

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Liderazgo y autonomía profesional de las enfermeras del Centro de Salud Corrales para aperturar un consultorio de enfermería, 2022.

Tesis

Para optar el título profesional de licenciada en enfermería

Autora:

Br. Karla Isabel La Rosa Salas

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Liderazgo y autonomía profesional de las enfermeras del Centro de Salud Corrales para aperturar un consultorio de enfermería, 2022.

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Balgelica Cervantes Rujel Presidente:

Dr. Jhon Ipanaque Ancajima secretario:

Mg. Luz Maria Delgado Medina Vocal:

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Liderazgo y autonomía profesional de las enfermeras del Centro de Salud Corrales para aperturar un consultorio de enfermería, 2022.

Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es original en su contenido y forma:

Autor: Br. Karla La Rosa Salas

Asesor: Mg. José Miguel Silva Rodríguez

Tumbes, 2023



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

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, siendo las 17:00 horas del 12 de junio del dos mil veintitrés, se reunieron mediante la modalidad virtual por la plataforma: Zoom, cuyo enlace: <https://us02web.zoom.us/j/86932108830?pwd=SHFzL2dYd0xOQk8rTmJSWlk2MFJSZz09> los miembros del jurado conformado con la Resolución N.º 0441- 2023/ UNTUMBES – FCS, Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel (presidenta), Mg. Jhon Edwin Ypanaque Ancajima (secretario), Dr. Luz María Delgado Medina (vocal) reconociendo en la misma resolución, además, al Mg. José Miguel Silva Rodríguez como asesor y como co-asesora la Mg. Tatiana Alexandra Sánchez Torres, para proceder al acto de sustentación y defensa de la tesis titulada: **“LIDERAZGO Y AUTONOMÍA PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO DE SALUD CORRALES PARA APERTURAR UN CONSULTORIO DE ENFERMERÍA, 2022”**. Presentado por la Br. LA ROSA SALAS, KARLA ISABEL para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Concluido el acto de sustentación y defensa, absueltas las preguntas formuladas y efectuadas las correspondientes observaciones, el jurado calificador decidió declarar: **Aprobada** la tesis, por unanimidad con el calificativo de BUENO, en conformidad con lo normado en el artículo 91. del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 18:00 horas, se dio por finalizado el indicado acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 12 de junio de 2023.

Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel.
DNI N°29645154
ORCID N° 0000-0002-3629-6013
(PRESIDENTA)

Mg. Jhon Edwin Ypanaque Ancajima.
DNI N.º 42124867
ORCID N°: 0000-0002-6050-7423
(SECRETARIO)

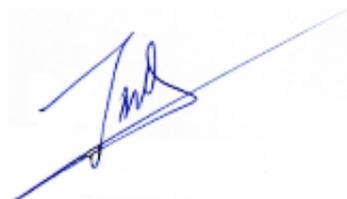
Mg. Luz María Delgado Medina.
DNI N.º42548845
ORCID N° 0000-0002-3439-1869
(VOCAL)

Mg. José Miguel Silva Rodríguez.
DNI N° 42474683
ORCID N° 0000-0002-9629-0131
(ASESOR)

cc.
Jurado (03)
Asesor
Interesado
Archivo (Decanato)
MPMO/Decano

Liderazgo y autonomía profesional de las enfermeras del Centro de Salud Corrales para aperturar un consultorio de enfermería, 2022

por Karla Larosa Salas



Fecha de entrega: 15-jun-2023 01:52p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2116798317

Nombre del archivo: LA_ROSA.docx (839.11K)

Total de palabras: 8048

Total de caracteres: 45914

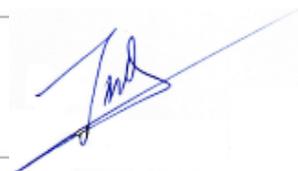
Liderazgo y autonomía profesional de las enfermeras del Centro de Salud Corrales para aperturar un consultorio de enfermería, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%	29%	5%	15%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	bdigital.uncu.edu.ar Fuente de Internet	3%
2	repositorio.untumbes.edu.pe:8080 Fuente de Internet	3%
3	www.grafiati.com Fuente de Internet	2%
4	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	ninive.uaslp.mx Fuente de Internet	2%
7	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	2%
8	www.tesisdelperu.com Fuente de Internet	1%



9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
10	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	1 %
11	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	1 %
12	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	1 %
13	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
14	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
15	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1 %
16	1library.co Fuente de Internet	1 %
17	www.tdx.cat Fuente de Internet	1 %
18	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	www.scribd.com	

	Fuente de Internet	<1 %
21	supersalud.gob.cl Fuente de Internet	<1 %
22	www.medigraphic.com Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
24	www.flacsoandes.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	www.scielo.br Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
27	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

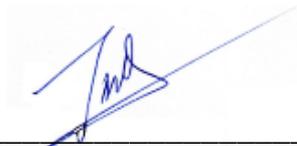
CERTIFICACIÓN DE ASESORIA

Yo, José Miguel Silva Rodríguez (asesor), docente adscrito al departamento de Nutrición de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional de Tumbes.

CERTIFICO:

Que el proyecto de tesis presentado por Karla Larosa Salas, bachiller en Enfermería, titulado “Liderazgo y autonomía profesional de las enfermeras del Centro de Salud Corrales para aperturar un consultorio de enfermería, 2022”, está siendo asesorado y guiado por mi persona. Por tal motivo, suscribo el presente autorizando su presentación al jurado evaluador para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, abril del 2023.



Mg. José Miguel Silva Rodríguez
Asesor

DECLARACION DE ORIGINALIDAD

Yo, Karla Isabel La Rosa Salas, bachiller de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, al amparo de la ley N° 27444, Ley de Procedimientos Administrativos Generales, declaro bajo juramento lo siguiente:

- 1) La investigación titulada “Liderazgo y autonomía profesional de las enfermeras del Centro de Salud Corrales para aperturar un consultorio de enfermería, 2022”, es de mi autoría.
- 2) Se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de investigación no ha sido plagiado.
- 3) El proyecto de investigación no ha sido plagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos y contenidos a presentarse en los resultados de tesis, no serán falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falla de fraude, plagio, autoplagio o piratería; asumo las consecuencias y sanciones de mis acciones, para que se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de Tumbes.

Tumbes, abril del 2023.



Br. Karla Isabel La Rosa Salas
Autor

DEDICATORIA

A mis padres porque son los más sagrado que tengo en la vida. Por ser siempre mis principales motivadores y los formadores de lo que soy ahora, gracias por siempre confiar y creer en mi sin sus consejos, su amor y cariño no habría llegado hasta donde estoy ahora.

Karla

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios. Por las fuerzas, la sabiduría y la paciencia que me brindo durante el presente estudio.

A mis padres Cesar y Doris por ser mi ejemplo de superación, respeto, tolerancia, fe y amor.

A mis hijas, Mithzi y Valery, quienes supieron esperar pacientemente y comprender que lo que estaba realizando es un proyecto del cual, tarde o temprano se obtendrá su recompensa.

A mis hermanos cesar y Cristian por su ayuda en los momentos difíciles.

A mis tíos y primos por siempre brindar palabras de motivación para continuar.

A mis mejores amigas Susibel y Diana por brindarme su sincera amistad.

ÍNDICE GENERAL

I.	INTRODUCCIÓN	14
II.	ESTADO DEL ARTE.....	16
2.1.	Bases teóricas	16
2.2.	Antecedentes.....	19
III.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	25
3.1.	Tipo de estudio	25
3.2.	Diseño de investigación	25
3.3.	Identificación de la variable de estudio.....	26
3.4.	Población, muestra y muestreo	26
3.5.	Criterios de selección	26
3.6.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	27
3.7.	Validación y confiabilidad del instrumento.....	28
3.8.	Procesamiento y análisis de datos	28
IV.	RESULTADOS.....	30
V.	DISCUSIÓN	39
VI.	CONCLUSIONES	41
VII.	RECOMENDACIONES.....	42
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
IX.	ANEXOS	46

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Niveles de liderazgo y autonomía profesional de las enfermeras del Centro de Salud Corrales para apertura un consultorio de enfermería, 2022.....	30
Tabla N° 2. Nivel de liderazgo en su dimensión influencia, de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.	31
Tabla N° 3. Nivel de liderazgo en su dimensión inspiración de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.	32
Tabla N° 4. Nivel de liderazgo en su dimensión estimulación intelectual, de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.	33
Tabla N° 5. Nivel de liderazgo en su dimensión consideración individualizada, de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.....	34
Tabla N° 6. Nivel de autonomía profesional, en su dimensión juicio crítico, de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.....	35
Tabla N° 7. Nivel de autonomía profesional, en su dimensión responsabilidad, de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.....	36
Tabla N° 8. Nivel de autonomía profesional, en su dimensión determinación, de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.....	37
Tabla N° 9. Nivel de autonomía profesional, en su dimensión libertad, de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.	38

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Liderazgo y autonomía.....	30
Figura N° 2. Liderazgo en su dimensión influencia.....	31
Figura N° 3. Liderazgo en su dimensión inspiración.....	32
Figura N° 4. Liderazgo en su dimensión estimulación intelectual.....	33
Figura N° 5. Liderazgo en su dimensión consideración individualizada.....	34
Figura N° 6. Liderazgo en su dimensión juicio crítico	35
Figura N° 7. Liderazgo en su dimensión responsabilidad.....	36
Figura N° 8. Liderazgo en su dimensión determinación	37
Figura N° 9. Liderazgo en su dimensión libertad	38

INDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1. Consentimiento Informado.....	46
Anexo N° 2. Cuestionario para medir las variables.....	47
Anexo N° 3. Confiabilidad del instrumento	50
Anexo N° 4. Matriz de operacionalización de variables	51

RESUMEN

El objetivo general consistió en Determinar el liderazgo y autonomía profesional de las enfermeras del Centro de Salud Corrales para aperturar un consultorio de enfermería, 2022. Se trabajo con una muestra de 16 enfermeros que laboran en el Centro de Salud de Corrales y que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La metodología de la investigación es de diseño no experimental y es de tipo cuantitativo, prospectivo y de corte transversal. Entre los resultados más destacados se evidenció que: i) Existe un Nivel alto en todas las dimensiones de la variable liderazgo (Influencia 93,8%, inspiración 100%, estimulación intelectual 81,3%, consideración individualizada 87,5%); ii) Existe un Nivel alto en todas las dimensiones de la variable autonomía (juicio crítico 81,3%, responsabilidad 100%, determinación 93,8%, libertad 100%); Finalmente la autora concluye: Las enfermeras del Centro de salud de Corrales, presentan un nivel de liderazgo y autonomía Alto. (100% y 87,5% respectivamente).

