. Con un diseño descriptivo correlacional y transversal, trabajaron con una muestra de 70 enfermeros seleccionados por censo, empleando cuestionarios validados para ambas variables. Los hallazgos mostraron que el involucramiento laboral (82.9%) y la autorrealización (81.4%) eran medianamente favorables, mientras que las condiciones laborales resultaron desfavorables (42.9%). En cuanto a la satisfacción laboral, las condiciones físicas (81.4%) y las políticas administrativas (72.9%) se calificaron como insatisfactorias. Se identificó una relación significativa entre clima laboral y satisfacción ( $p=0.02$ ), destacando la necesidad de mejorar el ambiente y condiciones laborales para incrementar la satisfacción del personal y optimizar la calidad del cuidado.

Lascano <sup>53</sup>, en el estudio titulado El liderazgo del profesional de enfermería durante la pandemia de COVID-19, 2023, examina cómo los enfermeros lideraron en los momentos más críticos de la crisis sanitaria, guiando al personal, brindando soporte y asegurando el cumplimiento de objetivos institucionales. El objetivo fue analizar el liderazgo de enfermería en tiempos de COVID-19 mediante una

revisión sistémica de la literatura basada en el método PRISMA. Los resultados se basaron en 10 publicaciones seleccionadas según palabras clave y criterios de inclusión y exclusión. El análisis destacó la capacidad de los enfermeros para gestionar recursos, implementar protocolos validados y tomar decisiones basadas en evidencia. En conclusión, el liderazgo de enfermería fue esencial para la atención clínica y la gestión efectiva de las unidades hospitalarias, demostrando su relevancia en situaciones de alta exigencia sanitaria.

Cuno<sup>54</sup>, en su investigación realizada en el hospital del Ministerio de Salud de Lima analizó la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia, 2023. El objetivo fue determinar cómo se relacionan estas variables mediante un estudio hipotético-deductivo, cuantitativo, de tipo aplicado, diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional y de corte transversal. La muestra incluyó 60 enfermeros seleccionados por conveniencia. Los resultados esperados buscan evidenciar cómo un liderazgo efectivo influye positivamente en el desempeño laboral, destacando la importancia de implementar estrategias de liderazgo que potencien la calidad del cuidado en servicios de alta demanda. Las conclusiones contribuirán al fortalecimiento del liderazgo en el personal de enfermería en contextos críticos.

Gutiérrez y Ramos<sup>55</sup>, desarrollaron el estudio Liderazgo y su relación con el desempeño profesional del personal de enfermería en el área de hospitalización en Clínica Internacional - Lima 2021. Su objetivo fue analizar cómo el liderazgo influye en el desempeño profesional de enfermeros en hospitalización. Este estudio, con diseño no experimental, correlacional y enfoque cuantitativo, evaluó a 45 enfermeros mediante encuestas de 17 ítems. Los resultados indicaron una correlación positiva alta ( $r=0.73$ ,  $p<0.05$ ) entre ambas variables. Se concluyó que el liderazgo impacta favorablemente en el desempeño profesional, destacando la necesidad de fortalecer estas competencias para mejorar la calidad del cuidado en contextos hospitalarios.

Quintana y Tarqui<sup>56</sup>, en su estudio titulado Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú, 2020,

evaluaron cómo el liderazgo y otros factores influyen en el desempeño del personal de enfermería en el Hospital Nacional Alberto Sabogal. El objetivo fue analizar el impacto de la formación académica, la motivación y las condiciones laborales en el desempeño profesional. Con un diseño transversal y descriptivo, encontraron que el 24.5% de los enfermeros presentó desempeño insuficiente, asociado a una sobrecarga laboral (63.0%) y la falta de capacitaciones (70.2%). En conclusión, el estudio destacó que la experiencia y formación académica mejoran el desempeño, pero las condiciones laborales limitantes afectan la calidad del cuidado, resaltando la necesidad de estrategias para fortalecer el liderazgo en el ámbito sanitario.

Velásquez et al.<sup>57</sup>, llevaron a cabo el estudio Relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional percibido por los profesionales de enfermería en el Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari de Huánuco, 2019. El objetivo fue analizar la relación entre estas variables desde la percepción de 43 enfermeros, mediante un diseño cuantitativo, relacional, descriptivo y transversal, con cuestionarios validados. Los resultados mostraron que el 55,8% percibió un liderazgo interpersonal moderado, el 34,9% alto y el 9,3% bajo. En cuanto al clima organizacional, el 51,2% lo calificó como mejorable, el 34,9% como saludable y el 14% como no saludable. Se identificó una relación positiva significativa entre el liderazgo y el clima organizacional ( $r_s = 0,82$ ;  $r_s = 0,65$ ;  $p < 0,05$ ). Se concluyó que fortalecer el liderazgo interpersonal puede mejorar el ambiente laboral de los enfermeros.

Morales<sup>58</sup>, en su investigación titulada Relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional percibido por los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari de Huánuco, 2018, analizó cómo estas variables se relacionan. El estudio, de diseño cuantitativo, descriptivo y transversal, incluyó a 43 enfermeras seleccionadas mediante muestreo no probabilístico, quienes completaron cuestionarios validados sobre liderazgo interpersonal y clima organizacional. Los resultados mostraron que el 55.8% percibió un liderazgo interpersonal moderado, el 34.9% alto y el 9.3% bajo. Respecto al clima organizacional, el 51.2% lo calificó como "por mejorar", el 34.9% como saludable y el 14% como no saludable. El análisis confirmó una

relación positiva significativa entre liderazgo y clima organizacional ( $r_s=0.82$ ,  $p<0.05$ ). En conclusión, el liderazgo interpersonal tiene un impacto significativo en el clima organizacional, subrayando la necesidad de fortalecer estas competencias para optimizar el entorno laboral.

A nivel local

Olavarría <sup>59</sup>, en su tesis titulada Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 "JAMO", Tumbes, 2022, tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de 20 enfermeras de los servicios mencionados. Mediante un diseño no experimental, descriptivo, cuantitativo y correlacional, y utilizando encuestas y cuestionarios, los datos fueron procesados en IBM SPSS STATISTICS 26. Los resultados revelaron una influencia significativa del liderazgo, especialmente en las dimensiones habilidades ( $p = 0.03$ ) y persistencia ( $p = 0.03$ ), concluyendo que el liderazgo influye positivamente en el desempeño laboral ( $p = 0.01$ ).

Cruz <sup>60</sup>, en su estudio titulado Relación del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización de Essalud, Tumbes, 2022, tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral en este contexto. La investigación, de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, incluyó a 50 enfermeras, utilizando un cuestionario basado en la escala Likert. Los resultados indicaron que la relación entre liderazgo y desempeño laboral fue regular en un 56.0% y mala en un 12.0%. Se identificaron habilidades, dirección y persistencia en el liderazgo, pero estas no presentaron una relación directa significativa con el desempeño laboral. En conclusión, el estudio destacó que el liderazgo no influye significativamente en el desempeño laboral, subrayando la necesidad de investigar factores adicionales que impacten en el desempeño profesional.

Delgado <sup>61</sup>, desarrolló un estudio titulado Percepción del paciente sobre práctica de valores éticos y morales de enfermería en emergencia del Hospital Regional II-2, Tumbes, 2021, cuyo objetivo fue determinar la percepción de los pacientes respecto a las prácticas éticas y morales en enfermería. Utilizando un enfoque

cuantitativo, descriptivo, transversal y no experimental, se evaluó a 42 pacientes mediante un cuestionario validado. Los resultados revelaron que la percepción sobre respeto, responsabilidad y justicia fue medianamente favorable (59.5%), siendo el respeto el valor más destacado. La percepción general sobre ética y moral en enfermería fue también medianamente favorable (61,9%), concluyendo la necesidad de fortalecer estas prácticas que redundan en mejora continuamente los servicios de salud, cobrando una mejor calidad de atención y satisfacción de los pacientes que acuden en busca de la atención sanitaria.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Enfoque y tipo de estudio

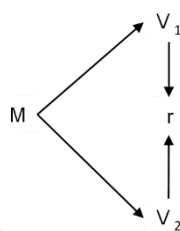
La investigación fue de tipo básica, debido a que su propósito consistió en explorar y profundizar el conocimiento científico relacionado con la influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería. Cabe precisar que no buscó ofrecer una solución inmediata al problema estudiado, sino ampliar y fortalecer el sustento teórico existente sobre esta temática<sup>62</sup>.

Asimismo, el estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y correlacional, orientado a analizar la influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería. Su finalidad fue identificar la relación entre ambas variables, sin establecer vínculos de causalidad, para lo cual se aplicaron métodos de análisis estadístico acordes con los objetivos planteados<sup>63</sup>.

#### 3.2. Diseño de la investigación:

El estudio siguió un diseño no experimental de corte transversal, debido a que no se realizaron modificaciones deliberadas sobre las variables de estudio (liderazgo y ética), sino que estas fueron analizadas en su estado natural, en un momento y contexto específico previamente definidos<sup>63, 64</sup>.

Diseño de la investigación



Donde:

M: Muestra

V<sub>1</sub>: Liderazgo (independiente)

r: Nivel de relación entre las variables.

V<sub>2</sub>: Ética del desempeño (dependiente).

### **3.3. Población, Muestra y Muestreo:**

Población:

La población de estudio estuvo conformada por 50 licenciados en enfermería que laboraron en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán de la Micro Red de Pampa Grande.

La muestra fue de tipo censal y coincidió con la totalidad de la población de estudio, lo que permitió obtener un conocimiento completo y preciso de las características de interés al incluir a todos los participantes<sup>65,66</sup>. Estuvo conformada por 50 licenciados en enfermería que laboraron en el establecimiento de salud de la Micro Red de Pampa Grande y que cumplieron con los criterios de inclusión establecidos.

En cuanto al muestreo, se empleó un muestreo por conveniencia debido a las condiciones de acceso a los profesionales, adoptándose un enfoque no probabilístico. No obstante, dado que la población total coincidió con el tamaño de la muestra, se aplicó un muestreo censal, garantizando la inclusión de todos los integrantes de la población en el estudio.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión

Profesionales de Salud con Licenciatura en Enfermería que laboran en el Centro de Salud de Andrés Araujo Morán de la Micro Red de Pampa Grande.

Licenciados de enfermería con consentimiento informado que aceptan voluntariamente llenar la encuesta.

Licenciados de enfermería con desempeño laboral en el centro de salud de salud seleccionado, mayor a un año.

Criterios de exclusión

Todos los Licenciados de enfermería que no cumplen con los criterios de inclusión señalados.

### **3.4. Métodos, Técnicas e Instrumento de recolección de datos:**

#### 3.4.1. Método:

Se siguió el método deductivo, partiendo de teorías y conceptos generales para evaluar las hipótesis planteadas y analizar la relación específica entre el liderazgo y la ética en el desempeño profesional de enfermería. Este proceso incluyó la identificación de correlaciones, complementada con un análisis inferencial que permitió interpretar los resultados y determinar si las hipótesis propuestas fueron confirmadas o rechazadas.

#### 3.4.2. Técnica:

El estudio empleó la técnica de la encuesta, la cual estuvo conformada por afirmaciones con opciones de respuesta organizadas en una escala tipo Likert. Las alternativas de respuesta oscilaron desde “Totalmente en desacuerdo” (1), “En desacuerdo” (2), “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” (3), “De acuerdo” (4), hasta “Totalmente de acuerdo” (5). Dichas afirmaciones se vincularon con las dimensiones de las dos variables de investigación: liderazgo y ética. La encuesta permitió identificar y evaluar características específicas de la población de estudio, asegurando su relación directa con el tema central de la investigación y facilitando la medición de los aspectos clave definidos para el análisis<sup>67</sup>.

#### 3.4.3. Instrumento:

Los datos se recolectaron mediante cuestionarios estructurados diseñados para medir los indicadores asociados a cada una de las dimensiones de la variable independiente y dependiente. Ello permitió analizar la relación entre el liderazgo y la ética del desempeño en enfermería dentro de la muestra censal, conformada por 50 licenciados en enfermería.

