

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



**COMPETENCIAS DEL ENFERMERO (A) PARA LA  
GESTIÓN DE CONSULTORIOS DE PROFESIONALES DE  
ENFERMERÍA. CAJAMARCA - 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**AUTOR: KEVIN PAÚL REGALADO VÁSQUEZ**

**ASESORA: M. Cs YENY OLGA IGLESIAS FLORES  
CAJAMARCA. PERÚ**

**2023**



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



**COMPETENCIAS DEL ENFERMERO (A) PARA LA  
GESTIÓN DE CONSULTORIOS DE PROFESIONALES DE  
ENFERMERÍA. CAJAMARCA - 2022**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**AUTOR: KEVIN PAÚL REGALADO VÁSQUEZ**

**ASESORA: M. Cs YENY OLGA IGLESIAS FLORES  
CAJAMARCA. PERÚ**

**2023**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de 1962

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

Av. Atahualpa 1050 – Pabellón 11 – 101 Teléfono N° 076-599227



**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TESIS REVISADA EN EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

El director (a) de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, hace constar que:

La Tesis Titulada: **COMPETENCIAS DEL ENFERMERO (A) PARA LA GESTIÓN DE CONSULTORIOS DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. CAJAMARCA – 2022.** Presentada por el Bach. Enf. **KEVIN PAÚL REGALADO VÁSQUEZ**, la misma que ha sido revisada en el Software Antiplagio **TURNITIN** de la Universidad Nacional de Cajamarca, obteniendo el puntaje del 1% de similitud, considerado dentro de los parámetros. Respaldo por su Asesora. M.Cs **YENY OLGA IGLESIAS FLORES**

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Cajamarca, 12 de enero del 2024.



COPYRIGHT © 2023 by  
KEVIN PAÚL REGALADO VÁSQUEZ  
Todos los derechos reservados

**Regalado Vásquez K. 2022. COMPETENCIAS DEL ENFERMERO (A) PARA LA GESTIÓN DE CONSULTORIOS DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, CAJAMARCA- 2022/ Kevin Paúl Regalado Vásquez. 86 páginas.**

Asesora: M. Cs Yeny Olga Iglesias Flores

Docente Universitaria Principal de la E.A.P de Enfermería

Disertación académica para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería-UNC 2023

**COMPETENCIAS DEL ENFERMERO (A) PARA LA GESTIÓN DE  
CONSULTORIOS DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. CAJAMARCA- 2022**

**AUTOR: Bachiller en Enfermería Kevin Paúl Regalado Vásquez**

**ASESORA: M. Cs. Yeny Olga Iglesias Flores**

Tesis evaluada y aprobada para la obtención de título de Licenciado en Enfermería en la Universidad Nacional de Cajamarca, por los siguientes jurados:

**JURADO EVALUADOR**



.....  
Dra. Dolores Evangelina Chávez Cabrera

Presidenta



.....  
Dra. María Elena Bardales Urteaga

Secretaria



.....  
M.Cs. Delia Mercedes Salcedo Vásquez

Vocal

### **Se dedica este trabajo:**

A Dios:

Querido Dios, gracias por ser mi luz y mi camino en todo momento, siempre has estado apoyándome y me has dado la fortaleza para permitirme estar aquí hoy. Gracias por ser mi guía y mi protector.

A mis abuelos, padres, tíos y hermanos:

Queridos familiares, son mi apoyo incondicional, mi fuente de amor y sabiduría. He llegado hasta aquí por ustedes, gracias por enseñarme los valores que necesito para enfrentar los desafíos de la vida.

A mi asesora:

Querida maestra, gracias por su paciencia, su dedicación y su pasión por enseñar. Gracias por inspirarme y por ayudarme a fortalecer mi potencial. Su compromiso educativo tiene impacto en mi vida. ¡Gracias por ser un modelo a seguir!

A mis amigos:

Queridos amigos, gracias por estar en mi lado en todo momento. Su amistad es uno de los mejores regalos que he podido recibir. Les agradezco por ser parte de mi vida y por ser mi familia elegida.

Kevin Paúl Regalado Vásquez



**Agradezco a:**

Mi alma mater, la prestigiosa Universidad Nacional de Cajamarca por brindarme la oportunidad de formarme en su institución.

A mi asesora Yeny Olga Iglesias Flores por su inestimable ayuda, orientación y apoyo durante mi proceso académico como para la realización de esta investigación.

A todos los docentes de la escuela académico Profesional de Enfermería quienes me han acompañado a lo largo de mi formación. Gracias a su dedicación, experiencia y pasión por enseñar para así poder adquirir las competencias necesarias para poder crecer como profesional y como persona.

A todos los Profesionales de Enfermería pertenecientes al Consejo Regional XIII del colegio de Enfermeros del Perú por su disposición, colaboración y compromiso para así poder obtener datos valiosos que han enriquecido el campo de la enfermería.