PALABRAS CLAVES: Liderazgo, autonomía, enfermeras, consultorio.

ABSTRACT

The general objective was to determine the leadership and professional autonomy of the nurses of the Corrales Health Center to open a nursing office, 2022. We worked with a sample of 16 nurses who work in the Corrales Health Center and who meet the Inclusion and exclusion criteria. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire. The research methodology is of a non-experimental design and is quantitative, prospective and cross-sectional. Among the most outstanding results it was evidenced that: i) There is a high level in all dimensions of the leadership variable (Influence 93.8%, inspiration 100%, intellectual stimulation 81.3%, individualized consideration 87.5%); ii) There is a high level in all dimensions of the autonomy variable (critical judgment 81.3%, responsibility 100%, determination 93.8%, freedom 100%); Finally, the author concludes: The nurses at the Corrales Health Center present a high level of leadership and autonomy. (100% and 87.5% respectively).

KEY WORDS: Leadership, autonomy, nurses, office.

I. INTRODUCCIÓN

La autonomía y el liderazgo en la salud como en la enfermería, no siempre fueron considerados con mayor importancia; a medida que ha evolucionado se han incorporado algunos conceptos que permitieron “posicionar a la enfermería como una profesión autónoma, que permitía satisfaciendo las necesidades de cuidados y asumiendo la responsabilidad de liderar la gestión de los mismos en las personas, las familias, los grupos y la comunidad, además participa de manera activa y constante en la promoción de la salud, prevención de la enfermedad y rehabilitación, conforme a los fundamentos históricos, filosóficos, científicos y legislativos” (1).

En la actualidad el liderazgo y la autonomía de la enfermería, tiene una gran importancia en el desarrollo de su profesión porque permite que el recurso humano tenga la capacidad y habilidad de impulsar, dirigir y trabajar en equipo en las distintas organizaciones tanto privadas como públicas, como también debe responder a los distintos avances científicos y tecnológicos; “la enfermería cuenta con la suficiente capacidad de ejercer su labor de forma autónoma y no dependiente” (2).

En ese sentido se puede precisar que, la enfermera o enfermero está capacitado para desarrollar actividades en las áreas de su competencia, y “cuentan con experiencia profesional, habilidades, actitud proactiva y de responsabilidad, lo cual favorecerá a la toma de decisión para la implementación de los Consultorios de Enfermería, como una forma de dar servicios de enfermería en el ámbito profesional particular” (2); además se es necesario por los distintos problemas de salud que aquejan a la sociedad en los últimos tiempo como; sin embargo existen factores externos que han afectado al desarrollo de sus actividades como es la sobrecarga laboral, el estrés, la monotonía y a rutina en la práctica profesional, en ese mismo sentido baja remuneración (3).

Por tal motivo el estado peruano ha ido implementado algunas normas que ayudan a que los profesionales de enfermería establecer sus responsabilidades y funciones, la Ley del Trabajo de la Enfermería (4).

En el CAPITULO II. DE LAS RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LA ENFERMERA inciso d) Ejercer consultoría, auditoría, asesoría, consejería y emitir opinión sobre materias propias de Enfermería, la enmienda de la Ley del Trabajo del Enfermero dada en la Ley N.º 304594 , del 15 de junio del 2016, incorpora el Inciso K al Artículo 9 de la Ley 27669, en su artículo establece que: La enfermera tiene derecho a desempeñar su labor profesional conforme a sus funciones y competencias, establecidas en el marco legal vigente, a través de actividades privadas y/o consultorios denominados consultorios de profesionales de enfermería, las cuales deben cumplir con las normas establecidas por la Autoridad Nacional de Salud , lo cual oficializó legalmente la creación de los Consultorios de Enfermería (2).

A nivel local no es ajena a esa realidad ya que, en el 2018, de acuerdo con el Ministerio de Salud preciso que había un aproximado de 347 enfermeros, de los cuales 133 enfermeros eran nombrados. En tal sentido, un consultorio de enfermería, es fundamental para fortalecer la autonomía , liderazgo y potencial, del enfermero, ya que, los mismos contribuyen a la mejora en la calidad de vida de la sociedad y a cubrir la demanda de la sociedad en atención de la salud.

Es en ese sentido la presente investigación pretende determinar el “Nivel de liderazgo y autonomía profesional de las enfermeras del Centro de Salud Corrales para apertura un consultorio de enfermería, 2022”.

La investigación está compuesta por la siguiente estructura:

CAPITULO I. Se inicia describiendo el tema de investigación y la problemática.

CAPITULO II. Se describen las bases teóricas sobre el tema de investigación.

CAPITULO III. Se desarrolla la metodología detallando el tipo de investigación, las variables, población y muestra, instrumentos, procedimientos, análisis de datos realizadas.

CAPITULO IV. Se describen y analizan los resultados obtenidos.

CAPITULO V. Se presenta la discute los resultados obtenidos con otras investigaciones.

CAPITULO VI. Se exponen las conclusiones en base a los resultados obtenidas.

CAPITULO VII. Se abordan las recomendaciones con relación a los resultados.

II. ESTADO DEL ARTE

2.1. Bases teóricas

El liderazgo es uno de los conceptos más controversiales dentro de la literatura científica, por lo que diversos autores han tratado de establecer diversas interpretaciones, por su parte Gómez CA cita a “Fiedler quien considera el liderazgo como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo. Esta unidad estructurada se realiza por medio de una constelación de relaciones entre el líder y los restantes miembros del grupo” (5). El líder debe tener entre sus características primordiales la satisfacción, seguridad, tendencia a la unidad de su grupo. Desde otra perspectiva se puede decir que el liderazgo tiene la capacidad de influir en un grupo para el logro de las metas propuestas.

El liderazgo en los profesionales de enfermería, se adquiere poniendo en práctica sus conocimientos y métodos con el que ejerce su profesión, ya sea en servicios, personal y usuarios externos. Garita V. & Solís M. Establecen que el liderazgo implica: “Capacidad de que otras personas acepten las orientaciones dadas, Objetivos claramente definidos que orienten a los funcionarios, capacidad para ofrecer soluciones a los problemas que enfrenta el equipo de enfermería y/o salud, para el logro de los objetivos, metas o propósitos capacidad y habilidad para transmitir claramente la forma de alcanzar los objetivos” (6).

Es importante recalcar que existen diferentes estilos de liderazgo, entre los principales están: i) Liderazgo orientado hacia la tarea u objetivos (conlleva una alta preocupación por parte del líder para conseguir los objetivos propuestos), ii) Liderazgo orientado hacia las relaciones (implica un considerable interés por los aspectos socioemocionales del grupo de subordinados, es decir, por las personas y sus relaciones dentro del grupo de trabajo), y iii) Liderazgo transaccional (se caracteriza por el establecimiento de una especie de transacción o intercambio entre el líder y los miembros del grupo, que reconocen al líder y aceptan su autoridad, pero a cambio de éste debe aportar recursos valiosos para el grupo) (7).

De los tipos de liderazgo mencionados en el párrafo anterior el más destacado es el liderazgo transaccional, debido a que actualmente es uno de los enfoques más desarrollados y estudiados, ya que es más relevante en la contribución del buen clima laboral, donde predomina el respeto y la armonía. El liderazgo transaccional posee 4 dimensiones principales, entre las cuales esta:

Influencia: En esta dimensión se evalúa como los líderes son vistos como modelos por los colaboradores y el efecto que esto tiene para cumplir las metas y objetivos propuestos a los empleados. El colaborar el grado de confianza que tenga con el líder hace que esté dispuesto a asumir riesgos y metas que seguramente ayudaran en su crecimiento profesional. Es importante resaltar que la actitud que tenga el líder influye en el desarrollo o cumplimiento de metas propuestas a los trabajadores (8).

Inspiración: Esta dimensión se refiere a la metodología utilizada por los líderes para poder incentivar el compromiso organizacional necesario para sus colaboradores. Lograr inspirar a los colaboradores para que cumplan las metas propuestas y que aún mas sean más ambiciosas de lo que se espera no es una tarea fácil (8).