El instrumento (cuestionario) fue de elaboración propia de los investigadores y no se realizó adaptación de ningún cuestionario previo; su construcción se sustentó en la fundamentación teórica y contextual desarrollada en las bases teóricas de las variables de estudio. Para la variable liderazgo, se tomó como referencia las teorías del liderazgo transformacional y situacional, las cuales explican cómo las acciones del líder influyen en el compromiso, la motivación y el comportamiento ético del equipo<sup>19,20</sup>.

En cuanto a la variable ética del desempeño, esta se fundamentó en los principios bioéticos<sup>29</sup> y en los enfoques de la ética social y del cuidado<sup>39</sup>, así como en la teoría deontológica de Kant, que resalta la relevancia de la dignidad, la justicia, el bienestar y la responsabilidad en los entornos de salud.

Bajo estos principios, el cuestionario elaborado por los autores contó con respaldo teórico y metodológico, permitiendo evaluar la influencia de las prácticas de liderazgo en la ética profesional del personal de enfermería. Su estructura basada en dimensiones e indicadores proporcionó información relevante para el análisis de los datos necesarios para cumplir los objetivos de la investigación y contrastar las hipótesis planteadas<sup>67</sup>.

La elaboración del cuestionario se realizó en función de las dimensiones de cada una de las variables de estudio. Para la variable liderazgo, se consideraron tres dimensiones correspondientes a la variable independiente (toma de decisiones, participación y colaboración, y dirección versus autonomía), conformadas por un total de 45 preguntas. De manera similar, la segunda variable, ética del desempeño profesional, estuvo integrada por cuatro dimensiones (dignidad humana, justicia, bienestar y responsabilidad), con un total de 16 preguntas (Anexo 2).

Con la finalidad de facilitar el análisis de los datos de ambas variables, se establecieron tres niveles de clasificación. Para el nivel de adopción del liderazgo, se definieron las categorías: básico (45–105), intermedio (106–165) y eficiente (166–225). En cuanto al nivel de adopción de la ética del desempeño, se consideraron las categorías: bajo desempeño (16–37), desempeño intermedio (38–58) y buen desempeño (59–80).

#### 3.4.4. Validación y confiabilidad del instrumento

Validación:

Para la validación del cuestionario, este fue sometido a la evaluación mediante juicio de tres expertos, con el propósito de verificar la pertinencia de su aplicación en la población objetivo de la investigación. Se destacó la calidad de los juicios emitidos por los especialistas, dado que se contó con la participación de docentes

y/o profesionales con grado de maestría en áreas relacionadas con las variables de estudio. Este procedimiento garantizó una mayor credibilidad y respaldo científico del instrumento empleado en la investigación (ver Anexo 4).

Confiabilidad:

La prueba de confiabilidad se fundamentó en la capacidad del instrumento (cuestionario) para mantener consistencia y coherencia en sus mediciones. Este aspecto fue evaluado mediante una prueba piloto aplicada a una muestra representativa de 10 licenciados en enfermería. En la prueba de consistencia interna se obtuvo un valor del alfa de Cronbach de 0,985, lo que evidenció una confiabilidad excelente. Este resultado garantizó que el cuestionario fue confiable y que las respuestas obtenidas se mantuvieron estables.

#### 3.4.5. Procedimientos de recolección de datos.

Para la ejecución del estudio, se gestionaron los permisos correspondientes ante la Jefatura de la Micro Red de Pampa Grande, obteniéndose la autorización formal y firmada que respaldó la aplicación del cuestionario para la recolección de datos.

Previo a la aplicación del instrumento, se solicitó el consentimiento informado a los profesionales de enfermería, garantizando una participación voluntaria. La aplicación del cuestionario, con una duración aproximada de 20 minutos, se realizó en un entorno que favoreció la privacidad y la sinceridad de las respuestas.

Los datos recolectados fueron almacenados y organizados de manera sistemática, posteriormente codificados conforme a las guías establecidas en los instrumentos, para su análisis estadístico descriptivo e inferencial, lo que permitió interpretar y cuantificar los resultados con precisión.

#### 3.4.6. Plan de Procesamiento y análisis de datos.

Para el análisis de los datos se empleó estadística descriptiva, con el propósito de organizar y resumir la información recolectada. Se utilizaron medidas como la media, mediana y desviación estándar, las cuales facilitaron la identificación de

patrones y tendencias, proporcionando una visión inicial de las variables de estudio.

Debido al tamaño reducido de la muestra, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para evaluar si los datos siguieron una distribución normal. En función de los resultados obtenidos, se seleccionaron las pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas correspondientes para la contratación de las hipótesis.

El procesamiento inicial de la información se realizó en Microsoft Excel 2019, mientras que el análisis estadístico detallado se llevó a cabo utilizando el software SPSS versión 25, el cual permitió aplicar pruebas estadísticas avanzadas y obtener resultados confiables para establecer relaciones entre las variables del estudio.

### **3.5. Aspectos Éticos:**

La investigación se desarrolló siguiendo los lineamientos establecidos por la Universidad Nacional de Tumbes y respetando estrictamente los principios éticos fundamentales de la ética científica, tales como la integridad, la justicia y el respeto por los derechos de las personas. Se garantizó el reconocimiento adecuado de los autores citados, conforme a las normas de redacción vigentes, respetando la propiedad intelectual y la autenticidad de las fuentes.

Toda la información requerida fue obtenida de manera ética, asegurándose la confidencialidad y protección de los datos personales de los participantes, quienes fueron informados de su derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin que ello generara repercusiones. Asimismo, se promovió la transparencia en el manejo y análisis de los datos recolectados.

El protocolo de investigación fue sometido a revisión y aprobación por el Comité de Ética de la Facultad de Ciencias de la Salud, garantizando que todos los procedimientos cumplieran con los estándares éticos, priorizando la seguridad, la dignidad y el bienestar de los participantes.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Nivel de Liderazgo y Dignidad Humana en el desempeño laboral profesional de los enfermeros en el Centro de Salud Andrés Morán, 2025*

Nivel de percepción del personal de salud	Dignidad Humana						Total	
	Bajo		Intermedio		Bueno		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Básico	3	6.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	6.0%
<b>Liderazgo</b> Intermedio	3	6.0%	7	14.0%	7	14.0%	17	34.0%
Eficiente	0	0.0%	1	2.0%	29	58.0%	30	60.0%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>12.0%</b>	<b>8</b>	<b>16.0%</b>	<b>36</b>	<b>72.0%</b>	<b>50</b>	<b>100.0%</b>

La Tabla 1 muestra que, la relación entre liderazgo y dignidad humana muestra un patrón progresivo. El liderazgo eficiente (60,0%) se asocia mayoritariamente con dignidad humana buena (58,0%), sin casos en nivel bajo. El liderazgo intermedio (34,0%) se distribuye entre dignidad intermedia y buena, mientras que el liderazgo básico (6,0%) se vincula únicamente con dignidad baja.

Además, el 72,0% del personal presenta dignidad humana buena, seguido del 16,0% intermedia y 12,0% baja. En liderazgo, predomina el nivel eficiente (60,0%), seguido del intermedio (34,0%) y básico (6,0%).

**Tabla 2**

*Nivel de Liderazgo y justicia en el desempeño laboral profesional de los enfermeros en el Centro de Salud Andrés Morán, 2025*

Nivel de percepción del personal de salud	Justicia						Total	
	Bajo		Intermedio		Bueno			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Básico	3	6.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	6.0%
<b>Liderazgo</b> Intermedio	5	10.0%	11	22.0%	1	2.0%	17	34.0%
Eficiente	0	0.0%	5	10.0%	25	50.0%	30	60.0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>16.0%</b>	<b>16</b>	<b>32.0%</b>	<b>26</b>	<b>52.0%</b>	<b>50</b>	<b>100.0%</b>

La tabla 2 devela que, relación entre liderazgo y justicia evidencia una asociación progresiva. El liderazgo eficiente (60,0%) se vincula mayoritariamente con justicia buena en el 50,0% de los casos, sin registros en nivel bajo. El liderazgo intermedio (34,0%) se distribuye principalmente en justicia intermedia (22,0%), mientras que el liderazgo básico (6,0%) se asocia exclusivamente con justicia baja.

De manera general, el 52,0% del personal percibe un nivel bueno de justicia, seguido del 32,0% en nivel intermedio y 16,0% en nivel bajo. En cuanto al liderazgo, predomina el nivel eficiente (60,0%), seguido del intermedio (34,0%) y básico (6,0%).

**Tabla 3**

*Nivel de Liderazgo y bienestar común en el desempeño laboral profesional de los enfermeros en el Centro de Salud Andrés Morán, 2025.*

Nivel de percepción del personal de salud	Bienestar común						Total	
	Bajo		Intermedio		Bueno		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Básico	2	4.0%	1	2.0%	0	0.0%	3	6.0%
<b>Liderazgo</b> Intermedio	3	6.0%	13	26.0%	1	2.0%	17	34.0%
Eficiente	0	0.0%	7	14.0%	23	46.0%	30	60.0%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>10.0%</b>	<b>21</b>	<b>42.0%</b>	<b>24</b>	<b>48.0%</b>	<b>50</b>	<b>100.0%</b>

Según la tabla 3 El análisis de la relación entre liderazgo y bienestar común muestra una tendencia claramente progresiva. El liderazgo eficiente, que representa el 60,0% del personal, se asocia predominantemente con un nivel bueno de bienestar común en el 46,0% de los casos, sin registros en el nivel bajo. El liderazgo intermedio (34,0%) se concentra principalmente en el nivel intermedio de bienestar (26,0%).

De forma global, el bienestar común se distribuye en 48,0% nivel bueno, 42,0% intermedio y 10,0% bajo. En cuanto al liderazgo, predomina el nivel eficiente con 60,0%, seguido del intermedio con 34,0% y el básico con 6,0%.

**Tabla 4**

*Nivel de Liderazgo y responsabilidad en el desempeño laboral profesional de los enfermeros en el Centro de Salud Andrés Morán, 2025.*

Nivel de percepción del personal de salud	Responsabilidad						Total	
	Bajo		Intermedio		Bueno		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Básico	3	6.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	6.0%
<b>Liderazgo</b> Intermedio	1	2.0%	13	26.0%	3	6.0%	17	34.0%
Eficiente	0	0.0%	2	4.0%	28	56.0%	30	60.0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>8.0%</b>	<b>15</b>	<b>30.0%</b>	<b>31</b>	<b>62.0%</b>	<b>50</b>	<b>100.0%</b>

Los resultados de la tabla 4 muestra que, la relación entre liderazgo y responsabilidad evidencia una asociación directa y progresiva. El liderazgo eficiente, que representa el 60,0% del personal, se vincula predominantemente con un nivel bueno de responsabilidad en el 56,0% de los casos, sin registros en el nivel bajo y con solo 4,0% en el nivel intermedio. El liderazgo intermedio (34,0%) se concentra principalmente en responsabilidad intermedia (26,0%).

En términos generales, el 62,0% del personal presenta un nivel bueno de responsabilidad, seguido del 30,0% en nivel intermedio y 8,0% en nivel bajo. Respecto al liderazgo, predomina el nivel eficiente con 60,0%, seguido del intermedio con 34,0% y el básico con 6,0%.

**Tabla 5***Prueba de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov*

Ética del desempeño		Kolmogórov-Smirnov		
		Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	Básico	0.367	5	<b>0.026</b>
	Intermedio	0.510	14	<b>0.000</b>
	Eficiente	0.530	31	<b>0.000</b>

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, aplicada a la variable ética del desempeño según los niveles de liderazgo en una muestra de 50 profesionales de enfermería, evidenció que los datos no siguen una distribución normal. En el grupo con liderazgo básico se obtuvo un valor de significancia de  $p = 0,026$ , mientras que en los niveles intermedio y eficiente los valores fueron  $p = 0,000$ , todos inferiores a  $0,05$ . Estos resultados indican el rechazo de la hipótesis de normalidad, justificando el uso de pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis inferencial del estudio.

Esta prueba no paramétrica permitió evaluar la relación entre el liderazgo y la ética del desempeño profesional de enfermería, siendo adecuada para variables medidas en escala ordinal y para muestras con ausencia de normalidad, garantizando así resultados estadísticamente válidos y confiables.

### **Prueba de Hipótesis**

Para la prueba de hipótesis se estableció un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 % ( $\alpha = 0,05$ ). Se definió utilizar la prueba estadística de Rho de Spearman, y como criterio de decisión que, si el valor  $p \leq 0,05$ , se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, evidenciando significancia estadística. En caso contrario ( $p > 0,05$ ), no se rechazó la hipótesis nula.

## Prueba de hipótesis general

**Tabla 6**

*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman del liderazgo y ética del desempeño*

			Liderazgo	Ética del Desempeño
<b>Rho de Spearman</b>	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	<b>,817**</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>		<b>0.000</b>
		N	50	50
	Ética del desempeño	Coefficiente de correlación	<b>,817**</b>	1.000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>0.000</b>	
		N	50	50

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

Los hallazgos referentes al coeficiente de correlación Rho de Spearman evidenció una correlación positiva muy alta entre el liderazgo y la ética del desempeño profesional del personal de enfermería ( $\rho = 0,817$ ), con un nivel de significancia  $p = 0,000$ , inferior al umbral establecido ( $\alpha = 0,05$ ). Este resultado indica una relación estadísticamente significativa y directa entre ambas variables en la muestra de 50 participantes. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, confirmando que el liderazgo influye significativamente en la ética del desempeño profesional de enfermería.

## Prueba de hipótesis específicas

**Tabla 7**

*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman del liderazgo y dignidad humana*

			Liderazgo	Dignidad Humana
<b>Rho de Spearman</b>	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	<b>,717**</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>		<b>0.000</b>
		N	50	50
	Dignidad Humana	Coefficiente de correlación	<b>,717**</b>	1.000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>0.000</b>	
		N	50	50

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

El análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman evidenció una relación positiva alta entre el liderazgo y la ética de la dignidad humana en el desempeño profesional del personal de enfermería ( $\rho = 0,717$ ), con un nivel de significancia  $p = 0,000$ , inferior al umbral estadístico establecido ( $\alpha = 0,05$ ). Este resultado indica que, a mayor nivel de liderazgo, mayor es el respeto por la dignidad humana en la práctica profesional. La correlación es estadísticamente significativa al 99 % de confianza, lo que confirma una asociación sólida entre ambas variables. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alternativa (HE1), concluyendo que el liderazgo influye significativamente en la ética de la dignidad humana del desempeño profesional de enfermería.

**Tabla 8***Coeficiente de correlación de Rho de Spearman del liderazgo y justicia*

			Liderazgo	Justicia
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	<b>,812**</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>		<b>0.000</b>
		N	50	50
	Justicia	Coeficiente de correlación	<b>,812**</b>	1.000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>0.000</b>	
		N	50	50

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman mostró una relación positiva muy alta entre el liderazgo y la ética de la justicia en el desempeño profesional del personal de enfermería ( $\rho = 0,812$ ), con un nivel de significancia  $p = 0,000$ , inferior al valor crítico establecido ( $\alpha = 0,05$ ). Este resultado evidencia que el incremento en el nivel de liderazgo se asocia con prácticas profesionales más justas, equitativas y coherentes con los principios éticos. La correlación es estadísticamente significativa al 99 % de confianza, confirmando una asociación sólida entre ambas variables. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alternativa (HE2), concluyéndose que el liderazgo influye significativamente en la ética de justicia del desempeño profesional de enfermería.

**Tabla 9***Coefficiente de correlación de Rho de Spearman del liderazgo y bienestar*

			Liderazgo	Bienestar
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	<b>,741**</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>		<b>0.000</b>
	N	50	50	
	Bienestar	Coefficiente de correlación	<b>,741**</b>	1.000
<b>Sig. (bilateral)</b>		<b>0.000</b>		
N		50	50	

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

El análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman evidenció una relación positiva alta entre el liderazgo y la ética del bienestar común en el desempeño profesional del personal de enfermería ( $\rho = 0,741$ ), con un nivel de significancia  $p = 0,000$ , inferior al umbral establecido ( $\alpha = 0,05$ ). Este resultado demuestra que a mayores niveles de liderazgo se fortalece la orientación del desempeño profesional hacia el interés colectivo, el trabajo colaborativo y la priorización del bien común. La correlación es estadísticamente significativa al 99 % de confianza, confirmando una asociación consistente entre ambas variables. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alternativa (HE3), concluyéndose que el liderazgo influye significativamente en la ética del bienestar común del desempeño profesional de enfermería.

**Tabla 10***Coeficiente de correlación de Rho de Spearman del liderazgo y responsabilidad*

			Liderazgo	Responsabilidad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	<b>,819**</b>
		Sig. (bilateral)		<b>0.000</b>
		N	50	50
	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	<b>,819**</b>	1.000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>0.000</b>	
		N	50	50

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

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidenció una relación positiva muy alta entre el liderazgo y la ética de la responsabilidad en el desempeño profesional del personal de enfermería ( $\rho = 0,819$ ), con un nivel de significancia  $p = 0,000$ , inferior al valor crítico establecido ( $\alpha = 0,05$ ). Este resultado indica que un mayor nivel de liderazgo se asocia con una mayor asunción de responsabilidades, cumplimiento de funciones y compromiso profesional en el ejercicio enfermero. La correlación es estadísticamente significativa al 99 % de confianza, lo que confirma una asociación sólida entre ambas variables. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica alternativa (HE4), concluyéndose que el liderazgo influye significativamente en la ética de la responsabilidad del desempeño profesional de enfermería.

## 4.2. DISCUSIÓN.

En la tabla 1 en relación de liderazgo y dignidad humana la evidencia muestra que el liderazgo se asocia estrechamente con la ética de la dignidad humana en el desempeño profesional. indica que el liderazgo eficiente representa 60,0% y se vincula principalmente con dignidad humana buena (58,0%), mientras que el liderazgo intermedio (34,0%) se distribuye entre dignidad intermedia (14,0%) y buena (14,0%), con presencia de dignidad baja (6,0%). El liderazgo básico (6,0%) se relaciona solo con dignidad humana baja (6,0%), lo que sugiere que una conducción débil se acompaña de menor respeto efectivo por la persona.

La prueba de hipótesis refuerza este comportamiento: el Rho de Spearman evidencia una correlación positiva alta entre liderazgo y dignidad humana ( $\rho=0,717$ ;  $p=0,000$ ), confirmando asociación estadísticamente significativa. Este resultado es congruente con el liderazgo transformacional, que inspira y moviliza al equipo hacia estándares superiores de cuidado y compromiso moral<sup>19</sup>, y con el liderazgo auténtico y situacional, que promueven transparencia y ajuste ético según el contexto clínico<sup>20</sup>. Desde la deontología de Kant, la dignidad opera como deber incondicional, y un liderazgo coherente facilita que ese deber se traduzca en conductas observables en la práctica<sup>29</sup>. Asimismo, Nussbaum sitúa la dignidad como base de la justicia social<sup>40</sup>, y Gilligan destaca empatía y vínculo terapéutico<sup>34</sup>, marcos que explican mejores niveles éticos cuando el liderazgo es eficiente sostenido.

Al confrontar antecedentes, el hallazgo converge con Brown<sup>42</sup>, quien sostiene que líderes éticos crean entornos centrados en el paciente y resguardan sus derechos, y con Jandaghian et al.<sup>45</sup>, quienes reportan que el liderazgo ético fortalece el clima moral y el comportamiento profesional. En el Perú, se alinea con Gutiérrez y Ramos<sup>55</sup> ( $r=0,73$ ) y con Buendía<sup>51</sup> ( $p=0,000$ ), aunque aquí se especifica la dignidad como dimensión ética. En Tumbes, coincide con Olavarría<sup>59</sup> al evidenciar influencia del liderazgo, y se diferencia de Cruz<sup>60</sup>, posiblemente por diferencias instrumentales, tamaño muestral y contextos organizacionales. En conjunto, los datos sostienen que fortalecer liderazgo favorece la dignidad humana en el desempeño.

En la tabla 2, la relación de liderazgo y justicia los resultados evidencian que el liderazgo se asocia de manera marcada con la ética de justicia en el desempeño profesional. muestra que el liderazgo eficiente concentra 60,0% del personal y se vincula predominantemente con justicia en nivel buena (50,0%). Este patrón sugiere que, a medida que el liderazgo se consolida, se fortalece el trato equitativo, la imparcialidad y la coherencia en la aplicación de criterios para la atención y la toma de decisiones clínicas, disminuyendo conductas que podrían percibirse como arbitrarias o inequitativas.

La prueba inferencial confirma esta tendencia: el Rho de Spearman identifica una correlación positiva muy alta entre liderazgo y justicia ( $\rho=0,812$ ;  $p=0,000$ ), lo que demuestra una asociación estadísticamente significativa. Este comportamiento se sustenta desde la deontología de Kant, donde la justicia se expresa como deber moral universal en el trato hacia las personas, y el liderazgo actúa como mecanismo organizador que facilita el cumplimiento de ese deber en la práctica cotidiana<sup>29</sup>. Asimismo, el enfoque de capacidades de Nussbaum plantea que la justicia exige distribuir oportunidades y recursos de forma equitativa; por ello, un liderazgo eficiente favorece ambientes donde se respetan mínimos éticos y se evitan desigualdades en el cuidado<sup>40</sup>. Complementariamente, el liderazgo transformacional y auténtico aportan un marco explicativo al promover integridad, claridad de estándares y motivación para actuar conforme a valores institucionales y profesionales<sup>19,20</sup>.

Al contrastar con antecedentes, los hallazgos coinciden con Brown<sup>42</sup> al evidenciar que líderes éticos consolidan climas donde se protegen derechos y se refuerza la justicia en la atención. También se alinean con Jandaghian et al.<sup>45</sup>, quienes describen que el liderazgo ético incrementa comportamientos organizacionales positivos y reduce tensiones, lo cual es consistente con la ausencia de justicia baja en el grupo de liderazgo eficiente. A nivel nacional, es concordante con Buendía<sup>51</sup> ( $p=0,000$ ), al destacar influencia significativa del liderazgo, y con Gutiérrez y Ramos<sup>55</sup> ( $r=0,73$ ) por la dirección positiva. En el contexto local, se aproxima a Olavarría<sup>59</sup> al reportar influencia del liderazgo, aunque difiere de Cruz<sup>60</sup>, diferencia que puede explicarse por variaciones en instrumentos, dimensiones evaluadas y condiciones institucionales específicas. La evidencia

respalda que fortalecer liderazgo resulta clave para consolidar justicia ética en el desempeño enfermero.

La tabla 3, la relación de liderazgo y bienestar común los resultados muestran que el liderazgo se asocia de manera consistente con la ética del bienestar común en el desempeño profesional del personal de enfermería. evidencia que el liderazgo eficiente concentra el 60,0 % de la muestra y se vincula principalmente con un nivel bueno de bienestar común (46,0 %), mientras que no se registran casos de bienestar bajo en este grupo. En contraste, el liderazgo intermedio (34,0 %) se concentra mayoritariamente en el nivel intermedio de bienestar común (26,0 %), con una presencia mínima en el nivel bueno (2,0 %), y el liderazgo básico (6,0 %) se asocia fundamentalmente con niveles bajos (4,0 %) e intermedios (2,0 %). Este patrón indica que la consolidación del liderazgo favorece conductas orientadas al interés colectivo, la cooperación y la priorización de objetivos institucionales por encima de intereses individuales.

El análisis inferencial refuerza estos hallazgos, ya que el coeficiente Rho de Spearman muestra una correlación positiva alta entre liderazgo y bienestar común ( $\rho = 0,741$ ;  $p = 0,000$ ), confirmando una asociación estadísticamente significativa. Este resultado se sustenta teóricamente en el utilitarismo de Mill, que plantea que las acciones éticas deben orientarse a maximizar el bienestar del mayor número de personas<sup>32</sup>, así como en la ética del cuidado de Gilligan, que resalta la importancia de las relaciones y la sensibilidad hacia las necesidades colectivas<sup>34</sup>. Del mismo modo, el enfoque de capacidades de Nussbaum concibe el bienestar como una condición indispensable para el florecimiento humano y la justicia social, lo que explica por qué un liderazgo eficiente se asocia con mejores niveles de esta dimensión ética<sup>40</sup>.