Kevin Paúl Regalado Vásquez

## ÍNDICE

|  |             |
|--|-------------|
| <b>DEDICATORIA</b> .....                                   | <b>ii</b>   |
| <b>AGRADECIMIENTO</b> .....                                | <b>iii</b>  |
| <b>LISTA DE TABLAS</b> .....                               | <b>vi</b>   |
| <b>LISTA DE ANEXOS</b> .....                               | <b>vii</b>  |
| <b>RESUMEN</b> .....                                       | <b>viii</b> |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                      | <b>ix</b>   |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....                                  | <b>1</b>    |
| <b>CAPÍTULO I</b> .....                                    | <b>2</b>    |
| <b>EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....                  | <b>2</b>    |
| 1.1. Planteamiento del problema.....                       | 2           |
| 1.2. Formulación del problema de investigación .....       | 4           |
| 1.3. Justificación del estudio .....                       | 4           |
| 1.4. Objetivos .....                                       | 5           |
| <b>CAPITULO II</b> .....                                   | <b>6</b>    |
| <b>MARCO TEÓRICO</b> .....                                 | <b>6</b>    |
| 2.1. Antecedentes del estudio.....                         | 6           |
| 2.2. Bases Teóricas .....                                  | 9           |
| 2.3. Bases conceptuales.....                               | 11          |
| 2.4. Bases legales .....                                   | 19          |
| 2.5. Variable de estudio .....                             | 19          |
| <b>CAPITULO III</b> .....                                  | <b>22</b>   |
| <b>DISEÑO METODOLÓGICO</b> .....                           | <b>22</b>   |
| 3.1. Diseño y tipo de estudio.....                         | 22          |
| 3.2. Población de estudio .....                            | 22          |
| 3.3. Criterio de inclusión y exclusión .....               | 22          |
| 3.4. Unidad de Análisis .....                              | 23          |
| 3.5. Marco muestral .....                                  | 23          |
| 3.6. Muestra o tamaño de muestra .....                     | 23          |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 24          |
| 3.8. Proceso de recolección de datos .....                 | 25          |
| 3.9. Validación y confiabilidad del instrumento.....       | 26          |
| <u>    </u> Juicio de expertos.....                        | 26          |
| 3.10. Prueba Piloto.....                                   | 26          |
| 3.11. Procesamiento y análisis de datos.....               | 26          |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.12. Consideraciones éticas y rigor científico .....               | 26        |
| 3.13. Rigor científico .....  | 27        |
| 3.14. Dificultades y limitaciones para el estudio .....             | 28        |
| <b>CAPÍTULO IV .....</b>  | <b>29</b> |
| <b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>                                  | <b>29</b> |
| <b>CONCLUSIONES.....</b>  | <b>41</b> |
| <b>RECOMENDACIONES.....</b>   | <b>42</b> |
| <b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>                              | <b>43</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>  | <b>50</b> |
| Anexo n°1 Consentimiento Informado .....                            | 50        |
| Anexo n°2 Solicitud al consejo Regional XIII del CEP .....          | 52        |
| Anexo n°3 Instrumento .....   | 53        |
| Anexo n°4 Constancia de validación de juicio de expertos .....      | 58        |
| Anexo n°5 Coeficiente de V de Aiken.....                            | 65        |
| Anexo n°6 Fiabilidad del instrumento a través de Prueba piloto..... | 68        |
| Anexo n°7 Escala de Baremos .....                                   | 72        |
| Anexo n°08 Reporte de similitud.....                                | 723       |

## LISTA DE TABLAS

|   | Pág. N° |
|---|---------|
| <b>Tabla 1.</b> Características sociodemográficas del profesional de Enfermería del Consejo Regional XIII CEP, Cajamarca 2022.              | 29      |
| <b>Tabla 2.</b> Competencias del enfermero según dimensión de Conocimientos para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería. | 32      |
| <b>Tabla 3.</b> Competencias del enfermero según dimensión de Habilidad para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería.     | 34      |
| <b>Tabla 4.</b> Competencias del enfermero según dimensión de Actitud para la gestión de consultorios de Profesionales de Enfermería.       | 36      |
| <b>Tabla 5.</b> Nivel de competencias del enfermero para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería                          | 38      |
| <b>Tabla 6.</b> Interés del enfermero para emprender un consultorio de profesionales de Enfermería.   | 40      |

## LISTA DE ANEXOS

|   | Pág. N° |
|---|---------|
| <b>Anexo 01</b> Consentimiento Informado                            | 50      |
| <b>Anexo 02</b> Solicitud al Consejo Regional XIII del CEP          | 52      |
| <b>Anexo 03</b> Instrumento   | 53      |
| <b>Anexo 04</b> Constancia de Validación de juicio de expertos      | 58      |
| <b>Anexo 05</b> Coeficiente de V de Aiken                           | 65      |
| <b>Anexo 06</b> Fiabilidad de Instrumento a través de Prueba Piloto | 68      |
| <b>Anexo 07</b> