

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERIA



**NIVEL DE AUTONOMÍA PROFESIONAL Y LIDERAZGO DE
ENFERMERAS DE CENTROS DE SALUD - MINSA PARA
APERTURAR CONSULTORIOS DE ENFERMERÍA, PIURA 2024**

Tesis para obtener el Título de Licenciada en Enfermería.

Autora:

Tume Antón, Nelida Consuelo

Asesor(a):

Elida Egberta Aranda Benites

ORCID N° 0000-0001-6141-0685

Piura - Perú

2024

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	ii
ÍNDICE DE TABLAS	iii
PALABRAS CLAVE	iv
KEYWORD	iv
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD	v
TÍTULO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN	1
METODOLOGÍA	17
RESULTADOS	20
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	27
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de los Centros de Salud del Bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.	20
Tabla 2. Autonomía profesional en su dimensión libertad de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.	21
Tabla 3. Autonomía profesional en su dimensión responsabilidad de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.....	22
Tabla 4. Autonomía profesional en su dimensión juicio crítico de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.	23
Tabla 5. Autonomía profesional en su dimensión determinación de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.	24
Tabla 6. Liderazgo en su dimensión influencia de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024. 25	
Tabla 7. Liderazgo en su dimensión inspiración de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024. 26	

PALABRAS CLAVE

Autonomía profesional, liderazgo, Apertura de consultorios.

KEYWORD

Professional autonomy, Leadership, Opening of clinics.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de investigación	Administración en Salud.
Área	Ciencias Médicas y de Salud.
Sub área	Ciencias de la Salud.
Disciplina	Ciencias del Cuidado de la Salud y Servicios.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "Nivel de autonomía profesional y liderazgo de enfermeras de Centros de Salud - MINSA para aperturar consultorios de enfermería, Piura 2024" del (a) estudiante: **NELIDA CONSUELO TUME ANTON**, identificado(a) con Código N° 2516200082, se ha verificado un porcentaje de similitud del 23%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 25 de Noviembre de 2024



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunto el reporte del Software TURNITIN.

TÍTULO

Nivel de autonomía profesional y liderazgo de enfermeras de Centros de Salud - MINSA
para aperturar consultorios de enfermería, Piura 2024.

TITLE

Level of professional autonomy and leadership of nurses from Health Centers - MINSA
to open nursing offices, Piura 2024.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras en los Centros de Salud del Bajo Piura del MINSA para la apertura de consultorios de enfermería en 2024. Se desarrolló un estudio de tipo aplicada, descriptivo, transversal y no experimental, orientado a observar y describir las características de las variables sin manipulación. La población estuvo compuesta por 28 enfermeras de seis localidades: Catacaos, La Unión, Vice, Bernal, San Clemente y Puerto Rico, incluyéndose a todas en la muestra para asegurar la representatividad. Los resultados indican que el 96.4% de las enfermeras presentaron un nivel medio de autonomía profesional, con fortalezas destacadas en la dimensión de responsabilidad (82.1% en nivel alto). Sin embargo, en dimensiones como juicio crítico y determinación, predominó un nivel medio (96.4%), sugiriendo áreas para mejorar. En cuanto al liderazgo, el 64.3% mostró un nivel medio, aunque un 35.7% se ubicó en nivel alto, lo que evidencia la presencia de líderes potenciales. La dimensión de influencia destacó con casi la mitad del grupo en nivel alto (46.4%). En conclusión, las enfermeras de estos centros presentan un desempeño aceptable, pero con oportunidades para potenciar su liderazgo y autonomía, facilitando la apertura de consultorios de enfermería.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the level of professional autonomy and leadership of nurses in the Bajo Piura Health Centers of the MINSA for the opening of nursing offices in 2024. An applied, descriptive, transversal and non-experimental study was developed, aimed at observing and describing the characteristics of the variables without manipulation. The population was made up of 28 nurses from six locations: Catacaos, La Unión, Vice, Bernal, San Clemente and Puerto Rico, including all of them in the sample to ensure representativeness. The results indicate that 96.4% of the nurses presented a medium level of professional autonomy, with notable strengths in the dimension of responsibility (82.1% at a high level). However, in dimensions such as critical judgment and determination, a medium level predominated (96.4%), suggesting areas for improvement. Regarding leadership, 64.3% showed a medium level, although 35.7% were at a high level, which shows the presence of potential leaders. The influence dimension stood out with almost half of the group at a high level (46.4%). In conclusion, the nurses in these centers present acceptable performance, but with opportunities to enhance their leadership and autonomy, facilitating the opening of nursing offices.

INTRODUCCIÓN

A nivel nacional, La Rosa (2023) llevó a cabo una investigación con el propósito de analizar el liderazgo y la autonomía profesional de las enfermeras del Centro de Salud Corrales, con el fin de fundamentar la apertura de un consultorio de enfermería. El estudio se caracterizó por un diseño no experimental, de tipo prospectivo y de corte transversal, y contó con una muestra de 16 enfermeros. Como técnicas e instrumentos de recolección de datos, se emplearon la encuesta y el cuestionario, respectivamente. Los resultados obtenidos evidenciaron que: i) todas las dimensiones de la variable liderazgo presentaron un nivel alto, con porcentajes destacados en influencia (93,8%), inspiración (100%), estimulación intelectual (81,3%) y consideración individualizada (87,5%); ii) de manera similar, todas las dimensiones de la variable autonomía reflejaron un nivel elevado, con porcentajes significativos en juicio crítico (81,3%), responsabilidad (100%), determinación (93,8%) y libertad (100%). En conclusión, el estudio determinó que las enfermeras del Centro de Salud Corrales poseen un alto nivel de liderazgo y autonomía profesional, con porcentajes máximos del 100% y 87,5%, respectivamente, lo que respalda su capacidad para asumir responsabilidades clínicas y gestionar un consultorio de enfermería de manera efectiva.

Fernández y Muñoz (2022) realizaron una investigación con el objetivo de analizar la relación entre el liderazgo organizacional de las enfermeras y la implementación de consultorios de enfermería en áreas rurales. El estudio adoptó una metodología de diseño mixto, tomando como población de estudio nueve consultorios de enfermería ubicados en zonas rurales. Los resultados evidenciaron que el 90% de los consultorios gestionados por enfermeras con un estilo de liderazgo transformacional lograron una implementación exitosa. Los autores concluyeron que el liderazgo transformacional promueve un ambiente laboral positivo y colaborativo, factores esenciales para garantizar la sostenibilidad de los servicios de salud en comunidades rurales.

Por su parte, Ruiz (2021) llevó a cabo una investigación con el propósito de medir el nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras en centros de salud del Ministerio de Salud (MINSA), con el fin de evaluar su capacidad para la apertura de consultorios de enfermería. Este estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con un diseño transversal de carácter descriptivo y no experimental, y contó con la participación de 30 enfermeras que laboraban en centros de salud del MINSA. La recolección de datos se realizó mediante un instrumento basado en una escala Likert. Los resultados más relevantes indicaron: i) un alto nivel de autonomía profesional y liderazgo, con un 90% y un 83,3%, respectivamente; ii) en las dimensiones de autonomía, se observaron porcentajes elevados en juicio crítico (86,7%), responsabilidad (63,3%), determinación (93,3%) y libertad (93,3%); iii) en las dimensiones de liderazgo, se registraron niveles altos en influencia (83,3%), inspiración (90%), estimulación intelectual (93,3%) y consideración individualizada (53,3%). El estudio concluyó que las enfermeras de los centros de salud del MINSA, en proceso de apertura de consultorios de enfermería, presentaban un alto nivel de autonomía profesional y liderazgo.

En otra investigación, Martínez et al. (2021) se propusieron medir el nivel de liderazgo de las enfermeras en la implementación de nuevos servicios de salud en clínicas privadas. Utilizaron un enfoque cualitativo basado en entrevistas a profundidad para explorar el rol del liderazgo en la apertura de consultorios de enfermería. La población del estudio estuvo conformada por 30 enfermeras de diversas clínicas privadas. Los resultados revelaron que el 85% de las entrevistadas destacaron la importancia crucial de las habilidades de liderazgo para el éxito en la apertura y funcionamiento de consultorios de enfermería. Las participantes resaltaron que el liderazgo no solo facilita la implementación de nuevos servicios, sino que también mejora la coordinación y la calidad de la atención brindada. En sus conclusiones, Martínez et al. (2021) enfatizaron que la formación en liderazgo y gestión es fundamental para el éxito en la apertura de consultorios de enfermería, ya que permite a las enfermeras enfrentar desafíos administrativos y

operativos con mayor eficacia y confianza.

Carrera y Rivas (2020) llevaron a cabo una investigación con el objetivo de medir la influencia de la autonomía profesional en la calidad de los servicios de salud brindados por enfermeras en consultorios privados. El estudio empleó una metodología de diseño descriptivo correlacional, con una población de 150 enfermeras que laboraban en consultorios privados de Lima. Los resultados mostraron que el 80% de las enfermeras reportaron una alta capacidad para la toma de decisiones, mientras que el 75% indicaron una mayor satisfacción laboral. Los autores concluyeron que el fortalecimiento de la autonomía profesional en las enfermeras se asocia directamente con una mejora en la calidad de la atención al paciente, lo que subraya la importancia de fomentar este aspecto en el ámbito de la enfermería.

Por su parte, Loza (2020) realizó una investigación con el propósito de identificar los factores que influyen en la viabilidad de los consultorios de enfermería en Lima. El estudio adoptó una metodología aplicada, con un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo. La muestra incluyó a 30 enfermeros de diversos establecimientos de salud, y los datos se recolectaron mediante una encuesta virtual. Los resultados más destacados revelaron: i) en los factores político-legales, el 93,33% de los enfermeros contaba con especialización y el 83,67% conocía la legislación relacionada con los consultorios; ii) en los factores económicos, el 50% de los enfermeros disponía de recursos financieros y el 60% tenía acceso a financiamiento complementario; iii) en los factores sociales, el 93,33% de la población mostró aceptación hacia los consultorios, y el 86,67% de otras organizaciones expresó su apoyo. El autor concluyó que los principales factores que determinan la viabilidad de los consultorios de enfermería son de naturaleza político-legal, destacando la especialización y el conocimiento normativo. Asimismo, resaltó la importancia de los factores sociales, como la aceptación comunitaria y el apoyo institucional, así como los aspectos técnicos y tecnológicos, incluyendo la disponibilidad de espacios físicos adecuados.

En otro estudio, Gonzales (2020) se propuso medir el nivel de conocimiento de los profesionales de enfermería sobre la creación de consultorios en la ciudad de Chachapoyas. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo, de corte transversal y prospectivo. La muestra estuvo conformada por 61 enfermeras, y se utilizó una encuesta como método de recolección de datos, un cuestionario como técnica y una prueba de conocimientos como instrumento. Los resultados más relevantes indicaron: i) el 44,3% (27) de los profesionales de enfermería mostró un nivel de conocimiento bajo, mientras que el 55,7% (34) presentó un nivel medio; ii) en aspectos como infraestructura, equipamiento, categorización y cartera de servicios, el 37,7% (23) tuvo un nivel bajo y el 60,7% (37) un nivel medio; iii) en cuanto a la comprensión de la licencia de funcionamiento, el 70,5% (43) exhibió un nivel bajo y el 21,3% (13) un nivel medio; iv) en relación con la constitución y formalización de un consultorio, el 96,7% (59) mostró un nivel bajo de conocimiento. El estudio concluyó que, en Chachapoyas, la mayoría de los profesionales de enfermería presentaban un nivel de conocimiento medio a bajo respecto a la creación de consultorios de enfermería.