Al contrastar con antecedentes internacionales, los resultados coinciden con Brown<sup>42</sup>, quien destaca que líderes éticos promueven climas organizacionales centrados en el bien común, y con Jandaghian et al.<sup>45</sup>, que reportan mejoras en el comportamiento organizacional y la cohesión del equipo bajo liderazgo ético. A nivel nacional, los hallazgos se alinean con Buendía<sup>51</sup> y con Gutiérrez y Ramos<sup>55</sup>, quienes evidencian relaciones positivas entre liderazgo y desempeño, aunque sin

desagregar específicamente el bienestar común. En el ámbito local, los resultados guardan concordancia con Olavarría<sup>59</sup>, al demostrar influencia positiva del liderazgo, y difieren de Cruz<sup>60</sup>, diferencia atribuible a variaciones metodológicas, dimensiones analizadas y contextos institucionales. En conjunto, la evidencia confirma que el liderazgo constituye un factor determinante para fortalecer la ética del bienestar común en el desempeño profesional de enfermería.

La tabla 4 en relación de liderazgo y responsabilidad los resultados evidencian que el liderazgo se relaciona de manera contundente con la ética de la responsabilidad en el desempeño profesional del personal de enfermería. muestra que el liderazgo eficiente concentra el 60,0 % de la muestra y se asocia predominantemente con un nivel bueno de responsabilidad (56,0 %), sin registrarse casos de responsabilidad baja en este grupo. En contraste, el liderazgo intermedio (34,0 %) se concentra mayoritariamente en un nivel intermedio de responsabilidad (26,0 %), con una menor proporción en el nivel bueno (6,0 %), mientras que el liderazgo básico (6,0 %) se vincula exclusivamente con responsabilidad baja (6,0 %). Este patrón indica que la consolidación del liderazgo favorece el cumplimiento de deberes, la asunción consciente de funciones y la rendición de cuentas en la práctica enfermera.

El análisis inferencial confirma esta tendencia, ya que el coeficiente Rho de Spearman evidencia una correlación positiva muy alta entre liderazgo y responsabilidad ( $\rho = 0,819$ ;  $p = 0,000$ ), demostrando una asociación estadísticamente significativa. Este resultado se sustenta en la teoría deontológica de Kant, que concibe la responsabilidad como un deber moral ineludible en el ejercicio profesional, independientemente de las consecuencias<sup>29</sup>. Asimismo, la teoría de la responsabilidad ética en enfermería comunitaria planteada por Clancy et al. resalta que el profesional responde éticamente al otro vulnerable desde un compromiso previo a normas externas, lo que explica mayores niveles de responsabilidad cuando el liderazgo es sólido<sup>31</sup>. Desde la ética de la virtud de Aristóteles, la responsabilidad se vincula con el carácter moral y la práctica habitual de virtudes como la prudencia y la justicia, cualidades que se fortalecen bajo liderazgos coherentes y formativos<sup>33</sup>.

Al contrastar con antecedentes internacionales, los hallazgos coinciden con Jandaghian et al.<sup>45</sup>, quienes reportan que el liderazgo ético incrementa la autoeficacia, el compromiso y los comportamientos responsables, y con Brown<sup>42</sup>, al señalar que líderes éticos fortalecen la agencia moral y la rendición de cuentas. A nivel nacional, los resultados se alinean con Buendía<sup>51</sup> y con Gutiérrez y Ramos<sup>55</sup>, al evidenciar influencia significativa del liderazgo sobre el desempeño profesional. En el contexto local, los hallazgos concuerdan con Olavarría<sup>59</sup> al demostrar impacto positivo del liderazgo, y difieren de Cruz<sup>60</sup>, diferencia atribuible a variaciones metodológicas, instrumentos y dimensiones analizadas. En conjunto, la evidencia confirma que el liderazgo constituye un factor determinante para consolidar la ética de la responsabilidad en el desempeño profesional de enfermería.

## V. CONCLUSIONES

1. El estudio demuestra que el liderazgo eficiente se asocia con un desempeño ético elevado: 62% alcanza ética buena, frente al 100% de ética baja en liderazgo básico. confirmando una relación fuerte y positiva, evidenciando que a mayores niveles de liderazgo corresponde un desempeño ético más sólido y consistente, validando plenamente el objetivo general de la investigación.
2. El liderazgo influye significativamente en la ética de la dignidad humana del desempeño profesional de enfermería. La correlación positiva alta demuestra que un liderazgo fortalecido se asocia con prácticas orientadas al respeto del valor intrínseco de la persona, promoviendo un trato digno, empático y centrado en el paciente, aspecto fundamental para la humanización del cuidado.
3. Se establece que el liderazgo ejerce una influencia significativa y fuerte sobre la ética de la justicia en el desempeño profesional, sustentada por un coeficiente de correlación elevado. Este hallazgo confirma que estilos de liderazgo eficientes favorecen decisiones más equitativas, transparentes y éticamente fundamentadas, especialmente en contextos asistenciales donde la asignación de recursos exige criterios de justicia.
4. El liderazgo influye significativamente en la ética del bienestar común, evidenciado por una correlación positiva alta. Este resultado indica que un liderazgo efectivo promueve conductas profesionales orientadas al beneficio colectivo, fortaleciendo la cohesión del equipo, el compromiso institucional y la calidad integral del cuidado brindado.
5. Se determina que el liderazgo influye de forma significativa y muy fuerte en la ética de la responsabilidad del desempeño profesional de enfermería. El coeficiente obtenido refleja que un liderazgo sólido se asocia con mayores niveles de compromiso, rendición de cuentas y toma de decisiones responsables, elementos esenciales para garantizar seguridad del paciente y calidad asistencial.

6. Los resultados obtenidos constituyen una base científica sólida para futuras investigaciones, orientadas al diseño de programas de formación en liderazgo ético, estudios longitudinales o intervenciones institucionales, así como para la formulación de políticas de gestión del talento humano que reconozcan al liderazgo como un determinante clave de la ética profesional en los servicios de salud.

## VI. RECOMENDACIONES

1. A la Dirección Regional de Salud (DIRESA) Tumbes, a través de la Oficina de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos, se recomienda diseñar e implementar un programa institucional de fortalecimiento del liderazgo ético en enfermería, incorporado al plan anual de capacitación. Este programa debe priorizar competencias de liderazgo transformacional, toma de decisiones éticas y gestión humanizada del cuidado, considerando su influencia significativa en la dignidad humana, la justicia, el bienestar común y la responsabilidad profesional evidenciada en el estudio.
2. Se recomienda a la Jefatura del Centro de Salud Andrés Araujo Morán, en coordinación con la Oficina de Calidad y Seguridad del Paciente, integrar indicadores de liderazgo ético y desempeño ético profesional en los procesos de supervisión y evaluación del personal de enfermería, con énfasis en prácticas relacionadas con el trato digno, la equidad en la atención y la responsabilidad profesional, a fin de fortalecer una cultura ética sostenida en el primer nivel de atención.
3. A la Universidad Nacional de Tumbes y a las instituciones formadoras de profesionales de enfermería, se recomienda fortalecer los planes curriculares incorporando módulos aplicados de liderazgo ético y ética del desempeño profesional, articulados con la realidad del sistema público de salud, promoviendo el desarrollo temprano de competencias que favorezcan una práctica enfermera ética, reflexiva y centrada en la persona.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aguayo-Loyola T, Aguilera-Wall J, Cifuentes-Quintana V, Arias-Jiménez E, Montoya-Cáceres P. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería dentro de un sistema público. Rev Esp Salud Pública [Internet] 2023;97: e202308101. [citado el 04 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v69n272/1989-7790-mesetra-69-272-139.pdf>
2. Cervera-Vallejos MF. La práctica ética en el cuidado de profesional enfermería. ACC CIETNA: Revista de la Escuela de Enfermería. [Internet].2023;10(2):1-4. [citado 04 noviembre 2024]. Disponible en: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/1047>
3. Peñaloza-Jaimes SD. Papel de la ética y la bioética en enfermería. Rev. cienc. ciudad. [Internet]. 2022;19(1):5-8. [citado 04 noviembre 2024]. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/3269>
4. Calvillo-Gómez S. Alas de cambio: elevando la práctica de enfermería con liderazgo transformacional. Ocronos [Internet] 2024;7(7):1317; [citado el 04 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://revistamedica.com/?s=elevando+la+pr%C3%A1ctica+de+enfermer%C3%ADa+con+liderazgo+transformacional>
5. Wagner J. Integrar la ética en el liderazgo de enfermería. En: Liderazgo e Influencia en el Cambio en Enfermería. Libre Textos [Internet].2020 [citado 04 noviembre 2024]. Disponible en: [https://espanol.libretexts.org/Salud/Enfermer%C3%ADa/Libro%3A\\_Liderazgo\\_e\\_Influencia\\_en\\_el\\_Cambio\\_en\\_Enfermer%C3%ADa\\_\(Wagner\)](https://espanol.libretexts.org/Salud/Enfermer%C3%ADa/Libro%3A_Liderazgo_e_Influencia_en_el_Cambio_en_Enfermer%C3%ADa_(Wagner))
6. Organización Mundial de la Salud. Estado de la enfermería en el mundo 2021: invertir en educación, empleo y liderazgo. [Internet]. OMS;2021[citado 05 noviembre 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
7. Villar-Torres NM. Liderazgo y ética en profesionales de enfermería del Hospital Regional 2-II José Alfredo Mendoza Olavarría, 2023. [internet]. [Tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos;

2023. [citado el 05 de noviembre de 2024]; Disponible en:  
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64532>
8. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo. [Internet]. OMS-OPS;2021 [citado 05 noviembre 2024]. Disponible en:  
[https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/SOWN\\_Report\\_SP.pdf](https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/SOWN_Report_SP.pdf)
  9. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership. Ginebra OMS [Internet] 2020. [citado el 04 de noviembre de 2024]. Disponible en:  
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/331677>
  10. Aguayo-Loyola T, Aguilera-Wall J, Cifuentes-Quintana V, Arias-Jiménez E, Montoya-Cáceres P. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería dentro de un sistema público. Rev Esp Salud Pública [Internet] 2023; [citado el 04 de noviembre de 2024];97ed: e202308101. Disponible en:  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2023000300139&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2023000300139&script=sci_arttext)
  11. Gómez-Martínez J, Rosado-Varela N, Torres-García V. Humanización en los servicios de salud: retos en la formación de enfermería. Rev Latinoam Bioet [Internet]. 2021 [citado el 05 de noviembre de 2024];21(2):165-180.Disponible en:  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632021000100001&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-70632021000100001&script=sci_arttext)
  12. Organización Mundial de la Salud. Desigualdades en la salud en ALyC: Una línea de base de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para mujeres, niños y adolescentes; [internet]. Washington DC: 2021. [citado el 05 de noviembre de 2024]. Disponible en:  
<https://iris.paho.org/handle/10665.2/56483>
  13. Villarruel A.M. Liderazgo en enfermería: ¡Es hora de dar un paso al frente! Enferm. Univ. [Internet]; 18(1): 1-4. [citado el 05 de noviembre de 2024]. Disponible en:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632021000100001&lng=es.](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632021000100001&lng=es)  
[https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2021.1.1156.](https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2021.1.1156)
  14. López-Torres K, Morales-Cruz J. Liderazgo en enfermería: barreras estructurales y desafíos en Latinoamérica. Enferm Clin. [Internet]. 2023;