Estimulación intelectual: Esta dimensión hace regencia lograr que los colaboradores incrementen su rendimiento. Así mismo, esta dimensión se refiere a como los lideres ayudan a crear, innovar, y desarrollar nuevos acercamientos para la solución de problemas presentados. Además de la habilidad del líder tiene que saber cómo promover la actitud en su equipo de trabajo. Dar oportunidades a los colaboradores a fin de que puedan llegar a dar una solución lo que permite empoderar que sus colaboradores se y desarrollar el talento humano en la empresa (8).

Consideración individualizada: Esta dimensión hace referencia a la guía para poder responder a las necesidades de forma personalizada a cada uno de sus. El jefe puede brindar apoyo o coaching para que sus colaboradores sientan que son valorados (8).

Con relación a la autonomía profesional, Freidson quien “define a la autonomía como la cualidad de ser independiente, libre y auto-gobernante” (9) Así mismo, “la autonomía se define como la libertad, independencia y discreción en la toma de decisiones; la organización de las actividades del trabajo; y la determinación de los procedimientos a utilizar para llevar a cabo dichas actividades” (10).

Desde el campo de la enfermería, la autonomía ha sido vista como un indicador de la profesionalización de la disciplina. La autonomía de enfermería es vista como una variable imprescindible la cual afecta a la percepción de la enfermera en distintos aspectos: satisfacción en el trabajo, los ambientes positivos y la calidad del cuidado de enfermería. La autonomía es el ejercicio de la práctica y juicio de forma independiente; la cual fue interpretada en un estudio como la forma en el cómo las enfermeras entienden la autonomía en su práctica clínica y en su trabajo (11).

No obstante, la autonomía de los profesionales de enfermería en la práctica de su profesión en hospitales o clínicas, no se ha hecho efectiva la autonomía, ya que se encuentran limitadas, debido a distintos aspectos como el mecanismo de control que ejecutan algunas instituciones.

Los principales factores que ocasionen limitaciones en la implementación de la autonomía en los profesionales de enfermería se encuentra el corporativismo del medio y la organización vertical hospitalaria que pueden llevar a los profesionales a no desarrollar su autonomía y a que las decisiones que tomen no sean pertinentes. Hay que recordar que la incidencia de época en la sociedad, la enfermería era considerada como una profesión netamente para las féminas, que a medida del paso de tiempo ha ido cambiando la visión de los estudiantes, Sin embargo, en muchas situaciones no lograba cumplir con las expectativas de vida esperadas, apareciendo la frustración debido a aspectos como a la rutina y monotonía del trabajo, debido a una mala organización y la falta de toma de decisiones que podían ocasionar en el futuro incapacidad e inseguridad para tomar decisiones. Lo que puede manifestarse en el temor a la autoridad, poca creatividad e iniciativa, poco liderazgo, resistencia al cambio y desarrollo de actitudes de opresión (12).

Por su parte, Luengo y Paravic manifiestan que para ser considerada una enfermera que tiene autonomía en su ejercicio profesional debe tener:

Juicio crítico: Está basado en capacidad de actuar, de control, la autoridad y la responsabilidad que tiene el profesional de enfermería con respecto a propias decisiones en base a sus conocimientos y experiencias laborales.

Responsabilidad: Es el compromiso que tiene el profesional en enfermería con sus pacientes para poder brindar una buena atención con la finalidad de mejora o recuperar su salud.

Determinación: Se entiende como capacidad del profesional de enfermería para la toma de decisiones con firmeza y certeza.

Libertad: Es la Acción que ejerce el profesional en enfermería en relación a las actividades desarrolladas en su área y límite profesional sin depender de otras profesiones.

2.2. Antecedentes

2.2.1 Antecedentes Internacionales

Dentro del marco internacional en Ecuador, encontramos a Usca DC. Con su tesis titulada: Liderazgo y toma de decisiones del personal de enfermería en el servicio hospitalario de una clínica de Guayaquil, 2021. El estudio fue de diseño no experimental, transversal, correlacional. La población y muestra fue de 95 licenciados en enfermería, siendo un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos se emplearon dos encuestas. Entre los principales resultados se evidencio: i) Existe una correlación alta, positiva y significativa; entre el liderazgo y la toma de decisiones ($\rho = -0,859$; $p=0,00$), ii) El nivel de liderazgo fue medio, especialmente en edades entre 22 a 35 años, iii) El nivel

de toma de decisiones fue regular, especialmente entre los contratos provisionales. Finalmente, la autora concluye: Que el liderazgo tiene resultados positivos sobre la toma de decisiones, generando soluciones clínica y económicamente rentables (13).

En Argentina, se destaca a Verón LC. y Vásquez AS. Con su tesis titulada: Necesidad de creación de consultorio de enfermería para educación y orientación a los pacientes, sobre tratamientos y procedimientos indicados. La metodología de la investigación es de tipo descriptivo, cuantitativo de corte transversal. Se trabajó con una muestra de 58 encuestados. Los resultados más relevantes son: i) El 74% de los trabajadores, manifiesta que el tiempo que se le puede dedicar al paciente no es suficiente para que este no tenga inconvenientes a la hora de cumplir con las indicaciones prescriptas, por lo que es muy importante que se cree un espacio donde el usuario puede disipar todas sus dudas, conocer más en profundidad de la enfermedad que padece y la forma de cuidarse para evitar complicaciones futuras, ii) Las personas tienen dificultad en entender las indicaciones prescriptas ya que si bien saben leer el 36% no entienden la letra, el 22% puede interpretar las indicaciones y el 42% si puede leer las indicaciones. Se concluye finalmente: Que el 100% de las personas que concurren al sistema público de salud, que participaron de la encuesta, manifestaron la necesidad de la creación del Consultorio de Enfermería para Educación e Información. Mientras que de las personas que trabajan en la Institución el 88% manifestó que era necesaria la creación del consultorio y el 12% dijo que no era necesario (14).

En México encontramos a Robles AL, en su investigación titulada: Taller de herramientas teórico-metodológicas con perspectiva de género para el ejercicio libre de la profesión de Enfermería: Un estudio exploratorio. El método utilizado fue exploratorio y de tipo descriptivo. Se tuvo una muestra de 51 participantes. Y se empleó la encuesta como instrumento de recolección. Entre los principales resultados se evidenció: i) Que la formación curricular de la profesión influye en el no

ejercicio libre de la carrera, tendiendo a centralizar su función en instituciones de salud, así como a limitar el conocimiento y aplicación de su profesión basado principalmente en estereotipos sexuales, de feminización y sexismo de las profesiones. Finalmente, los autores concluyen: La importancia del empoderamiento como herramienta metodológica de la perspectiva de género aportará en los profesionales de la enfermería, las habilidades necesarias para el ejercicio libre de la profesión a través del desarrollo de capacidades de crecimiento personal (15).

Del mismo modo, encontramos a Riaño AL. Con su tesis titulada: Estilos de liderazgo situacional en dirigentes de enfermería de un hospital privado, concordancia entre autoevaluación y evaluación de sus seguidores. La investigación fue analítico, cuantitativo de corte transversal, realizado a 31 enfermeras directivas y sus 125 seguidores que laboran en un Hospital Privado en SLP. Así mismo, tuvo como objetivo determinar y analizar los Estilos de liderazgo situacional y su concordancia según la autoevaluación de los dirigentes de enfermería y evaluación de sus seguidores en un Hospital Privado. Entre los resultados más relevantes se obtuvo: i) Desde la autoevaluación del personal directivo de enfermería, presenta principalmente tendencia hacia el Estilo Guiar, Participar, Dirigir y Delegar, en comparación con la evaluación realizada por sus seguidores, quienes los perciben en los 4 estilos de liderazgo con una diferencia numérica mínima porcentual, ii) según el cargo que desempeñan a autopercepción no difiere, pero según la percepción de los seguidores los estilos cambian siendo los estilos Participativo y Delegativo los principales en la Jefa de Enfermería, Responsables de Servicio y Encargados de Turno. Finalmente, se concluye: Los directivos ejercen durante su práctica clínica diversos estilos de liderazgo, pero el estilo Guiar es aquel que se presenta con preferencia. Es indispensable que el líder note que sus seguidores lo perciben con habilidades comunicativas, de trabajo en equipo, motivación y liderazgo, como a su vez, que ejerce un Estilo de Liderazgo Delegativo sobre ellos (16).

2.2.1 Antecedentes nacionales

A nivel nacional, encontramos a Ruiz YM. Con su tesis titulada: Nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de Centros de Salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería – 2021. Estudio con enfoque cuantitativo, transversal, de diseño descriptivo, y no experimental. Participaron 30 enfermeras de Centros de Salud Minsa. Se aplicó un instrumento con escala Likert. Entre los principales resultados se evidencia: i) El nivel de autonomía profesional y liderazgo fue alto con 90% y 83.3%, respectivamente, ii) En las dimensiones de Autonomía se encontró: Juicio crítico 86.7% alto, Responsabilidad 63.3% alto, Determinación 93.3% alto, Libertad 93.3% alto; iii) dimensiones de Liderazgo se encontró: Influencia 83.3% alto, Inspiración 90% alto, Estimulación Intelectual 93.3% alto, Consideración Individualizada 53.3% alto, en las enfermeras para aperturar consultorios de enfermería. Finalmente, se concluye que: El nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de los Centros de Salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería se evidencia alto (17).