Finalmente, Silva y Torres (2019) realizaron una investigación con el objetivo de identificar los desafíos y oportunidades en la creación de consultorios de enfermería en el sector público, utilizando una metodología de estudio de casos. El estudio se centró en 10 consultorios de enfermería en el sector público, analizando tanto las barreras como las oportunidades en su creación y gestión. Los resultados mostraron que el 70% de los consultorios contaba con apoyo institucional, lo que facilitaba su operación y sostenibilidad, mientras que el 60% tenía un marco legal establecido, esencial para su legitimidad y funcionamiento. Los autores concluyeron que, aunque existen bases sólidas para la creación de consultorios de enfermería en el sector público, es fundamental que las enfermeras desarrollen competencias en gestión y administración. Estas habilidades les permitirán liderar de manera efectiva los proyectos de consultorios, superar barreras administrativas y garantizar servicios de alta calidad que respondan a las necesidades de la comunidad.

Por otro lado Gonzales (2019) realizó una investigación con el objetivo de describir los criterios necesarios para la creación de consultorios de enfermería. El estudio se basó en una metodología de revisión bibliográfica, bajo un enfoque de investigación descriptiva. Entre los hallazgos más relevantes, se identificó que los criterios para la creación de consultorios de enfermería en el ámbito privado están vinculados a aspectos técnicos, normativos y legales, incluyendo la obtención de autorizaciones por parte de las entidades rectoras correspondientes. Este conocimiento es fundamental para ampliar el campo de acción de la enfermería sin perder su esencia, contribuyendo así a reducir las brechas en el acceso a los servicios de salud brindados por enfermeras. El estudio concluyó que, aunque existe una base legal y normativa para la creación de consultorios de enfermería, esta no ha sido suficientemente difundida y su aplicación práctica es aún limitada. No obstante, los enfermeros en todo el país tienen la posibilidad de ejercer su profesión en consultorios privados, en concordancia con el marco legal establecido por la ley de trabajo de la enfermería y las disposiciones específicas incorporadas en dicho documento. Esta situación no solo permitiría ampliar el campo de acción de la enfermería como profesión, sino también mejorar la visibilidad de los servicios de salud de enfermería y reducir las brechas en el acceso y la atención de las necesidades de la población.

De igual manera, Gamarra (2019) llevó a cabo un estudio con el objetivo de medir la percepción de los profesionales de enfermería del primer nivel de atención en la Red Sur sobre la implementación de consultorios de enfermería en la ciudad del Cusco durante el año 2018. La metodología empleada se caracterizó por un diseño cualitativo de tipo descriptivo, exploratorio y transversal, utilizando la entrevista como técnica principal de recolección de datos. Los resultados más destacados incluyeron: i) en la dimensión de dificultad para la profesión, los encuestados señalaron que la falta de información adecuada sobre los requisitos para la apertura de consultorios de enfermería representaba una barrera significativa para su viabilidad, además de mencionar la escasa difusión de este tema en la sociedad; ii) en la dimensión de satisfacción en la profesión, los profesionales coincidieron en que la implementación de consultorios de enfermería

contribuiría a su desarrollo tanto económico como social. El estudio concluyó que la apertura de consultorios de enfermería es factible y no solo beneficiaría el desarrollo profesional de las enfermeras, sino que también mejoraría la atención a la población, especialmente en áreas relacionadas con la promoción de la salud y la prevención de enfermedades.

En otra investigación, Olivos (2019) se propuso conocer las perspectivas de las enfermeras para ejercer en consultorios de enfermería en la ciudad de Chiclayo. El estudio se caracterizó por un enfoque cualitativo y una metodología basada en entrevistas semiestructuradas. La población de estudio estuvo conformada por 15 enfermeras docentes de una universidad local privada. Los resultados se organizaron en cuatro categorías principales: i) la autonomía de la enfermera en el ejercicio profesional dentro de un consultorio de enfermería; ii) los consultorios de enfermería como un nuevo campo laboral para las enfermeras; iii) los cuidados preventivo-promocionales en los consultorios de enfermería; y iv) los consultorios de enfermería como una fortaleza emergente en el desempeño profesional. La investigadora concluyó que los consultorios de enfermería representan una alternativa laboral prometedora para las enfermeras. Sin embargo, destacó que esta oportunidad conlleva responsabilidades adicionales, como la necesidad de capacitación continua, el trabajo colaborativo con otros profesionales, la atención directa y el seguimiento de los pacientes, así como la evaluación constante de los resultados obtenidos.

La apertura de consultorios de enfermería constituye una estrategia innovadora y esencial para mejorar el acceso y la calidad de los servicios de salud. Este proceso no solo implica la disponibilidad de recursos físicos y humanos, sino también el fortalecimiento de la autonomía profesional y el liderazgo de las enfermeras. En este contexto, la fundamentación científica se centra en explorar y comprender las teorías, modelos y estudios previos que respaldan la importancia del liderazgo enfermero y la autonomía profesional en la creación y gestión de consultorios de enfermería. A través de esta revisión, se busca identificar las competencias clave, las barreras y las oportunidades que

enfrentan las enfermeras en su rol como líderes y gestoras de estos espacios, y cómo estos factores influyen en la calidad de la atención y la satisfacción del paciente.

La investigación sobre la autonomía profesional y el liderazgo de las enfermeras para la apertura de consultorios de enfermería en el Centro de Salud MINSA, Piura 2024, se sustenta en la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson. Esta teoría, también conocida como la Teoría de la Ciencia del Cuidado, es una de las más influyentes en la disciplina de la enfermería y proporciona un marco conceptual integral para la práctica y el liderazgo en este campo. Jean Watson, destacada teórica de la enfermería, desarrolló esta teoría en la década de 1970, basándose en la premisa de que el cuidado es la esencia de la enfermería y el eje central para mejorar la salud y el bienestar de los pacientes. Watson sostiene que el cuidado trasciende las tareas y procedimientos médicos, enfocándose en una conexión profunda y significativa entre la enfermera y el paciente. Este enfoque holístico reconoce al paciente como un ser humano completo, integrado y con dignidad, cuyas necesidades físicas, emocionales y espirituales deben ser atendidas (Ramos & Ceballos, 2018).

La teoría de Watson se fundamenta en varios conceptos clave, entre los cuales destacan los diez factores de cuidado (Carative Factors), que son principios guía para la práctica del cuidado. Estos factores incluyen la formación de un sistema de valores humanos-altruistas, la promoción de la fe y la esperanza, el cultivo de la sensibilidad hacia uno mismo y los demás, el desarrollo de una relación de ayuda-confianza, y el fomento de la expresión de sentimientos positivos y negativos. Estos principios son esenciales para establecer un entorno de cuidado que fomente la autonomía y el liderazgo de las enfermeras (Ramos & Ceballos, 2018). En el contexto de la apertura de consultorios de enfermería, la teoría de Watson subraya la importancia de la autonomía profesional como un componente fundamental del cuidado efectivo. La autonomía permite a las enfermeras tomar decisiones informadas y actuar en el mejor interés de sus pacientes sin la necesidad de una supervisión constante. Según Watson, la autonomía profesional está intrínsecamente relacionada con la confianza y la competencia de las enfermeras, lo que

promueve un ambiente de cuidado y respeto mutuo. Además, el liderazgo en enfermería, otro pilar de esta teoría, es crucial para la implementación exitosa de cambios en la práctica clínica y la gestión de los consultorios de enfermería. Watson argumenta que los líderes en enfermería deben ser modelos a seguir, demostrando compasión, empatía y una comprensión profunda de las necesidades de los pacientes y el personal (Ramos & Ceballos, 2018).

La teoría de Watson también resalta la importancia de un entorno de cuidado para el bienestar de las enfermeras. Un ambiente que promueva la autonomía y el liderazgo no solo beneficia a los pacientes, sino que también mejora la satisfacción laboral y el bienestar emocional de las enfermeras. Según Watson, cuando las enfermeras se sienten valoradas y apoyadas en su rol, están más capacitadas para brindar un cuidado de alta calidad, lo que resulta en mejores resultados para los pacientes. Diversos estudios han demostrado la aplicabilidad de la teoría de Watson en distintos contextos de la práctica de enfermería. Por ejemplo, un estudio realizado por Cara (2003) encontró que la implementación de los principios de cuidado de Watson en una unidad de cuidados intensivos mejoró significativamente la satisfacción del paciente y del personal, así como los resultados clínicos. Otro estudio de Nelson y Watson (2012) destacó cómo el liderazgo basado en el cuidado puede transformar las organizaciones de salud, fomentando un ambiente de trabajo positivo y una cultura de cuidado compasivo.

La Ley de Enfermería en Perú establece el marco normativo que regula la profesión de enfermería, destacando la importancia de la autonomía y el liderazgo de las enfermeras en el ámbito de la salud. La Ley N° 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera, promulgada en 2002, reconoce a la enfermería como una profesión fundamental para el sistema de salud, otorgando a los profesionales la responsabilidad de brindar atención integral al paciente, fomentar la promoción de la salud y prevenir enfermedades. Esta legislación garantiza el derecho de las enfermeras a ejercer su profesión con autonomía, tomando decisiones clínicas y administrativas que contribuyen a la calidad del servicio de salud. Además, la ley destaca la necesidad de un entorno laboral que respete la dignidad

y los derechos laborales de los profesionales de enfermería, promoviendo la mejora continua de sus competencias y habilidades a través de la educación y formación continua (Congreso de la República del Perú, 2002).

En cuanto a la Ley de Consultorios de Enfermería, Ley N° 30459, esta incorpora disposiciones para la apertura y funcionamiento de consultorios de enfermería en el Perú. Esta normativa permite a las enfermeras abrir y gestionar sus propios consultorios, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por el Ministerio de Salud (MINSA), como la obtención de la autorización sanitaria correspondiente. La apertura de consultorios de enfermería no solo fortalece la autonomía profesional de las enfermeras, sino que también amplía el acceso a los servicios de salud, especialmente en áreas rurales y de difícil acceso, donde la presencia de médicos puede ser limitada (Ministerio de Salud, 2016). La implementación de estos consultorios contribuye a una mayor accesibilidad y cobertura de los servicios de salud, permitiendo a las enfermeras ejercer roles de liderazgo en la gestión y provisión de cuidados. Esta modalidad de atención promueve un modelo de salud más inclusivo y equitativo, en el que las enfermeras pueden brindar atención primaria, realizar actividades de promoción y prevención, y gestionar casos de pacientes crónicos. El liderazgo de las enfermeras en estos consultorios es fundamental para el desarrollo de políticas de salud comunitarias que respondan a las necesidades específicas de la población, fomentando la participación activa de la comunidad en su propio cuidado de salud (Ministerio de Salud, 2016).

La autonomía del profesional de enfermería es una variable crucial en el contexto de la atención sanitaria moderna, ya que permite a los enfermeros y enfermeras tomar decisiones informadas y responsables en su práctica diaria. Esta autonomía se manifiesta en diversas dimensiones, como la libertad, la responsabilidad, el juicio crítico y la determinación, cada una de las cuales juega un papel esencial en el desempeño de su rol profesional. La libertad se refiere a la capacidad de los profesionales para tomar decisiones independientes en la atención al paciente sin la necesidad de consultar a otros profesionales de la salud en cada paso del proceso. Esto no solo mejora la eficiencia del

cuidado, sino que también permite a los enfermeros utilizar su experiencia y conocimientos especializados para abordar las necesidades específicas de los pacientes. Estudios recientes han asociado la autonomía en la toma de decisiones con una mayor satisfacción laboral y mejores resultados de salud para los pacientes (Rodríguez-Alonso et al., 2017). La responsabilidad implica la obligación de los enfermeros de asumir las consecuencias de sus decisiones y acciones en la atención sanitaria, extendiéndose desde el cumplimiento de los estándares éticos y profesionales hasta la rendición de cuentas ante las instituciones y los pacientes. Una cultura organizacional que promueve la responsabilidad entre los profesionales de enfermería contribuye significativamente a la calidad del cuidado y la seguridad del paciente (Delgado-Bello & Gahona, 2022).