- [citado el 05 de noviembre de 2024]; 33(1):12-18. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962023000100012>
15. Colegio de Enfermeros del Perú. Informe nacional sobre la situación del personal de enfermería en el sistema de salud pública. [Internet]. Lima: 2022. CEP; [citado el 05 de noviembre de 2024]. Disponible en: <http://www.cep.org.pe>
  16. Ramos-Correa M, Alarcón-Castañeda L. Liderazgo ético en tiempos de pandemia: desafíos para la enfermería en Perú. Rev Enferm Peruana. [Internet]. Lima:2021; [citado el 05 de noviembre del 2024]; 35(2):112-20. Disponible en: <https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/enfermeria/article/view/821>
  17. Mosca A.M., González L.M. Capacitación en liderazgo en estudiantes de enfermería. Rev. Spirat. [Internet]. Lima: 2024; [citado el 05 de noviembre de 2024];2(3):73-80.Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/Spirat/article/view/5271/5722>
  18. Villarruel A.M. Liderazgo en enfermería. Es hora de dar un paso al frente. Enferm. Univ. [Internet]. 2021 Mar; [citado el 05 de noviembre de 2024]; 18(1):1-4.Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2021.1.1156>.
  19. Bass, BM, y Riggio, RE. Liderazgo Transformacional [internet]. 2.<sup>a</sup> ed. 2006. Psychology Press. [citado el 26 de marzo, 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
  20. Jiménez G. Á, Concepciones acerca del liderazgo de Enfermería. Enfermería Global [Internet]. 2006; [citado el 05 de noviembre de 2024];5(2):1-12. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365834731020>
  21. Harrison, C. Investigación y teoría del liderazgo. En: Leadership Theory and Research. Palgrave Macmillan, [Internet]. Cham.2018. [citado el 05 de noviembre de 2024]. Disponible en: [https://doi.org/10.1007/978-3-319-68672-1\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-68672-1_2)
  22. Bajo BM, Bajo R. The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications (Manual Bass de Liderazgo: Teoría, Investigación y Aplicaciones Gerenciales). 5<sup>a</sup> ed. Nueva York: Free Press [Internet].2020 [citado el 10 de noviembre de 2024]. Available in:

- <https://books.google.com.pe/books?id=dMMEnn-OJQMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
23. Northouse PG. Leadership: Theory and Practice. [Internet].9th ed. Los Angeles: SAGE Publications; 2021. [citado el 10 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://us.sagepub.com/en-us/nam/leadership/book260820>.
  24. Bass BM, Bass R. The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. [Internet] 5th ed. New York: Free Press; 2020. [citado el 10 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.amazon.com/Bass-Stogdills-Handbook-Leadership-Applications/dp/0743215524>.
  25. Yukl G. Leadership in Organizations. [Internet].9th ed. New York: Pearson; 2022. [citado el 10 de noviembre de 2024] Disponible en: <https://www.pearson.com/store/p/leadership-in-organizations/P100000422456>.
  26. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. [Internet]. 10th ed. New York: Bantam; 2020. [citado el 11 de noviembre de 2024].Disponible en: <https://www.penguinrandomhouse.com/books/56232/emotional-intelligence-by-daniel-goleman/>.
  27. Hernández R, Pérez C, García L. Liderazgo transformacional en el ámbito de la salud: retos y oportunidades. Rev Salud Pública. [Internet]. 2023. [citado el 11 de noviembre de 2024]; 35(4):15-23. [citado el 11 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.rsp.2023.01.001>.
  28. Lewin, K., Lippit, R. y White, R.K.Patterns of aggressive behaviour in experimentally created social climates. Journal of Social Psychology, [Internet]. (1939); [citado el 11 de noviembre de 2024]; 10, pp. 271-30. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/journals/vsoc20>
  29. Kant I. Fundamentación de la metafísica de las costumbres [Internet]. 6ed. Madrid: Espasa-Calpe S.A; 1980. Capitulo III. Último paso de la metafísica de las costumbres a la crítica de la razón pura práctica; [citado el 14 de noviembre de 2024]; 29-37. Disponible en: <https://www.cervantesvirtual.com/buscador/?q=Fundamentaci%C3%B3n+de+la+metaf%C3%ADsica+de+las+costumbres>

30. Ozoliņš JT, Grainger J. Foundations of Healthcare Ethics: Theory to Practice [Internet]. Cambridge: Cambridge University Press [Internet]. 2015 [citado el 14 de noviembre de 2024]. Available from: <https://www.cambridge.org/highereducation/books/foundations-of-healthcare-ethics/5D169E58B53CDCEE8A1FC4E65C53BF1>
31. Clancy A, Hovden JT, Laholt H. Una teoría descriptiva e interpretativa de la responsabilidad ética en enfermería de salud pública. *Ética en Enfermería* [Internet]. 2024[citado el 24 de marzo del 2025;0(0)]. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/09697330241291161>
32. Mill JS. Utilitarianism. 2nd ed. [internet] London: Parker, Son, and Bourn; 1863. [citado el 11 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://oll.libertyfund.org/title/mill-utilitarianism>.
33. Aristóteles. *Ética a Nicómaco*. [internet] México: UNAM; 350 a.C. [citado el 11 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://plato.stanford.edu/entries/aristotle-ethics/>.
34. Gilligan C. *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. [Internet]. Cambridge: Harvard University Press; 1982. [citado el 11 de noviembre de 2024]. Available from: <https://www.hup.harvard.edu/catalog.php?isbn=9780674445444>.
35. Garzón MA, Restrepo ME. *Ética profesional: Guía para la toma de decisiones en el entorno laboral*. [Internet]. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana; 2022. [citado el 11 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.javeriana.edu.co/editorial/etica-profesional-guia-decision>.
36. Rachels J, Rachels S. *The Elements of Moral Philosophy*. [Internet]. 9th ed. New York: McGraw-Hill; 2021. [citado el 11 de noviembre de 2024]. Available from: <https://www.mheducation.com/highered/product/elements-moral-philosophy-rachels-rachels/M9781260091670.html>.
37. Singer P. *Ethics in the Real World: 82 Brief Essays on Things That Matter*. [Internet]. Princeton: Princeton University Press; 2021. [citado el 11 de noviembre de 2024]. Available from: <https://press.princeton.edu/books/paperback/9780691178479/ethics-in-the-real-world>.

38. Beauchamp TL, Childress JF. Principles of Biomedical Ethics. [Internet]. 8th ed. New York: Oxford University Press; 2020. [citado el 14 de noviembre de 2024]. Available from: <https://global.oup.com/academic/product/principles-of-biomedical-ethics-9780190640873>.
39. Velasquez MG, Andre C, Shanks T. What is Ethics? [Internet] Santa Clara University; 2020. [citado el 14 de noviembre de 2024]. Available from: <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/what-is-ethics/>.
40. Nussbaum MC. Creating Capabilities: The Human Development Approach. [Internet]. Cambridge, MA: Belknap Press; 2011. [citado el 14 de noviembre de 2024]. Available from: <https://www.fuhem.es/media/ecosocial/file/Cohesi%C3%B3n%20Social/Necesidades,%20consumo%20y%20bienestar/GOUGH,%20IAN%20el%20enfoque%20de%20las%20capacidades.pdf>.
41. Hosseini-Choupani, SS, Ghaffari, S., Jafari, H., Bazarafshan, M., Gholampour, MH. Ética profesional y desafíos éticos relacionados con las enfermeras y los pacientes: una revisión narrativa. Journal of Nursing Reports in Clinical Practice [Internet], 2024; [citado el 14 de noviembre de 2024]; (2): 1-7. Disponible en: doi: 10.32598/JNRCP.2403.1055
42. Brown-Saltzman, K., Deem, Michael J., Jennifer H. Lingler. Una perspectiva ética para el liderazgo en enfermería. Ética de enfermería: fundamentos normativos, conceptos avanzados y cuestiones emergentes. [Internet]. Nueva York, 2024; edición en línea, Oxford Academic, 1 de agosto de 2024). [citado el 14 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1093/med/9780190063559.003.0008>.
43. Santiago-Torner L. Liderazgo ético y compromiso organizacional: El rol inesperado de la motivación intrínseca. Rev Psicología Organizacional. [Internet]. 2023; [citado el 14 de noviembre de 2024]; 28(2):145-58. Disponible en: [https://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-46392023000200006&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-46392023000200006&script=sci_arttext).
44. Aguayo-Loyola T, Aguilera-Wall J, Cifuentes-Quintana V, Arias-Jiménez E, Montoya-Cáceres P. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería dentro de un sistema público. Rev Esp Salud Pública. [Internet]. 2023;

- [citado el 14 de noviembre de 2024]; 97:e202303030. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2023000300139>.
45. Jandaghian-Bidgoli M, Shaterian N, Amirian A, Abdi F. El impacto del liderazgo ético en la profesión de enfermería en Irán: una revisión sistemática. *J Nurs Midwifery Sci*. [Internet] 2023; [citado el 14 de noviembre de 2024];10(4): e139352. Disponible en: <https://doi.org/10.5812/jnms-139352>
  46. Correa-Meneses E, Rodríguez Córdoba C, Pantoja Ospina N. Influencia del liderazgo ético sobre la cultura organizacional ética. *Rev Gestión y Ética*. [Internet],2023; [citado el 15 de noviembre de 2024]; 35(4):215-30. Disponible en: [https://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-46392023000200002&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-46392023000200002&script=sci_arttext).
  47. Cabrera OA. Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. *Salud Ciencia Tec*. [Internet] 2022; [citado el 15 de noviembre de 2024]; 2(1). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-in/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109091>
  48. Gamarra H, Giroto F. Liderazgo ético en las organizaciones: Una revisión de la literatura. *Rev Psicol Trabajo*. [Internet]. 2022; [citado el 15 de noviembre de 2024];25(3):87-102. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322357101003>.
  49. Kandasamy M, Anbazhagan S. El liderazgo ético y su impacto en el rendimiento de los empleados. *Int J Nurs Stud*. [Internet].2021; [citado el 15 de noviembre de 2024];18(1):45-60. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S002074892100005X>.
  50. Valbuena-Durán, L. D., Ruiz Rodríguez, M., & Páez Esteban, A. N. Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan*, [Internet] (2021). [citado el 15 de noviembre de 2024] 21(2), e2125. Disponible en: <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
  51. Buendía-Napa M. El efecto del liderazgo transformacional en el compromiso del personal de enfermería en un hospital del Callao 2024. *Rev Salud Pública Perú*. [Internet]. 2024; [citado el 15 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe>.

52. Chávez-Patilongo ML, Placencia-Medina MD, Muñoz-Zambrano ME, Quintana-Salinas M, Olórtegui-Moncada A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. Rev Fac Med Hum. [Internet].2023 [citado el 15 de noviembre de 2024]; 23(2):101-109, en <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/5646>
53. Lascano-Sánchez A del R, Salguero Fiallos CM, Guzmán Córdova SB, Díaz Vacacela BP, Tirado Velastegui R de los Ángeles, Rivera Núñez CM. Liderazgo de enfermería en tiempos de covid-19: una revisión sistemática. Ciencia Latina [Internet]. 29 de marzo de 2022 [citado 12 de diciembre de 2024];6(1):4620-37, en <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1966>
54. Cuno-Quispe, N.E. Publicación: Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2023; [Internet] [Trabajo de grado]. Lima: Fundación Universitaria Norbert Wiener; 2020. [citado 15 de noviembre de 2024] Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/eed9b64-6f94-4d69-8d8c-2a4f61258110>
55. Gutiérrez M, Ramos L. Liderazgo y su relación con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de hospitalización en Clínica Internacional - Lima 2021 [Internet] [Tesis de Grado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021. [citado 12 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe>.
56. Quintana-Atencio D, Tarqui-Maman C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) [internet] 2020; [citado 12 de diciembre de 2024]20(1):123-132.Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013>.
57. Velásquez A.L, Pérez G.T, Sánchez M.R. Relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional percibido por los profesionales de enfermería en el Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari de Huánuco. [Internet] [Tesis de Grado]. Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2018. [citado 12 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe>.

58. Morales-Malpartida RL. Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público. *gacien* [Internet]. 28 de diciembre de 2019 [citado 20 de diciembre de 2024];5(2):115-21. [citado 12 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694>
59. Olavarría-Clavijo, Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022 [Internet] [Tesis de Grado]. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. [citado 20 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/>.
60. Cruz-Puecas AB. Relación del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización de Essalud, Tumbes, 2022 [Internet] [Tesis de Licenciatura]. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes; 2022. [citado 20 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe>.
61. Delgado-Cercado, E.E. Percepción del paciente sobre práctica de valores éticos y morales de enfermería en emergencia del Hospital Regional II-2, Tumbes, 2021. [Internet] [Tesis de Grado]. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes; 2021. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63870>
62. Carhuancho I, Nolazco F, Sicheri L, Guerrero M, Casana K. Metodología para la investigación holística [Internet]. Uíde. 2019 [citado el 20 de diciembre de 2024]. 120 p. Disponible en: <https://n9.cl/t0s2>
63. Hernández R, Mendoza C. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta [Internet]. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018. [Internet] 387–410 p. [citado 20 de diciembre de 2024]. Disponible en: [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)
64. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis [Internet]. 2018. [citado 20 de diciembre de 2024]. Disponible en: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)

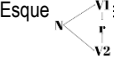
65. Palella S, Martins F. Metodología de la Investigación Cuantitativa. [Internet] 2006 [citado 20 de diciembre de 2024]. Disponible en: <http://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>
66. López, P., & Fachelli, S. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. [Internet]. Universidad Autónoma de Barcelona. 2015 [citado 20 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/129382>
67. Castro J, Fitipaldo J. Universidad de la Empresa. La Encuesta como Técnica de Investigación, Validez y Confiabilidad. [Internet]. 2020 [citado 20 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://ude.edu.uy/la-encuesta-como-tecnica-de-investigacion-validez-y-confiabilidad/>

## VIII. ANEXOS

### ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Valor
<b>Variable 1 (Independiente) LIDERAZGO</b>	Northouse <sup>23</sup> , define el liderazgo como un proceso mediante el cual un individuo influye en un grupo para alcanzar un objetivo común. Resalta que esta influencia no se limita a la jerarquía formal, sino que incluye habilidades interpersonales, toma de decisiones, visión estratégica y capacidad para movilizar a las personas hacia un propósito compartido.	La medición de la variable, será través de la encuesta, con un cuestionario estructurado según ítems 1 al 45; distribuidos según las dimensiones e indicadores de percepción; cuyas respuestas serán ordinales tipo Likert de 5 alternativas. "Totalmente en desacuerdo" (1), "En desacuerdo" (2), "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" (3), "De acuerdo" (4), hasta "Totalmente de acuerdo" (5). Se aplicarán 45 preguntas para esta variable que permitirá establecer el nivel de adopción del Liderazgo (eficiente, intermedio, básico).	Toma de decisiones	Ítems 1-15 (15 ítems)	Nivel de adopción de adopción del Liderazgo  Eficiente (166-225) Intermedio (106-165) Básico (45-105)
			1. Participación y Colaboración	Ítems 16-30 (15 ítems)	
			Dirección vs. Autonomía	Ítems 31-45 (15 ítems)	
<b>Variable 2 (Dependiente) ÉTICA DEL DESEMPEÑO</b>	Garzón y Restrepo <sup>35</sup> , definieron a la ética como un conjunto de principios y valores que rigen el comportamiento humano, enfatizando la importancia de la responsabilidad y la coherencia en la toma de decisiones. Su trabajo se centra en la ética profesional, abordando cómo los valores éticos guían las acciones dentro de los entornos laborales.	La medición de la variable, será través de la encuesta, con un cuestionario estructurado (ítems 46 al 61), distribuidos según las dimensiones e indicadores de percepción; las respuestas serán ordinales tipo Likert de 5 alternativas. "Totalmente en desacuerdo" (1), "En desacuerdo" (2), "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" (3), "De acuerdo" (4), hasta "Totalmente de acuerdo" (5). Se aplicarán 16 preguntas para esta variable, que permitirá establecer el nivel de adopción ético (bueno, regular, bajo).	Dignidad Humana	Ítems 46-49 (4 ítems)	Nivel de adopción de la ÉTICA  Buena (56-80) Regular (38-58) Baja (16-37)
			Justicia	Ítems 50-53 (4 ítems)	
			Bienestar común	Ítems 54-57 (4 ítems)	
			Responsabilidad	Ítems 58-61 (4 ítems)	

## ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable: Dimensiones e Indicadores			Metodología
Problema General (PG)	Objetivo General (OG)	Hipótesis General (HG)	Variable 1: Liderazgo			
PG. ¿Como el liderazgo influye en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Morán,2025?	OG. Determinar la influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Morán,2025.	HG. El liderazgo influye en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Morán,2025.	Dimensiones	Indicadores	Escala de Valores	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Básica Enfoque: <b>Cuantitativo</b> <b>Diseño:</b> Correlacional-No Experimental <b>Alcance:</b> Transversal</p> <p>Esque </p> <p><b>Donde:</b> N =Población V1 = Variable 1 V2 = Variable 2 R = Correlación entre dichas variables</p> <p><b>Población:</b> La población (N) está conformada por los 50 Licenciados en Enfermería que laboran en el C.S de Andrés Araujo Morán, 2024 -Micro Red de Pampa Grande</p> <p><b>Técnica:</b> La encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario sobre liderazgo y ética en el desempeño de enfermería en el C.S de Andrés Araujo Morán, conformado de 61 Ítems. Tipo Likert de 5 alternativas por pregunta.</p>
			<b>Toma de decisiones</b>	Ítems 1-15 (15 ítems)	<b>Nivel de adopción de adopción del Liderazgo Eficiente (166-225) Intermedio (106-165) Básico (45-105)</b>	
			<b>Participación y Colaboración</b>	Ítems 16-30 (15 ítems)		
			<b>Dirección vs. Autonomía</b>	Ítems 31-45 (15 ítems)		
Problemas específicos (PE)			Variable 2: Ética del desempeño			
Objetivos específicos (OE)	Hipótesis específicas (HE)	Dimensiones	Indicadores	Escala y Valores	<p>Nivel de adopción de la Ética del desempeño: Escala Ordinal</p> <p><b>Buen Desempeño (59-80)</b> <b>Desempeño Intermedio (38-58)</b> <b>Bajo Desempeño (16-37)</b></p>	
PE1. ¿Cómo el liderazgo influye en la ética en la dignidad humana del desempeño profesional de enfermería?	OE1. Identificar la influencia del liderazgo en la ética de la dignidad humana del desempeño profesional de enfermería	<b>Dignidad Humana</b>	Ítems 46-49 (4 ítems)			
PE2. ¿Cómo el liderazgo influye en la ética en la justicia del desempeño profesional de enfermería?	OE2. Identificar la influencia del liderazgo en la ética de justicia del desempeño profesional de enfermería.	<b>Justicia</b>	Ítems 50-53 (4 ítems)			
PE3. ¿Cómo el liderazgo influye en la ética en el bienestar común del desempeño profesional de enfermería?	OE3. Identificar la influencia del liderazgo en la ética del bienestar común del desempeño profesional de enfermería.	<b>Bienestar común</b>	Ítems 54-57 (4 ítems)			
PE4. ¿Cómo el liderazgo influye en la ética en la responsabilidad del desempeño profesional de enfermería?	OE4. Identificar la influencia del liderazgo en la ética de responsabilidad del desempeño profesional de enfermería.	<b>Responsabilidad</b>	Ítems 58-61 (4 ítems)			

## ANEXO 2: Cuestionario

### Cuestionario para evaluar la "Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2025"

Establecimiento de Salud: Andrés Araujo Morán-Micro Red de Pampa Grande

Edad: \_\_\_\_\_ años

Departamento:

M	F
---	---

Sexo:

Provincia:

Tiempo de servicio en el EE. SS: \_\_\_\_\_ años

Distrito:

LIDERAZGO					
Dimensión 1: Toma de Decisiones					
Percepción sobre el Grado de centralización en las decisiones	Totalmente en Desacuerdo (TD) (1)	En desacuerdo (ED) (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
1. El líder toma decisiones sin consultar al grupo.					
2. Se fomenta la participación activa del equipo en decisiones importantes.					
3. Las decisiones se toman exclusivamente por consenso grupal.					
Percepción del grupo sobre la inclusión en las decisiones	TD(1)	ED (2)	N(3)	D (4)	TA (5)
4. Me siento incluido en las decisiones relevantes del grupo.					
5. El líder toma en cuenta mis aportes antes de decidir.					
6. Las decisiones se comunican de manera clara al equipo.					
Percepción sobre los recursos digitales	TD(1)	ED (2)	N(3)	D (4)	TA (5)
7. Las decisiones del grupo se toman de manera oportuna.					
8. La rapidez en la toma de decisiones afecta la eficacia del grupo.					
9. Los procesos de decisión son eficientes incluso con la participación grupal.					
Percepción sobre la Impacto de las decisiones en la moral del grupo	TD(1)	ED (2)	N(3)	D (4)	TA (5)
10. Las decisiones del líder generan confianza en el grupo.					
11. Los miembros del equipo suelen estar satisfechos con las decisiones tomadas.					
12. Las decisiones del líder promueven un ambiente positivo en el grupo.					
Percepción sobre Claridad de las decisiones comunicadas al equipo	TD(1)	ED (2)	N(3)	D (4)	TA (5)
13. Las decisiones del líder son fáciles de entender.					
14. El equipo recibe instrucciones claras sobre las decisiones tomadas.					
15. Los miembros tienen claridad sobre los roles asignados tras una decisión.					
Dimensión 2: Participación y Colaboración					
Percepción sobre la frecuencia de consultas del líder al grupo	Totalmente en Desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Neutral (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
16. El líder consulta al equipo regularmente antes de tomar decisiones.					
17. Se considera la opinión de todos los miembros del grupo.					

18. Las consultas realizadas por el líder promueven una participación activa.					
<b>Percepción sobre participación activamente de miembros</b>	<b>TD(1)</b>	<b>ED (2)</b>	<b>N(3)</b>	<b>D (4)</b>	<b>TA (5)</b>
19. La mayoría de los miembros participa activamente en las discusiones.					
20. Todos los miembros tienen la oportunidad de contribuir a las decisiones.					
21. La participación activa se distribuye equitativamente en el grupo.					
<b>Percepción de los miembros sobre su contribución</b>	<b>TD(1)</b>	<b>ED (2)</b>	<b>N(3)</b>	<b>D (4)</b>	<b>TA (5)</b>
22. Siento que mi opinión es valorada dentro del grupo.					
23. Mis aportes se consideran relevantes en el proceso de toma de decisiones.					
24. Me siento motivado a contribuir en las discusiones grupales.					
<b>Percepción sobre Grado de cohesión y trabajo en equipo</b>	<b>TD(1)</b>	<b>ED (2)</b>	<b>N(3)</b>	<b>D (4)</b>	<b>TA (5)</b>
25. Existe un fuerte sentido de unidad dentro del grupo.					
26. El líder fomenta relaciones colaborativas entre los miembros.					
27. El grupo trabaja de manera efectiva bajo la dirección del líder.					
<b>Percepción sobre Resultados de tareas colaborativas</b>	<b>TD(1)</b>	<b>ED (2)</b>	<b>N(3)</b>	<b>D (4)</b>	<b>TA (5)</b>
28. Las tareas asignadas son completadas de manera eficiente.					
29. Los resultados grupales reflejan el nivel de colaboración interna.					
30. La participación grupal impacta positivamente los objetivos del equipo.					
<b>Dimensión 3: Dirección vs. Autonomía</b>					
<b>Percepción sobre Grado de dirección proporcionada por el líder</b>	<b>TD(1)</b>	<b>ED (2)</b>	<b>N(3)</b>	<b>D (4)</b>	<b>TA (5)</b>
31. El líder ofrece instrucciones claras para la ejecución de tareas.					
32. Las directrices del líder facilitan la realización de las tareas asignadas.					
33. El líder supervisa constantemente las actividades del grupo.					
<b>Percepción de autonomía en el grupo</b>	<b>TD(1)</b>	<b>ED (2)</b>	<b>N(3)</b>	<b>D (4)</b>	<b>TA (5)</b>
34. Tengo suficiente libertad para tomar decisiones dentro del equipo.					
35. Puedo actuar con autonomía sin temor a represalias del líder.					
36. Mis decisiones individuales se respetan dentro del equipo.					
<b>Percepción sobre la frecuencia de intervenciones del líder</b>	<b>TD(1)</b>	<b>ED (2)</b>	<b>N(3)</b>	<b>D (4)</b>	<b>TA (5)</b>
37. El líder interviene únicamente cuando es necesario.					
38. La intervención constante del líder afecta mi desempeño.					
39. Las intervenciones del líder son oportunas y útiles.					
<b>Percepción de Nivel de autonomía percibido por los miembros</b>	<b>TD(1)</b>	<b>ED (2)</b>	<b>N(3)</b>	<b>D (4)</b>	<b>TA (5)</b>
40. Siento que el grupo tiene suficiente independencia para actuar.					
41. La autonomía grupal fomenta la creatividad y el desempeño.					
42. Los miembros tienen el control de sus propias responsabilidades.					
<b>Percepción sobre Resultados bajo control o autonomía</b>	<b>TD(1)</b>	<b>ED (2)</b>	<b>N(3)</b>	<b>D (4)</b>	<b>TA (5)</b>
43. Los resultados son más efectivos bajo un control claro del líder.					
44. La autonomía del grupo contribuye a la innovación y creatividad.					
45. Los miembros del equipo son responsables de sus logros.					
<b>ÉTICA</b>					
<b>Dimensión 1: Dignidad Humana</b>					
<b>Percepción sobre la Dignidad Humana</b>	<b>Totalmente en Desacuerdo (1)</b>	<b>En desacuerdo (2)</b>	<b>Neutral (3)</b>	<b>De acuerdo (4)</b>	<b>Totalmente de acuerdo (5)</b>
46. Siento que mi dignidad personal es respetada en este entorno.					
47. Las políticas organizacionales promueven el respeto hacia todas las personas.					
48. Se toma en cuenta la dignidad de los pacientes en la toma de decisiones.					
49. Los derechos de las personas vulnerables son protegidos adecuadamente.					

<b>Dimensión 2: Justicia</b>					
<b>Percepción sobre la Justicia</b>	<b>TD(1)</b>	<b>ED (2)</b>	<b>N(3)</b>	<b>D (4)</b>	<b>TA (5)</b>
50. Los recursos se distribuyen de manera equitativa en la organización.					
51. Todas las personas tienen acceso a las mismas oportunidades sin discriminación.					
52. Los conflictos en el grupo se resuelven de manera justa.					
53. Existe transparencia en la asignación de beneficios y responsabilidades.					
<b>Dimensión 3: Bienestar</b>					
<b>Percepción sobre el Bienestar colectivo</b>	<b>TD(1)</b>	<b>ED (2)</b>	<b>N(3)</b>	<b>D (4)</b>	<b>TA (5)</b>
54. La organización se preocupa por el bienestar físico de sus miembros.					
55. Se ofrecen recursos para apoyar la salud emocional del equipo.					
56. Existe un entorno que favorece el desarrollo profesional y personal.					
57. Se toman medidas para garantizar la calidad de vida de todos.					
<b>Dimensión 4: Responsabilidad</b>					
<b>Percepción sobre Responsabilidad</b>	<b>TD(1)</b>	<b>ED (2)</b>	<b>N(3)</b>	<b>D (4)</b>	<b>TA (5)</b>
58. Los líderes asumen su responsabilidad en la promoción de la ética.					
59. Existe un compromiso institucional para garantizar una vida digna para todos.					
60. Las decisiones éticas reflejan sensibilidad hacia las necesidades del grupo.					
61. Se cumplen las responsabilidades éticas en la gestión del equipo.					

### ANEXO 3. Validación de Instrumento por expertos

#### Validación por Juicio de Experto

Apellidos y nombres del experto: \_\_\_\_\_

Profesión: \_\_\_\_\_

Título de la investigación: Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2024.

Instrumento: Cuestionario para medir Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2024.

Autores del Instrumento: García balboa, Ken Steve Matthew y Puño Moscol, Raissa Soraya

Aspectos de validación:

Deficiente: 0.00 – 0.2  
Regular: 0.21 – 0.5  
Bueno: 0.51- 0.71  
Muy Bueno: 0.71 – 0.81  
Excelente: 0.81 – 1.0

CRITERIO	INDICADORES	EVALUACIÓN
1. Claridad	Esta formulado con lengua apropiado	
2. Objetivo	Esta expresado en capacidad observables	
3. Actualizado	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación	
4. Organización	Existe una organización lógica en el instrumento	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos de conocimiento	
8. Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y dimensiones	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación	

SUGERENCIAS:

---

---

---

\_\_\_\_\_  
Firma y Sello

Fecha: / /



## ANEXO 5: Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por García balboa, Ken Steve Matthew y Puño Moscol, Raissa Soraya, bachilleres de Enfermería de la Universidad Nacional de Tumbes. El objetivo de este estudio es determinar si los profesionales de enfermería practican el Liderazgo y ética en la práctica del profesional de Enfermería que labora en el Centro de Salud Andrés Araujo 2024.

Si usted accede a participar en esta investigación, se le pedirá responder un cuestionario el cual será totalmente anónimo. Este tendrá un tiempo límite de 5 minutos. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información obtenida será confidencial y no se usará ~~pa~~ ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el. Si alguna de las preguntas le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya se le agradece su participación.

Yo.....identificado(a)  
con DNI N°... , mediante el presente documento acepto participar en el proyecto de la investigación titulada Liderazgo y ética en la práctica del profesional de Enfermería que labora en el Centro de Salud Andrés Araujo 2024. realizado por los bachilleres de Enfermería García balboa, Ken Steve Matthew y Puño Moscol, Raissa Soraya, cuyo objetivo es determinar si los profesionales de enfermería del Centro de Salud de Andrés Araujo Moran practican el liderazgo y ética.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, por tal motivo, acepto participar voluntariamente de la investigación, de la cual se me ha indicado es absolutamente confidencial. Para mayor conformidad es que firmo el presente documento.

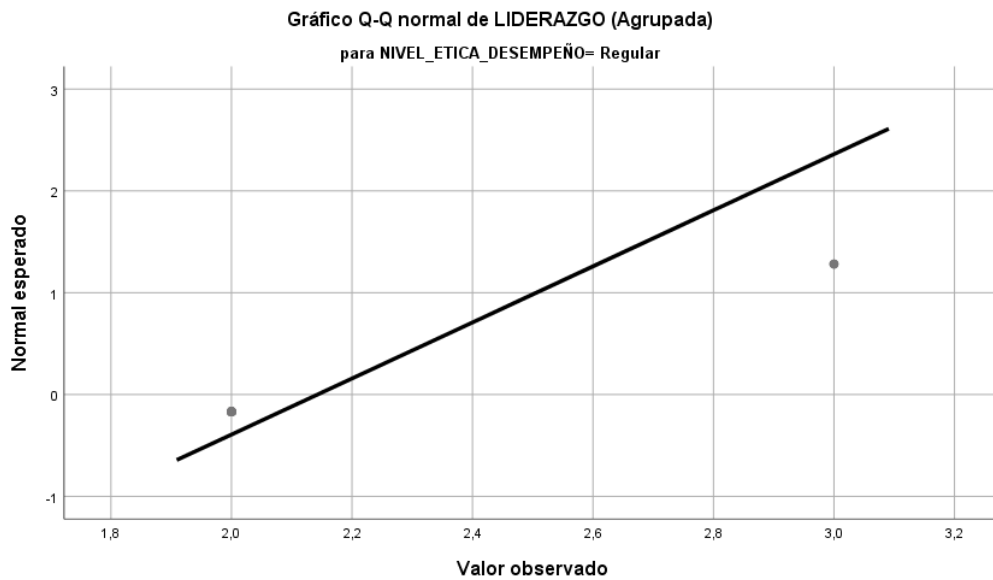
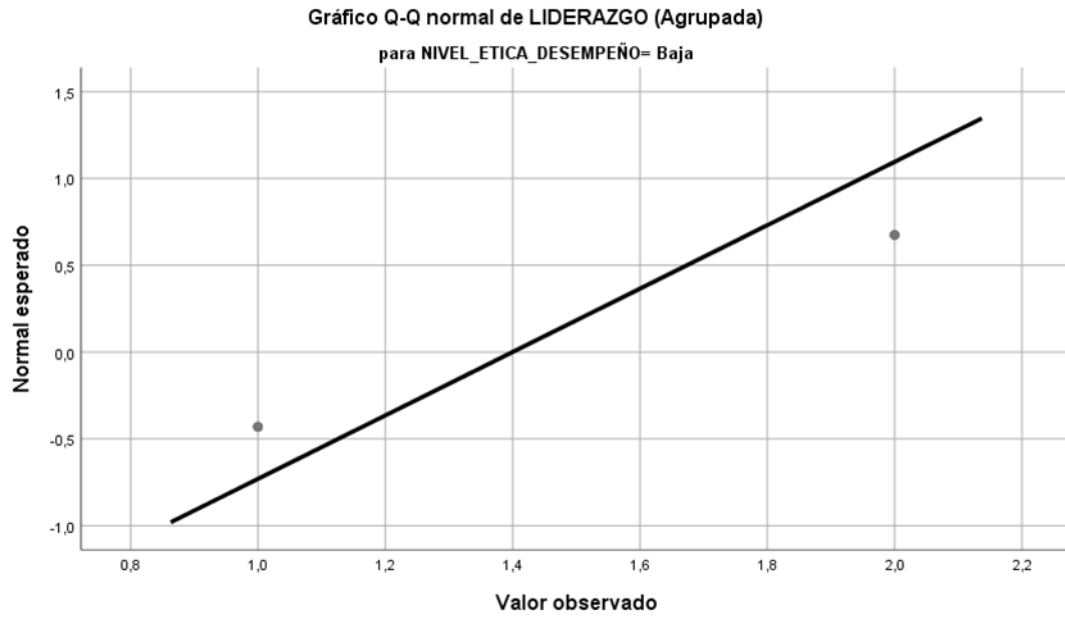
Fecha:.....