Loza JA. Presento su investigación titulada: Factores que condicionan la viabilidad de los consultorios de enfermería en Lima - Perú 2020. La metodología fue de tipo aplicativo, de enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo. La muestra empleada fue de 30 enfermeros. La técnica que se utilizó para la recolección de datos, fue una encuesta virtual dirigida a los enfermeros de distintos establecimientos de salud. Los resultados más destacados encontramos: i) los factores políticos legales (93,33% de los enfermeros cuentan con una especialización, el 83,67%, tiene conocimiento de la ley de los consultorios); ii) económicos (50% de los enfermeros cuenta con la disposición de recursos, 60% de todos ellos puede obtener un Financiamiento complementario);

iii) sociales (93.33%; la población tendría una aceptación de los consultorios, casi comparable en un 86.67% de aceptación por parte de otras organizaciones. Finalmente, el autor concluye: Los principales factores que condicionan la viabilidad de los consultorios de enfermería son los de dimensión político – legal, cuyos indicadores, especialidad y conocimiento de la ley son los factores de mayor condición en dicha dimensión. Seguido los factores de dimensión sociales con sus indicadores aceptación social (beneficiarios) y aceptación por otras organizaciones, y los factores de dimensión técnicos – tecnológicos, con sus indicadores conocimiento y habilidad la práctica y espacio físico donde desarrollarlo (18).

Gonzales JW. Con su estudio titulado: Nivel de conocimiento de los profesionales de enfermería sobre la creación de consultorios, en la ciudad de Chachapoyas, 2018. Estudio de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, de corte transversal y prospectivo; así mismo, se trabajó con una muestra de 61 enfermeras. El método de recolección de datos fue la encuesta, técnica el cuestionario y el instrumento la prueba de conocimientos. Entre los principales resultados se destacan: i) El 44.3% (27) de los profesionales de enfermería encuestados tienen un nivel de conocimiento bajo y el 55.7% (34) nivel medio; ii) Respecto a la infraestructura/ equipamiento, categorización y cartera de servicios de los consultorios de enfermería, el nivel de conocimientos es bajo 37.7% (23) y nivel medio 60.7% (37), iii) Respecto a la licencia de funcionamiento de un consultorio el 70.5% (43) presento un nivel de conocimiento bajo y el 21.3% (13) de nivel medio, iv) Así mismo respecto a la constitución y formalización de un consultorio, el conocimiento es bajo en un 96.7% (59). El autor concluye: los profesionales de enfermería de la ciudad de Chachapoyas presentaron conocimiento de nivel medio a bajo predominantemente (5).

Gamarra JM. con su investigación titulada: 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-

2018. Se utilizó la metodología de diseño cualitativo de tipo descriptivo, explorativo y transversal. La técnica empleada fue la entrevista. Entre los resultados se destaca: En la dimensión de dificultad para la profesión los encuestados refieren tener información limitada para la adecuada apertura y considerándose como una barrera para llevar a cabo la viabilidad del consultorio de Enfermería, al igual que la poca información que tiene la sociedad frente al tema; ii) en la dimensión de la satisfacción en la profesión, coinciden en que llevará a la superación de cada profesional ya sea en lo económico y social. El autor concluye que es factible la apertura del consultorio ya que no sería solo por el desarrollo de la profesión, sino que contribuirá en la atención de las personas según sea la necesidad que lo requiera, ya sea en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad (19).

Olivos CE. Con su investigación titulada: Perspectivas de las enfermeras para ejercer en un consultorio de enfermería, Chiclayo 2018. El estudio es de tipo cualitativo con abordaje metodológico. Los sujetos de investigación fueron 15 enfermeras docentes de una universidad local particular. Así mismo, se recolectó información mediante una entrevista semiestructurada. Se obtuvo como resultado cuatro categorías: La autonomía de la enfermera en el ejercicio profesional en un consultorio de enfermería; Consultorios de enfermería: un nuevo campo laboral para la enfermera; Cuidados preventivo promocionales en los consultorios de enfermería; y Consultorios de enfermería: fortaleza emergente en el desempeño profesional. Finalmente, la autora concluye que: Los Consultorios de Enfermería son una nueva alternativa del ámbito laboral para la enfermera, sin embargo, consideran que esto implica responsabilidades de capacitación, trabajo específico y colaborativo con otros profesionales, atención directa y seguimiento, así como evaluación propia de resultados (20).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

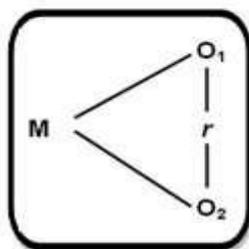
3.1. Tipo de estudio

La presente investigación de acuerdo a las características del estudio, a la manera de recolección de datos y la forma de medición de las variables es de **enfoque cuantitativo** ya que permite concluir la relación entre las variables estudiadas, y de **corte transversal** que permite recoger y analizar los datos en un periodo determinado.

3.2. Diseño de investigación

La investigación es de diseño descriptivo y no experimental ya que este permite estudiar valores y la incidencia en una o más variables, y no habrá manipulación de las variables.

El diseño es no experimental y su representación es la siguiente:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Autonomía Profesional

O₂ = Liderazgo Profesional

R = Relación de las variables

3.3. Identificación de la variable de estudio

Variable 1: Autonomía profesional	Variable 2: Liderazgo profesional
Juicio Crítico	Influencia
Responsabilidad	Inspiración
Determinación	Estimulación Intelectual
Libertad	Consideración Individualizada

3.4. Población, muestra y muestreo

Población

La población de la presente investigación estuvo conformada por 16 enfermeros que laboran en el Centro de Salud de Corrales y que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión.

Muestra

La muestra estuvo conformada por toda la población en estudio, es decir, los 16 profesionales de enfermería pertenecientes al Centro de Salud de Corrales.

Muestreo

No se aplicó ninguna técnica de muestreo por que se trabajó con el total de la población en la investigación.

3.5. Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería que acepte participar del estudio.
- Los profesionales de enfermería bajo cualquier régimen laboral.
- Personal de enfermería que realice trabajo presencial o remoto.
- Personal de enfermería que tenga un 1 año mínimo de experiencia laboral.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que no labore en el Centro de Salud de Corrales.
- Personal de enfermería que no desee participar en la investigación.
- Profesionales de enfermería que por motivos personales no se encuentran laborando o estén de vacaciones.
- Personal de enfermería que este próximo a jubilarse.

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica:

La técnica que se usó para la recolección de datos de la presente investigación, fue la encuesta, esta técnica permite al investigador obtener datos de forma rápida y eficaz.

Instrumento:

Para poder medir las variables de la presente investigación se usó como recolección de datos a un cuestionario elaborado por la autora Ruiz A. (17) ejecutado en el departamento de Lima en el 2021, el cuestionario está distribuido en 32 ítems los que están distribuidos de la siguiente manera:

Autonomía Profesional 16 ítems	Liderazgo Profesional 16 ítems
Dimensiones: juicio crítico , responsabilidad , determinación y libertad	Dimensiones: influencia , inspiración , estimulación intelectual y consideración individualizada Los ítems son de tipo Likert: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre y (5) Siempre

La escala valorativa que se empleó para medir la encuesta fue la siguiente:

Medición para cada variable:

- Bajo (16 – 41 puntos)
- Medio (42 – 54 puntos)
- Alto (55 – 80 puntos)

Medición por dimensión:

- Bajo (4 – 8 puntos)
- Medio (9 – 12 puntos)
- Alto (13 – 20 puntos)

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

El cuestionario tuvo que estar sujeto a juicio por un grupo de especialistas el cual estaba formado por 7 jueces se ha tenido en cuenta 9 criterios: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología.

La validez se realizó mediante AIKEN en el programa Microsoft Excel, para la valoración de todos los jueces, en el que se obtuvo como resultado 100% ó 1 lo que significa que existe una concordancia significativa en relación a la opinión de los jueces (17), además se usó la validación binomial teniendo como resultado 0.78% lo que evidencia que es un valor aceptable.

Para poder evaluar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto mediante el programa SPSS en la cual se tomó como base a 12 enfermeras profesionales del Centro de Salud Corrales las cuales tenían las mismas características de la población a estudiar, teniendo en cuenta las enfermeras que no fueron consideradas como parte de la muestra de estudio. Los datos recolectados se aplicó la fórmula del coeficiente α de Crombach, el cual resulto como resultado para la variable autonomía profesional un 0.74% y un 0.89% en la variable liderazgo profesional (Anexo N°3), por lo que se pudo concluir que el instrumento que se aplicaría tenía buena consistencia interna y de buena confiabilidad; además de una consistencia significativa entre las variables.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se presentó una solicitud para la aprobación de la ejecución de la investigación, paso seguido se procedió a encuestar a las enfermeras mediante la aplicación del cuestionario (Anexo N°2) las cuales también debían firmar un consentimiento para su participación (Anexo N°1), luego de tener la información se procedió a ingresar los datos a el programa Microsoft Excel versión 2016, utilizando las diversas fórmulas para obtener los resultados del trabajo, posteriormente la información recolectada se procesó en el software SPSS versión 21. Para el análisis de los resultados se utilizó la estadística descriptiva simple de frecuencias. Finalmente, los resultados obtenidos en la investigación fueron redactados de forma descriptiva e inferencial, siendo así, que se utilizaron tablas de frecuencia y gráficos estadísticos de barra, con la finalidad de evidenciar los descubrimientos más sobresalientes.

IV.RESULTADOS

Tabla N° 1. Niveles de liderazgo y autonomía profesional de las enfermeras del Centro de Salud Corrales para apertura un consultorio de enfermería, 2022.

Clasificación	Liderazgo		Autonomía	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	100%	14	87,5%
Medio	0	0	2	12,5%
Total	16	100%	16	100%

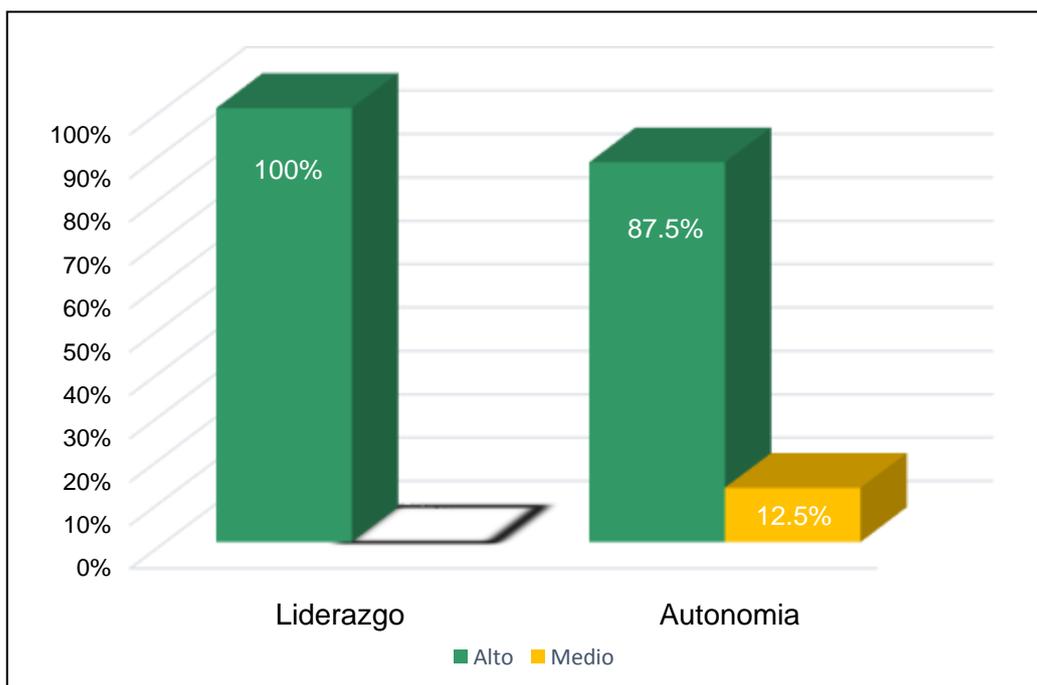


Figura N° 1. Liderazgo y autonomía

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla N°1, se evidencia que el 100% de las enfermeras del centro de salud Corrales, poseen un nivel Alto de liderazgo, así mismo, se refleja que el 87,5% presenta un nivel de autonomía Alto y solo el 12,5% un nivel Medio.

Tabla N° 2. Nivel de liderazgo en su dimensión influencia, de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.

Clasificación	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	93,8%
Medio	1	6,3%
Total	16	100,0%

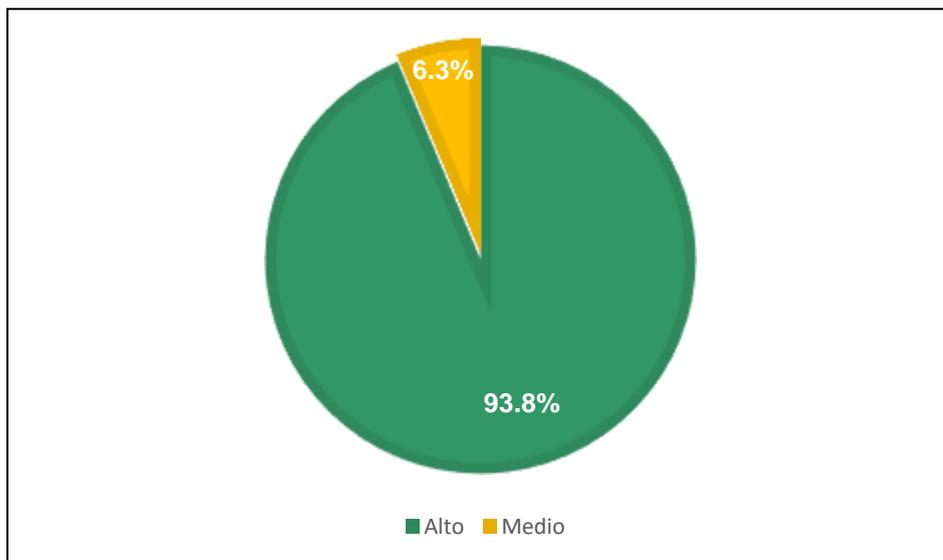


Figura N° 2. Liderazgo en su dimensión influencia

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla N° 2, se evidencia que el 93,8% de las enfermeras del centro de salud Corrales, poseen un nivel Alto de influencia en el liderazgo, así mismo, solo el 6,3% presenta un nivel Medio.

Tabla N° 3. Nivel de liderazgo en su dimensión inspiración de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.

Clasificación	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	100%

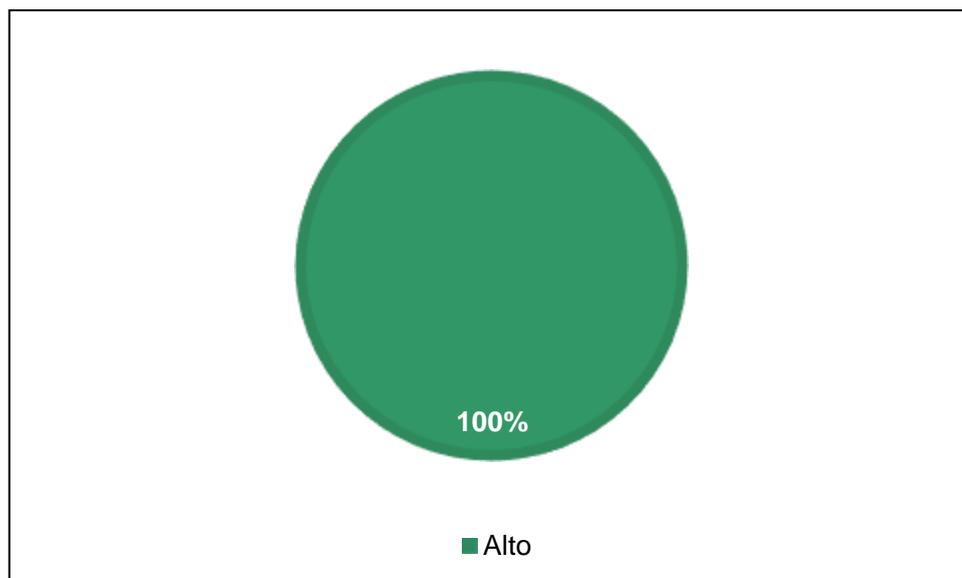


Figura N° 3. Liderazgo en su dimensión inspiración

Interpretación:

De acuerdo a la **Tabla N° 3**, se evidencia que el 100% de las enfermeras del centro de salud Corrales, poseen un nivel Alto en la dimensión inspiración de la variable liderazgo.

Tabla N° 4. Nivel de liderazgo en su dimensión estimulación intelectual, de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.

Clasificación	Frecuencia	Porcentaje
Alto	13	81,3%
Medio	3	18,8%
Total	16	100,0%

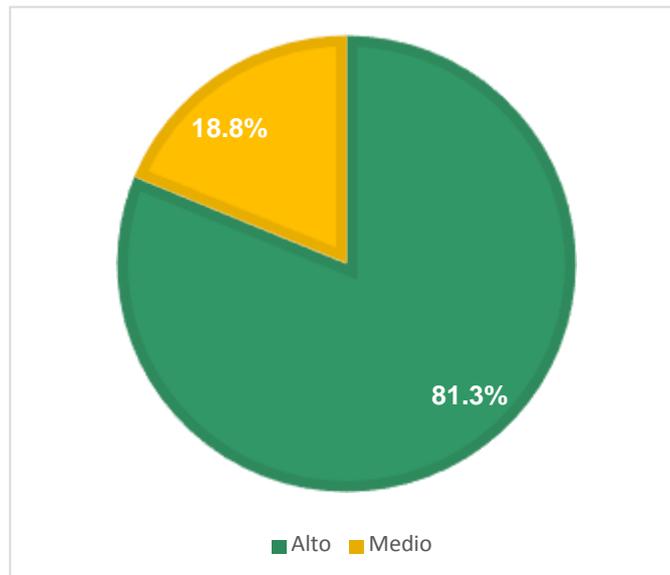


Figura N° 4. Liderazgo en su dimensión estimulación intelectual

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla N°4, se evidencia que el 81,3% de las enfermeras del centro de salud Corrales, poseen un nivel Alto en la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo, mientras que el 18,8% posee un nivel Medio.

Tabla N° 5. Nivel de liderazgo en su dimensión consideración individualizada, de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.

Clasificación	Frecuencia	Porcentaje
Alto	14	87,5%
Medio	1	6,3%
Bajo	1	6,3%
Total	16	100,0%

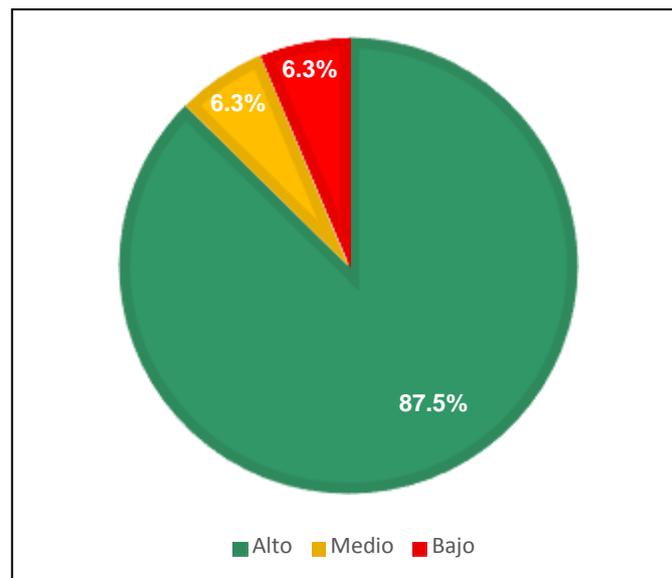


Figura N° 5. Liderazgo en su dimensión consideración individualizada

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla N° 5, se evidencia que el 87,5% de las enfermeras del centro de salud Corrales, poseen un nivel Alto en la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo, mientras que el 6,3% posee un nivel Medio y bajo respectivamente.

Tabla N° 6. Nivel de autonomía profesional, en su dimensión juicio crítico, de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.

Clasificación	Frecuencia	Porcentaje
Alto	13	81,3%
Medio	3	18,8%
Total	16	100,0%

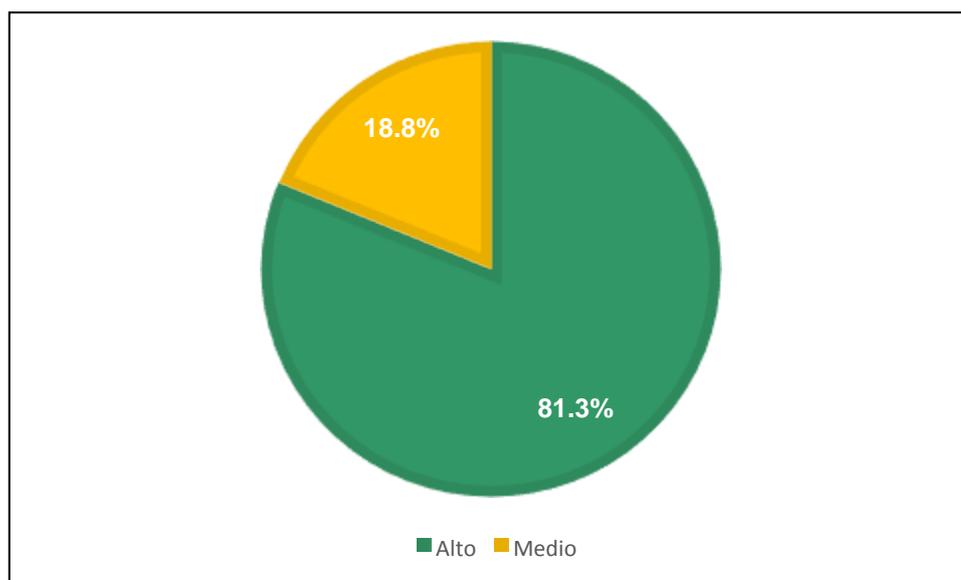


Figura N° 6. Liderazgo en su dimensión juicio crítico

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla N° 6, se evidencia que el 81,3% de las enfermeras del centro de salud Corrales, poseen un nivel Alto en la dimensión juicio crítico de la variable autonomía, mientras que el 18,8% posee un nivel Medio.

Tabla N° 7. Nivel de autonomía profesional, en su dimensión responsabilidad, de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.

Clasificación	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	100%

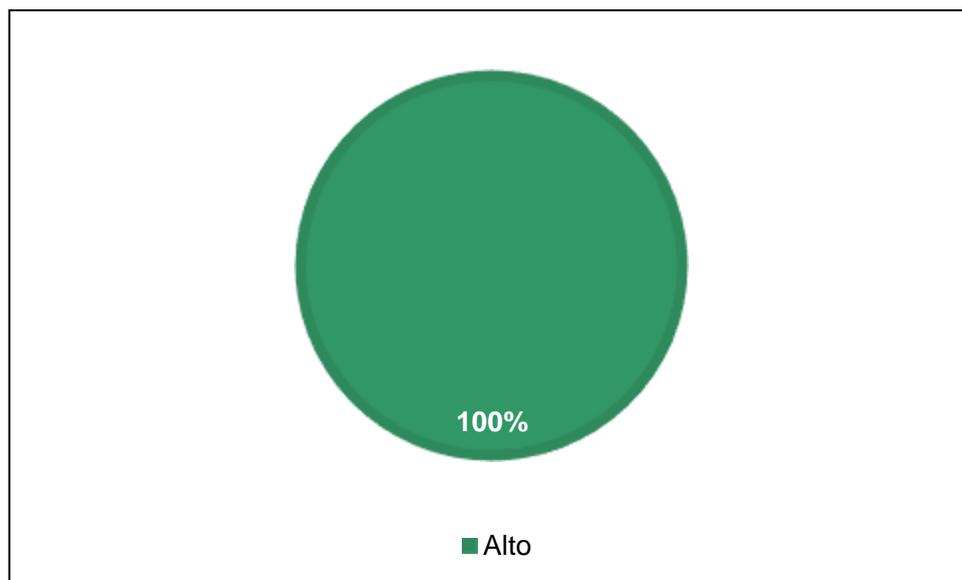


Figura N° 7. Liderazgo en su dimensión responsabilidad

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla N° 7, se evidencia que el 100% de las enfermeras del centro de salud Corrales, poseen un nivel Alto en la dimensión responsabilidad de la variable autonomía.

Tabla N° 8. Nivel de autonomía profesional, en su dimensión determinación, de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.

Clasificación	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	93,8%
Medio	1	6,3%
Total	16	100,0%

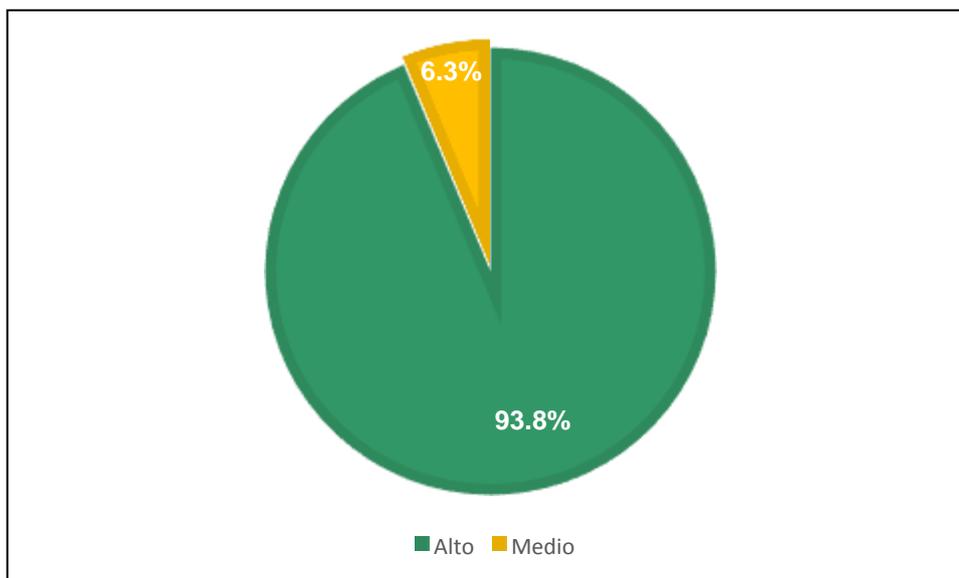


Figura N° 8. Liderazgo en su dimensión determinación

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla N°8, se evidencia que el 93,8% de las enfermeras del centro de salud Corrales, poseen un nivel Alto en la dimensión determinación de la variable autonomía, mientras que el 6,3% posee un nivel Medio.

Tabla N° 9. Nivel de autonomía profesional, en su dimensión libertad, de las enfermeras del Centro de Salud Corrales.

Clasificación	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	100%

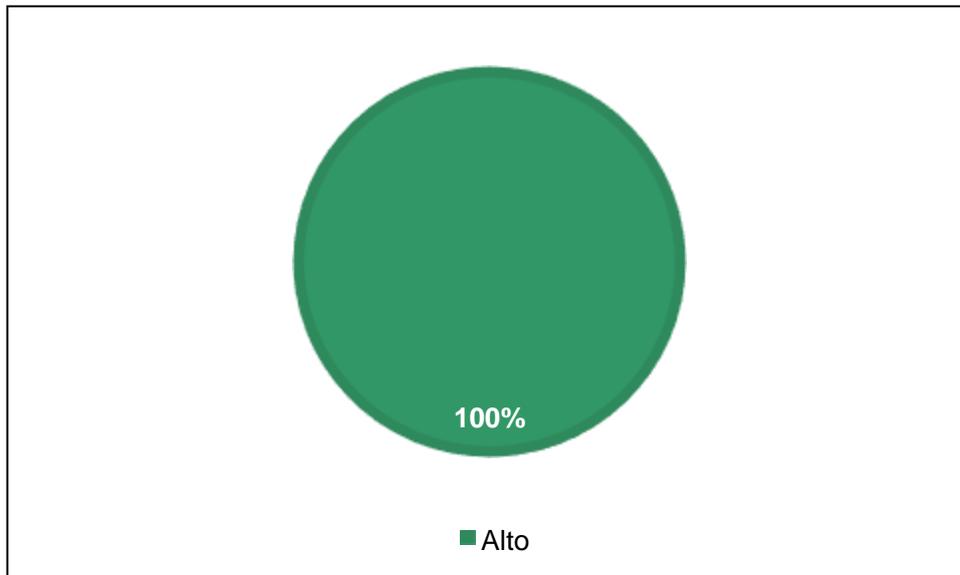


Figura N° 9. Liderazgo en su dimensión libertad

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla N° 9, se evidencia que el 100% de las enfermeras del centro de salud Corrales, poseen un nivel Alto en la dimensión libertad de la variable autonomía.

V. DISCUSIÓN

Los Consultorios de Enfermería son espacio fuera del centro de salud privado o público el cual brinda de atención directa la consulta de enfermería, donde las enfermeras realizan distintas acciones dirigidas a la persona, familia y comunidad, de una forma integral, y con una participación activa, además de que los consultorios cuentan con estructura física también cuentan con un grupo de conocimientos propios de la especialización, que sustente una oferta de servicios diferenciados en el sistema público y privado.

En el presente estudio se demuestra que, del total de profesionales de enfermería del Centro de Salud de Corrales encuestados, en la Tabla N°01 se concluye que el 100% presentó un nivel alto de liderazgo y el 87,5% presentó un nivel Alto de Autonomía al momento de querer crear un consultorio. Esto se debe principalmente a que el personal se encuentra interesado en incursionar en actividades laborales dentro del marco privado y que cuentan con las habilidades y destrezas necesarias para su ejecución.

En cuanto a las dimensiones de la variable Liderazgo, la Tabla N°2 señala que el 93,8% del personal de enfermería del centro de salud Corrales en el 2022, presenta un alto nivel de influencia, así mismo en la Tabla N°3, recalca que el 100% presenta altos niveles de inspiración, la Tabla N°4 señala que el 81,3% presenta una alta estimulación intelectual y finalmente la Tabla N°5 registra que el 87,5% presenta una Alta consideración individualizada.

Así mismo, con respecto a las dimensiones de la variable autonomía, Tabla N°6 indica que el 81,3% del personal de enfermería del centro de salud Corrales, presenta un juicio crítico alto, la Tabla N°7 señala que el 100% presenta un nivel alto de responsabilidad, así mismo, la Tabla N°8 registra que el 93,8% presenta un nivel alto de determinación y finalmente, la tabla 9, deja en evidencia que el 100% posee un nivel Alto de libertad.

Estos resultados concuerdan con los propuestos por Ruiz YM. Con su tesis titulada: Nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de Centros de Salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería – 2021. Este estudio

de característica descriptivo, y no experimental, deajo en evidencia que el nivel de autonomía profesional y liderazgo fue alto con 90% y 83.3%, respectivamente, del mismo modo, dentro de las dimensiones del liderazgo se destaca un nivel Alto (Influencia 83.3%, Inspiración 90%, Estimulación Intelectual alto), por otra parte, el autor también registro niveles altos dentro de las dimensiones de la autonomía (Juicio crítico 86.7%, Responsabilidad 63.3%, Determinación 93.3%, Libertad 93.3%) (17)..

Del mismo modo, se concuerda con Olivos CE. Con su investigación titulada: Perspectivas de las enfermeras para ejercer en un consultorio de enfermería, Chiclayo 2018. El estudio de tipo cualitativo con abordaje metodológico deja en evidencia que los Consultorios de Enfermería son una nueva alternativa del ámbito laboral para la enfermera, sin embargo, consideran que esto implica responsabilidades de capacitación, trabajo específico y colaborativo con otros profesionales, atención directa y seguimiento, así como evaluación propia de resultados (2).

Estos resultados permiten corroborar lo señalado por Loza JA , quien en su investigación titulada: Factores que condicionan la viabilidad de los consultorios de enfermería en Lima - Perú 2020. Demostró que Los principales factores que condicionan la viabilidad de los consultorios de enfermería son los de dimensión político – legal, cuyos indicadores, especialidad y conocimiento de la ley son los factores de mayor condición en dicha dimensión. Seguido los factores de dimensión sociales con sus indicadores aceptación social (beneficiarios) y aceptación por otras organizaciones, y los factores de dimensión técnicos – tecnológicos, con sus indicadores conocimiento y habilidad la práctica y espacio físico donde desarrollarlo (21).

En base a lo anterior, los consultorios de enfermería son una oportunidad que busca independizar a la profesión, de manera que sea una fortaleza para el sistema de salud y su funcionamiento contributivo para hacer más visible la labor de las enfermeras en la satisfacción de las necesidades de cuidados de la población y en la mejora de los servicios sanitarios, por lo cual está implícito el reto de que deben iniciarse de manera eficaz y eficiente.

VI. CONCLUSIONES

La investigación permitió alcanzar las siguientes conclusiones:

- Las enfermeras del Centro de salud de Corrales, presentan un nivel de liderazgo y autonomía Alto.
- Las enfermeras del Centro de salud de Corrales, presentan un nivel Alto de influencia en el liderazgo.
- Las enfermeras del Centro de salud de Corrales, presentan un nivel Alto en la dimensión inspiración de la variable liderazgo.
- Las enfermeras del Centro de salud de Corrales, presentan un nivel Alto en la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo.
- Las enfermeras del Centro de salud de Corrales, presentan un nivel Alto en la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo.
- Las enfermeras del Centro de salud de Corrales, presentan un nivel Alto en la dimensión juicio crítico de la variable autonomía.
- Las enfermeras del Centro de salud de Corrales, presentan un nivel Alto en la dimensión responsabilidad de la variable autonomía.
- Las enfermeras del Centro de salud de Corrales, presentan un nivel Alto en la dimensión determinación de la variable autonomía.
- Las enfermeras del Centro de salud de Corrales, presentan un nivel Alto en la dimensión libertad de la variable autonomía.

VII. RECOMENDACIONES

Al Colegio de Enfermeros del Perú, mediante los Consejos Regional, proporcionar un papel orientador y motivador para capacitar al personal de enfermería y prepararlas para que en un lapso de tiempo breve las mismas implementen sus consultorios de forma particular, siendo estos eficientes desde la etapa inicial.

Al personal de enfermería que labora en el Centro de Salud Corrales, reforzar constantemente mediante capacitaciones y talleres su experiencia asistencial, esto le permitirá asumir sus responsabilidades profesionales, éticas y legales, garantizando una calidad de atención en salud.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Guerrero Núñez S, Cid Henríquez P. Reflexión sobre la autonomía y el liderazgo en enfermería. [Online]. Bogotá; 2017 [cited 2023 mayo 15].
2. Olivos S. Perspectivas de las enfermeras para ejercer en un consultorio de enfermería, Chiclayo 2018. [Online]. Chiclayo; 2019 [cited 2023 mayo 12]. Available from: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1972/1/TL_OlivosSernaqueCinthya.pdf.
3. Alarcón A et al. Autonomía de la enfermera en su relación con el paciente desde los presupuestos de Ida Jean Orlando. [Online]. Chiclayo; 2014 [cited 2023 marzo 15]. Available from: http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/356/TL_AlarconAranaMilagros_ZarpanSalazarLiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
4. Congreso de la República. Ley del trabajo de la enfermera LEY N° 30459. [Online]. Lima; 2016 [cited 2023 mayo 22]. Available from: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-que-incorpora-el-inciso-k-al-articulo-9-de-la-ley-27669-ley-n-30459-1392947-1>.
5. Gómez C. Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Rev. Cuadernos hispanoamericanos de psicología. [Online]. [cited 2023 mayo 10]. Available from: <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>.
6. Garita Vargas MC, Solís Marín EL. Práctica de liderazgo del profesional en Enfermería. [Online].; 2003 [cited 2023 5 12]. Available from: <https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/5.pdf>.
7. Cortés González, Jessica; et al. Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería. [Online].; 2012 [cited 2023 abril 19]. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene132f.pdf>.
8. Nuñez, Eduardo. Crehana. [Online].; 2022 [cited 2023 mayo 22]. Available from: <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contractacion/liderazgo-transformacional/>.
9. Freidson E. Professional Dominance. [Online]. New York; 1970 [cited 2023 mayo 20]. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-iberoamericana-fisioterapia-kinesiologia-176-articulo-autonomia-profesional-practica-terapia-fisica-13063626>.
10. Portela, Mulero. Autonomía profesional en la práctica de terapia física. [Online]. Puerto Rico; 2013 [cited 2023 mayo 10]. Available from: [file:///C:/Users/Sandra%20Castillo/Downloads/13063626%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Sandra%20Castillo/Downloads/13063626%20(1).pdf).

11. Tapp D. et al. La autonomía en la práctica de enfermería. Scielo. [Online].; 2005 [cited 2023 abril 20. Available from: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/65>.

12. Arlandis et al. Análisis de la percepción de autonomía entre diferentes grupos de profesionales de diferentes grupos de profesionales de enfermería. [Online]. Castelló de la Plana; 2019 [cited 2023 mayo 9. Available from: https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/668940/2020_Tesis_Arlandis%20Casanova_Matilde.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

13. Usca Valle DC. Liderazgo y toma de decisiones del personal de enfermería en el servicio hospitalario de una clínica de Guayaquil. [Online]. Guayaquil; 2021 [cited 2023 abril 19. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67618/Usca_VDC-SD.pdf.

14. Carmen Verón Ld, Vázquez AS. Necesidad de creacion de consultorio de enfermería para educacion y orientacion a los pacientes, sobre tratamientos y procedimientos indicados. [Online]. Malargüe; 2015 [cited 2023 mayo 22. Available from: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/8614/veron-lidia-del-carmen.pdf.

15. Robles Mendoza ed al. aller de herramientas teórico-metodológicas con perspectiva de género para el ejercicio libre de la profesión de Enfermería: Un estudio exploratorio. [Online].; 2014 [cited 2023 5 10. Available from: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v11n2/v11n2a3.pdf>.

16. Riaño Castillo AL. Estilos de Liderazgo situacional de dirigentes de enfermería de un hospital privado, concordancia entre autoevaluación y evaluación de sus seguidores. [Online]. México; 2017 [cited 2023 mayo 19. Available from: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4504/MAE%20%282015-2017%29%20-%20Tesis%20de%20Investigacio%CC%81n%20sobre%20Liderazgo%20-%20Lic.%20Enf.%20Angie%20Lorena%20Rian%CC%83o%20Castillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

17. YM R. Nivel de autonomía profesional y liderazgo de las enfermeras de centros de salud MINSAs para aperturar consultorios de enfermería. [Online]. Lima; 2021 [cited 2023 abril 18. Available from: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3060067>.

18. Loza Salvador JA. Factores que condicionan la viabilidad de los consultorios de Lima. [Online]. Lima; 2020 [cited 2023 mayo 13. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59980/Loza_SJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

19. Gamarra Fernandez J. 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-2018. [Online]. Cusco; 2019 [cited 2023 mayo 5. Available from:

<https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2690/RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

20. Olivos Sernaque CEL. Perspectivas de las enfermeras para ejercer en un consultorio de enfermería, Chiclayo 2018. [Online]. Chiclayo; 2019 [cited 2023 mayo 16]. Available from: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1972/1/TL_OlivosSernaqueCinthya.pdf.
21. Loza Salvador JA. Factores que condicionan la viabilidad de los consultorios de enfermería en Lima. [Online]. Lima; 2020 [cited 2023 5 22]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59980/Loza_SJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

IX. ANEXOS

Anexo N° 1. Consentimiento Informado

Estimado profesional de enfermería, expongo ante usted: Soy bachiller egresado de la Universidad Nacional de Tumbes - Escuela Profesional de Enfermería, el cual está ejecutando una investigación titulada Liderazgo y autonomía profesional de las enfermeras del Centro de Salud Corrales para aperturar un consultorio de enfermería, 2022. La participación para esta investigación, consiste en el desarrollo de 01 encuesta, en donde se indicará con una "X" la respuesta que más los identifiquen. Cabe resaltar que, el estudio tiene una **participación de carácter voluntario y confidencial**, garantizando así que los nombres y apellidos de quienes participen no serán utilizados en ningún informe cuando los resultados de investigación sean publicados.

En función a lo leído, si desea participar completar la siguiente información:

Yo.....
identificado con DNI declaro haber recibido y entendido la información brindada para el desarrollo de la encuesta. En tal sentido y en pleno uso de mis facultades mentales, expongo que **BRINDO DE FORMA VOLUNTARIA MI CONSENTIMIENTO** para participar en el estudio Liderazgo y autonomía profesional de las enfermeras del Centro de Salud Corrales para aperturar un consultorio de enfermería, 2022.

Sí ()

No ()

FIRMA

Tumbes..... de....., 2022

Anexo N° 2. Cuestionario para medir las variables

Introducción: La presente encuesta está conformada por 32 preguntas, en donde usted podrá marcar la respuesta que más la identifique. Dichas respuestas serán utilizadas netamente con fines de investigación, siendo así que la procedencia de la información se mantendrá en estricta reserva. Marcar con (x) la opción elegida, esperando que responda con sinceridad y expresando su opinión personal.

I. DATOS GENERALES:

Edad:..... Centro de Salud donde labora:.....

Género:..... Tiempo laborando:.....

VARIABLE: NIVEL DE AUTONOMIA PROFESIONAL		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N°	DIMENSIÓN: Juicio Crítico	1	2	3	4	5
01	¿Se capacita constantemente sobre innovaciones en los cuidados de enfermería (inyectables, sutura, curaciones)?					
02	¿Cuándo atiende a un paciente hace uso del Proceso de Atención en Enfermería?					
03	¿Domina usted los diagnósticos de enfermería?					
04	¿Cuándo elabora un plan de cuidados utiliza el NANDA, NIC y NOC?					
N°	DIMENSIÓN: Responsabilidad	1	2	3	4	5
05	¿Hace uso de las medidas de bioseguridad en la atención al paciente?					
06	¿Todo procedimiento que realiza en tópico o vacunas está regido por normas técnicas o guías clínicas?					
07	¿Se interesa por garantizar la calidad de los cuidados en actividades que realiza (vacunas, tópico, CRED)?					
08	¿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)?					

N°	DIMENSIÓN: Determinación	1	2	3	4	5
09	Si estuviera atendiendo únicamente usted en un consultorio privado, ¿cree tener las competencias y habilidades necesarias para realizar una adecuada atención en cualquier grupo humano (Recién nacido, Pre escolar, Escolar, Adolescente, Adulto y Adulto Mayor)?					
10	¿Cree usted tener la experiencia profesional para aperturar un consultorio privado en enfermería?					
11	¿Considera que tiene un buen manejo en la aplicación de tratamiento farmacológico y procedimientos básicos?					
12	¿Es importante para usted hacer seguimiento y conocer la realidad de los pacientes para que en base a ello tome decisiones que mejoren su calidad de vida?					
N°	DIMENSIÓN: Libertad	1	2	3	4	5
13	¿Cree que la apertura de consultorios de enfermería serían una oportunidad para que usted como profesional desarrolle mayores estrategias en la educación sanitaria a la población (sesiones educativas y prácticas)?					
14	¿Usted consideraría necesario investigar en nuevos enfoques de atención para llegar a los distintos grupos poblacionales en caso <u>aperture</u> un consultorio?					
15	¿Es importante para usted participar en la realización de actividades de promoción y prevención en los principales grupos de riesgo (recién nacidos, niños, adultos mayores, gestantes)?					
16	¿Con la apertura de consultorios de enfermería, cree usted que se fortalecería la función administrativa, ¿ya que la enfermera elaboraría planes estratégicos y operativos a fin de optimizar sus atenciones?					

VARIABLE: NIVEL DE AUTONOMIA PROFESIONAL		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N°	DIMENSIÓN: Influencia	1	2	3	4	5
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?					
N°	DIMENSIÓN: Inspiración	1	2	3	4	5
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?					
N°	DIMENSIÓN: Estimulación intelectual	1	2	3	4	5
25	¿Cree que se fomentaría la investigación en salud pública ante la apertura de un consultorio de enfermería por las principales actividades que se desempeñarían en el mismo?					
26	¿Considera usted que un consultorio de enfermería lograría que la enfermera tome mayor preocupación por capacitarse?					
27	¿Sería importante para usted que se haga un análisis de la rentabilidad de un consultorio de enfermería para considerar tenerlo?					
28	¿Cree usted que es necesaria la especialización en salud pública o comunitaria si se desea aperturar un consultorio de enfermería?					
N°	DIMENSIÓN: Consideración Individualizada	1	2	3	4	5
29	¿Cree que la apertura de un consultorio de enfermería fortalecería el vínculo enfermera-paciente porque habría un trato particular?					
30	¿Considera que un consultorio de enfermería serviría para mejorar el seguimiento que se realiza a los pacientes crónicos y sus controles?					
31	¿El cuidado de calidad y humanizado sería principalmente lo que diferenciaría a un consultorio de enfermería de cualquier otro?					
32	¿Cree que la enfermera al trabajar con distintos grupos poblacionales tomaría mayor liderazgo de las distintas estrategias?					

Anexo N° 3. Confiabilidad del instrumento

- Confiabilidad de los ítems del Nivel de Autonomía Profesional

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

- Confiabilidad de los ítems del Nivel de Liderazgo

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

Anexo N° 4. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA	CRITERIO PARA ASIGNAR VALORES
Nivel de autonomía profesional de las enfermeras para aperturar consultorios de enfermería	Según Triviño & Barria “La autonomía profesional es la capacidad que posee el profesional de enfermería para desempeñar sus actividades en base a su juicio crítico o con la debida competencia y habilidad que ha adquirido a lo largo de su experiencia profesional” (2016).	Esta variable se midió mediante un cuestionario sometido a una prueba de validez y confiabilidad	Juicio Crítico	1-4	1. Nunca 2.CasiNunca 3.Aveces 4.CasiSiempre 5.Siempre	Medición de Variable: 16-41= Bajo 42-54= Medio 55-80= Alto Medición de dimensiones: 4 - 8 = Bajo 9-12 = Medio 13-20= Alto
			Responsabilidad	5-8		
			Determinación	9-12		
			Libertad	13-16		
Nivel de liderazgo de las enfermeras de centros de salud Minsa para aperturar consultorios de enfermería	Souza et define al “liderazgo como la capacidad que posee el profesional de enfermería para influenciar y guiar de manera positiva al grupo de trabajo hacia el logro de los objetivos comunes”(2013).	Esta variable se va medir mediante un cuestionario que será sometido a una prueba de validez y confiabilidad	Influencia	17-20	. Nunca 2.CasiNunca 3.Aveces 4.CasiSiempre 5.Siempre	Medición de Variable: 16-41= Bajo 42-54= Medio 55-80= Alto Medición de dimensiones: 4 - 8 = Bajo 9-12 = Medio 13-20= Alto
			Inspiración	21-24		
			Estimulación Intelectual	25- 28		
			Consideración Individualizada	29-32		