El juicio crítico, una habilidad esencial en la enfermería, se refiere a la capacidad de los profesionales para evaluar de manera analítica y reflexiva las situaciones clínicas, identificar problemas y tomar decisiones basadas en la evidencia. Este componente de la autonomía permite a los enfermeros aplicar el conocimiento científico y las mejores prácticas en el cuidado del paciente. Un estudio reciente destaca que el desarrollo del juicio crítico en los enfermeros está estrechamente relacionado con la formación académica y las oportunidades de práctica clínica supervisada (Estrada, 2019). La determinación, por su parte, refleja la capacidad de los profesionales de enfermería para perseverar en sus objetivos y decisiones a pesar de los obstáculos y desafíos. Esta dimensión está vinculada con la resiliencia y la motivación intrínseca, aspectos vitales en una profesión tan demandante como la enfermería. La literatura reciente sugiere que la determinación y la resiliencia en los profesionales de enfermería están asociadas con mejores resultados en la gestión del estrés y la satisfacción laboral (Trujillo-Ramírez y Quispe-Arana, 2021).

El liderazgo del profesional de enfermería es una variable fundamental en el contexto de la atención sanitaria, ya que afecta significativamente la calidad del cuidado, la satisfacción del personal y los resultados en salud. Este liderazgo se manifiesta principalmente a través de dos dimensiones esenciales: la influencia y la inspiración. La

influencia se refiere a la capacidad de los profesionales para afectar las decisiones y acciones de otros de manera positiva, promoviendo la adopción de prácticas basadas en la evidencia y mejorando la colaboración interdisciplinaria. Estudios recientes han demostrado que los enfermeros líderes que ejercen una influencia efectiva contribuyen a una mayor cohesión del equipo y a una mejor comunicación, lo que mejora los resultados clínicos y reduce los errores médicos (Verduga et al., 2023). La inspiración, por otro lado, es la capacidad del líder de enfermería para motivar y estimular a su equipo a alcanzar su máximo potencial. Los líderes inspiradores en enfermería son aquellos que demuestran empatía, integridad y un fuerte compromiso con la misión de la atención sanitaria. Un estudio reciente ha señalado que los líderes de enfermería que inspiran a su equipo tienden a aumentar la moral y la satisfacción laboral, lo que reduce la rotación de personal y mejora la retención de talentos (Delgado-Bello, C., & Gahona, 2022).

En conclusión, la autonomía y el liderazgo del profesional de enfermería son variables multidimensionales que desempeñan un papel crucial en la calidad del cuidado y la satisfacción tanto de los pacientes como del personal. La aplicación de la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson, junto con el marco normativo peruano, proporciona un fundamento sólido para la apertura y gestión de consultorios de enfermería, promoviendo un modelo de atención centrado en el ser humano y orientado a la mejora continua de los servicios de salud.

La presente investigación se justifica desde una perspectiva teórica en cuanto propone una contribución al entendimiento de la autonomía profesional y el liderazgo en enfermería, aspectos fundamentales en la gestión de los servicios de salud. Esta investigación busca profundizar en la relación entre la autonomía profesional, definida a través de dimensiones como la libertad, responsabilidad, juicio crítico y determinación, y el liderazgo en sus dimensiones de influencia e inspiración. Al explorar estos conceptos dentro del contexto de la apertura de consultorios de enfermería, se pueden generar bases teóricas que permitan la creación de nuevas propuestas que guíen políticas de salud más eficientes y ajustadas a la realidad de los Centros de Salud del MINSA en Piura.

En cuanto a la justificación práctica, los resultados de esta investigación proporcionarán una herramienta útil para la mejora en la organización y funcionamiento de los Centros de Salud del MINSA. Al determinar el nivel de autonomía y liderazgo de las enfermeras, se podrán aplicar estrategias que optimicen la apertura de consultorios de enfermería, fortaleciendo la capacidad de decisión y liderazgo en el personal de enfermería. Esto tendrá un impacto directo en la calidad del servicio, ya que se permitirá una mayor eficiencia en la atención primaria y en la toma de decisiones relacionadas con la gestión de los recursos y del equipo humano.

Desde una perspectiva social, este estudio tiene un alto valor, ya que los beneficios de la implementación de consultorios liderados por enfermeras con alto nivel de autonomía y liderazgo se reflejarán en una mejor atención para la población del Bajo Piura. Al aumentar la capacidad de las enfermeras para gestionar consultorios de manera efectiva, se garantizará una atención más personalizada, accesible y eficiente, lo que contribuirá al bienestar de la comunidad, especialmente en áreas rurales o con limitado acceso a servicios médicos.

Metodológicamente, la investigación presenta una innovación al aplicar un enfoque que integra tanto las dimensiones de la autonomía profesional como del liderazgo en un solo estudio, en el contexto específico de la apertura de consultorios de enfermería. Este enfoque permitirá no solo una mejor comprensión de estos factores clave en el desempeño de las enfermeras, sino también una propuesta metodológica que puede replicarse en otros contextos de salud pública, lo que representa un avance en la investigación aplicada al ámbito de la enfermería.

Desde el punto de vista científico, esta investigación aportará nuevos conocimientos al campo de la enfermería, contribuyendo a un área poco explorada como es la relación entre la autonomía profesional y el liderazgo en la apertura de nuevos servicios. Los hallazgos podrán ser la base para estudios futuros que busquen profundizar en cómo estos aspectos impactan en la calidad de la atención, en la eficiencia de los

servicios de salud y en el desarrollo profesional de las enfermeras en diversas instituciones de salud.

La enfermería se reconoce como una profesión que abarca una amplia gama de contextos, atendiendo a las necesidades de individuos, familias y comunidades a lo largo de su ciclo de vida. Las enfermeras desempeñan un papel fundamental en la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la rehabilitación, y se caracterizan por mantener relaciones interpersonales efectivas con la población a la que sirven. Su formación incluye habilidades comunicativas y una comprensión profunda de las diversidades socioculturales presentes en las comunidades a las que sirven (Márquez & Castillo, 2020).

Sin embargo, a pesar de su formación y competencias, las enfermeras a menudo se enfrentan a desafíos en su práctica. El sistema de salud, en muchas ocasiones, se enfoca en un enfoque tradicional de tratamiento de enfermedades, lo que limita su capacidad para desplegar todo su potencial en términos de promoción de la salud y prevención de enfermedades (Rodríguez et al., 2021). Este enfoque restrictivo impide que las enfermeras utilicen plenamente sus habilidades y conocimientos para mejorar los resultados de salud en sus comunidades.

En este contexto, las enfermeras en los Centros de Salud del Bajo Piura buscan empoderarse profesionalmente y asumir un liderazgo activo. Su objetivo es abrir consultorios de enfermería en el primer nivel de atención, con un enfoque especial en atender a la población vulnerable, que incluye a niños y adultos mayores. Esta iniciativa no solo fortalecerá el rol de la enfermera en la comunidad, sino que también tendrá beneficios sociales y económicos (González et al., 2023).

Es importante destacar que existen leyes que reconocen el derecho de las enfermeras a desarrollar su labor profesional de acuerdo con sus funciones y competencias, incluyendo la posibilidad de establecer consultorios de profesionales de enfermería. Estos consultorios representan una oportunidad para un enfoque más holístico

y centrado en el paciente, donde las enfermeras pueden establecer relaciones directas con los pacientes, promoviendo la salud, previniendo enfermedades y ofreciendo cuidados rehabilitadores (Ministerio de Salud, 2022).

La necesidad de apertura de consultorios de enfermería en los Centros de Salud del Bajo Piura surge de la búsqueda de un enfoque más centrado en la comunidad y en la prevención de enfermedades, lo que permitiría a las enfermeras ejercer su liderazgo y desplegar sus competencias de manera más efectiva para beneficiar tanto a la profesión como a la comunidad que atienden (Armas et al., 2023).

Ante la consideración de esta evaluación, nos formulamos la siguiente interrogante: : ¿Cuál es el nivel de autonomía profesional y liderazgo que tienen las enfermeras de los Centros de Salud del bajo Piura del MINSA, para la apertura de consultorios de enfermería, Piura 2024?

En cuanto a la definición conceptual de autonomía del profesional de enfermería: Se refiere a la capacidad y libertad que tienen los enfermeros para tomar decisiones clínicas y administrativas independientes, basadas en su formación, conocimientos y habilidades, dentro del marco legal y ético de su práctica profesional. Incluye la autorregulación en la planificación, ejecución y evaluación de cuidados de enfermería, así como la capacidad de participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con el cuidado de los pacientes (Armas et al., 2023). Definición operacional de autonomía del profesional de enfermería: Se operacionaliza a través de la medición de aspectos específicos como la libertad en la toma de decisiones, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones, el juicio crítico en la evaluación de situaciones clínicas y la capacidad de determinación en la ejecución de acciones enfermeras.

Definición conceptual de liderazgo del profesional de enfermería: Se define como la capacidad de influir positivamente en otros miembros del equipo de salud y en la comunidad, para alcanzar metas de salud colectivas. Incluye habilidades de motivación, comunicación efectiva, toma de decisiones colaborativa, y la capacidad de inspirar y guiar

a otros hacia la mejora continua de la práctica y la atención al paciente (Gonzáles et al., 2023). Definición operacional de liderazgo del profesional de enfermería: Se medirá a través de indicadores como la capacidad para influir en la implementación de políticas de salud pública y la habilidad para inspirar y motivar a otros profesionales y miembros del equipo de salud.

Asimismo, se definió objetivo general: Determinar el nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de los Centros de Salud del Bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024; y como objetivos específicos:

Identificar el nivel de autonomía profesional en su dimensión libertad de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

Identificar el nivel de autonomía profesional en su dimensión responsabilidad de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

Identificar el nivel de autonomía profesional en su dimensión juicio crítico de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

Identificar el nivel de autonomía profesional en su dimensión determinación de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

Identificar el nivel de liderazgo en su dimensión influencia de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

Identificar el nivel de liderazgo en su dimensión inspiración de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

METODOLOGÍA

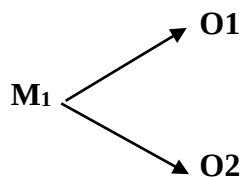
La presente investigación fue de tipo aplicada, descriptiva, transversal y no experimental. Se centra en aumentar el conocimiento teórico sobre el nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras en los Centros de Salud del Bajo Piura del MINSA (Hernández et al., 2014).

El enfoque descriptivo porque implicó observar y describir las características de las variables de estudio, proporcionando un panorama detallado de la autonomía y el liderazgo de las enfermeras (Hernández et al., 2014).

La investigación fue transversal, lo que significa que la recopilación de datos se realiza en un momento específico en el tiempo, ofreciendo una instantánea de las condiciones actuales (Hernández et al., 2014).

Además, se utilizó un diseño no experimental, donde los investigadores no manipularon las variables independientes ni controlan las condiciones del estudio, limitándose a observar y recolectar datos sin intervenir en el entorno natural de los sujetos (Hernández et al., 2014).