.....  
Nombre del Participante

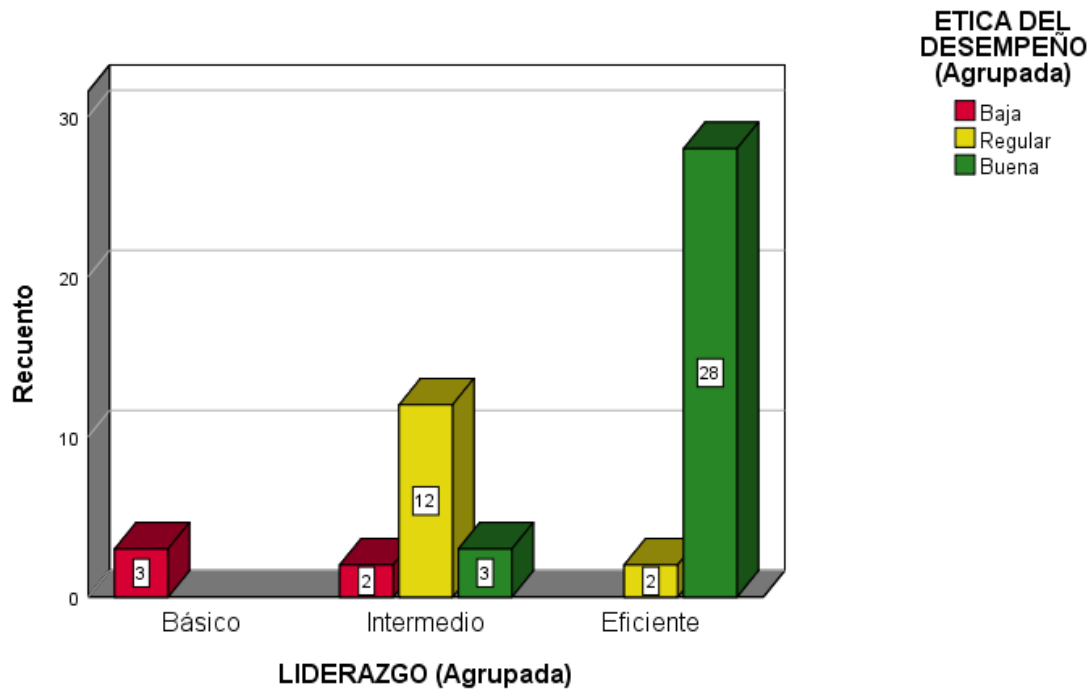
Firma

## ANEXO 4: Información adicional del procesamiento de datos

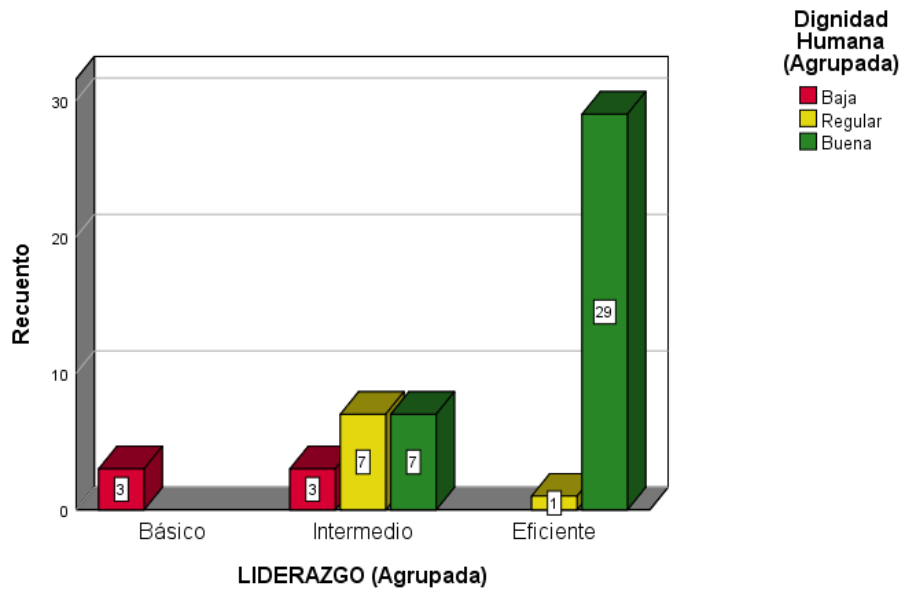
Figura 1. Prueba de Normalidad



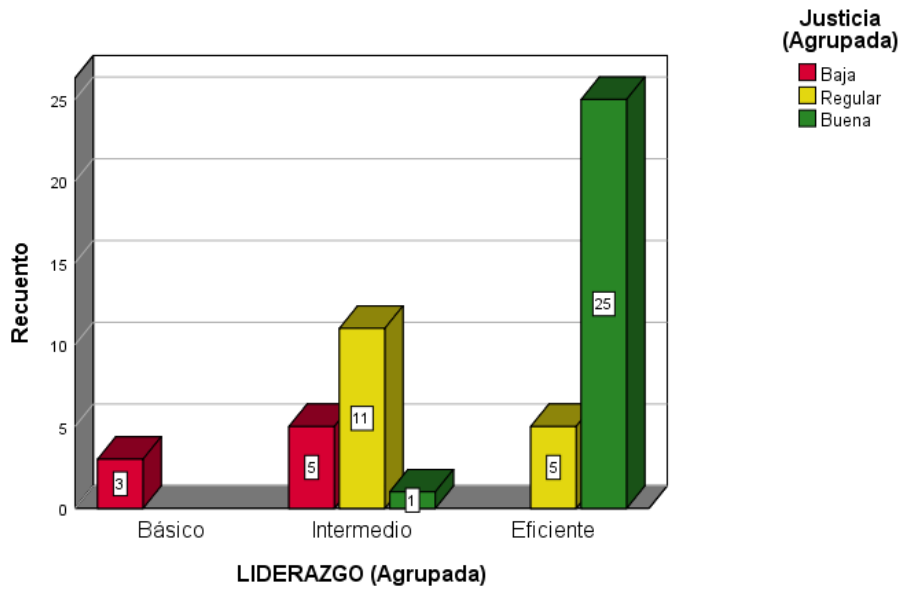
**Figura 2.** Relación del Liderazgo y el desempeño



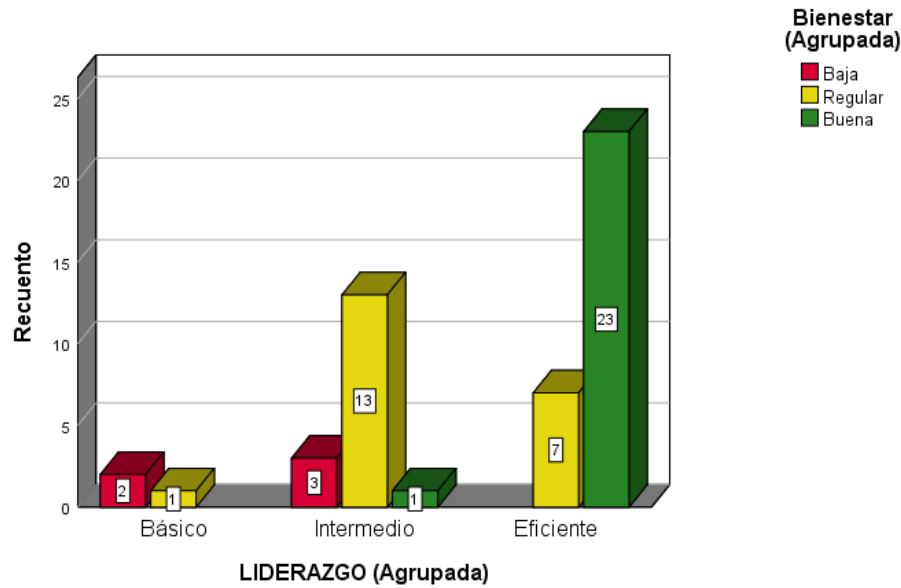
**Figura 3.** Relación del Liderazgo y dignidad humana en el desempeño laboral



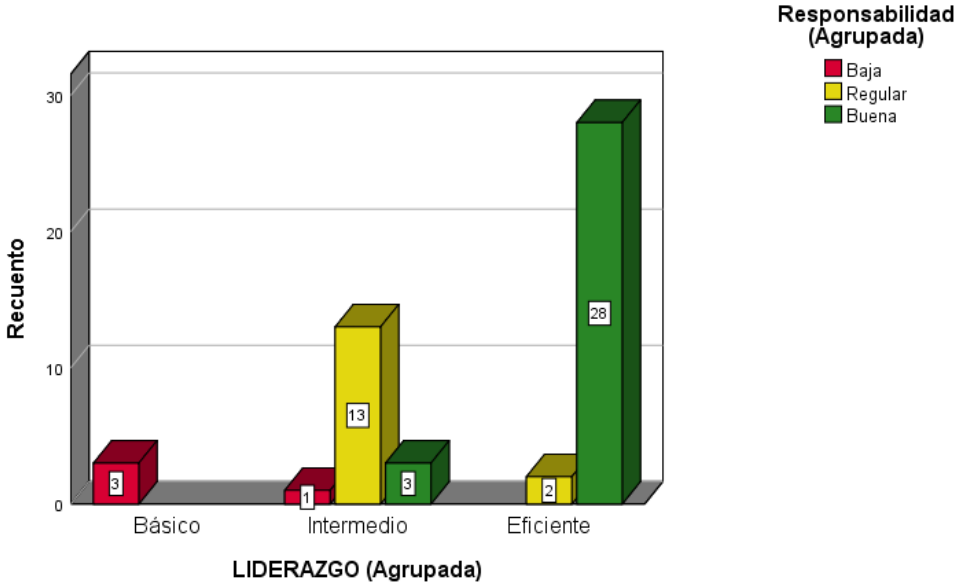
**Figura 4.** Relación del Liderazgo y justicia en el desempeño laboral



**Figura 5.** Relación del Liderazgo y bienestar en el desempeño laboral



**Figura 6.** Relación del Liderazgo y responsabilidad en el desempeño laboral





## “Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

### Validación por Juicio de Experto

Apellidos y nombres del experto: Yuyes Ruiz Concepción Teresa

Profesión: Lic. Enfermería

Título de la investigación: Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2024.

Instrumento: Cuestionario para medir Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2024.

Autores del Instrumento: García balboa, Ken Steve Matthew y Puño Moscol, Raissa Soraya

Aspectos de validación:

Deficiente: 0.00 – 0.2  
Regular: 0.21 – 0.5  
Bueno: 0.51- 0.71  
Muy Bueno: 0.71 – 0.81  
Excelente: 0.81 – 1.0

CRITERIO	INDICADORES	EVALUACIÓN
1. Claridad	Esta formulado con lengua apropiado	0.81
2. Objetivo	Esta expresado en capacidad observables	1
3. Actualizado	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación	1
4. Organización	Existe una organización lógica en el instrumento	0.81
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación	1
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación	1
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos de conocimiento	0.81
8. Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y dimensiones	1
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación	1

SUGERENCIAS:

---

---

---

HOSPITAL II-1°J:  
Yuyes Ruiz R  
LIC. CONCEPCIÓN DE YUYES  
C.E.A. 1804 REE 50

Fecha: 15/05/2025



**“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”**

**Validación por Juicio de Experto**

**Apellidos y nombres del experto:** Belgica Cruz Pizarro

**Profesión:** Lic. Enfermería.

**Título de la investigación:** Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2024.

**Instrumento:** Cuestionario para medir Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2024.

**Autores del Instrumento:** García balboa, Ken Steve Matthew y Puño Moscol, Raissa Soraya

**Aspectos de validación:**

**Deficiente:** 0.00 – 0.2  
**Regular:** 0.21 – 0.5  
**Bueno:** 0.51- 0.71  
**Muy Bueno:** 0.71 – 0.81  
**Excelente:** 0.81 – 1.0

CRITERIO	INDICADORES	EVALUACIÓN
1. Claridad	Esta formulado con lengua apropiado	0.81
2. Objetivo	Esta expresado en capacidad observables	0.71
3. Actualizado	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación	0.71
4. Organización	Existe una organización lógica en el instrumento	0.81
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación	1.0
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación	0.81
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos de conocimiento	1.0
8. Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y dimensiones	0.81
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación	1.0

**SUGERENCIAS:**

---



---



---

  
 Lic. En Enfermería Belgica Cruz Pizarro  
 Mg. Gestion de los Servicios de la Salud  
 CEP 105139

Firma y Sello

Fecha: 12/05/2025



## “Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

### Validación por Juicio de Experto

Apellidos y nombres del experto: Viviana Cabrera Cruz

Profesión: Enfermería

Título de la investigación: Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2024.

Instrumento: Cuestionario para medir Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2024.

Autores del Instrumento: García balboa, Ken Steve Matthew y Puño Moscol, Raissa Soraya

#### Aspectos de validación:

Deficiente: 0.00 – 0.2

Regular: 0.21 – 0.5

Bueno: 0.51- 0.71

Muy Bueno: 0.71 – 0.81

Excelente: 0.81 – 1.0

CRITERIO	INDICADORES	EVALUACIÓN
1. Claridad	Esta formulado con lengua apropiado	0.71
2. Objetivo	Esta expresado en capacidad observables	0.71
3. Actualizado	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación	0.81
4. Organización	Existe una organización lógica en el instrumento	0.71
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación	0.71
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación	0.81
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos de conocimiento	0.71
8. Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y dimensiones	0.71
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación	0.81

#### SUGERENCIAS:

---

---

---

  
Mg. Viviana A. Cabrera Cruz  
CEP N° 785

Fecha: 14/05/2025



**“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”**

**Validación por Juicio de Experto**

**Apellidos y nombres del experto:** Herrera Campana Marlon

**Profesión:** Lic. Enfermería.

**Título de la investigación:** Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2024.

**Instrumento:** Cuestionario para medir Influencia del liderazgo en la ética del desempeño profesional de enfermería en el Centro de Salud Andrés Araujo Morán, 2024.

**Autores del Instrumento:** García balboa, Ken Steve Matthew y Puño Moscol, Raissa Soraya

**Aspectos de validación:**

**Deficiente:** 0.00 – 0.2  
**Regular:** 0.21 – 0.5  
**Bueno:** 0.51- 0.71  
**Muy Bueno:** 0.71 – 0.81  
**Excelente:** 0.81 – 1.0

CRITERIO	INDICADORES	EVALUACIÓN
1. Claridad	Esta formulado con lengua apropiado	0.81
2. Objetivo	Esta expresado en capacidad observables	0.71
3. Actualizado	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación	0.71
4. Organización	Existe una organización lógica en el instrumento	0.81
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación	0.81
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación	0.81
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos de conocimiento	1.0
8. Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y dimensiones	0.71
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación	0.71

**SUGERENCIAS:**

---



---



---

Firma y Sello  
  
 Mg. Marlon Herrera Campana  
 CEP. 39986  
  
 MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD N° Reg. 1647

Fecha: 12/05/2025