



**FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”**

NIVEL DE AUTONOMÍA PROFESIONAL Y LIDERAZGO DE LAS ENFERMERAS  
DE CENTROS DE SALUD MINSA PARA APERTURAR CONSULTORIOS DE  
ENFERMERÍA – 2021

**Línea de investigación:**  
**Salud Pública**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

**Autor:**

Ruiz Alva, Yoselin Marisol

**Asesor:**

Caffo Marruffo, Marlene Esperanza  
(ORCID: 0000-0002-7478-267X)

**Jurado:**

Aquino Aquino, Ronald Hamilton

Becerra Medina, Lucy Tani

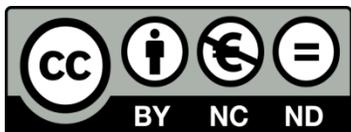
Landauro Rojas, Isolina Gloria

**Lima - Perú**

**2021**

**Referencia:**

Ruiz Alva, Y. (2021). Nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de Centros De Salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería – 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5401>



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**Facultad de Medicina “Hipólito Unanue”**

**NIVEL DE AUTONOMÍA PROFESIONAL Y LIDERAZGO DE LAS ENFERMERAS  
DE CENTROS DE SALUD MINSA PARA APERTURAR CONSULTORIOS DE  
ENFERMERÍA – 2021**

Línea de Investigación: Salud Pública

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería**

**AUTORA**

Ruiz Alva, Yoselin Marisol

**ASESORA**

Caffo Marruffo, Marlene Esperanza

**JURADO**

Aquino Aquino, Ronald Hamilton

Becerra Medina, Lucy Tani

Landauro Rojas, Isolina Gloria

LIMA – PERÚ

2021

**Dedicatoria**

A mi padre Christian y mi mamá Norma, quienes me han apoyado de manera incondicional durante toda mi formación profesional y me han ayudado a salir adelante siendo mi fuerza, mi ejemplo y creyendo en mí.

A mi madre Melisa y mi abuela Rita que desde el cielo guían y bendicen mi camino. Sé que están orgullosas de mí y de lo que seguiré logrando.

A mis docentes y a mi Universidad por haberme forjado como profesional en esta bella carrera mostrándome los valores, la humanidad y la ética con la que siempre debo desempeñarme.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por haberme bendecido con mi egreso de la universidad y por permitir a mis padres ser partícipes de este logro.

A mis revisores tanto de lineamiento como metodológico por su apoyo para seguir mejorando en el desarrollo de mi tesis.

A mi asesora de tesis Dra. Marlene Caffo Marruffo por brindarme su tiempo, conocimientos para culminar mi tesis y así poder sustentarla.

## Índice

<b>Resumen</b> .....	XI
<b>Abstract</b> .....	XII
<b>I. Introducción</b> .....	1
<b>1.1 Descripción y formulación del problema</b> .....	3
<b>1.2 Antecedentes</b> .....	7
<b>1.3 Objetivos</b> .....	14
<b>1.4 Justificación</b> .....	15
<b>II. Marco Teórico</b> .....	16
<b>2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación</b> .....	16
<b>III. Método</b> .....	33
3.1 Tipo de investigación .....	33
3.2 Ámbito temporal y espacial.....	33
3.3 Variables.....	33
3.4 Población y muestra .....	34

3.5 Instrumento.....	34
3.6 Procedimientos .....	36
3.7 Análisis de datos.....	36
3.8 Consideraciones éticas .....	37
<b>IV. Resultados .....</b>	<b>38</b>
<b>V. Discusión de resultados.....</b>	<b>49</b>
<b>VI. Conclusiones.....</b>	<b>56</b>
<b>VII. Recomendaciones .....</b>	<b>57</b>
<b>VIII. Referencias .....</b>	<b>59</b>
<b>IX. Anexos.....</b>	<b>65</b>

**Índice de Tablas**

Tabla 1 .....	38
<i>Aspectos Sociodemográficos de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021</i>	
Tabla 2 .....	40
<i>Nivel de autonomía profesional de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería – 2021</i>	
Tabla 3.....	40
<i>Nivel de liderazgo de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería – 2021</i>	
Tabla 4.....	41
<i>Nivel de juicio crítico de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería – 2021</i>	
Tabla 5.....	42
<i>Nivel de responsabilidad de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería – 2021</i>	

Tabla 6.....	43
--------------	----

*Nivel de determinación de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería – 2021*

Tabla 7.....	44
--------------	----

*Nivel de libertad de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería – 2021*

Tabla 8.....	45
--------------	----

*Nivel de influencia de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería – 2021*

Tabla 9.....	46
--------------	----

*Nivel de inspiración de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería – 2021*

Tabla 10.....	47
---------------	----

*Nivel de estimulación intelectual de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería – 2021*

Tabla 11.....48

*Nivel de consideración individualizada de las enfermeras de centros de salud Minsa  
para aperturar consultorios de enfermería – 2021*

## Índice de Anexos

Anexo A.....	65
Matriz de consistencia	
Anexo B.....	69
Operacionalización de variable	
Anexo C.....	73
Instrumento para evaluar la autonomía profesional y el liderazgo para aperturar consultorios de enfermería – 2021	
Anexo D.....	82
Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos	
Anexo E.....	84
Prueba estadística para la validez de los instrumentos – coeficiente V de Aiken	
Anexo F.....	85
Prueba de confiabilidad	
Anexo G.....	86
Escala de valoración de los instrumentos	

Anexo H.....87

Matriz de datos

Anexo I.....89

Hoja de consentimiento informado

Anexo J.....90

Solicitud de autorización

## Resumen

**Objetivo:** Determinar el nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021. **Material y Método:** Estudio con enfoque cuantitativo, transversal, de diseño descriptivo, y no experimental. Participaron 30 enfermeras de Centros de Salud Minsa. Se aplicó un instrumento con escala Likert. La validez del instrumento fue según la prueba V de Aiken de 1, validación binomial 0.0078 y la confiabilidad fue por alfa de Crombach resultando 0.739 para la variable autonomía profesional y 0.891 para la variable liderazgo. **Resultados:** El nivel de autonomía profesional y liderazgo fue alto con 90% y 83.3%, respectivamente. En las dimensiones de Autonomía: Juicio crítico 86.7% alto, Responsabilidad 63.3% alto, Determinación 93.3% alto, Libertad 93.3% alto; y en relación a las dimensiones de Liderazgo: Influencia 83.3% alto, Inspiración 90% alto, Estimulación Intelectual 93.3% alto, Consideración Individualizada 53.3% alto, en las enfermeras para aperturar consultorios de enfermería **Conclusión:** El nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de los Centros de Salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería se evidencia alto.

**Palabras Claves:** Autonomía Profesional, Liderazgo, Consultorios de Enfermería.

### Abstract

**Objective:** To determine the level of professional autonomy and leadership of the nurses of Minsa health centers to open nursing clinics 2021. **Method:** Study with a quantitative, cross-sectional, descriptive design, and non-experimental approach. 30 nurses from Minsa Health Centers participated. An instrument with a Likert scale was applied. The validity of the instrument was according to the Aiken V test of 1, binomial validation 0.0078 and the reliability was by Crombach's alpha, resulting in 0.739 for the professional autonomy variable and 0.891 for the leadership variable. **Results:** The level of professional autonomy and leadership was high with 90% and 83.3%, respectively. In the Autonomy dimensions: Critical judgment 86.7% high, Responsibility 63.3% high, Determination 93.3% high, Freedom 93.3% high; and in relation to the Leadership dimensions: Influence 83.3% high, Inspiration 90% high, Intellectual Stimulation 93.3% high, Individualized Consideration 53.3% high, in nurses to open nursing offices. **Conclusion:** The level of professional autonomy and leadership of the nurses of the Minsa Health Centers to open nursing clinics is high.

**Key Words:** Professional Autonomy, Leadership, Nursing Office

## I. Introducción

El presente trabajo de investigación titulado “Nivel de Autonomía Profesional y Liderazgo de las Enfermeras de Centros de Salud Minsa para aperturar Consultorios de Enfermería – 2021”, surgió ante la necesidad de analizar la autonomía y el liderazgo que demuestra día a día el profesional de enfermería para aperturar consultorios con base en los conocimientos propios de su formación y experiencia en el campo laboral logrando empoderar a la profesión y hacerla visible socialmente.

Al iniciar la elaboración de la presente tesis, se identificó empíricamente la gran demanda de pacientes que existía en los distintos centros de salud Minsa y que es la enfermera uno de los profesionales en salud más requerido para las atenciones. Por lo mismo, el objetivo principal fue determinar su nivel de autonomía y liderazgo para la apertura de consultorios.

Después de realizar el trabajo de campo, la presente investigación se dividió en siete capítulos:

En el primer capítulo: inicia con la descripción y formulación del problema, se analizó las situaciones que denotan autonomía y liderazgo en las enfermeras, y como influye en la apertura de los consultorios llegándose al problema general. Además, también se menciona en este capítulo los antecedentes, objetivos y justificación.

En el segundo capítulo: se describen las bases teóricas sobre el tema de investigación enfatizándose en la autonomía profesional, liderazgo y consultorios de enfermería.

En el tercer capítulo: se desarrolla la metodología detallando el tipo de investigación, el ámbito temporal y espacial, las variables, población y muestra, instrumentos, procedimientos, análisis de datos y consideraciones éticas.

En el cuarto capítulo: se exponen los resultados sociodemográficos y descriptivos, obtenidos de la muestra en estudio a través del análisis estadístico.

En el quinto capítulo: se presenta la discusión de los resultados, contrastándolos con los estudios encontrados.

En el sexto capítulo: se exponen las conclusiones tomando como base los resultados obtenidos.

En el séptimo capítulo: se abordan las recomendaciones hacia las enfermeras de los centros de salud Minsa.

## **1.1. Descripción y Formulación del Problema**

### ***1.1.1. Descripción del problema***

Enfermería es una profesión que está presente en las distintas etapas de vida del ser humano. Uno de los principales enfoques en esta ciencia es el cuidado humanizado que se brinda de manera holística desde el primer contacto entre enfermera y paciente. Asimismo, para que esto ocurra es fundamental que se establezca y mantenga una adecuada relación interpersonal para futuras intervenciones (Guevara et al., 2014, p.319-320).

De acuerdo con la OMS (2020) enfermería ejerce una labor autónoma trabajando directamente con los distintos grupos poblacionales englobándolos en individuo, familia y comunidad. Además de participar de manera activa y constante en la promoción de la salud, prevención de la enfermedad y rehabilitación (p.4).

En tanto para la OPS (2018) las distintas actividades y estrategias que se van implementando en el campo de enfermería surgen en base al trabajo disciplinado que demuestra la enfermera, además de que en muchos casos es la encargada de proveer servicios de salud a zonas de América Latina con limitado acceso de estos. Los nuevos roles que va tomando enfermería son otorgados también por el contacto directo que tiene con el paciente desde el primer nivel de atención (p.6).

La enfermera posee habilidades comunicativas y alta gama de aptitudes que la ayudan a comprender distintos aspectos socioculturales de las comunidades; ya que desde su etapa universitaria se le forma e inserta de manera constante en el trabajo comunitario con la persona, familia y entorno trabajando en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Sin embargo, este trabajo siempre se ha visto afectado por el mismo sistema de salud que en muchos países de América Latina solo busca tratar la enfermedad de manera tradicional con una visión

individualista y reduccionista sin darle la importancia debida a los aspectos sociológicos y psicológicos que podrían causar la enfermedad y ser los factores desencadenantes de la misma. Es frente a esta situación que se remarca la necesidad del empoderamiento de la profesión llevado de la mano con un óptimo liderazgo teniendo en cuenta el trabajo en los distintos niveles de atención .Es fundamental el conocimiento, análisis , participación y criterio sociopolítico de la enfermera en las distintas realidades sociales en las que se desenvuelve para que posea altas competencias , y no solo actúe frente a determinismos sociales impuestos en la profesión (Robles et al. , 2014 , p.53 - p.54).

El Gobierno de la República del Perú (2016) basándose en las necesidades de la población y la importante función que desempeñan las enfermeras día a día demostrando que enfermería es mucho más que funciones asistenciales, y que puede valerse de forma autónoma dentro de su campo.

Aprobó la Incorporación del inciso k) al artículo 9 de la Ley 27669 Ley del Trabajo de la Enfermera (o) con el siguiente texto: La Enfermera (o) tiene derecho a k) Desempeñar su labor profesional conforme a sus funciones y competencias establecidas en el marco legal vigente a través de actividades privadas y/o consultorios denominados consultorios de profesionales de enfermería, las cuales deben cumplir con las normas establecidas por la Autoridad Nacional de Salud (p.11).

A continuación, se presentan las interrogantes que surgen a partir del tema revisado y son: ¿Los profesionales de enfermería consideran que tienen autonomía profesional? ¿Los profesionales de enfermería son líderes en sus áreas de trabajo? ¿Por qué hasta el momento se sigue creyendo que enfermería es una profesión dependiente de otra? ¿Los profesionales de

enfermería son conscientes de sus capacidades y competencias para aperturar consultorios? ¿Qué detiene a los enfermeros aperturar consultorios, y por qué hasta la fecha existen muy pocos en el país? ¿Aperturar un consultorio otorga beneficios al profesional de enfermería? ¿De qué manera la población se beneficiaría con la apertura de consultorios de enfermería? ¿Se cubriría la gran demanda de pacientes en el primer nivel de atención con la apertura de los consultorios de enfermería? ¿Cuál es el nivel de autonomía profesional y liderazgo para aperturar consultorios de enfermería?

Durante mis prácticas de internado pude percibir la gran demanda de pacientes que existía en los distintos servicios de los centros de salud El Porvenir, Lince, Conde de la Vega, Mirones y San Sebastián, principalmente en área de niño sano y tópico. La mayoría de los pacientes se quejaban de las filas que tenían que hacer para que se les administraran sus medicamentos, curaciones de heridas, entre otras intervenciones. Lo mismo ocurría con las madres y padres que esperaban que evaluarán a sus niños en CRED o que se les apliquen sus vacunas. Algunos de ellos referían que buscarían a una enfermera de forma particular para que les administraran sus medicamentos los días posteriores, ya que no querían hacer cola en el centro, y otros preguntaban si atendíamos en un lugar de forma privada ya que estaban dispuestos a pagar lo que corresponde para evitarse molestias. El presente tema de investigación surge ante la necesidad de aperturar consultorios de enfermería para cubrir demandas en la atención en salud siendo beneficiosa para la población y el personal de enfermería.

### ***1.1.2. Formulación del problema general***

¿Cuál es el nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021?

### ***1.1.3. Formulación del problema específico***

¿Cuál es el nivel de juicio crítico de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021?

¿Cuál es el nivel de responsabilidad de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021?

¿Cuál es el nivel de determinación de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021?

¿Cuál es el nivel de libertad de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021?

¿Cuál es el nivel de influencia de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021?

¿Cuál es el nivel de inspiración de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021?

¿Cuál es el nivel de estimulación intelectual de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021?

¿Cuál es el nivel de consideración individualizada de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021?

## 1.2. Antecedentes

### 1.2.1. Antecedentes Internacionales

Castillo et al. (2020) en su estudio titulado “*Percepción de enfermeras de atención hospitalaria y primaria de salud sobre el liderazgo de Enfermería*”, el objetivo fue mostrar la percepción de enfermeras sobre el liderazgo de Enfermería en España. El método utilizado fue cualitativo, descriptivo, tipo estudio de caso. La muestra estuvo conformada por once profesionales de enfermería, de los cuales 6 trabajaban en centros hospitalarios y cinco en centros de atención primaria de salud. La técnica utilizada fue entrevista. Para el procesamiento de datos se utilizó el análisis de contenido que engloba procedimientos interpretativos que se iniciaron con el establecimiento y definición de categorías. Los resultados más significativos fueron que el liderazgo en enfermería está relacionado en gran parte con el dominio de la práctica tanto en hospital como en centro de salud, las enfermeras que son habilidosas y competentes al momento de ejercer su labor se sienten líderes para proponer estrategias, participar en proyectos y tomar decisiones dentro de su servicio. Sin embargo, también se evidenció que la falta de liderazgo está relacionado a la individualidad del trabajo, y la incapacidad para manejar emociones como el estrés y ansiedad. Se concluye que es importante la experiencia profesional para la toma de liderazgo, ya que depende también de los modelos que la enfermera haya observado en su trayectoria laboral. Además de que debe promoverse en la formación de post grado para desarrollar habilidades comunicadoras.

Camargo y Caro (2010) en su artículo de investigación titulado “*El papel autónomo de enfermería en las consultas desarrollado en Colombia*”. Ambas autoras señalan que enfermería está presente en la atención y la provisión de cuidados en la vida del individuo, familia y comunidad teniendo siempre como objetivo la calidad de los cuidados y concientización del

paciente para mantener su salud en óptimas condiciones. Son a través de las consultas de enfermería en el que se crea un vínculo de ayuda con el paciente y que partir de ello empieza a desarrollar estrategias para brindar suplencia de manera holística. Es por tal razón que se evidencia autonomía en la enfermería, porque dentro de sus competencias como profesional se encarga de tomar decisiones y responsabilizarse de las mismas con fundamento en su formación y buen juicio profesional (p.147). Se concluye en base al presente artículo revisado que es de suma importancia que enfermería aperture consultorios, ya que evidenciará su labor autónoma como profesional y desarrollará habilidades fortaleciendo su rol dentro de la sociedad. No obstante, para lograr esto es necesario que el profesional de enfermería se capacite constantemente.

Robles et al. (2014) en su estudio titulado *“Taller de herramientas teórico-metodológicas con perspectiva de género para el ejercicio libre de la profesión de Enfermería”*, el objetivo fue analizar las actitudes que los profesionales de la Enfermería tienen en relación al ejercicio libre de su disciplina para instalar y trabajar en un consultorio privado en México. El método utilizado fue exploratorio y de tipo descriptivo. Se tuvo una muestra de 51 participantes ( 4 hombres y 47 mujeres ) y se realizó un taller sobre herramientas teórico-metodológicas con perspectiva de género para el ejercicio libre de la Enfermería . El instrumento utilizado fue un cuestionario Likert pretest y pos test a la realización del taller que fue validado por 5 jueces de expertos de las 3 facultades, participaron 3 grupos de trabajo con sedes en Facultad de Estudios Superiores Iztacala (FES-I), Facultad de Estudios Superiores Zaragoza (FES-Z) y Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia (ENEO) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Para el procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico SPSS y para el análisis de los mismos el enfoque de género de forma inter e intra grupal. Los resultados más significativos

fueron que la formación curricular de la profesión influye en el no ejercicio libre de la carrera, tendiendo a centralizar su función en instituciones de salud, así como a limitar el conocimiento y su aplicación basado en estereotipos sexuales, de feminización y sexismo de las profesiones. Asimismo muchos participantes concordaron en que para implementar un consultorio privado se necesita erradicar miedos profesionales y personales , ya que el beneficio es grande en relación al reconocimiento de la profesión y la retribución económica .Se concluye que es de suma importancia trabajar en el crecimiento personal de los profesionales de enfermería para empoderarlos desde una perspectiva de género , ya que así desarrollaran sus competencias y se podrá llevar a cabo el ejercicio libre de la profesión.

Pimentel, Casique, Álvarez, Higuera y Bautista (2019) en su estudio titulado “*Consulta de enfermería: un análisis de concepto*”, el objetivo fue analizar el concepto de consulta de enfermería en México. El método utilizado fue Walker y Avant, que consta en examinar las características que definen un concepto y sus atributos. El resultado fue que la consulta de enfermería es un servicio técnico científico, independiente y autosuficiente que es brindado por profesionales de enfermería, tanto en el ámbito hospitalario como fuera de este, y en lo que respecta los distintos niveles de atención. El objeto del mismo es promover, prever, buscar solución a las necesidades, y problemas relacionados con la salud en la persona, familia y comunidad en el ciclo vital. Se concluye que los consultorios de enfermería buscan desarrollar 3 objetivos principales: atender necesidades y problemas de salud a la persona, familia y comunidad en el ciclo vital, que los profesionales de enfermería apliquen su autonomía e independencia, y aumentar cobertura, acceso a la salud para toda la población.

Arenas (2015) en su estudio titulado “*El ejercicio libre de la profesión de enfermería en México: situación y trascendencia*”, el objetivo fue analizar cómo es el ejercicio libre de la

profesión de enfermería en México. El método utilizado fue cualitativo, y el tipo de estudio exploratorio, descriptivo. La muestra fue selectiva de juicio, estuvo conformada por un licenciado y cuatro licenciadas enfermeras residentes de la Ciudad de México y Estado de México, que realizaban el ejercicio libre de la profesión en su consultorio privado, con un tiempo de trabajo mayor de tres años. El análisis de datos fue el hermenéutico dialéctico, la técnica empleada fue la entrevista a profundidad. Los resultados se basaron en 3 categorías analíticas: la base socio económico política, base humanística y la base práctica en el ejercicio libre de la enfermería. El trabajo liberal ejercido por los profesionales de enfermería en México es causante de gran satisfacción en ellos , ya que se genera autoempleo , mejora la calidad de vida en las personas , se desarrolla la autonomía profesional y conlleva a una nueva mirada hacia a la profesión por parte de la sociedad , arraigándose el concepto de que es una trabajo dependiente .Además que denota el aspecto emprendedor del profesional , sumado a sus habilidades y competencias aprendidas y ganadas en base a su estudio y experiencia. Se concluye que el ejercicio libre del enfermero (a) en sus consultorios privados es un trabajo innovador que fomenta e intensifica su identidad como profesional; ya que es autónomo en su práctica, además que es un gran aporte económico para él mismo contribuyendo a su beneficio personal, y muy probablemente sea pieza clave para el sistema de salud en un futuro.

### ***1.2.2. Antecedentes Nacionales***

Acosta y Leyva (2020) en su estudio titulado “*Autonomía profesional de la enfermera, estudio comparado: Perú (Trujillo) y México (Puebla)*”, el objetivo fue describir y analizar la autonomía profesional de la enfermera en Perú (Trujillo) y México (Puebla). El método utilizado fue estudio descriptivo, cualitativo, comparado. La muestra utilizada fue de 8 profesionales de

enfermería de ambos países México y Perú, que laboran en las distintas áreas de enfermería. El instrumento utilizado fue una guía semi estructurada, y la técnica fue entrevista. Se usó el análisis de datos a través tres categorías: Identidad en autonomía, fomento de investigación para autonomía y desarrollo profesional. Los resultados más importantes fueron la importancia de la identidad colectiva para lograr autonomía profesional en la primera categoría, dentro de la segunda categoría la necesidad de investigación para fundamentar los conocimientos en la práctica clínica y en la tercera categoría se señala la importancia de estudio especializados en post grado y capacitaciones para que enfermería tome posición en nuevos campos emergentes. Se concluye que es fundamental el empoderamiento de la profesión para que enfermería evidencie autonomía en sus actividades diarias, además de que es necesaria una mayor investigación y capacitación en todos los campos que ejerce laboralmente para reforzar conocimientos y compartirlos con los nuevos profesionales que surgen en la disciplina.

Aguilar y Alvitez (2010) en su estudio titulado *“Profesionalismo y autonomía en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo”*, el objetivo fue determinar la relación del nivel de profesionalismo sobre el grado de autonomía en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo. El método utilizado fue cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal. La muestra empleada fue de 76 enfermeras de los distintos servicios del hospital. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario de profesionalismo y un cuestionario de autonomía de Hall ambas elaboradas por Jiménez y adaptados por la autora de la tesis. Para el análisis de datos se utilizó Rho de Sperman y Chi cuadrado. Los resultados más importantes fueron alto nivel de profesionalismo con un 82.9%, alto nivel de autonomía con un 71.1% y alta relación entre el nivel de profesionalismo sobre el grado de autonomía. Se concluye que los enfermeros del Hospital de Trujillo poseen altos niveles de profesionalismo y autonomía, además

de guardar una importante relación entre ambas variables evidenciados en su actuar cotidiano con gran compromiso laboral, mostrando responsabilidad y anticipándose a los problemas que puedan surgir con el paciente.

Mendoza (2019) en su estudio titulado *“Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima en Chachapoyas”*, el objetivo fue determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas. El método utilizado fue cuantitativo, de nivel relacional, de tipo observacional, prospectivo, longitudinal y analítico. La muestra utilizada fueron 72 profesionales de enfermería. Los instrumentos utilizados fueron cuestionario de estilos de liderazgo y cuestionario de satisfacción laboral. Para el análisis de datos se utilizó el chi cuadrado. Los resultados más importantes fueron que en el 50% de enfermeros predominó un estilo de liderazgo Transaccional, en el 41.7% el estilo Transformacional y en el estilo Laissez Faire un 8.3%. Además de que el 44.4% se encuentran poco satisfecho, el 38.9 % se encuentran satisfechos y el 16.7% se encuentran insatisfechos laboralmente. Se concluye que hay una relación significativa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral. Asimismo, el estilo de liderazgo con mayor porcentaje fue el transaccional con lo que se infiere que se necesita de un estímulo deseado por el profesional de enfermería para ejercer un óptimo liderazgo, y tenga mayor productividad en sus labores.

Santos (2017) en su estudio titulado *“Liderazgo transformacional en enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención en Jaén-Perú”*, el objetivo fue analizar las dimensiones del liderazgo transformacional en los enfermeros con cargos directivos de establecimientos del primer nivel de atención en la ciudad de Jaén. El método utilizado fue estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental y de corte

transversal. La muestra fueron 18 enfermeros. El instrumento utilizado fue un cuestionario de Bass y Avolio validado por Martínez adaptado según la cultura y carrera profesional. Para el análisis de datos se utilizó el programa SPSS 22. Los resultados más significativos fueron que en los enfermeros pocas veces se evidencia el liderazgo en la dimensión influencia con un 61.1% , siempre en la dimensión inspiración con un 44.4% , pocas veces en la dimensión estimulación intelectual con un 50% y pocas veces en la dimensión consideración individualizada con un 50%. Se concluye que los enfermeros con cargos directivos en el primer nivel de atención de Jaén no evidencian un adecuado liderazgo transformacional, ya que únicamente la dimensión inspiración es alta y las dimensiones influencia, estimulación intelectual y consideración individualizada son muy bajas, de ahí la importancia de fortalecer en esos aspectos para lograr una óptima dirección en sus cargos.

Olivos (2019) en su estudio titulado *“Perspectivas de las enfermeras para ejercer en un consultorio de enfermería en Chiclayo”*, el objetivo fue describir y analizar las perspectivas de las enfermeras para ejercer en un consultorio de enfermería en Chiclayo. El método utilizado fue cualitativo con abordaje metodológico estudio de caso. Asimismo, la muestra fue de 15 enfermeras docentes de la Escuela de Enfermería USAT. El instrumento utilizado fue la entrevista semiestructurada validada por 3 jueces de expertos. Se analizaron los datos mediante el método análisis de contenido. Los resultados fueron que la creación de los consultorios de enfermería: fortalecerían la autonomía de la profesión, significaría un reto en el campo laboral que se está dispuesto a tomar, las intervenciones estarían enfocadas principalmente en la prevención de enfermedades y la promoción de la salud para mejoramiento de la calidad de vida del ser humano, y se desarrollarían en gran medida las competencias en la profesión siendo además una fortaleza en la disciplina. Se concluye que la creación de los consultorios de

enfermería resaltaría la autonomía de la profesión; sin embargo, para que se implementen se requiere de profesionales altamente capacitados y competentes, ya que significa alta responsabilidad, compromiso, innovación y capacitación constante.

### **1.3. Objetivos**

#### ***1.3.1. Objetivo general***

Determinar el nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería – 2021

#### ***1.3.2. Objetivos específicos***

Identificar el nivel de juicio crítico de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021

Identificar el nivel de responsabilidad de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021

Identificar el nivel de determinación de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021

Identificar el nivel de libertad de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021

Identificar el nivel de influencia de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021

Identificar el nivel de inspiración de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021

Identificar el nivel de estimulación intelectual de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021

Identificar el nivel de consideración individualizada de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería – 2021

#### **1.4. Justificación**

El presente trabajo de investigación es de gran importancia, ya que se justifica evidenciando la autonomía profesional y liderazgo que poseen los profesionales de enfermería para aperturar consultorios tomando como base sus competencias y aptitudes que demuestran diariamente en la atención a los diferentes grupos poblacionales.

Con el presente trabajo se dará conocimiento sobre la autonomía que demuestran y perciben los profesionales de enfermería y como ha ido tomando posicionamiento a lo largo del tiempo, y de que manera el liderazgo ha surgido como resultado para que así sean referentes en la apertura de los consultorios. Además de ello, se mostrará la necesidad de aperturar consultorios privados de enfermería enfocándose en el primer nivel de atención (promoción y prevención) a nivel nacional e internacional, ya que aumentaría la cobertura en salud siendo beneficioso para el paciente, y siendo beneficioso a nivel social y económico para la enfermera.

Los beneficiarios son los enfermeros y enfermeras, puesto que notarán la importancia de demostrar sus capacidades, conocimientos y habilidades como profesionales para evidenciar autonomía en el quehacer diario y liderazgo en las actividades u programas que encabezan marcando la diferencia de sus funciones con otros profesionales en salud, puesto que así se empoderará la profesión y se visualizará de manera trascendental en todos los niveles de atención.

## II. Marco Teórico

### 2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

#### 2.1.1 Nivel de Autonomía Profesional

Hernández (2012) señala que el nivel es el grado de medición que se realiza a las variables contenidas dentro de un estudio de investigación.

Arlandis (2019) indica que la autonomía en enfermería está relacionada a la toma de decisiones que realiza dentro de su ámbito laboral, por ello mismo es evaluada desde la profesionalización en la disciplina, percepción de la enfermera, satisfacción en el trabajo y la calidad de cuidados que brinda al paciente (p.49).

Faya et al. (2018) señalan que a medida que al trabajador tenga autonomía laboral puede desarrollar cambios en su entorno obteniendo un clima agradable para laborar. Cuando el trabajador adquiere esta capacidad adapta el trabajo a si mismo realizándolo bajo sus métodos, su ritmo, clasificándolo según su prioridad y brinda una opinión juiciosa frente a las decisiones que toma la organización. Todo esto lleva a que evite el estrés y mejore su productividad laboral (p.45).

Para hablar de autonomía en enfermería necesita observarse en el profesional un control de sus funciones en la práctica diaria, que estudie modelos y teorías que enmarquen su actuar y sirvan de guía en sus actividades, de tomar responsabilidad de sus actos y de las personas que están bajo sus cuidados (Arlandis, 2019, p.72).

#### Autonomía en la práctica clínica

Triviño y Barria (2016) indican que autonomía clínica en enfermería es la intervención con previo análisis y juicio crítico de la enfermera o enfermero sobre la situación de salud que compromete la vida del paciente participando en la toma de decisiones dentro del equipo

interdisciplinario en salud. Asimismo, a medida que la enfermera posea mayores años laborando ganará experiencia dominando su campo de acción, y es debido a esto que posee la capacidad para evaluar su trabajo por sí misma y elabora estrategias que optimicen sus cuidados. Además, la autonomía que va desarrollando en base a sus habilidades, influye en la motivación y desempeño para con su ejercicio profesional (p.218).

#### Autonomía profesional y satisfacción laboral

La autonomía profesional está íntimamente relacionada con la satisfacción laboral, ya que es el mismo enfermero el que evalúa sus acciones y se hace responsable de las mismas. Es por tal razón que en base a los resultados que haya obtenido en una primera instancia, buscará mejorar los cuidados y adecuarlos cada vez más a las necesidades de paciente, puesto que el objetivo siempre será el bienestar y la recuperación del mismo. No obstante, si por el contrario los cuidados no ejercen los resultados esperados y ocasionan perjuicio en el paciente, el enfermero asumirá la responsabilidad, los riesgos y las consecuencias de su libre ejercicio y toma de decisiones (Triviño y Barria, 2016, p.219).

#### Influencia de la profesionalización de enfermería en la autonomía

Burgos y Paravic (2009) señalan que enfermería siempre ha sido vista como una disciplina dependiente de medicina. Sin embargo esto ha ido cambiando con el pasar del tiempo debido a la profesionalización y a la gama de conocimientos que la enfermera ha ido adquiriendo en su formación universitaria, además del empleo del método científico en sus cuidados y sobre todo por la enfermeras que han dedicado parte de su labor a la investigación y que gracias a ellas han surgido modelos y teorías que buscan brindar calidad en el cuidado para la persona, familia y comunidad. Es por tal razón que enfermería ha logrado autonomía profesional de la que se hace responsable en su quehacer diario (p.5).

Guerrero y Cid (2015) sostienen que la autonomía profesional en enfermería, es la capacidad que posee el enfermero para desempeñar funciones en el cuidado, sin la necesidad de vigilancia por parte de algún miembro del equipo de salud. Para que ocurra esto, la enfermera o enfermero debe contar con un dominio total de su disciplina, además de complementarla con otras para que así el cuidado brindado a la persona, familia o comunidad sea holístico. Además de ello, las autoras afirman que gran parte de su autonomía recae en el poder estratega con el que cuentan los enfermeros, esto quiere decir que el enfermero busca desarrollar formas de mejorar y optimizar el cuidado que realiza. El hecho de que solo ellos conozcan y pongan en práctica esas estrategias, lo hacen único supervisor de su trabajo y con esto autónomos en su quehacer (p.133).

Importancia de la investigación en enfermería para lograr autonomía

Luengo y Paravic, 2016 citando a Urquiza et al., 2014 explican que para que un enfermero o enfermera sea autónomo es fundamental que constantemente investigue sobre innovaciones en técnicas, procedimientos, para que así pueda aplicarlos en sus pacientes y lograr un cuidado de calidad. Además de ello, siendo la enfermera uno de los profesionales de salud que tiene mayor contacto con los pacientes y que día a día ejerce cuidados a fin de optimizar la salud de los mismos, tiene el deber de mantenerse en vanguardia sobre ellos, ya que solo así logrará el ejercicio libre de su autonomía. Asimismo, si el profesional se mantiene actualizado, desarrollará mayores competencias en su campo (p.44).

#### ***2.1.1.1. Dimensiones de Autonomía profesional***

Luengo y Paravic (2016) informan que para que la enfermera sea considerada una persona autónoma en su labor profesional debe tener:

**Juicio crítico:** Capacidad para valorar situaciones o condiciones dentro del ámbito de acción en base a sus conocimientos y experiencia laboral

**Responsabilidad:** Es el compromiso que tiene la enfermera con el paciente para brindarle una atención de calidad mejorando o recuperando la salud.

**Determinación:** Capacidad para tomar decisiones con firmeza y certeza de las mismas

**Libertad:** Acción de ejercer actividades dentro de su área y límite profesional sin depender de otras profesiones (p.16).

Actividades con las que la enfermera se siente autónoma

Tapp, Stansfield y Stewart (2005) en su estudio de investigación evidenciaron que la práctica independiente de los profesionales de enfermería estaba relacionada con la educación, el apoyo emocional, el confort y la toma de decisiones en sus actividades diarias donde es fundamental un enfermero con competencias para valorar al paciente, sus necesidades y en base a ello formular diagnósticos con cuidados prioritarios que dentro de su campo pueda ejercer. A la par es vital una buena comunicación con el equipo de salud, ya que con un adecuado trabajo multidisciplinario se logrará la recuperación óptima del paciente (p.117).

Triviño y Barria (2016) en su estudio sobre autonomía en la práctica clínica destacan la completa autonomía de enfermería en actividades como educación sobre el autocuidado, manejo del dolor en todas sus dimensiones, sesiones educativas con material didáctico, promoción de la salud con estrategias de atención y la comunicación con el médico y el equipo de salud (p.223).

Autonomía en el ejercicio profesional

Tapp et al. (2005) también refiere que los profesionales de enfermería perciben que hay gran responsabilidad en ellos mismos de sentirse autónomos , ya que creen que es fundamental empezar desde la misma profesión a hacerla notar y esto se logra primero fomentando un buen clima laboral en el que el más experimentado oriente al nuevo profesional que se inserta en el campo laboral , de quitarse el estigma retrógrado que las actividades solo deben hacerse de una

manera cuando los cuidados se actualizan constantemente . Es importante resaltar que los conflictos laborales, el egoísmo en la práctica, la intrusión y la falta de liderazgo solo perjudican la visibilidad de enfermería como profesión autónoma (p.119).

Pastuña (2020) nos dice que en los tiempos actuales hay un mayor reconocimiento de enfermería .Sin embargo solo se observa en algunos sectores , pero si realmente se desea que la sociedad la perciba como una disciplina que va más allá de recibir órdenes médicas se necesita un trabajo disciplinado y constante de los mismos profesionales y esto va suceder siempre y cuando haya preocupación por capacitarse , formarse como investigadoras y docentes , por compartir conocimientos , erradicar concepciones tradicionalistas que no logran más que retrasar por todo lo que se ha estado luchando hasta el momento que es empoderar a la profesión y que se visualice a enfermería como una profesión autónoma capaz de ejecutar actividades basadas en su buen juicio crítico , basto conocimiento y habilidad en la práctica .Se debe mostrar ejemplo a la nueva generación que se está formando para ejercer la dedicada profesión que es enfermería (p.42).

### ***2.1.2 Nivel de Liderazgo***

De la Torre, 2017 citando a Koontz y Weihrich, 2012 definen el liderazgo como “El arte o el proceso de influir sobre las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente para el logro de metas grupales”. (p.20)

Souza et al. (2013) señala que un líder es el individuo que destaca por la capacidad de mantener enfocado a un grupo de personas que comparten sus mismos objetivos. El líder no solo es guía en el cumplimiento de metas, sino también organiza las ideas de todos los miembros del grupo para compartirlas y que en base a ellas se elaboren estrategias que permitan cumplir con el plan propuesto en un clima laboral óptimo (p.269).

## Capacidades e Importancia

Para que una organización pueda funcionar de manera exitosa perdurando en el tiempo y logrando los fines para los que fue creada es de suma importancia que sea dirigida por un líder que reúna 4 capacidades esenciales : compromiso con la misión y visión de la organización, óptima comunicación con los miembros , integridad personal y confianza en sus competencias y habilidades .Asimismo para que un jefe dentro del grupo de trabajo funcione como líder debe trabajar demostrando aptitudes relacionadas a ser un modelo inspirador para el grupo en base a sus acciones , promover un clima de trabajo adecuado en el que los miembros del grupo se sientan motivados , valorados y comprender que cada integrante del grupo tiene una fuerza motivadora que lo impulsa a salir adelante. El principal objetivo del líder y sus miembros no está relacionado a la cantidad de los logros, sino a la calidad de los mismos y seguir siendo un aporte beneficioso en gestión para el sistema en el que se labore (De la Torre, 2017, p.22-p.25).

## Estilos de Liderazgo

### Autoritario

López, 2013 citando a White, Lippit, Lewin, 1939 señala que en este tipo de liderazgo el líder designa las normas que se deben cumplir y las funciones a realizar por el grupo. Cabe resaltar que designa los cargos de manera individual y los agrupa como él crea conveniente. Por lo tanto los miembros no se relacionan, ya que actúan en base a su función y agrupación. El líder no se involucra en el proceso de las actividades, únicamente hace notar su presencia al final del trabajo, ya sea para felicitar a los miembros o cuestionarlos por el desempeño. Dentro del grupo de trabajo son notorias actitudes de agresión, apatía, egoísmo, falta de motivación, no existe una comunicación efectiva entre los miembros y es evidente como el poder del líder influye

negativamente sobre ellos. Asimismo, la productividad cuando recién se inicia el trabajo es buena, sin embargo, va disminuyendo progresivamente como producto de la mala gestión (p.8).

#### Democrático

En este estilo el líder comunica las normas y funciones antes de ponerse en acción, y hay posibilidad de cambios si fuese el caso que no todos las consideren adecuadas a sus necesidades. Además, son los miembros los que se agrupan y designan las tareas en base a sus competencias y habilidades. El líder se encarga de proponer más de una estrategia, y las comunica con el grupo para que den sus puntos de vista y se elija la mejor opción de acuerdo a sus perspectivas y el fin común. Asimismo, se involucra y evalúa constantemente el desarrollo de las actividades, proponiendo mejoras sin eliminar la idea principal de los miembros en los subgrupos. El clima laboral es bueno, ya que los miembros se sienten valorados, motivados, y ven al líder como un miembro más del grupo. Sin embargo, la productividad al inicio es mínima, y va incrementándose a medida que el grupo va adquiriendo mayor confianza en su desempeño (López, 2013 citando a White et al., 1939, p.8).

#### Laissez-faire o liberal

López, 2013 citando a White et al., 1939 señala también que aquí el líder no interviene en la conformación de los grupos, son los miembros los que designan sus tareas en base a intereses personales. Asimismo, el líder reúne la información que se necesita para la elaboración del proyecto y la mantiene con él a menos que fuese necesario compartirla. El líder no interviene en el desarrollo de las actividades, ni en la evaluación de las mismas a menos que los miembros lo soliciten. El grupo por lo general es desorganizado, y el clima laboral está marcado por egoísmo, rivalidad y necesidad de satisfacciones personales. La productividad es baja en todo momento (p.9).

## Liderazgo Transaccional

Melenje ,2016 citando a Bass et al., 2003 define el liderazgo transaccional como una influencia positiva del líder hacia sus miembros, y que además es aceptado por ellos en base a la competencia que demuestra en las actividades. Asimismo, desde que el líder asume el rol de guiar y direccionar al grupo explica y detalla objetivamente la forma de trabajo, las estrategias que se emplearán, los cargos y funciones de cada miembro del grupo, y enmarca la importancia de cumplir con el objetivo para que de esta manera puedan ser recompensados, y puedan ser reconocidos por la organización. Es por ello que la motivación y el compromiso dan como resultado una buena productividad (p.10).

## Liderazgo Transformacional

En este tipo de liderazgo lo que más resalta es el buen clima laboral en el que predomina el respeto, armonía y en el cual para el líder es fundamental una óptima comunicación entre los miembros para el desarrollo de las actividades no solo observando la calidad o eficacia de los mismas, sino también para evaluar el estado anímico de los integrantes del grupo y alentarlos a seguir por el bien común. El líder además de guiar las actividades hacia el logro de las metas, se preocupa por el bienestar del grupo asumiendo un papel motivacional. Es por tal razón que en este tipo de liderazgo el grupo se siente bien trabajando, porque asume que es importante su labor y que es fundamental su participación (Melenje, 2016 citando a Pirela, 2004, p.10).

### ***2.1.2.1. Dimensiones del Liderazgo Transformacional***

Giraldo y Naranjo, 2014 citando a Bass y Riggio, 2006 señalan que el liderazgo transformacional está compuesto de 4 dimensiones:

**Influencia:** Para que un líder pueda ser ejemplo, modelo y tenga el respeto de los miembros del grupo debe tener una personalidad marcada y con buen carácter.

**Inspiración:** La manera como el líder involucre a todo el equipo en las estrategias que va planeando, y como los incluye en cada etapa de los procesos que va organizando sirve como inspiración a los miembros para alcanzar los objetivos.

**Estimulación intelectual:** El líder se preocupa por enriquecer sus conocimientos en relación al proyecto en el que se encuentra trabajando y busca desarrollar todas las capacidades en los miembros de la organización, para que demuestren ingenio y optimicen sus ideas. Para el líder no existe idea equivocada, sino más bien una idea con potencial.

**Consideración individualizada:** El líder guía de manera personalizada a cada miembro de la organización para evaluar sus avances y si necesitaran algún tipo de ayuda en sus planes (p.37).

Giraldo y Naranjo (2014) también indica que un líder transformacional se diferencia porque busca formar líderes desarrollando la autoestima de los miembros que conforman la organización, fomenta un buen clima laboral respetando las labores de todo el personal y reforzando así su valía laboral. Además, es visionario, y elabora estrategias que sean beneficiosas para el presente y los cambios que trae consigo el futuro. Asimismo, se enfoca en fomentar buenas relaciones entre los miembros en los que resalte la solidaridad, el respeto, apoyo y compromiso con la organización (p.38).

#### Liderazgo en enfermería

Cid y Guerrero (2015) afirman que liderazgo en enfermería es ser guía en el cumplimiento de los objetivos basado en sus habilidades y competencias mediante un trabajo interdisciplinario. Cuando se habla de objetivos se hace referencia a cumplir con los indicadores en salud, optimización y seguridad en los cuidados del paciente, grupos poblacionales sensibilizados en todos los niveles de atención entre otros. Sin embargo, para que esto sea posible es fundamental que se efectúe una adecuada planificación, organización, ejecución y

control de estas actividades fomentando un clima laboral adecuado en el que se respeten y valore la opinión, experiencia, y voluntad de participación de los demás miembros (p.134).

Zarate (2004) sostiene que una enfermera líder debe promover dentro de su equipo de trabajo, el respeto y compromiso laboral .Asimismo apoyarles y brindarles las herramientas necesarias a fin de cumplir con las necesidades del paciente o el grupo con el que se esté trabajando .Un elemento fundamental para lograr esto es la motivación que imparte la enfermera gestora o líder hacia los miembros de su equipo , esto va darse siempre y cuando la enfermera sea una profesional que se considera autónoma y que en base a su experiencia y competencias guía el desarrollo de las actividades fomentando una cultura laboral donde se respete la opinión , se busque tomar decisiones con las mejores soluciones , se capacite al personal constantemente para que sus cuidados estén a la vanguardia de la salud (p.20).

Souza et al. (2013) afirma que el enfermero que asume el liderazgo de un grupo debe tener en cuenta que el objetivo principal es el bienestar del paciente y que se logrará esto si encamina de manera adecuada a su equipo con motivación , valores , delegando funciones en base a competencias , coordinando estrategias previa coordinación, eligiendo la que mejor se ajuste a la población con la que se trabajará y guiándolo hacia la mejora continua .Se debe recordar que el liderazgo se imparte en enfermería desde el pre grado para desarrollar ese espíritu que formará a los futuros profesionales llenos de vocación y empoderamiento, ya que de ello depende la calidad de cuidados que brinden al individuo , familia y comunidad (p.276-277).

Telaranta (2002) señala que una de las principales funciones del líder es la toma de decisiones que resultan del análisis a las diferentes opiniones y puntos de vista de los miembros del equipo. Basándonos en enfermería el líder busca unir todas las ideas de la organización, ya que en ellas está la experiencia del campo, las habilidades en los cuidados, y el dominio de las

distintas áreas en las que está presente el enfermero. La decisión que se tome englobará todo esto siendo beneficiosa mirándola desde distintas perspectivas. Asimismo, el líder asume también las rencillas que puedan existir dentro del grupo, y busca dar soluciones sin desestimar el deseo del grupo, pero esto se logrará siempre y cuando exista una comunicación e interacción constante entre toda la organización. Cabe resaltar que el líder asume la responsabilidad del camino hacia la meta dentro del grupo y fuera de este con las negociaciones que realiza con los otros profesionales de la salud para visibilizar la participación de enfermería y empoderarla (p.5).

Benavides (2017) indica que un líder es aquel individuo con la capacidad de ser guía, de encaminar al resto del grupo hacia el logro de un fin común. Es por ello que el líder debe cumplir con características concretas como el ser proactivo que hace referencia a prever posibles escenarios que puedan surgir en el camino hacia la meta alentando al grupo a seguir, también debe ser creativo en relación a las ideas que plantea y tomando como base la situación a la que se enfrenta, y transdisciplinario o mejor dicho capaz de manejar el peor evento que pueda suscitarse. Asimismo debe existir un compromiso del líder con el grupo con el que trabajará desde el primer encuentro y promover una adecuada comunicación. Relacionado todo esto al personal de enfermería, tenemos al líder enfermero que actúa en base a sus labores y su arte para cuidar (p.179).

### ***2.1.3. Consultorios de enfermería***

Polo (2016) señala que los consultorios de enfermería surgen como resultado de la visibilidad que ha tomado la profesión en los tiempos actuales y del reconocimiento que por fin se le está tomando en base al buen juicio que utilizan los profesionales de enfermería y la habilidad en la práctica que poseen. La creación de los consultorios de enfermería significa el desarrollo autónomo del trabajo que fortalecerá la identidad profesional del enfermero o

enfermera. Asimismo, del trabajo que realizará enfocado en la persona, familia y comunidad y de la gran oferta de servicios que ofrecerá aumentando la cobertura sanitaria. Sin embargo, para que se de la apertura de un consultorio de enfermería es necesario que el personal este completamente calificado y posea las competencias necesarias (p.135).

#### Servicios de los consultorios de enfermería

Polo (2016) indica también que el consultorio de enfermería es un espacio físico donde el profesional y el paciente establecen una relación directa en el que se desarrolla la comunicación y escucha activa por parte de ambos a fin de promover, prevenir o recuperar el estado de salud que se ha ido dañando o deteriorando. En este espacio el enfermero valora al paciente de manera global, en todos sus aspectos para encontrar el problema, establecer un plan de actuación, ejecutar los cuidados prioritarios y evaluar los resultados obtenidos. Téngase en cuenta que enfermería trabaja con diferentes grupos poblacionales enfocándose en grupos de riesgos. Asimismo, los tipos de servicios que se ofrecerán en el consultorio son:

Los cuidados rehabilitadores. Son los que se brindan al paciente que este atravesando una enfermedad y lo imposibilita de realizar sus actividades comunes. En este tipo de cuidado es clave que la enfermera encuentre la causa del problema basándose en dimensiones físicas, psicológicas o sociales. Además de ellos es necesario que se apliquen estrategias preventivas de rehabilitación para limitar el daño.

Los cuidados recuperativos. Como el mismo nombre indica consta de recuperar o traer de vuelta aspectos emocionales que el paciente haya perdido a causa de una condición que presente o haya presentado. La función de la enfermera en este tipo de cuidados es humanizar el cuidado a tal punto que sea el mismo paciente quién se evalúe a sí mismo y participe en su recuperación

definiendo objetivos. Este cuidado está directamente ligado con la prevención secundaria que limita la enfermedad con un diagnóstico precoz y tratamiento oportuno.

Los cuidados preventivos. Siguen la prevención primaria en salud que es promover la salud sensibilizando a los pacientes sobre las consecuencias de diversas enfermedades y erróneos comportamientos en la salud. En estos cuidados la enfermera tiene la función de encontrar factores de riesgo en el individuo, familia y comunidad para poder actuar a tiempo y evitar daños irremediables. Aquí la enfermera es autónoma de las estrategias que desarrolle para poder llegar a todas las personas (p.138-140).

Capellari (2013) indica que es fundamental que legalmente se defina las actividades que se desempeñarán en los consultorios de enfermería, ya que en países del primer mundo como Estados Unidos, Canadá e Inglaterra los profesionales de enfermería en los consultorios atienden distintas enfermedades de la piel, de las vías urinarias, mordeduras de animales, enfermedades en la cavidad bucal, etc. Además de ello en sus consultas se enfocan en sus actividades de cabecera como vacunas, CRED y consejería a los padres o miembros de la familia. Asimismo, hacen seguimiento a las familias que presentan factores de riesgo y están constantemente en comunicación estableciendo una relación de confianza y empatía por lo que se llega a gran número de personas en la cobertura de atención (p.1).

Olivos, 2019 citando al CEP, informa que de acuerdo a las perspectivas de las enfermeras, los consultorios de enfermería también ocuparán un papel importante en la atención del adulto mayor; ya que se buscará mantener la independencia funcional en todas sus dimensiones, se detectará oportunamente riesgos que pueden dañar la salud del adulto mayor y se educará al adulto, la familia, cuidador primario y comunidad sobre lo vital que son las prácticas saludables en la vida diaria (p.35-36).

## Requisitos para la creación de consultorios

La creación de consultorios de enfermería como cualquier otra empresa debe de cumplir con ciertos requisitos para su respectivo funcionamiento. Probablemente la cantidad de requisitos y el dinero que supone efectuarlos puede ser un factor negativo para la apertura de los mismos por los profesionales de enfermería, ya que fuera de ellos se efectuaran gastos para el equipamiento de los consultorios. De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017) son nueve los requisitos esenciales, tales como:” Creación de minutas constitutivas, creación de escrituras públicas, inscripción del consultorio en la SUNARP, inscripción en RUC, inscripción de trabajadores en ESSALUD, autorización del MTPE, permiso de DIRESA, licencia de funcionamiento de la Municipalidad y legalización de libros”. (p.6-19)

## Importancia de los consultorios de enfermería

Olivos (2019) señala que en los consultorios de enfermería habrá mayor oportunidad de ejercer una educación profunda acerca de los cuidados en salud que debe tener el paciente, además de que se cree que internalizará los comportamientos saludables fundamentales para vivir mejor. Asimismo, los consultorios permitirán un seguimiento más exhaustivo de cada paciente, verificar como va con el tratamiento que se ha ido administrando comunicando variabilidades con el resto del equipo interdisciplinario e identificar necesidades que se encuentren dentro de las competencias de la enfermera a través del uso de Proceso de Atención de Enfermería (p.37).

## Aspectos a cumplir para aperturar un consultorio de enfermería

Gonzalo et al. (s.f) indica que para la apertura de consultorios en enfermería se debe cumplir con ciertos aspectos:

**Personalización.** Se señala lo fundamental del vínculo enfermera-paciente para cumplir con un correcto seguimiento aunado a las actividades en las que trabajarán juntos (cuidados recuperativos, preventivos y promocionales).

**Resolución.** Es el uso de productos básicos de farmacia que deben estar establecidos en guías o normas que elabore la misma enfermera o enfermeras del consultorio para el manejo general de los mismos (tiras de glucosa, parches absorbentes, productos de curación, etc.).

**Accesibilidad.** Es básicamente proporcionar a la población un lugar de fácil acceso con adecuada infraestructura debidamente equipado y espaciado con horarios específicos.

**Comunicación.** En la que es vital un adecuado triaje previo a la consulta y desde ese momento identificar el motivo por el que le paciente acude.

**Colaboración.** Esencial el trabajo con el médico para identificar las principales necesidades y evaluar juntos la evolución ya sea positiva o negativa al tratamiento indicado en el paciente.

**Formación y Capacitación.** En este punto se señala lo primordial que es la capacitación e investigación constante del personal de enfermería para con la actualización de guías de práctica, procedimientos, estrategias de inmunización, CRED, cuidado en el adulto mayor, la gestante, entre otros. De la experiencia, la formación y las competencias que demuestren los profesionales que laboran en el consultorio va depender el éxito del mismo (p.18-21).

Olivos (2019) concluye que los consultorios de enfermería son la oportunidad laboral que enfermería siempre ha estado esperando no solo por los beneficios económicos, sino también por la autonomía que van a mostrar al ejercer en ellos y desempeñarse con competencias que han alcanzado a lo largo de su experiencia profesional. Asimismo, brindará cuidados a todos los grupos poblacionales enfocándose en preventivos y promocionales, además de los rehabilitadores. No obstante, necesitará de un capital fuerte para la creación de los mismos por

los costos que supone; sin embargo, los beneficios a largo plazo serán mayores y eso debe suponer motivación para los profesionales de enfermería. Además, es importante recalcar la necesidad que tendrá de reunir un equipo interdisciplinario para brindar una atención integral y de calidad a los pacientes (p.41).

Según Watson la relación interpersonal entre enfermera y paciente es fundamental para que las actividades y estrategias que se planean en función a la salud del usuario tengan buenos resultados. El desarrollar sensibilidad en el profesional de enfermería y que el paciente pueda ser capaz de percibir que no está solo afrontando la enfermedad o alguna situación en la que se encuentre, va desencadenar en la aceptación, adaptación y va permitirle recibir la ayuda del profesional. Los consultorios de enfermería tienen dos objetivos: ayudar a las distintas poblaciones a través de cuidados preventivos, promocionales o recuperativos que están dentro del marco profesional de la enfermera y desarrollar estrategias para captar a los pacientes (De la Cruz, Guerrero y Meneses, 2015, p.138).

En relación a los factores protectores de cuidado .La enfermera es la encargada de fomentar un sistema de valores que represente el ser de una persona , inculca fe y esperanza para que la persona logre adoptar creencias con un pensamiento positivista , evidencia sensibilidad mostrando ser genuina en su trato para con el paciente , familia y comunidad, establece un vínculo de ayuda o suplencia basada en la confianza y respeto que se crea con el paciente , incentiva la expresión de sentimientos o emociones ; puesto que es parte del proceso eliminar la carga negativa que puede afectar la salud del individuo , toma decisiones haciendo uso del Proceso de Atención en Enfermería , educa y orienta al paciente para concientizarlo y sobre todo propiciar en él un ambiente saludable y confortable permitiendo que se sienta pleno en todos sus componentes. Los consultorios de enfermería son claves para que la enfermera demuestre que la

atención que brinda va más allá de administrar un medicamento, curar una herida, o realizar un procedimiento en específico. La atención está enfocada en ser de calidad, holística y con el fin de perdurar en el tiempo (Cusinga, Mejía y Obeso, 2017, p,40).

### III. Método

#### 3.1. Tipo de investigación

El presente estudio por sus características, forma de recolectar datos y medición de variable es de enfoque cuantitativo, de corte transversal porque la medición de variables se hará una sola vez en el tiempo, de diseño descriptivo y no experimental porque no habrá manipulación de las variables de estudio.

#### 3.2. Ámbito temporal y espacial

Se realizó el estudio dentro de los meses de Febrero a Abril del año 2021 en los centros de salud Minsa: El Porvenir, Lince, Conde de la Vega, Mirones y San Sebastian.

#### 3.3. Variables

##### 3.3.1. *Variable 1:* Nivel de Autonomía Profesional

- Juicio Crítico
- Responsabilidad
- Determinación
- Libertad

##### 3.3.2. *Variable 2:* Nivel de Liderazgo

- Influencia
- Inspiración
- Estimulación Intelectual
- Consideración Individualizada

### **3.4. Población y muestra**

La población estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería que laboran en los centros de salud Minsa: (15) El Porvenir, (3) Lince, (3) Conde de la Vega, (6) Mirones y (3) San Sebastián y que cumplan con los criterios designados. La muestra lo constituyó la totalidad de la población

Tipo de muestreo: Censal, ya que se trabajó con el 100% de la población de enfermeras seleccionadas para el presente proyecto.

#### **3.4.1. Criterios de Selección**

##### ***3.4.1.1. Criterios de inclusión:***

- Enfermeras que acepten participar voluntariamente en el presente proyecto.
- Enfermeras que se encuentren laborando tanto en trabajo presencial como en remoto.
- Enfermeras que tengan como mínimo 5 años de experiencia laboral.

##### ***3.4.1.2. Criterios de exclusión:***

- Enfermeras que no laboren en los centros de salud Minsa ya mencionados.
- Enfermeras que no acepten participar del presente proyecto de investigación.

### **3.5. Instrumento**

#### ***3.5.1. Técnica***

Se utilizó la técnica de encuesta

#### ***3.5.2. Instrumento***

Para medir las variables de estudio se utilizó como instrumento un cuestionario elaborado por la autora del presente proyecto de investigación en el presente año que consta de dos partes. La primera parte abarca presentación del instrumento y datos generales como edad , sexo , estado civil , número de lugares donde labora, centro de salud donde labora y tiempo laborando,

mientras que la segunda parte contiene 32 ítems de los cuales los 16 primeros medirán el nivel de autonomía profesional total y sus dimensiones: juicio crítico , responsabilidad , determinación y libertad , mientras que los 16 ítems restantes medirán el nivel de liderazgo total y sus dimensiones: influencia , inspiración , estimulación intelectual y consideración individualizada. Los ítems son de tipo Likert con 5 categorías que representan un valor numérico yendo del menor al mayor: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre y (5) Siempre, para que luego de aplicarse a cada participante se sume el puntaje por variables y dimensiones para llegar al resultado y así agruparlo según el nivel correspondiente, siendo los niveles de ambas variables:

- 16-41= Bajo
- 42-54= Medio
- 55-80= Alto

Siendo los niveles de las dimensiones:

- 4 - 8 = Bajo
- 9-12 = Medio
- 13-20= Alto (Anexo 3)

Validez y Confiabilidad del instrumento

El instrumento del presente proyecto de investigación fue validado bajo la jurisdicción de 7 juez expertos en el año 2021. Teniendo en cuenta 9 criterios: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología.

Se realizó la validez de AIKEN para la valoración de cada juez por criterio en el programa Microsoft Excel dando como resultado 100% ò 1 lo que significa que existe

concordancia significativa. También se utilizó la validación binomial obteniéndose 0.0078 siendo muy aceptable para valorar la concordancia significativa. (Anexo 4)

Para estimar la confiabilidad del instrumento se utilizó el programa SPSS donde se desarrolló la base de datos en base a la prueba piloto con 12 enfermeras de los centros de salud Minsa: (6) El Porvenir, (2) Lince, (2) Conde de la Vega, (1) Mirones y (1) San Sebastian. Se realizó la prueba de confiabilidad alfa de Crombach obteniéndose 0.739 para la variable autonomía profesional y 0.891 para la variable liderazgo, significando una óptima consistencia interna entre ambas variables. (Anexo 5)

### **3.6. Procedimientos**

#### ***3.6.1. Fase 1***

Se presentó un documento solicitando la aprobación del proyecto al departamento de docencia. Una vez aprobado se coordinó con los jefes de los centros de salud Minsa: El Porvenir, Lince, Conde de la Vega, Mirones y San Sebastian solicitando el permiso para aplicar el instrumento (Anexo 7), luego con la jefa de enfermeras, siguiendo con las enfermeras asistenciales para realizar el cuestionario.

#### ***3.6.2. Fase 2***

El instrumento se aplicó a todas las enfermeras de los centros de salud Minsa en horas de refrigerio, previa coordinación con ellas.

### **3.7. Análisis de datos**

Una vez obtenida la información requerida se procesaron los datos a través del paquete estadístico SPSS 25, el coeficiente  $r$ , u otros que fuesen de uso para el investigador.

Se diseñaron tablas de frecuencias y porcentajes según los objetivos a través de las cuales se analizaron los datos llegando a los resultados, discusiones y conclusión del proyecto.

### **3.8. Consideraciones éticas**

Durante la recolección y elaboración de datos de las enfermeras asistenciales de los centros de salud se respetaron los valores, opiniones, raza, religión y cultura. Asimismo, se tuvo presente en todo momento los principios éticos. El principio de autonomía respetando el consentimiento informado (Anexo 8), el principio de beneficencia manifestándole a las participantes los beneficios que traerá el presente estudio, el principio de no maleficencia evidenciando que el estudio, proceso o resultados no causaran daño alguno ni involucrará riesgos, y por último el principio de justicia con el que se brindó a las participantes un trato igualitario siendo cortés y respetuosa.

## IV. Resultados

### 4.1. Resultados Sociodemográficos

**Tabla 1**

*Aspectos sociodemográficos de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería – 2021*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Edad	35-45	21	70%
	46-56	6	20%
	57-67	3	10%
	Total	30	100%
Sexo	Femenino	29	96.7%
	Masculino	1	3.3%
	Total	30	100%
Estado Civil	Soltera	19	63.3%
	Casada	11	36.7%
	Total	30	100%
N° de lugares laborando	Un lugar	21	70%

	Más de un lugar	9	30%
	Total	30	100%
Experiencia laboral	5-15	20	66.7%
	16-26	7	23.3%
	27-37	3	10%
	Total	30	100%

---

En la tabla 1, se observa que el rango de edad que tuvo mayor participación en la encuesta fue de 35-45 años con un 70% (21), destacó el sexo femenino con un notable porcentaje del 96.7% (29). En relación al estado civil, predominaron los profesionales de enfermería solteros con un 63.3% (19). Gran parte de los encuestados labora solo en un lugar con un 70% (21), pero un 30% en más de uno. Por último, el rango de experiencia laboral de 5-15 años predominó con un 66.7% (20) siguiéndole de 16-26 años con un 23.3% (7), y de menor incidencia fue de 27-37 años con solo 10% (3).

## 4.2. Resultados Descriptivos

**Tabla 2**

*Nivel de autonomía profesional de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021*

Nivel de Autonomía	Frecuencia	Porcentaje
Medio	3	10,0
Alto	27	90,0
Total	30	100

En la tabla 2, se observó un nivel alto de autonomía en un 90.0% (27) de enfermeras, ya que se consideran autónomas en sus actividades diarias dentro del primer nivel de atención y autosuficientes para aperturar consultorios de enfermería, mientras que el 10.0% (3) un nivel medio.

**Tabla 3**

*Nivel de liderazgo de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021*

Nivel de Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Medio	5	16,7
Alto	25	83,3
Total	30	100

En la tabla 3, se observó un nivel alto de liderazgo en un 83.3% (25) de enfermeras, ya que se perciben líderes en su campo de acción y capaces de dirigir un consultorio de enfermería, el 16.7% (5) un nivel medio.

**Tabla 4**

*Nivel de juicio crítico de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021*

Nivel de Juicio Crítico	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3,3
Medio	3	10,0
Alto	26	86,7
Total	30	100

En la tabla 4, se observó un nivel alto en un 86,7% (26) de enfermeras, ya que se capacitan en estrategias y actividades propias del primer nivel de atención y hacen uso de Proceso de Atención de Enfermería aplicando las taxonomías NANDA, NIC Y NOC, el 10% (3) presentó un nivel medio, y el 3,3% (1) un nivel bajo.

**Tabla 5**

*Nivel de responsabilidad de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021*

Nivel de Responsabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Medio	11	36,7
Alto	19	63,3
Total	30	100

En la tabla 5, se observó un nivel alto en un 63,3% (19) de enfermeras, ya que se preocupan por garantizar la calidad del cuidado haciendo uso de las medidas de bioseguridad en la atención al paciente, uso de guías clínicas y normas técnicas, así como de registrar correctamente las atenciones brindadas, y el 36,7% (11) presentó un nivel medio.

**Tabla 6**

*Nivel de determinación de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021*

Nivel de Determinación	Frecuencia	Porcentaje
Medio	2	6,7
Alto	28	93,3
Total	30	100

En la tabla 6, se observó un nivel alto en un 93,3% (28) de enfermeras, ya que consideran que poseen las competencias, habilidades y la experiencia profesional para desempeñarse óptimamente en un consultorio de enfermería, poseen buen manejo de tratamientos y procedimientos, además de tomar decisiones de manera asertiva, el 6,7% (2) presentó un nivel medio.

**Tabla 7**

*Nivel de libertad de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021*

Nivel de Libertad	Frecuencia	Porcentaje
Medio	2	6,7
Alto	28	93,3
Total	30	100

En la tabla 7, se observó un nivel alto en un 93,3% (28) de enfermeras, ya que participan en campañas de salud y perciben que la apertura de un consultorio las ayudaría a desarrollar nuevas estrategias educativas y nuevos enfoques de atención para lograr concientización, adherencia y cobertura de atenciones con lo que se fortalecería la función administrativa, el 6,7% (2) presentó un nivel medio.

**Tabla 8**

*Nivel de influencia de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021*

Nivel de Influencia	Frecuencia	Porcentaje
Medio	5	16,7
Alto	25	83,3
Total	30	100

En la tabla 8, se observó un nivel alto en un 83,3% (25) de enfermeras, ya que se preocupan por brindar un buen trato y mostrar una actitud positiva en el trabajo, además de organizar los recursos de los que dispone en base a su criterio. Asimismo, consideran que un consultorio de enfermería visibilizaría y empoderaría la profesión socialmente, y el 16,7% (5) un nivel medio.

**Tabla 9**

*Nivel de inspiración de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021*

Nivel de Inspiración	Frecuencia	Porcentaje
Medio	3	10,0
Alto	27	90,0
Total	30	100

En la tabla 9, se observó un nivel alto en un 90,0% (27) de enfermeras, ya que son innovadoras en sus actividades, realizan un trabajo eficiente y eficaz, tienen iniciativa y buscan anticiparse a los problemas con lo que perciben tener la capacidad de dirigir un consultorio, el 10% (3) presentó un nivel medio.

**Tabla 10**

*Nivel de estimulación intelectual de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021*

Nivel de Estimulación Intelectual	Frecuencia	Porcentaje
Medio	2	6,7
Alto	28	93,3
Total	30	100

En la tabla 10, se observó un nivel alto en un 93,3% (28) de enfermeras, ya que perciben que para aperturar un consultorio de enfermería es necesaria la especialización del profesional y un análisis de la rentabilidad del consultorio. Además de que es una oportunidad para lograr que el enfermero se capacite constantemente e investigue más en salud pública, el 6,7% (2) presentó un nivel medio.

**Tabla 11**

*Nivel de consideración individualizada de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería - 2021*

Nivel de Consideración Individualizada	Frecuencia	Porcentaje
Medio	14	46,7
Alto	16	53,3
Total	30	100

En la tabla 11, se observó un nivel alto en un 53,3% (16) de enfermeras, ya que perciben que la apertura de un consultorio de enfermería fortalecería el vínculo con el paciente por el tipo atención que se brindaría, se trabajaría mejor en el seguimiento a los pacientes crónicos, el cuidado de calidad y humanizado serían lo que lo distinguiría de los demás. Además, que la enfermera desarrollaría todas sus estrategias de atención al trabajar con distintos grupos humanos, y el 46,7% (14) presentó un nivel medio.

## V. Discusión de Resultados

El profesional de enfermería a lo largo del tiempo ha ido demostrando competencias y habilidades, adquiriendo autonomía dentro de sus ámbitos laborales y ejerciendo liderazgo frente a los retos con los que diariamente se enfrenta a beneficio de la población. De ahí la importancia de aperturar sus consultorios privados, ya que sería beneficioso tanto para los pacientes como para el mismo profesional en el aspecto personal, social y económico.

De acuerdo a los resultados, el nivel de autonomía profesional de las enfermeras de los centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería se evidencia alto (90,0%). El estudio con resultado que coincide es un estudio realizado en Trujillo (Hospital Regional Docente) por Aguilar y Alvitez (2010) que encontró un alto nivel de autonomía con un 71.1%; además se encontró un estudio cualitativo con un enfoque similar al de la presente tesis elaborado en Perú y México por Acosta y Leyva (2020) en el cual se evidenció la necesidad de fomentar identidad colectiva, investigación y capacitaciones para lograr autonomía profesional en el enfermero. No se encontraron estudios previos con resultados que difieran. Según la base teórica, la autonomía profesional es la capacidad que tiene un profesional para ejercer la totalidad de sus funciones con previo dominio y experiencia sin depender de otro profesional (Guerrero y Cid, 2015). Se estima que el estudio realizado en la ciudad de Trujillo y el presente estudio evidencian resultados similares en el nivel de autonomía de las enfermeras quizás por la formación y experiencia profesional que las hace sentir seguras de sus conocimientos cuando trabajan en la promoción, prevención y rehabilitación del cuidado integral del individuo, familia y comunidad. Con lo que puede deducirse que la enfermera se percibe así misma preparada profesionalmente para aperturar consultorios.

De acuerdo a los resultados, el nivel de liderazgo de las enfermeras de los centros de salud MINSA para aperturar consultorios de enfermería se evidencia alto (83.3%). No se encontraron estudios cuantitativos previos con resultados que coincidan; sin embargo, se encontró un estudio cualitativo con un enfoque similar al de la presente tesis elaborado en España por Castillo et al. (2019) en el que se evidenció que el liderazgo en enfermería se relaciona con el dominio en la práctica laboral, competencias, habilidades y actitudes frente a los proyectos en los cuales se les involucra. El estudio previo con resultado que difiere es un estudio realizado en Perú en la ciudad de Chachapoyas por Mendoza (2019) que encontró solo el 41.7% de enfermeras evidenció liderazgo transformacional. Según la base teórica, el liderazgo es la capacidad que posee una persona para guiar e influir sobre un grupo de personas con las que comparte metas u objetivos (Souza et al., 2013). Con la diferencia de resultados obtenidos en el mismo país , pero distintas ciudades se infiere que las enfermeras de la ciudad de Lima quizás al estar en centros de salud del primer nivel de atención y al encargarse de dirigir distintas estrategias ( CRED , inmunizaciones , adulto , etc. ) ,cumplir con coberturas , educar , elaborar estrategias de campañas las hace percibirse así mismas líderes , a diferencia de las enfermeras que laboran en el hospital de Chachapoyas que están inmersas en la práctica clínica. Por ende, es probable que las enfermeras del primer nivel de atención posean mayor iniciativa para aperturar consultorios de enfermería.

De acuerdo a los resultados, el nivel de juicio crítico de las enfermeras de los centros de salud MINSA para aperturar consultorios de enfermería se evidencia alto (86,7%). No se encontraron estudios previos con resultados que coincidan o difieran. Según la base teórica, juicio crítico se refiere a la capacidad de análisis que obtiene el profesional de enfermería gracias a sus conocimientos y experiencia laboral (Luengo y Paravic, 2016). Con los resultados

obtenidos puede inferirse que las enfermeras de los centros de salud brindan una atención integral basándose en el Proceso de Atención en Enfermería, y se actualizan constantemente en las actividades diarias que desempeñan para que así toda acción que realicen, promuevan o decisión que tomen esté basada en un cuerpo estructurado de conocimientos científicos. Para aperturar consultorios de enfermería es necesario que el profesional innove en técnicas, procedimientos y se eduque perennemente para brindar una atención de calidad al paciente, y es lo que se está visualizando en las enfermeras que participaron en la presente tesis.

De acuerdo a los resultados, el nivel de responsabilidad de las enfermeras de centros de salud MINSA para aperturar consultorios de enfermería se evidencia alto (63,3%). No se encontraron estudios previos con resultados que coincidan o difieran. Según la base teórica, la responsabilidad es el compromiso que tiene el profesional de enfermería para velar por la salud del paciente brindando una atención de calidad (Luengo y Paravic, 2016). Con los resultados obtenidos, se deduce que para las enfermeras del primer nivel de atención es fundamental brindar una atención óptima bajo estrictas medidas de bioseguridad resguardando la salud del paciente, guiarse de protocolos clínicos y normas técnicas para que fundamenten su actuar, y registrar la atención brindada como evidencia de su cuidado y responsabilización del mismo. Por ende, si tuviera la iniciativa de aperturar un consultorio, estas medidas siempre deberían fortalecerse y seguir aplicándose para garantizar un cuidado de calidad.

Siguiendo con los resultados, el nivel de determinación de las enfermeras de centros de salud MINSA para aperturar consultorios de enfermería se evidencia alto (93,3%). No se encontraron estudios previos con resultados que coincidan o difieran. Según la base teórica, la determinación es la capacidad para tomar decisiones con seguridad sobre las mismas (Luengo y Paravic, 2016). Con los resultados obtenidos, se infiere que las enfermeras de los centros de

salud perciben siempre determinación quizás por la experiencia que han ido ganando a lo largo de los años y que la ha ayudado a fortalecer esta actitud, así también por las competencias por las que son reconocidas en el campo laboral. Además, que gracias a su trayectoria profesional poseen buen dominio de tratamientos y procedimientos que complementa la toma de decisiones en la salud del paciente. Con esto puede observarse que si las enfermeras del primer nivel de atención decidieran aperturar un consultorio probablemente reflejarían un buen desempeño; ya que presentan mucha confianza en su actuar.

De acuerdo con los resultados, el nivel de libertad de las enfermeras de centros de salud MINSA para aperturar consultorios de enfermería se evidencia alto (93.3%). No se encontraron estudios previos con resultados que coincidan o difieran. Según la base teórica, la libertad es la condición para ejercer la profesión de manera independiente dentro de los ámbitos de competencia (Luengo y Paravic, 2016). Con los resultados obtenidos, se infiere que la enfermera presenta libertad en relación a su iniciativa por educar y sensibilizar a las poblaciones con las que trabaja participando de campañas que promueven la salud y previenen enfermedades. Además, que quizás conciben la idea que al aperturar consultorios se buscaría innovar en estrategias educativas y de atención para captar buena demanda de pacientes, y esto sería posible si previo a ello elaboran planes estratégicos y operativos para cumplir objetivos y seguir mejorando en la atención. Es más que claro que las enfermeras se consideran libres en su ejercicio profesional porque trabajan con y para la población. Es por ello que con la apertura de sus consultorios el impacto que podría generar en la salud de las poblaciones sería muy grande; ya que se está evidenciando que la iniciativa de generar y promover salud surge de la misma enfermera por su actitud vocacional.

De acuerdo con los resultados, el nivel de influencia de las enfermeras de centros de salud MINSA para aperturar consultorios de enfermería se evidencia alto (83,3%). No se encontró un estudio con resultado que coincida. El estudio con resultado que difiere es un estudio realizado en Jaén (Centros de Salud) por Santos (2017) que encontró el nivel de influencia en enfermeras pocas veces con 61.1%. Según la base teórica, la influencia es la característica que posee el líder de ser un modelo para el grupo (Giraldo y Naranjo, 2014 citando a Bass y Riggio, 2006). Con la diferencia de resultados obtenidos en el estudio de Jaén y el presente estudio se infiere que para las enfermeras de los centros de salud en Lima es importante demostrar una correcta actitud en el trabajo, brindar un buen trato a los pacientes y organizar sus labores frente a la demanda de pacientes a diferencia de las de Jaén que quizás no toman mucha preocupación en esos aspectos. Además de ello que en el presente estudio las enfermeras consideran que la idea de aperturar un consultorio sería una oportunidad para mostrar socialmente todas las funciones que ejerce el enfermero y la importancia que tienen en la salud de la población.

De acuerdo con los resultados, el nivel de inspiración de las enfermeras de centros de salud MINSA para aperturar consultorios de enfermería se evidencia alto (90,0%). El estudio con resultado que coincide es un estudio realizado en Jaén (Centros de Salud) por Santos (2017) que encontró el nivel de inspiración en enfermeras siempre con 44.4%. No se encontraron estudios previos con resultados que difieran. Según la base teórica, la inspiración es el conjunto de acciones que ejerce el líder y que son dignas de imitar por el grupo (Giraldo y Naranjo, 2014 citando a Bass y Riggio, 2006). Con la similitud de resultados obtenidos en el estudio de Jaén y el presente estudio se infiere que las enfermeras de ambas ciudades demuestran creatividad y originalidad en los proyectos en los que participan, optimizan el tiempo y los recursos de los cuales disponen para ejercer sus labores de manera exitosa, poseen iniciativa anticipándose a las

situaciones y buscan elaborar estrategias para resolverlas, y es probable que por ello se sientan capaces de tomar la dirección de un consultorio. Quizás si las enfermeras tomarán la decisión de aperturar sus consultorios las capacidades que poseen destacarían aún más y se desarrollarían constantemente, ya que ellas asumirían el mando de su organización.

De acuerdo con los resultados, el nivel de estimulación intelectual de las enfermeras de centros de salud MINSA para aperturar consultorios de enfermería se evidencia alto (93,3%). No se encontraron estudios previos con resultados que coincidan. El estudio con resultado que difiere es un estudio realizado en Jaén (Centros de Salud) por Santos (2017) que encontró el nivel de estimulación intelectual de las enfermeras pocas veces con un 50%. Según la base teórica, la estimulación intelectual es la capacidad del líder para desarrollar el potencial del grupo con el que trabaja (Giraldo y Naranjo, 2014 citando a Bass y Riggio, 2006). Con la diferencia de resultados obtenidos en el estudio de la ciudad da Jaén y el presente estudio se infiere que para las enfermeras de los centros de salud en Lima quizás hay mayor preocupación por continuar actualizando sus conocimientos y por la investigación. Además que en el presente estudio las enfermeras consideran que para aperturar un consultorio es importante contar con una especialización para brindar tal vez una oferta de servicios distinta a la que normalmente se ve hoy en día en los consultorios de otros profesionales, además de investigar sobre la rentabilidad que traería el consultorio y lo que se necesita para que sea una realidad. Asimismo, para brindar cuidados más innovadores, estandarizados y acorde a las distintas realidades socioculturales cumpliendo con sus objetivos propuestos.

De acuerdo con los resultados, el nivel de consideración individualizada de las enfermeras de centros de salud MINSA para aperturar consultorios de enfermería se evidencia alto (53,3%). No se encontraron estudios con resultados que coincidan. El estudio con resultado

que difiere es un estudio realizado en Jaén (Centros de Salud) por Santos (2017) que encontró un nivel de consideración individualizada de las enfermeras pocas veces con un 50%. Según la base teórica, la consideración individualizada es la importancia que le dedica el líder a cada miembro del grupo siguiendo sus avances y brindándole soporte (Giraldo y Naranjo, 2014 citando a Bass y Riggio, 2006). Con la diferencia de resultados obtenidos se infiere que las enfermeras de los centros de salud en Lima a diferencia de las de Jaén toman mayor preocupación por hacer un seguimiento a sus pacientes y fortalecer el vínculo con los mismos. Además, que en el presente estudio las enfermeras consideran que ante la apertura de un consultorio el vínculo con el paciente se desarrollaría aún más debido a que la atención quizás tendría un enfoque distinto al que se ofrece en un centro de salud del estado y que se dispondría de más tiempo para una buena comunicación con este. Asimismo, el seguimiento a los pacientes crónicos en los que tal vez se enfocaría un consultorio de enfermería sería más óptimo, ya que la carga laboral de la enfermera variaría de acuerdo a su organización. No obstante, la enfermera trabajaría con todos los grupos humanos demostrando el cuidado de calidad y humanizado.

## VI. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio se presentan las siguientes conclusiones.

- 6.1.** El nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de los centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería expresado en 90 % y 83.3 % respectivamente, es alto.
- 6.2.** El nivel de juicio crítico de las enfermeras de los centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería expresado en un 86.7 % es alto.
- 6.3.** El nivel de responsabilidad de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería expresado en un 63.3 % es alto.
- 6.4.** El nivel de determinación de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería expresado en un 93.3% es alto.
- 6.5.** El nivel de libertad de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería expresado en un 93.3% alto.
- 6.6.** El nivel de influencia de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería expresado en un 83.3% es alto.
- 6.7.** El nivel de inspiración de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería expresado en un 90% es alto.
- 6.8.** El nivel de estimulación intelectual de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería expresado en un 93.3% es alto.
- 6.9.** El nivel de consideración individualizada de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería expresado en un 53.3% es alto.

## VII. Recomendaciones

- 7.1. A los profesionales de enfermería continuar desarrollando su autonomía profesional y seguir liderando las diferentes estrategias que encabezan en el primer nivel de atención para que la apertura de consultorios tome mayor importancia a nivel social y aumenten las oportunidades para el enfermero.
- 7.2. Seguir fortaleciendo el juicio crítico del profesional de enfermería tomando cursos de capacitación para seguir afianzando los conocimientos teóricos y prácticos.
- 7.3. No olvidar la gran responsabilidad que se tiene con el paciente resguardando su salud siguiendo las normas y guías que rigen el actuar del enfermero otorgando un cuidado de calidad.
- 7.4. Seguir demostrando la determinación que el profesional de enfermería ha ganado gracias a su experiencia laboral haciéndolo participe de la toma de decisiones en los centros de salud en los cuales labora.
- 7.5. Otorgar mayor libertad a los profesionales de enfermería en la realización de actividades preventivo- promocionales para buscar mayor participación de la comunidad.
- 7.6. Los profesionales de enfermería deben seguir demostrando influencia trabajando siempre juntos como gremio.
- 7.7. Continuar cultivando la inspiración que refleja el profesional de enfermería fortaleciendo su creatividad e innovación en sus actividades para seguir logrando la adherencia y concientización de los pacientes.
- 7.8. Desarrollar su estimulación intelectual realizando más investigaciones relacionadas a los diferentes problemas que embargan a los distintos grupos poblacionales.

**7.9.** Para continuar demostrando consideración individualizada seguir fortaleciendo el vínculo con los pacientes trabajando con ellos de la mano y escuchando de ellos mismos sus necesidades para trabajar en base a ello.

## VIII. Referencias

- Acosta, H. y Leyva, J. (2020). *Autonomía profesional de la enfermera, estudio comparado: Perú (Trujillo) y México (Puebla)*. [Tesis, Universidad Nacional de Trujillo]  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15956/1934.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguilar, Y. y Alvitez, A. (2010). *Profesionalismo y Autonomía en las enfermeras del Hospital Regional Docente de Trujillo*. [Tesis, Universidad Nacional de Trujillo]  
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8810/1301.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arenas, G. (2015). *El ejercicio libre de la Profesión de Enfermería en México: Situación y Trascendencia*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Trujillo]  
<http://www.dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5508>
- Arlandis, M. (2019). *Análisis de la percepción de autonomía entre diferentes grupos de profesionales de enfermería*. [Tesis doctoral, Universitat Jaume I]  
<https://core.ac.uk/download/pdf/326039549.pdf>
- Benavides, A. (2017). Liderazgo en enfermería, una necesidad actual. *Revista Scielo*, 15(2).178-179 <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v15n2/ms05215.pdf>
- Burgos, M. y Paravic, T. (2009). Enfermería como profesión. *Revista Scielo*, 25(2), 1-9  
[http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v25n1-2/enf101\\_209.pdf](http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v25n1-2/enf101_209.pdf)
- Camargo , I. y Caro, C.(2010). El papel autónomo de enfermería en las consultas. *Avances en Enfermería* , 28(1),143-50  
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/15664>

Capellari, E. (2013). Consultorios de Enfermería. *Revista Scielo*, 21(4), 2

[https://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n4/es\\_0104-1169-rlae-21-04-0833.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n4/es_0104-1169-rlae-21-04-0833.pdf)

Cusinga Zotelo, F., Mejía Pachas, F. y Obeso Ynfantes, L. (2017). *Aplicación de la Teoría de Enfermería de Jean Watson y la Calidad del Cuidado Enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrica del Instituto Nacional de Salud del Niño*. [Tesis de Especialidad, Universidad Peruana Unión]

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/819/Flor\\_Trabajo\\_Investigaci%  
c3%b3n\\_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/819/Flor_Trabajo_Investigaci%c3%b3n_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

De la Torre, R. (2017). Taller de liderazgo. Repositorio continental , 1-124

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4259/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI  
TallerdeLiderazgo.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4259/1/DO_UC_EG_MAI_TallerdeLiderazgo.pdf)

Del Prado, L. (1998). Liderazgo y gestión de personal. OSDE, 1-391

<http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/liderazg.pdf>

Faya, A., Venturo, C., Herrera, M. y Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Revista Dialnet*, 8(3), 43-56

[file:///C:/Users/joselin/Downloads/DialnetAutonomiaDelTrabajoYSatisfaccionLaboralEn  
Trabajado-6717859.pdf](file:///C:/Users/joselin/Downloads/DialnetAutonomiaDelTrabajoYSatisfaccionLaboralEnTrabajado-6717859.pdf)

Franco Tobar, I. y Berja Navarro, M. (2015). *Análisis de la enfermería privada asistencial en España*. [ Trabajo de fin de grado, Escuela Universitaria de Enfermería Gimbernat].

<http://eugdspace.eug.es/xmlui/handle/123456789/225>

Giraldo, D. y Naranjo, J. (2014). Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias.

[Estudio monográfico, Universidad del Rosario]

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>

Gonzalo, E., Martín, F., Morales, J. y Morilla, J. (s.f). Consulta de Enfermería a demanda.

*Revista Index de enfermería*, 2-23 <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0231.pdf>

González, J. (2020). *Nivel de conocimiento de los profesionales de enfermería sobre la creación de consultorios en la ciudad de chachapoyas*. [Tesis, Universidad Nacional

Toribio Rodríguez de Mendoza] <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/2023>

Guerrero, R., Meneses, M. y De la Cruz, M. (2015). Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson en el servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión.

*Revista enferm Herediana*, 9(2), 133-142

<file:///C:/Users/joselin/Downloads/3017Texto%20del%20art%C3%ADculo-7642-1-10-20170319.pdf>

Guerrero, S. y Cid, P. (2015). Una reflexión sobre la autonomía y el liderazgo en enfermería.

*Revista Dialnet*, 15(1), 129-140

[file:///C:/Users/joselin/Downloads/DialnetUnaReflexionSobreLaAutonomiaYElLiderazgoEnEnfermer-5083093%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/joselin/Downloads/DialnetUnaReflexionSobreLaAutonomiaYElLiderazgoEnEnfermer-5083093%20(1).pdf)

Guevara, B., Evies, A., Rengifo, J., Salas, B., Manrique, D. y Palacio, C. (2014). El cuidado de enfermería: una visión integradora en tiempos de crisis. *Revista Enfermería Global*.

13(1), 318-335 <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/eglobal.13.1.168021>

Hernández M. (2012). *Metodología de la investigación*. Recuperado el 4 de Junio del 2021, de

Blogspot website: <http://metodologiadeinvestigacionmarisol.blogspot.com/>

- Lara, R., García, G., Lorca, A., Montecinos, D., Quijada, D. y Castillo, D. (2020). Percepción de enfermeras/os de atención hospitalaria y primaria de salud sobre el liderazgo de Enfermería. *Cultura de los Cuidados*, 24 (58), 1-12  
<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/111386/1/CultCuid58-67-78.pdf>
- Ley N° 30459, de la ley 27669, del trabajo de la enfermera(o). *El Peruano*, 15 de Junio del 2016, 589519-589529 <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-incorpora-el-inciso-k-al-articulo-9-de-la-ley-27669-ley-n-30459-1392947-1/>
- López, E. (2013). La importancia del liderazgo en las organizaciones. [Trabajo académico, UAB] [https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG\\_elopezmartinez.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf)
- Luengo, C y Paravic, T. (2016). Autonomía Profesional: factor clave para el ejercicio de la Enfermería Basada en la Evidencia. *Index de Enfermería*, 25(1-2), 42-46  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962016000100010&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962016000100010&lng=es&tlng=es)
- Martín, F., Morilla, J., Morales, J. y Gonzalo, E. (s.f). Consulta de enfermería a demanda. *Revista Index de enfermería*, 1-23  
<http://www.indexf.com/lascasas/documentos/lc0231.pdf>
- Melenje, A. (2016). *Estilos y dimensiones del liderazgo*. [ Tesis de Maestría , Tecnológico de Monterrey]  
<https://repositorio.tec.mx/bitstream/handle/11285/621255/Tesis%20Andr%C3%A9s%20Eduardo%20Melenje%20Trujillo.pdf?sequence=1>
- Mendoza Quijano, E. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima en Chachapoyas*. [Tesis, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]

<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1964/Mendoza%20Quijano%200Elito.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2017). Guía de Constitución y Formalización de Empresas. Gob <http://www2.trabajo.gob.pe/centro-integrado-formaliza-peru/>

Olivos Sernaque, C. (2019). *Perspectivas de las enfermeras para ejercer en un consultorio de enfermería en Chiclayo*. [Tesis ,Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1972>

Organización Panamericana de la Salud. Ampliación del rol de las enfermeras y enfermeros en la atención primaria de salud. Washington, D.C.: OPS; 2018.

[https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34959/9789275320037\\_spa.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34959/9789275320037_spa.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Pastuña, R. y Jara, P. (2020). Búsqueda de la autonomía de enfermería desde la mirada de Virginia Henderson. *Revista Index de enfermería*, 5(4), 40-42

<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/975/906>

Pimentel, J., Casique, L., Álvarez, A., Higuera, J. y Bautista, T. (2019). Consulta de enfermería: un análisis de concepto. *SANUS*, 10, 70-84.

<https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/134/120>

Polo, F. (2016). Consultorios de enfermería. Una oportunidad para generar desarrollo humano y local. In *Crescendo*, 7(1), 134-144

<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1310>

Robles, A., Arenas, G., Torres, M. y Rosete, G. (2014). Taller de herramientas teórico-metodológicas con perspectiva de género para el ejercicio libre de la profesión de

- Enfermería. *Enfermería Universitaria*, 11(2), 52-60 <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=59131>
- Santos, J. (2017). *Liderazgo transformacional en enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención en Jaén – Perú*. [ Tesis, Universidad Nacional de Cajamarca] [https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1809/T016\\_73363316\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1809/T016_73363316_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Souza, L., Ferreira, A., Nunes, R., Veloso, O., Vieira, M. y Ramos, L. (2013). El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Revista Scielo*, 12(30), 268-280 <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n30/administracion4.pdf>
- Telaranta, S. (2002). Opiniones sobre gestión y liderazgo en enfermería. *Enfermería global*, 1-14 <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/694/724>
- Viorato, N. y Arenas G. Vivencias de enfermeras relacionadas con el ejercicio libre de la profesión, utilizando terapias complementarias. *Cuidarte*. 2021, 10(19), 20-28 <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2021/cui2119c.pdf>
- Zarate Grajales, R. (2004). La Gestión del Cuidado de Enfermería. *Revista Index de Enfermería*, 13(44-45), 42-46 [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S113212962004000100009](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962004000100009)

**IX. Anexos**  
**Anexo A**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA: “NIVEL DE AUTONOMÍA PROFESIONAL Y LIDERAZGO DE LAS ENFERMERAS DE CENTROS DE SALUD MINSA PARA APERTURAR CONSULTORIOS DE ENFERMERÍA 2021”**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>		<b>Tipo de estudio</b>
¿Cuál es el nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021?	Determinar el nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021	-Nivel de autonomía profesional -Nivel de Liderazgo	-Cuantitativo -Transversal -Descriptivo -No Experimental.
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>		<b>Ámbito temporal y espacial</b>
¿Cuál es el nivel de juicio crítico	Identificar el nivel de juicio		El estudio se llevó a cabo en los meses de Febrero a Abril del año 2021 en los centros de salud Minsa: El Porvenir, Lince, Conde de la Vega, Mirones y San Sebastián.

de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021?	crítico de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021		<p><b>Población y Muestra</b></p> <p>30 profesionales de enfermería que laboran en los centros de salud Minsa</p> <p>Tipo de muestra: Censal</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos</b></p> <p>-Técnica: Encuesta</p> <p>-Instrumento: Cuestionario tipo Likert</p> <p><b>Análisis de Datos</b></p> <p>-Descriptivos: Tablas Estadísticas</p>
¿Cuál es el nivel de responsabilidad de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021?	Identificar el nivel de responsabilidad de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021		
¿Cuál es el nivel de determinación de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021?	Identificar el nivel de determinación de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021		
¿Cuál es el nivel de libertad de	Identificar el nivel de libertad de		

<p>las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021?</p>	<p>las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de influencia de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021?</p>	<p>Identificar el nivel de influencia de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de inspiración de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021?</p>	<p>Identificar el nivel de inspiración de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de estimulación intelectual de las enfermeras de centros de salud Minsa para</p>	<p>Identificar el nivel de estimulación intelectual de las enfermeras de centros de salud</p>		

<p>aperturar consultorios de enfermería 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de consideración individualizada de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021?</p>	<p>Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021</p> <p>Identificar el nivel de consideración individualizada de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021</p>		
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

## Anexo B

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	CRITERIO PARA ASIGNAR VALORES
Nivel de autonomía profesional de las enfermeras para aperturar consultorios de enfermería	Según Triviño y Barria (2016) La autonomía profesional es la capacidad que posee el profesional de enfermería para desempeñar sus actividades en base a su juicio crítico con la debida competencia y	Esta variable se midió mediante un cuestionario sometido a una prueba de validez y confiabilidad	Juicio Crítico	Capacitaciones	ITEM 1	1.Nunca	Medición de Variable:  16-41= Bajo  42-54= Medio  55-80= Alto
				Proceso de Atención de Enfermería	ITEM 2	2.Casi Nunca	
				Dominio y uso de NANDA, NIC, NOC	ITEM 3 ITEM 4	4.Casi Siempre 5.Siempre	
				Responsabilidad	Uso de medidas de Bioseguridad	ITEM 5	Medición de dimensiones:  4 - 8 = Bajo  9-12 = Medio  13-20= Alto
				Uso de normas técnicas y guías clínicas	ITEM 6		

habilidad que ha adquirido a lo largo de su experiencia profesional (p.217).			Calidad de cuidados	ITEM 7	
			Registro de atención	ITEM 8	
	Determinación		Competencias y Habilidades	ITEM 9	
			Experiencia profesional	ITEM 10	
			Objetividad en los cuidados	ITEM 11	
			Toma de decisiones	ITEM 12	
	Libertad		Estrategias de educación	ITEM 13	
			Enfoques de atención	ITEM 14	

				Participación en actividades preventivas - promocionales	ITEM 15		
				Trabajo administrativo	ITEM 16		
Nivel de liderazgo de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería	El liderazgo es la capacidad que posee el profesional de enfermería para influenciar y guiar de manera positiva al grupo de trabajo hacia el logro de los objetivos comunes (Souza et al., 2013, p.268).	Esta variable se va medir mediante un cuestionario que será sometido a una prueba de validez y confiabilidad	Influencia	Buen trato	ITEM 17	1.Nunca	Medición de variable:  16-41= Bajo  42-54= Medio  55-80= Alto  Medición de dimensiones:  4 - 8 = Bajo  9-12 = Medio  13-20= Alto
				Organización	ITEM 18	2.Casi	
				Visibilización	ITEM 19	Nunca	
				Empoderamiento	ITEM 20	3.A veces	
			Inspiración	Creatividad	ITEM 21	4.Casi	
				Dirección	ITEM 22	Siempre	
				Eficacia y Eficiencia	ITEM 23	5.Siempre	
			Proactividad	ITEM 24			

			Estimulación	Investigación	ITEM 25			
			Intelectual	Formación	ITEM 26			
				Constante				
				Rentabilidad	ITEM 27			
				Especialización	ITEM 28			
			Consideración Individualizada	Vínculo con paciente	ITEM 29			
				Seguimiento	ITEM 30			
				Cuidado humanizado	ITEM 31			
				Estrategias	ITEM 32			

## Anexo C



## INSTRUMENTO

**“NIVEL DE AUTONOMÍA PROFESIONAL Y LIDERAZGO DE LAS ENFERMERAS  
DE CENTROS DE SALUD MINSA PARA APERTURAR CONSULTORIOS DE  
ENFERMERÍA 2021”**

Saludos licenciadas en enfermería que laboran en el centro de salud materno infantil El Porvenir, centro de salud Lince, Conde de la Vega, Mirones y San Sebastián. El motivo del presente cuestionario es conocer la autonomía y el liderazgo que demuestra día a día en sus actividades diarias en relación a la apertura de consultorios de enfermería. El cuestionario y la información que brinde es confidencial. Se espera que responda con sinceridad y expresando su opinión personal.

## I. Datos Generales

Edad:..... Sexo: ..... Estado Civil :.....

Número de lugares donde labora: ..... Centro de salud donde labora:.....

Tiempo laborando: .....

## II. Contenido

A continuación, se le presentarán 32 preguntas. Marque con un (x) aquella respuesta que exprese mejor su punto de vista:

ÍTEMS DE AUTONOMÍA PROFESIONAL	(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) AVECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
<b>➤ Dimensión Juicio Crítico</b>					
1. Se capacita constantemente sobre innovaciones en los cuidados de enfermería (inyectables, sutura, curaciones)?					
2. Cuando atiende a un paciente hace uso del Proceso de Atención en Enfermería?					
3. Domina usted los diagnósticos de enfermería?					
4. Cuando elabora un plan de cuidados utiliza el NANDA, NIC y NOC?					
<b>➤ Dimensión Responsabilidad</b>					
5. Hace uso de las medidas de bioseguridad en la atención al paciente?					
6. Todo procedimiento que realiza en tópicos o vacunas está					

regido por normas técnicas o guías clínicas?					
7.Se interesa por garantizar la calidad de los cuidados en actividades que realiza (vacunas, tópico, CRED) ?					
8.Cuando realiza algún procedimiento en tópico, vacuna, sala de parto se encarga de registrarlo de acuerdo a la política del centro de salud (Sistema de registro en Inmunizaciones EQALI, notas de enfermería) ?					
<b>➤ Dimensión Determinación</b>					
9.Si estuviera atendiendo únicamente usted en un consultorio privado, cree tener las competencias y habilidades necesarias para realizar una adecuada atención en cualquier grupo humano (Recién nacido, Pre escolar, Escolar, Adolescente, Adulto y Adulto					

Mayor)?					
10. Cree usted tener la experiencia profesional para aperturar un consultorio privado en enfermería?					
11. Considera que tiene un buen manejo en la aplicación de tratamiento farmacológico y procedimientos básicos?					
12. Es importante para usted hacer seguimiento y conocer la realidad de los pacientes para que en base a ello tome decisiones que mejoren su calidad de vida?					
<b>➤ Dimensión Libertad</b>					
13. Cree que la apertura de consultorios de enfermería serían una oportunidad para que usted como profesional desarrolle mayores estrategias en la educación sanitaria a la población (sesiones educativas y					

prácticas)?					
14. Usted consideraría necesario investigar en nuevos enfoques de atención para llegar a los distintos grupos poblacionales en caso aperturre un consultorio?					
15. Es importante para usted participar en la realización de actividades de promoción y prevención en los principales grupos de riesgo(recién nacidos, niños, adultos mayores, gestantes)?					
16. Con la apertura de consultorios de enfermería, cree usted que se fortalecería la función administrativa, ¿ya que la enfermera elaboraría planes estratégicos y operativos a fin de optimizar sus atenciones?					

ÍTEMS DE LIDERAZGO	(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) AVECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
<b>➤ Dimensión Influencia</b>					
17. ¿Es importante para usted ejercer sus actividades con buen humor, buen trato y responsabilidad?					
18. Busca organizar su trabajo por sí mismo en base a las demandas o necesidades que observa en los pacientes?					
19. Cree usted que la apertura de un consultorio de enfermería sería una oportunidad para visibilizar socialmente las funciones que realiza el enfermero?					
20. Considera que se lograría empoderar a la profesión con la apertura de los consultorios de enfermería?					
<b>➤ Dimensión Inspiración</b>					

21. Cuando participa en campañas de salud busca mostrar originalidad en sus actividades a fin de captar atención y adherencia en los pacientes?					
22. Cree tener la capacidad para dirigir un consultorio de enfermería?					
23. Considera que realiza sus funciones de enfermería con eficiencia y eficacia?					
24. Se considera una persona proactiva?					
<b>➤ Dimensión Estimulación Intelectual</b>					
25. Cree que se fomentaría la investigación en salud pública ante la apertura de un consultorio de enfermería por las principales actividades que se desempeñarían en el mismo?					
26. Considera usted que un consultorio de enfermería lograría que la enfermera tome					

mayor preocupación por capacitarse?					
27. Sería importante para usted que se haga un análisis de la rentabilidad de un consultorio de enfermería para considerar tenerlo?					
28. Cree usted que es necesaria la especialización en salud pública o comunitaria si se desea aperturar un consultorio de enfermería?					
<b>➤ Dimensión Consideración Individualizada</b>					
29. Cree que la apertura de un consultorio de enfermería fortalecería el vínculo enfermera- paciente porque habría un trato particular?					
30. Considera que un consultorio de enfermería serviría para mejorar el seguimiento que se realiza a los					

pacientes crónicos y sus controles?					
31.El cuidado de calidad y humanizado sería principalmente lo que diferenciaría a un consultorio de enfermería de cualquier otro?					
32. Cree que la enfermera al trabajar con distintos grupos poblacionales tomaría mayor liderazgo de las distintas estrategias?					

**Anexo D****DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS  
DE JUICIO DE EXPERTOS****CARTA DE PRESENTACIÓN**

Lima, 3 de Abril del 2021

Lic. ....

Asunto: Elegido como Juez

Experto

Le manifiesto un saludo cordial, mi nombre es Yoselin Marisol Ruiz Alva, soy estudiante del quinto año de Enfermería de la Universidad Nacional Federico Villarreal, estoy trabajando en un tema de investigación para obtener el título de licenciada, motivo por el cual solicito a usted tenga a bien aceptar ser mi Juez Experto para validar el instrumento de mí proyecto de investigación titulado:

“Nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería 2021”

Esperando contar con su importante apoyo académico me despido de usted, expresándole mi gratitud y sentimientos de mayor estima personal.

Atentamente,

.....  
Yoselin Marisol Ruiz Alva

N° DNI: 76093032

## FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUEZ EXPERTO

Estimada(o) profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de evaluación de un instrumento para investigación en enfermeras. En razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato para que usted pueda hacernos llegar su apreciación global del instrumento de investigación. Agradecemos sus aportes.

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61- 80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables					
3.ACTUALIDAD	Adecuado a la autoevaluación					
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y claridad					
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de gestión administrativa e institucional					
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la autoevaluación					
8.COHERENCIA	Existe coherencia entre índices, indicadores y dimensiones					
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					
Recomendaciones y sugerencias finales:.....						

NOMBRE Y APELLIDO DEL JUEZ: .....

FECHA	Nº DNI	FIRMA Y SELLO DEL JUEZ	CELULAR



## Anexo F

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

#### ALFA DE CROMBACH

➤ Confiabilidad de los ítems de Autonomía Profesional

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,739	,759	16

La confiabilidad del alfa de cronbach para los 16 ítems (1-16) correspondientes a Autonomía Profesional resultó 0.739 y para los 16 ítems (17-32) correspondientes a Liderazgo resultó 0.891, lo que significa que hay una óptima consistencia interna de las preguntas en ambas variables

➤ Confiabilidad de los ítems de Liderazgo

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,891	,913	16

**Anexo G****ESCALA DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Para calcular la valoración de los instrumentos se utilizó la Escala de Stanones, quedando estructurado de la siguiente manera:

- Para las variables Autonomía Profesional y Liderazgo

Bajo	16-41
Medio	42-54
Alto	55-80

- Para las dimensiones de Autonomía Profesional y Liderazgo

Bajo	4-8
Medio	9-12
Alto	13-20



ID	Edad	Sexo	Estado_civil	Lugar_de_nacimiento	Experiencia	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Total_autonomia	Total_liderazgo		
10	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	5,00	3,00	3,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	67	80,00	
11	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	80	80,00
12	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	3,00	4,00	3,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	67	80,00
13	4,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	67	54,00	
14	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	67	67,00	
15	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	5,00	3,00	4,00	3,00	4,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	67	80,00	
16	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	67	67,00	
17	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	80	80,00	
18	4,00	1,00	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	80	80,00	
19	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	1,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	67	67,00	
20	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	1,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	67	67,00	
21	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	5,00	5,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	67	67,00		
22	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	54	54,00	
23	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	80	80,00	
24	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	3,00	5,00	1,00	3,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00	3,00	3,00	5,00	67	67,00		
25	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	2,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	1,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	4,00	67	67,00			
26	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	54	54,00	
27	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	80	80,00		
28	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	5,00	67	54,00		
29	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	80	80,00		
30	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	54	54,00		

Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

**Anexo I****HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para participar en el trabajo de investigación “Nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de los centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería”, desarrollado por la investigadora: Yoselin Marisol Ruiz Alva, estudiante del último año de la carrera profesional de enfermería de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Entiendo que fui elegida (o) para el estudio y además doy fe que estoy participando de manera voluntaria y que la información que apporto es confidencial, por lo que no se revelará a otras personas, por lo tanto no afectará mi situación personal, ni de salud. Asimismo, sé que puedo dejar de proporcionar la información y de participar en el trabajo en cualquier momento, incluso después de haber realizado el cuestionario del mismo.

Además, afirmo que se me proporcionó suficiente información sobre los aspectos éticos y legales que involucran mi participación y que puedo obtener más información en caso que lo considere necesario con la investigadora del presente proyecto.

Lima, ..... Del 2021

.....

Firma del Participante

.....

Firma del Investigador

**Anexo J****SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN**

Dr:.....

Jefe del Centro de Salud:.....

Solicito: Permiso para aplicar instrumento de investigación

Yo, Yoselin Marisol Ruiz Alva, identificada con DNI 76093032 con domicilio en Calle 8 de Campoy, Condominio Santa Rita Bloque B en el distrito de San Juan de Lurigancho. Ante usted, respetuosamente me presento y expongo:

Que siendo estudiante del último año de la carrera profesional de enfermería de la Universidad Nacional Federico Villarreal y encontrándome en el desarrollo de mi proyecto de investigación. Solicito a usted permiso para aplicar el instrumento de mi proyecto a los profesionales de enfermería titulado “Nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de los centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería”.

Por lo expuesto:

Ruego a usted, acceder a mi solicitud

Lima ,....del 2021