Su representación es la siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1= Autonomía profesional

O2= Liderazgo Profesional

La población de estudio estuvo conformada por un total de 28 enfermeras que desempeñaban sus funciones en los Centros de Salud de seis localidades de la región de Bajo Piura. Estos establecimientos se encontraban en las áreas de Catacaos, La Unión, Vice, Bernal, San Clemente y Puerto Rico.

Debido al tamaño de la población, se decidió incluir a todas las enfermeras en la muestra, lo que permitió obtener una representación completa de este grupo de interés.

Criterios de inclusión:

Profesional de enfermería que esté actualmente empleada en los Centros de Salud de Catacaos, La Unión, Vice, Bernal, San Clemente y Puerto Rico, en la región de Bajo Piura.

Profesional de enfermería que tenga como mínimo 01 año de experiencia laboral.

Profesionales de enfermería que hayan firmado el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Enfermeras que no trabajen en los Centros de Salud mencionados en las localidades específicas de Catacaos, La Unión, Vice, Bernal, San Clemente o Puerto Rico.

Enfermeras que no deseen participar voluntariamente en el estudio.

Enfermeras que no estén disponibles para la recopilación de datos en el momento designado para la investigación.

Se utilizó la técnica de encuesta como medio para obtener datos de manera eficiente y rápida. Esta metodología permitió recopilar información valiosa de una población definida en un período determinado.

El instrumento empleado para medir las variables fue un cuestionario elaborado y validado originalmente por Ruiz (2021) en una investigación previa realizada en el departamento de Lima. El cuestionario consta de 24 ítems que abordaban de manera integral aspectos relacionados con la autonomía profesional y el liderazgo de las enfermeras en el contexto de la apertura de consultorios de enfermería en el MINSA. Este

instrumento demostró ser válido y fiable en investigaciones anteriores, siendo validado mediante el juicio de tres expertos; adaptándose de manera precisa a los objetivos y alcance de la presente investigación

El cuestionario permitió recopilar datos específicos y pertinentes para el análisis de las variables de interés, contribuyendo a la generación de resultados representativos y confiables dentro del contexto de los Centros de Salud del Bajo Piura. Las dimensiones evaluadas —libertad, responsabilidad, juicio crítico, determinación, influencia e inspiración— presentan los niveles "bajo", "medio" y "alto" según los rangos establecidos: de 4 a 9 para nivel bajo, de 10 a 15 para nivel medio, y de 16 a 20 para nivel alto. Las variables generales, autonomía profesional y liderazgo, se clasifican en niveles con rangos entre 16 y 80 para autonomía, y de 8 a 40 para liderazgo.

Los datos de las encuestas fueron revisados, codificados e ingresados en un software estadístico para su organización. Se aplicaron técnicas estadísticas descriptivas, como medidas de tendencia central y dispersión, para examinar las respuestas. Además, se utilizaron pruebas estadísticas, como correlaciones y pruebas de comparación, para evaluar relaciones y diferencias significativas. Los resultados fueron interpretados a la luz de los objetivos de la investigación, lo que permitió obtener conclusiones claras en respuesta a la pregunta de investigación. Los hallazgos se presentaron de forma visual y narrativa, facilitando la comprensión de patrones y tendencias. Todo el proceso se llevó a cabo de manera ética, garantizando la confidencialidad de los datos. Los resultados obtenidos contribuyeron al conocimiento sobre el nivel de autonomía y liderazgo de las enfermeras en la apertura de consultorios de enfermería en el Bajo Piura.

RESULTADOS

Tabla 1.

Nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de los Centros de Salud del Bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

	<i>Autonomía Profesional</i>		<i>Liderazgo</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	0	0.0	0	0.0
Medio	27	96.4	18	64.3
Alto	1	3.6	10	35.7
<i>Total</i>	28	100.0	28	100.0

En la tabla 1, en cuanto a la autonomía profesional, el 96.4% de las enfermeras se sitúan en un nivel medio, lo que indica que la mayoría percibe un grado de independencia adecuada, pero con posibilidad de mejora. Solo el 3.6% reporta un nivel alto de autonomía, mientras que ninguna enfermera presenta un nivel bajo. En el liderazgo, el 64.3% también se ubica en un nivel medio, reflejando una capacidad aceptable para liderar, pero aún con margen para alcanzar niveles superiores. Un 35.7% muestra un liderazgo alto, lo que sugiere la presencia de líderes destacadas, aunque también evidencia la necesidad de fortalecer esta capacidad en más profesionales.

Tabla 2.

Autonomía profesional en su dimensión libertad de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	2	7.1
Medio	26	92.9
Alto	0	0.0
<i>Total</i>	<i>28</i>	<i>100.0</i>

En la tabla 2, en la dimensión libertad, se observa que la mayoría de las enfermeras (92.9%) tiene un nivel medio de autonomía en cuanto a la capacidad de actuar con independencia, mientras que un 7.1% tiene un nivel bajo, sugiriendo que ciertas barreras pueden estar limitando su desempeño libre en algunas situaciones. Ninguna enfermera reporta un nivel alto en esta dimensión.

Tabla 3.

Autonomía profesional en su dimensión responsabilidad de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	0	0.0
Medio	5	17.9
Alto	23	82.1
<i>Total</i>	<i>28</i>	<i>100.0</i>

En la tabla 3, respecto a la responsabilidad, se destaca que un 82.1% de las enfermeras alcanza un nivel alto, lo que denota un fuerte compromiso con las funciones y decisiones que toman en su práctica profesional. Solo el 17.9% se ubica en un nivel medio, y no se reporta ninguna con nivel bajo, lo cual refleja en general una sólida responsabilidad profesional entre las encuestadas.

Tabla 4.

Autonomía profesional en su dimensión juicio crítico de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	1	3.6
Medio	27	96.4
Alto	0	0.0
<i>Total</i>	<i>28</i>	<i>100.0</i>

En la tabla 4, en la dimensión de juicio crítico, el 96.4% se ubica en un nivel medio, lo que indica que la mayoría de las enfermeras aplican habilidades de pensamiento crítico en su labor, aunque ninguna llega al nivel alto. Un 3.6% presenta un nivel bajo, lo que sugiere la necesidad de intervenciones orientadas a fortalecer esta competencia en un pequeño grupo.

Tabla 5.

Autonomía profesional en su dimensión determinación de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	1	3.6
Medio	27	96.4
Alto	0	0.0
<i>Total</i>	<i>28</i>	<i>100.0</i>

En la tabla 5, en términos de determinación, se presenta una situación similar a la del juicio crítico, con un 96.4% de las enfermeras en nivel medio y un 3.6% en nivel bajo. La ausencia de niveles altos indica que esta capacidad podría beneficiarse de un mayor desarrollo.

Tabla 6.

Liderazgo en su dimensión influencia de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

	f	%
Bajo	0	0.0
Medio	15	53.6
Alto	13	46.4
<i>Total</i>	<i>28</i>	<i>100.0</i>

En la tabla 6, la dimensión influencia muestra una distribución más equilibrada, con un 53.6% de las enfermeras en un nivel medio y un 46.4% en nivel alto, lo que sugiere que casi la mitad de ellas ya posee habilidades destacadas para influir en su entorno profesional. No se reporta ninguna con nivel bajo.

Tabla 7.

Liderazgo en su dimensión inspiración de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

	<i>f</i>	<i>%</i>
Bajo	0	0.0
Medio	26	92.9
Alto	2	7.1
<i>Total</i>	<i>28</i>	<i>100.0</i>

En la tabla 7, en la dimensión inspiración, el 92.9% se ubica en un nivel medio, lo que indica que la mayoría de las enfermeras inspiran a sus colegas y pacientes en un grado aceptable, aunque aún pueden fortalecer esta capacidad. Solo el 7.1% alcanza un nivel alto, y ninguna reporta nivel bajo, lo que refleja un potencial para promover aún más el liderazgo inspirador en el grupo.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos revelan un desempeño medio predominante en la mayoría de las dimensiones evaluadas, con algunas áreas que requieren intervención para maximizar el impacto del rol de las enfermeras en la apertura de consultorios.

En lo que respecta a la autonomía profesional, el 96.4% de las enfermeras se ubica en un nivel medio, lo que indica una independencia adecuada, aunque sugiere la necesidad de fomentar más espacios y recursos para una toma de decisiones plena y autónoma. Comparativamente, estudios como los de Ruiz (2021) y La Rosa (2023) reportan niveles altos de autonomía en un contexto similar, lo que sugiere que existen oportunidades para fortalecer esta competencia en el grupo estudiado.

En la dimensión liderazgo, el 64.3% de las enfermeras presenta un nivel medio, mientras que el 35.7% se encuentra en un nivel alto. La capacidad de liderazgo es fundamental en la apertura de nuevos servicios de salud, como lo indican investigaciones de Fernández y Muñoz (2022), quienes destacan el liderazgo transformacional como clave para el éxito en áreas rurales. En este sentido, los resultados sugieren que, si bien hay líderes destacadas, es necesario reforzar habilidades de liderazgo en una mayor proporción del personal para asegurar la sostenibilidad de los consultorios.

En libertad para actuar, aunque la mayoría de las enfermeras (92.9%) presenta un nivel medio, la presencia de un 7.1% en un nivel bajo refleja la existencia de barreras que limitan su capacidad de actuar con independencia. Esto es consistente con lo reportado por Gamarra (2019), quien identificó falta de información y soporte institucional como obstáculos en la apertura de consultorios.

En lo que respecta a responsabilidad, con un 82.1% de enfermeras en un nivel alto, esta dimensión destaca como una de las más sólidas en el estudio, alineándose con los resultados de Ruiz (2021), quien también encontró altos niveles de responsabilidad entre

las enfermeras de centros de salud del MINSA. Esto sugiere que las enfermeras encuestadas poseen un fuerte compromiso con su labor y la toma de decisiones.

En las dimensiones juicio crítico y determinaciones, ambas dimensiones muestran un patrón similar, con un 96.4% en nivel medio y un 3.6% en nivel bajo. La ausencia de niveles altos en estas competencias revela la necesidad de implementar estrategias de capacitación que fortalezcan las habilidades de pensamiento crítico y toma de decisiones. La Rosa (2023) encontró niveles altos en estas dimensiones, lo que evidencia que es posible lograr mejoras significativas mediante intervenciones adecuadas.

En influencia e inspiración, la dimensión de influencia presenta un equilibrio más favorable, con un 46.4% en nivel alto. Esto sugiere que casi la mitad del personal ya tiene una capacidad significativa para influir en su entorno, lo cual es alentador. Sin embargo, la inspiración permanece mayormente en un nivel medio (92.9%), lo que evidencia un área de oportunidad para desarrollar un liderazgo más inspirador. Estos resultados coinciden con las conclusiones de Martínez et al. (2021), quienes subrayaron la importancia de las habilidades de liderazgo para el éxito en la apertura de consultorios.

Los resultados obtenidos en esta investigación presentan similitudes y contrastes con estudios previos. Si bien las enfermeras evaluadas muestran un desempeño aceptable en dimensiones clave como la autonomía profesional y el liderazgo, aún existen áreas que requieren fortalecimiento. En comparación con La Rosa (2023), quien encontró niveles altos en todas las dimensiones evaluadas en su investigación en el Centro de Salud Corrales, los resultados del presente estudio sugieren que factores contextuales específicos podrían estar limitando el desarrollo pleno de estas competencias.

Por otro lado, investigaciones como las de Fernández y Muñoz (2022) resaltan la importancia del liderazgo transformacional en la implementación exitosa de consultorios en áreas rurales. Esto subraya la necesidad de fomentar estilos de liderazgo efectivos entre las enfermeras evaluadas para lograr el mismo nivel de éxito. Además, los hallazgos de Ruiz (2021) y Loza (2020) destacan que la autonomía profesional y el conocimiento sobre

aspectos normativos y administrativos son esenciales para la apertura y funcionamiento de consultorios. En este sentido, los resultados del presente estudio sugieren que es necesario proporcionar más formación y apoyo a las enfermeras para que puedan superar las barreras existentes y mejorar su desempeño.

Los estudios de Gamarra (2019) y Silva y Torres (2019) señalan que, además de las competencias individuales, el apoyo institucional y un marco normativo claro son determinantes para la creación de consultorios. Por tanto, es crucial que las instituciones de salud proporcionen las condiciones necesarias para que las enfermeras puedan ejercer su liderazgo y autonomía de manera efectiva.

Aunque las enfermeras evaluadas presentan un desempeño mayormente aceptable en las dimensiones de liderazgo y autonomía, los resultados indican que aún hay margen para mejorar. Fortalecer las competencias críticas como el juicio crítico, la determinación y la inspiración será clave para maximizar su impacto en la apertura de consultorios de enfermería. Asimismo, es esencial que las instituciones proporcionen apoyo adecuado para facilitar el desarrollo profesional del personal de enfermería, asegurando así la sostenibilidad de los servicios de salud en la región.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La mayoría de las enfermeras (96.4%) percibe un nivel medio de autonomía, lo que implica un adecuado grado de independencia con espacio para mejorar. Solo el 3.6% alcanza un nivel alto, lo que sugiere que es posible fortalecer esta dimensión aún más.

Un 64.3% de las enfermeras muestra liderazgo en nivel medio, mientras que un 35.7% lo tiene alto, revelando la presencia de líderes destacadas. Sin embargo, se requiere fomentar el liderazgo en el grupo mayoritario para alcanzar niveles más altos.

El 92.9% presenta un nivel medio de libertad para actuar con independencia, aunque el 7.1% muestra un nivel bajo, evidenciando posibles barreras que limitan la actuación libre en ciertas circunstancias.

La responsabilidad es un punto fuerte, ya que el 82.1% de las enfermeras se ubica en nivel alto, demostrando un fuerte compromiso profesional. Un 17.9% en nivel medio refleja un área para seguir consolidando, aunque ninguna enfermera presenta responsabilidad baja.

La mayoría de las enfermeras (96.4%) aplica un juicio crítico a nivel medio en su práctica. Sin embargo, ninguna llega a un nivel alto y un 3.6% muestra un nivel bajo, lo que destaca la necesidad de reforzar estas habilidades críticas.

Se observa una situación similar al juicio crítico, con un 96.4% en nivel medio y un 3.6% en nivel bajo. La ausencia de niveles altos subraya la oportunidad de desarrollar aún más esta capacidad.

La distribución es más equilibrada, con un 53.6% en nivel medio y un 46.4% en nivel alto, lo que refleja que casi la mitad del grupo ya ejerce una influencia destacada. No se reporta ningún nivel bajo.

Un 92.9% inspira a nivel medio, mientras que un 7.1% alcanza un nivel alto. Aunque ninguna enfermera presenta un nivel bajo, existe potencial para impulsar un liderazgo inspirador más fuerte en el grupo.

Recomendaciones

Implementar capacitaciones periódicas que promuevan el empoderamiento de las enfermeras, facilitando que tomen decisiones más independientes en su práctica diaria, reduciendo las barreras jerárquicas.

Diseñar programas de formación continua en liderazgo para mejorar las competencias existentes y fomentar que más profesionales asuman roles de liderazgo dentro del equipo de salud.

Establecer protocolos flexibles que permitan a las enfermeras actuar con mayor independencia según las necesidades del servicio, eliminando obstáculos burocráticos que limiten su desempeño.

Incentivar prácticas de autoevaluación y reconocimiento para mantener los altos niveles de responsabilidad observados, y asegurar que todas las enfermeras mantengan este compromiso constante.

Incorporar simulaciones clínicas y sesiones de análisis de casos en los programas de capacitación para fortalecer las competencias de juicio crítico en la toma de decisiones.

Implementar talleres motivacionales y actividades de coaching, orientados a fortalecer la confianza y determinación en las enfermeras, promoviendo su capacidad para actuar de manera proactiva.

Promover espacios de intercambio interdisciplinario donde las enfermeras puedan expresar sus ideas y liderar propuestas, fomentando así una mayor influencia en las decisiones institucionales.

Reconocer públicamente las buenas prácticas de enfermería y promover modelos a seguir dentro de las instituciones para incentivar un ambiente de trabajo motivador e inspirador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armas, E., Rivas, L., & Loli, R. (2023). Enfermería de práctica avanzada en atención primaria de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 39. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192023000100026&lng=es&tlng=es
- Cara, C. (2003). A Pragmatic View of Jean Watson's Caring Theory. *International Journal for Human Caring*, 7(3), 51-61. DOI: 10.20467/1091-5710.7.3.51
- Carrera, M., & Rivas, P. (2020). La influencia de la autonomía profesional en la calidad de los servicios de salud proporcionados por enfermeras en consultorios privados. *Revista de Salud Pública*, 15(2), 45-58. <https://ojs-revunidadesanitaria.com.ar/index.php/RUSXXI/article/view/89>
- Congreso de la República del Perú. (2002). *Ley N° 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera*. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/283347/255120_L27669-2002.pdf20190110-18386-10ktmrp.pdf
- Delgado-Bello, C., & Gahona, O. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *Información tecnológica*, 33(6), 11-20. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600011>
- Estrada, K. (2019). Pensamiento crítico: concepto y su importancia en la educación en Enfermería. *Index de Enfermería*, 28(4), 204-208. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962019000300009&lng=es&tlng=es.
- Fernández, R., & Muñoz, G. (2022). Relación entre el liderazgo transformacional de las enfermeras y la implementación de consultorios de enfermería en áreas rurales.

Journal of Rural Nursing, 15(2), 150-165.
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/6575>

Gamarra, J. (2019). *Percepción del profesional de enfermería del primer nivel de atención de la Red Sur, sobre la implementación del consultorio de enfermería en la ciudad del Cusco*. (Tesis de pregrado). Recuperado de repositorio institucional de Universidad Andina del Cusco. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/2690>

García, E., Ramírez, F., & Mendoza, C. (2018). Autonomía profesional de las enfermeras en Latinoamérica: una revisión de la literatura. *Revista Latinoamericana de Enfermería*, 26, e3045. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/3640786>

González, J. (2019). *Criterios para la creación de consultorios de enfermería en la Región Amazonas. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas*. (Tesis pregrado). Recuperado de repositorio de Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas <https://hdl.handle.net/20.500.14077/1951>

González, J. (2020). *Nivel de conocimientos de los profesionales de enfermería sobre la creación de consultorios, en la ciudad de Chachapoyas*. (Tesis pregrado). Recuperado de repositorio de Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/2023>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

La Rosa, K. (2023). *Liderazgo y autonomía profesional de las enfermeras del Centro de Salud Corrales para aperturar un consultorio de enfermería*. (Tesis de pregrado). Recuperado de repositorio de Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64290>

- González, A., Oblitas, S., Mosqueira, R., & Heredia, F. (2023). Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria. Una revisión bibliográfica. *Acta Médica del Centro*, 17(4), 819-834. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2709-79272023000400819&lng=es&tlng=es.
- Loza, J. (2020). *Factores que condicionan la viabilidad de los consultorios de enfermería en Lima. Lima*. (Tesis de pregrado). Recuperado de repositorio de Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59980>
- Martínez, G., Zabalegui, A., y Sevilla, S. (2021). Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínic de Barcelona. *Enfermería clínica*, 31,S12-S17. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.002>
- Ministerio de Salud. (2016). *Ley N° 30459, Ley que incorpora el inciso K) al artículo 09 de la Ley N° 27669*. Recuperado de https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/ExpVirPal/Texto_Consolidado/30459-TXM.pdf
- Nelson, J., & Watson, J. (2012). *Measuring Caring: International Research on Caritas as Healing*. Springer Publishing Company. https://www.researchgate.net/publication/264233566_Measuring_Caring_International_Research_on_Caritas_as_Healing
- Olivos, C. (2019). *Perspectiva de las enfermeras para ejercer en un consultorio de enfermería, Chiclayo*. (Tesis de pregrado). Recuperado de repositorio de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1972>
- Ramos, S. & Ceballos, P. (2018). Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería:*

Cuidados Humanizados, 7(1), 3-16. DOI:
<https://doi.org/10.22235/ech.v7i1.1537>

Rodríguez-Alonso, A., Gómez-Fernández, P., & Del-Valle, R. (2017). Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área sanitaria de Asturias. *Enfermería Global*, 16(47), 369-399. Epub 01 de julio de 2017. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.256641>

Ruiz, Y. (2021). *Nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de Centros de Salud MINSA para aperturar consultorios de enfermería*. (Tesis de pregrado). Recuperado de repositorio de Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/5401>

Trujillo-Ramirez, C. O., & Quispe-Arana, A. C. . (2021). Estrés laboral en personal de enfermería del centro de salud Alberto Barton del Callao, 2021. *Revista Cuidado Y Salud Pública*, 1(2), 46–53. <https://doi.org/10.53684/csp.v1i2.25>

Verduga, L., Figueroa, J., Zambrano, K., Caro, M. (2023). Liderazgo de Enfermería: Relación entre la Efectividad del Equipo y Calidad de Atención al Paciente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8 (1). Recuperado de: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9951

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Autonomía del profesional de enfermería.	Se refiere a la capacidad y libertad que tienen los enfermeros para tomar decisiones clínicas y administrativas independientes, basadas en su formación, conocimientos y habilidades, dentro del marco legal y ético de su práctica profesional. Incluye la autorregulación en la planificación, ejecución y evaluación de	Se operacionaliza a través de la medición de aspectos específicos como la libertad en la toma de decisiones, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones, el juicio crítico en la evaluación de situaciones clínicas y la capacidad de determinación	Libertad	Ve oportunidades educativas. Explora nuevos enfoques. Prioriza grupos de riesgo. Fortalece funciones administrativas.	1-4	Ordinal
			Responsabilidad	Usa medidas de bioseguridad. Cumple normas en procedimientos. Garantiza calidad en actividades. Registra según políticas.	5-8	
			Juicio crítico	Actualización en innovaciones. Usa Atención en Enfermería. Domina diagnósticos Usa NANDA, NIC y NOC	9-12	
			Determinación	Competente en grupos humanos.	13-16	

	cuidados de enfermería, así como la capacidad de participar activamente en la toma de decisiones relacionadas con el cuidado de los pacientes (Armas et al., 2023).	en la ejecución de acciones enfermeras.		Experiencia en apertura. Manejo en tratamientos/procedimientos. Hace seguimiento a pacientes.		
Liderazgo del profesional de enfermería.	Se define como la capacidad de influir positivamente en otros miembros del equipo de salud y en la comunidad, para alcanzar metas de salud colectivas. Incluye habilidades de motivación, comunicación efectiva, toma de	Se medirá a través de indicadores como la capacidad para influir en la implementación de políticas de salud pública y la habilidad para inspirar y motivar a otros profesionales y miembros del	Influencia	Actitud y organización. Organización basada en demandas. Visibiliza funciones. Empoderamiento logrado.	17-20	Ordinal
			Inspiración	Originalidad en campañas. Dirige consultorio. Eficiencia y eficacia. Proactivo/a.	21-24	

	decisiones colaborativa, y la capacidad de inspirar y guiar a otros hacia la mejora continua de la práctica y la atención al paciente (Gonzáles et al., 2023).	equipo de salud.				
--	--	------------------	--	--	--	--

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿Cuál es el nivel de autonomía profesional y liderazgo que tienen las enfermeras de los Centros de Salud del bajo Piura del MINSA, para la apertura de consultorios de enfermería, Piura 2024?	Autonomía del profesional de enfermería. Liderazgo profesional de enfermería	Objetivo General: - Determinar el nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de los Centros de Salud del Bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024. Objetivo Específicos: - Identificar el nivel de autonomía profesional en su dimensión libertad de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024. - Identificar el nivel de autonomía profesional en su dimensión responsabilidad de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.	No presenta.	Tipo y diseño: Investigación aplicada descriptiva, transversal y no experimental. Población y muestra: Está conformada por 28 profesionales de enfermería. Técnica e instrumento: Encuesta y un cuestionario.

		- Identificar el nivel de autonomía profesional en su dimensión juicio crítico de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024. - Identificar el nivel de autonomía profesional en su dimensión determinación de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024. - Identificar el nivel de liderazgo en su dimensión influencia de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024. - Identificar el nivel de liderazgo en su dimensión inspiración de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.		
--	--	--	--	--

Anexo 3. Instrumentos para la recolección de datos

Nivel de autonomía profesional y liderazgo de enfermeras de Centros de Salud - MINSA para aperturar consultorios de enfermería, Piura 2024.

Datos:

Buenos días soy Tume Antón Nelida Consuelo; bachiller del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad San Pedro filial Piura.

Información general:

El levantamiento de la información se lleva a cabo en los Centros de Salud MINSA del Bajo Piura.

Finalidad

Estoy realizando la investigación titulada “Nivel de autonomía profesional y liderazgo de enfermeras de Centros de Salud - MINSA para aperturar consultorios de enfermería, Piura 2024”. Por lo que solicito su colaboración a través de respuestas sinceras y veraces, expresándole que es de carácter anónimo y confidencial. Agradecemos anticipadamente su participación.

Instrucciones:

El cuestionario actual se divide en dos partes; la primera parte comprende sus datos generales y la segunda parte comprende las preguntas acerca del tema en investigación. Por favor, seleccione una sola alternativa como respuesta.

1. DATOS GENERALES

Edad:

Sexo:

Centro de Salud:

Tiempo laborando:

**2. RESPONPA MARCANDO CON UNA “X” SEGÚN CREA
CONVENIENTE:**

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

	DIMENSIÓN LIBERTAD	1	2	3	4	5
1	¿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)?					
2	¿Usted consideraría necesario investigar en nuevos enfoques de atención para llegar a los distintos grupos poblacionales en caso apertura un consultorio?					
3	¿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)?					
4	¿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.					
	DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD					

5	¿Hace uso de las medidas de bioseguridad en la atención al paciente?					
6	¿Todo procedimiento que realiza en tópico 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	¿Cuándo 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)?					
DIMENSIÓN JUICIO CRÍTICO						
9	¿Se capacita constantemente sobre innovaciones en los cuidados de enfermería (inyectables, suturas, curaciones)?					
10	¿Cuándo atiende a un paciente hace uso del Proceso de Atención en Enfermería?					
11	¿Domina usted los diagnósticos de enfermería?					
12	¿Cuándo elabora un plan de cuidados utiliza el NANDA, NIC Y NOC					
DIMENSIÓN DETERMINACIÓN						
13	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)?					
14	¿Cree usted tener la experiencia profesional para aperturar un consultorio privado en enfermería?					

15	¿Considera que tiene un buen manejo en la aplicación de tratamiento farmacológico y procedimientos básicos?					
16	¿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?					
	DIMENSIÓN INFLUENCIA					
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?					
	DIMENSIÓN INSPIRACIÓN					
21	¿Cuándo 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?					

Gracias Por Su Colaboración.

Anexo 4. Validación de Experto

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombre del Validador: LIC. MARIA SANDOVAL MORAN

Fecha: 08 – 09 - 2024

Autor del Instrumento: TUME ANTÓN, NELIDA CONSUELO

Su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Nivel de autonomía profesional y liderazgo de enfermeras de Centros de Salud -
MINSA para aperturar consultorios de enfermería, Piura 2024.”**

**El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a
cada criterio formulado:**

II.- Aspectos a Evaluar: (Calificación Cuantitativa)

Indicadores de evaluación del Instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy Bueno (17-18)	Excelente (19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Esta expresado con Conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis. Dimensiones e indicadores?				17	
Proposito	¿Las estrategias responden al propósito de estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria Parcial					139	38
Sumatoria Total				177		
Valoración Cuantitativa (Sumatoria total x 0.005)				0.89		

P₁

Aporte y/o Sugerencia para mejorar el instrumento:

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

177 = 0.89

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

NOMBRE UC: *Maria Tanny Sandoval Moran*

CEP: *32552*

FIRMA Y SELLO: *[Firma]*
Maria Tanny Sandoval Moran
 C.E.P. 32552

P₂

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombre del Validador: LIC. DIANA JUAREZ ALVARADO

Fecha: 07- 09 - 2024

Autor del Instrumento: TUME ANTÓN, NELIDA CONSUELO

Su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Nivel de autonomía profesional y liderazgo de enfermeras de Centros de Salud -
MINSA para aperturar consultorios de enfermería, Piura 2024.”

**El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a
cada criterio formulado:**

II.- Aspectos a Evaluar: (Calificación Cuantitativa)

Indicadores de evaluación del Instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Esta expresado con Conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis. Dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito de estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria Parcial					180	
Sumatoria Total				180		
Valoración Cuantitativa (Sumatoria total x 0.005)				0.90		

P₃

Aporte y/o Sugerencia para mejorar el instrumento:

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

180 = 0.90

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

NOMBRE LIC: Diana Juárez Alvarado

CEP: 32162

FIRMA Y SELLO:


.....
Diana E. Juárez Alvarado
LICENCIADA EN ENFERMERIA
CEP. 32162

P₄

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
VALIDEZ DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombre del Validador: LIC. LOURDES JUAREZ CHAPILLIQUEN

Fecha: 03 – 09 - 2024

Autor del Instrumento: TUME ANTÓN, NELIDA CONSUELO

Su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Nivel de autonomía profesional y liderazgo de enfermeras de Centros de Salud -
MINSA para aperturar consultorios de enfermería, Piura 2024.”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado:

II.- Aspectos a Evaluar: (Calificación Cuantitativa)

Indicadores de evaluación del Instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy Bueno (17-18)	Excelente (19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Esta expresado con Conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudio?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis. Dimensiones e indicadores?				17	
Proposito	¿Las estrategias responden al propósito de estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria Parcial					141	38
Sumatoria Total				179		
Valoración Cuantitativa (Sumatoria total x 0.005)				0.90		

Ps

Aporte y/o Sugerencia para mejorar el instrumento:

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

179 = 0.90

Nota: El instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

NOMBRE LIC: *Luis J. Chapellán*

CEP: *63458*

FIRMA Y SELLO:

[Firma]
Luis J. Chapellán
 LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
 C.E.P. 170348

P6

Anexo 5. Figuras del estudio

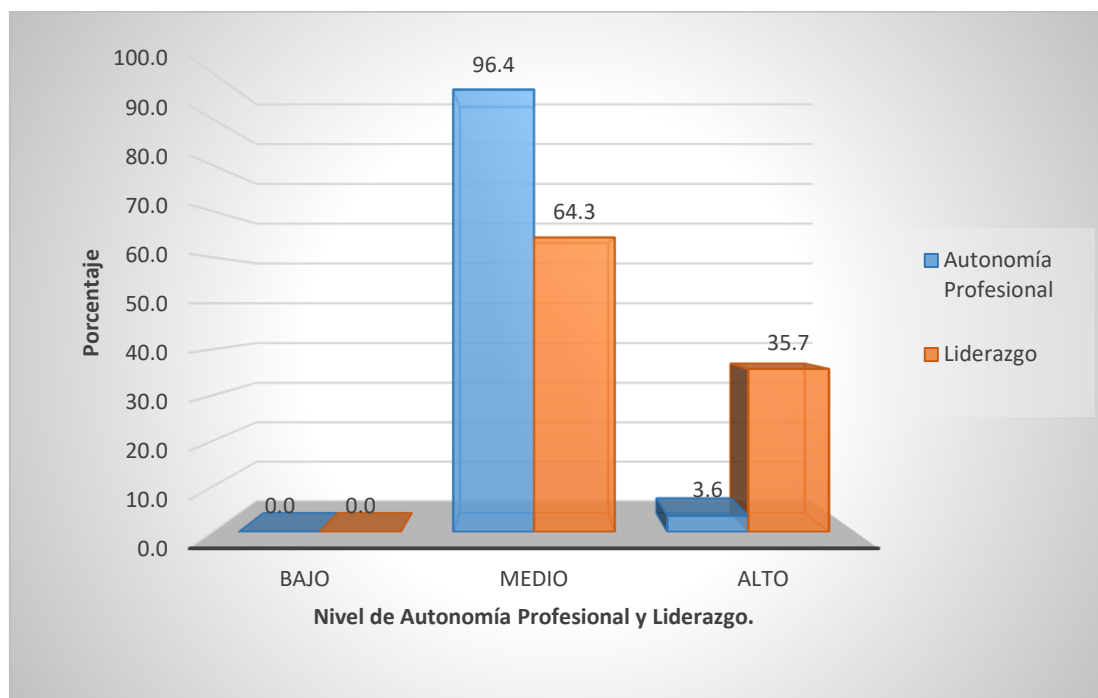


Figura 1. Nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de los Centros de Salud del Bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

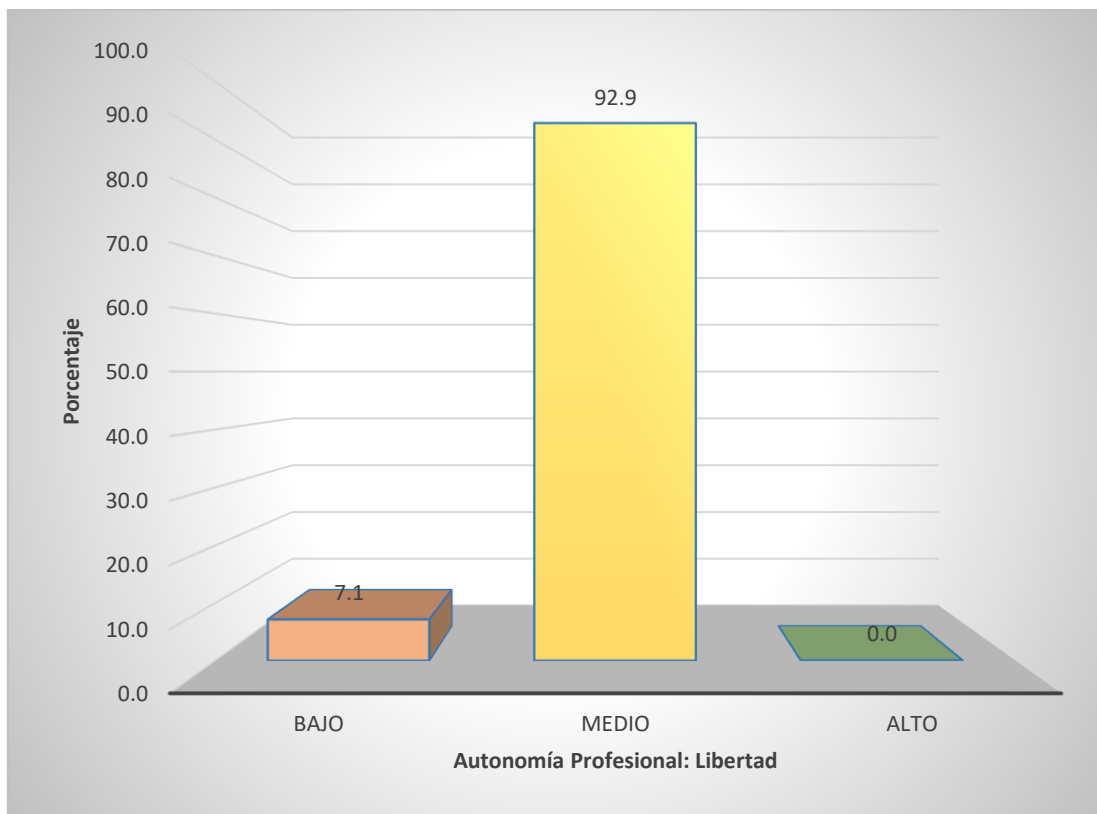


Figura 2. Autonomía profesional en su dimensión libertad de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

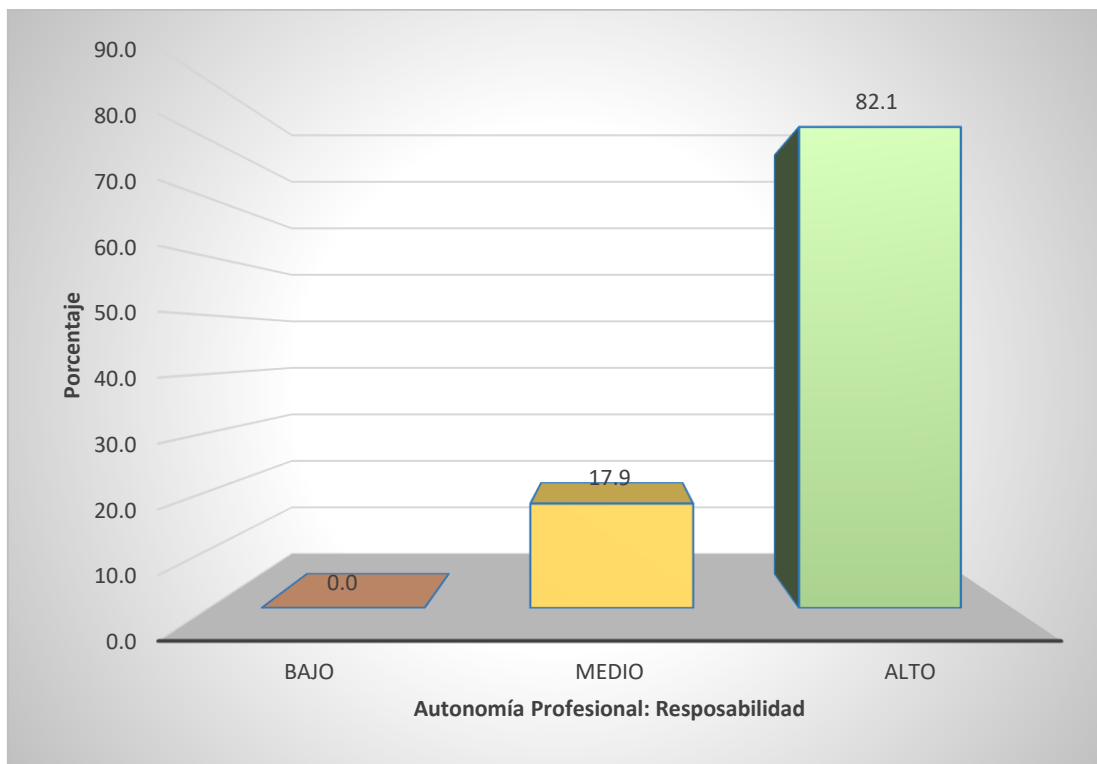


Figura 3. Autonomía profesional en su dimensión responsabilidad de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

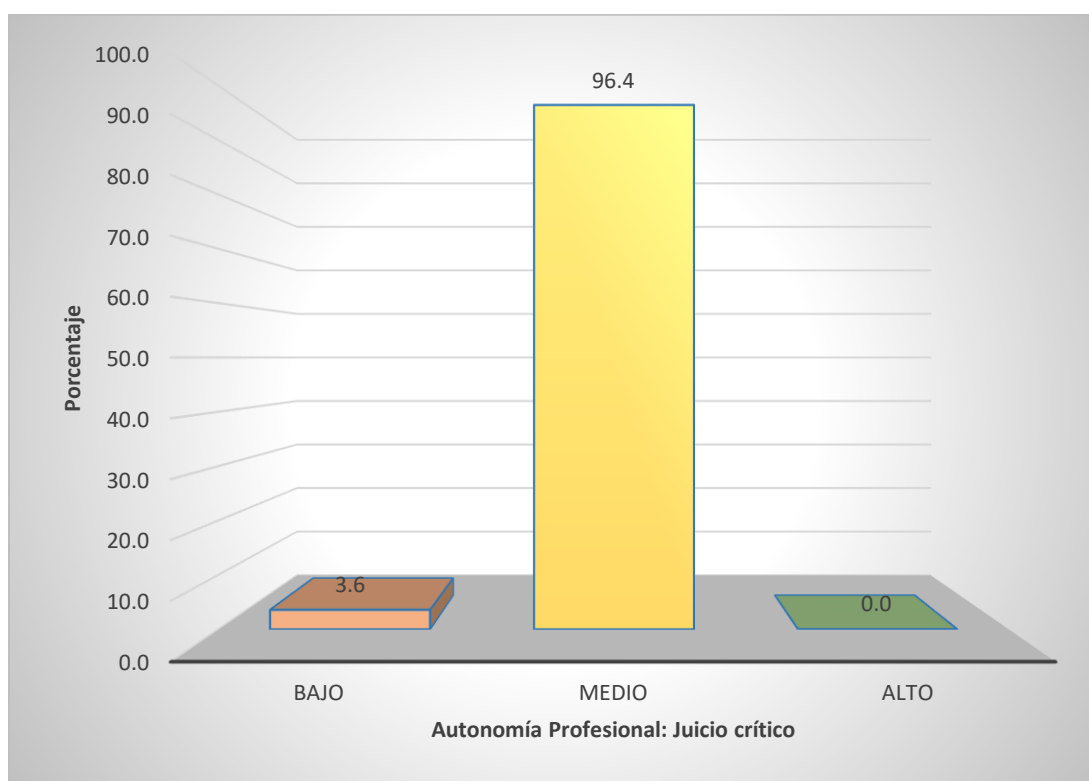


Figura 4. Autonomía profesional en su dimensión juicio crítico de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

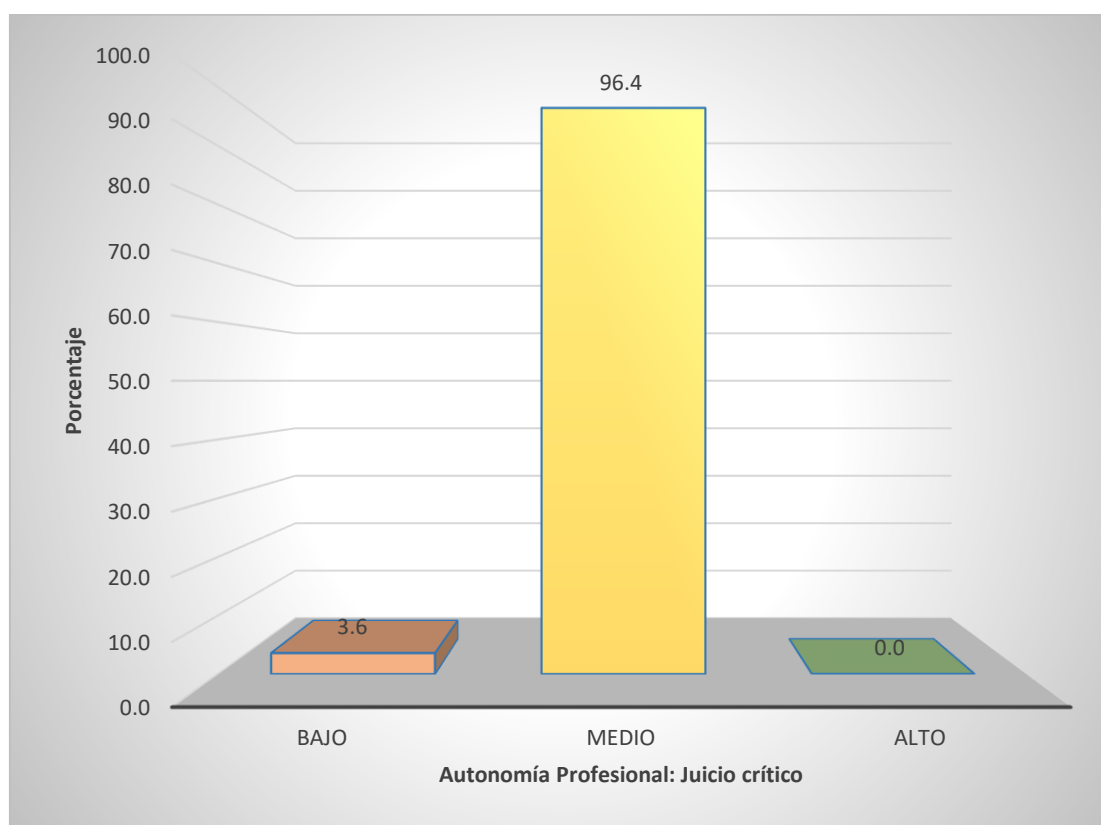


Figura 5. Autonomía profesional en su dimensión determinación de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

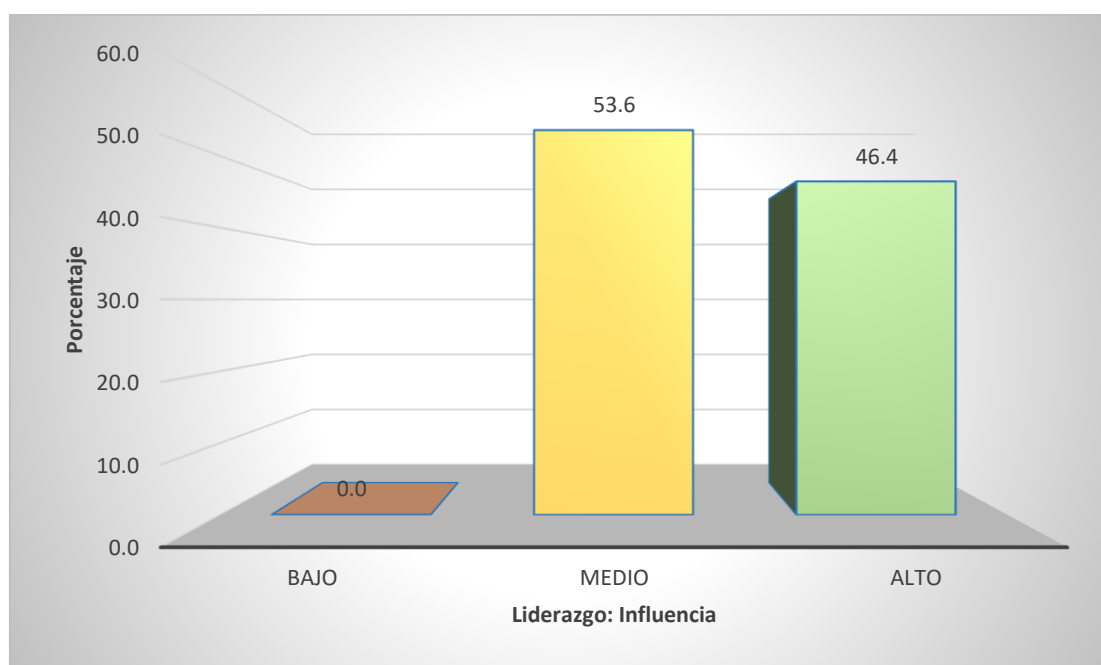


Figura 6. Liderazgo en su dimensión influencia de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

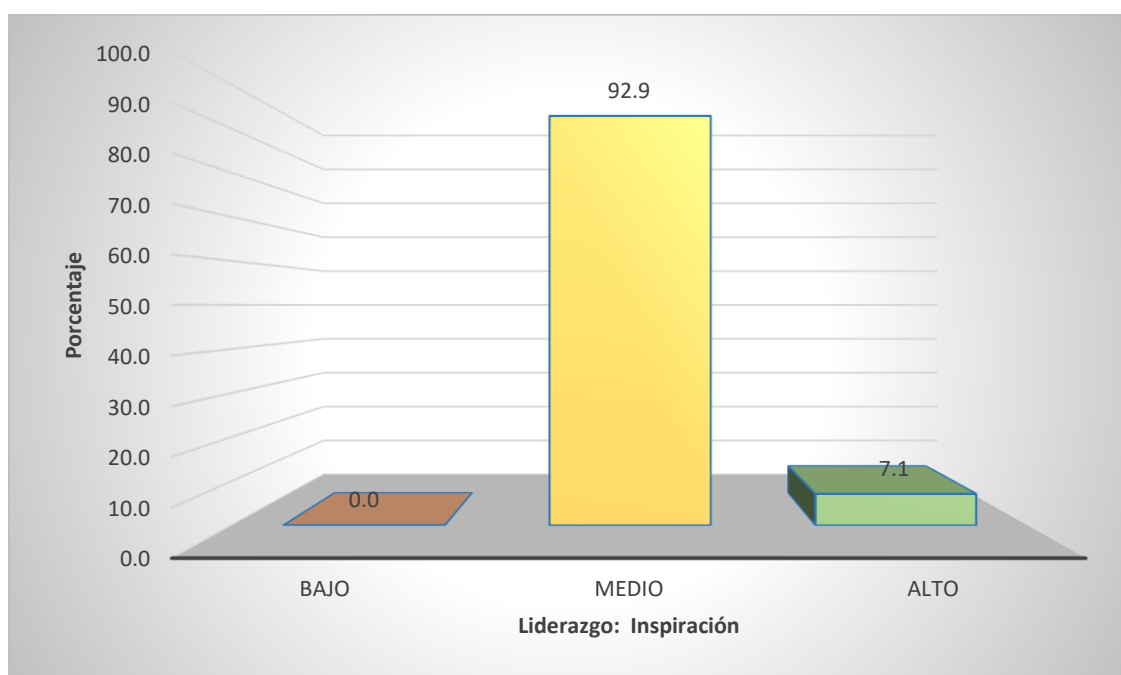


Figura 7. Liderazgo en su dimensión inspiración de las enfermeras de los Centro de Salud del bajo Piura del MINSA para la apertura de Consultorios de enfermería, Piura 2024.

Anexo 6. Base de datos

V 1	V 2	V 3	V 4	V 5	V 6	V 7	V 8	V 9	V1 0	V1 1	V1 2	V1 3	V1 4	V1 5	V1 6	V1 7	V1 8	V1 9	V2 0	V2 1	V2 2	V2 3	V2 4
4	2	4		4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3
3	2	3	2	4	5	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3
5	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	5	3
3	3	3	2	5	4	4	3	2	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	3	3	4	4	4
3	3	4	3	3	5	3	4	3	5	2	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	5	4	3
2	4	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	2	2	4	2	5	3	5	3	4	3	5	3
3	3	3	2	4	4	5	3	2	4	2	3	2	2	5	2	5	2	5	3	5	3	5	4
4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	4
4	3	3	2	5	5	4	4	3	5	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3
5	3	4	3	5	5	4	5	4	4	3	2	3	4	5	3	4	4	5	3	3	3	4	2
5	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	2	5	2	4	3	5	4	4	3	5	3
5	4	4	2	4	5	5	3	2	3	4	3	4	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	3
5	2	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	2	5	3	2	4	5	3
4	2	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	5	3	4	3	3	2	5	3
4	3	4	4	5	5	3	4	3	5	3	3	2	3	3	3	5	3	4	4	3	2	5	2
5	3	3	2	5	5	4	4	2	3	2	3	2	3	3	2	5	3	5	4	4	3	5	2
4	3	3	2	5	4	4	5	3	3	3	2	3	2	3	3	5	3	5	5	4	3	5	3
4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	5	3	5	5	3	4	5	3
4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	4	4	5	5	3	4	5	3
4	3	2	2	5	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	5	3	3	3	4	3
4	3	4	2	4	3	4	5	3	3	3	3	3	2	3	2	5	3	4	3	3	3	4	3
5	3	2	2	4	5	4	4	2	3	3	2	4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	4	3
2	3	3	3	5	5	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	5	4	3	4	4	2	4	3
2	2	3	2	4	4	3	3	2	4	2	2	2	3	4	2	4	2	3	4	4	3	5	3
3	3	2	2	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3

3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	2	4	5	5	2	2	3	4	3
3	2	2	3	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	2	2	2	5	2
2	2	2	2	5	5	3	5	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	5	2

Anexo 7. solicitud a la institución donde se va a desarrollar la investigación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DE : LIC. OBST. LILIANA BEATRIZ SAMAME TALLEDO
GERENTE CLAS LA UNION

PARA : DR. AGAPITO ENRIQUEZ VALERA
DIRECTOR DE PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ENFERMERIA

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS
DE INVESTIGACION.

Dr Agapito Enriquez Valera, Director de programa de Estudios de Enfermería con Sede en Chimbote, tengo el agrado de dirigirme a Usted y a la vez informarle que e recibido en mi despacho la solicitud enviada por la señorita **TUME ANTÓN, NELIDA CONSUELO**, estudiante de enfermería de su casa de estudios, quien está desarrollando su Tesis , solicitando la autorización para usar nuestras instalaciones y datos en su Trabajo de Investigación y además se le brinde información sobre la problemática existente sobre **"Nivel de autonomía profesional y liderazgo de enfermeras de Centros de Salud - MINSA para aperturar consultorios de enfermería, Piura 2024."**, Por lo que esta Gerencia autoriza lo requerido por la estudiante con la finalidad de poder culminar su Tesis y así obtener su Título profesional en pro de su superación personal.

Atentamente,

Piura, 22 de Julio del 2024



DIRECCION REGIONAL DE SALUD PIURA
CLAS LA UNION
Lic. Obs. Liliana Beatriz Samame Talledo

Pu

Anexo 8. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Nivel de Estudio: Pregrado

Soy estudiante de la Escuela de Enfermería de la Universidad San Pedro, y estoy realizando un trabajo de tesis.

Lo invito a Participar del estudio de investigación denominado:

“Nivel de autonomía profesional y liderazgo de enfermeras de Centros de Salud - MINSA para aperturar consultorios de enfermería, Piura 2024”

Este es un estudio desarrollado por: TUME ANTÓN NELIDA CONSUELO

Perteneciente a la Universidad San Pedro – Filial Piura.

Objetivo de Estudio: Este proyecto de investigación tendrá como objetivo determinar el nivel de autonomía y liderazgo de las enfermeras que trabajan en los Centros de Salud del Bajo Piura del MINSA en relación con la apertura de consultorios de enfermería.

Por Este motivo es necesario profundizar más en el tema y abordar con la debida importancia que amerita.

Metodología: si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

- 1.- Se le pedirá responder algunas preguntas.
- 2.- No le tomará mucho de su tiempo.
- 3.- La información que se recoja será confidencial.
- 4.- No se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- 5.- Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas; si tiene alguna duda, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

Pz

BENEFICIOS:

No existe beneficio directo para usted por participar en este estudio, sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted necesite conocer. Los resultados también serán archivados en la base de datos de cada participante y de ser el caso se le recomendará para que acuda a su médico especialista tratante.

COSTOS E INCENTIVOS:

Usted no realizará ningún gasto por participar en este estudio.

CONFIDENCIALIDAD:

Su información será protegida ya que su participación es anónima, usaremos códigos de identificación internos, los cuales mantendrán su privacidad. Si los resultados de este estudio son publicados en una revista científica, no se mostrara ningún dato que permita la identificación de su persona. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente a participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si participo en el presente estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

CODIGO DE PARTICIPANTE: TUAN002

FECHA: 10/08/2024

Pe

Anexo 9. Repositorio institucional digital



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Tume AntónNelida Consuelo		41230334	Nelida.TA@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis	Trabajo de Suficiencia Profesional	Trabajo Académico	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
Bachiller	☒ Título Profesional	Título Segunda Especialidad	Maestría Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Nivel de autonomía profesional y liderazgo de enfermeras de Centros de Salud - MINSA para aperturar consultorios de enfermería, Piura 2024.			
5. Programa Académico			
ENFERMERIA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público ¹ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		Acceso restringido ¹ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente deo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶



Lugar	Día	Mes	Año
PIURA	15	07	2024

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, Inciso 8.2.
- Ley N° 30023: Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- La licencia Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 17° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales prestando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

UNIVERSIDAD SAN PEDRO | Repositorio Institucional Digital

P12

Anexo 10. Reporte de similitud

NIVEL DE AUTONOMÍA PROFESIONAL Y LIDERAZGO DE ENFERMERAS DE CENTROS DE SALUD - MINSA PARA APERTURAR CONSULTORIOS DE ENFERMERÍA

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	22%	2%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Laica Vicente Roca fuerte de Guayaquil Trabajo del estudiante	1%
5	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to unapiquitos Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.ucm.edu.co Fuente de Internet	<1%

9	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
10	medellin.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
11	www.isciii.es Fuente de Internet	<1 %
12	editorial.umariana.edu.co Fuente de Internet	<1 %
13	1library.co Fuente de Internet	<1 %
14	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.vcampuspaho.org Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	21155268.fs1.hubspotusercontent-na1.net Fuente de Internet	<1 %

21	fr.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
22	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	www.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.scielo.cl Fuente de Internet	<1 %
27	pdffox.com Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	moam.info Fuente de Internet	<1 %
30	manglar.uninorte.edu.co Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

33	go.gale.com Fuente de Internet	<1 %
34	www.njmhi.org Fuente de Internet	<1 %
35	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
36	Submitted to Escuela Superior Politécnica del Litoral Trabajo del estudiante	<1 %
37	Submitted to Universidad Autónoma de Ciudad Juárez Trabajo del estudiante	<1 %
38	laccei.org Fuente de Internet	<1 %
39	silo.tips Fuente de Internet	<1 %
40	www.el-exportador.com Fuente de Internet	<1 %
41	documents1.worldbank.org Fuente de Internet	<1 %
42	elreferente.es Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	<1 %

44	abogalex.com Fuente de Internet	<1 %
45	pesquisa.teste.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
46	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
47	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	unidosus.org Fuente de Internet	<1 %
49	www.cochranelibrary.com Fuente de Internet	<1 %
50	www.cubandhealth.com Fuente de Internet	<1 %
51	www.index-f.com Fuente de Internet	<1 %
52	www.paho-who.hn Fuente de Internet	<1 %
53	www.sinembargo.mx Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo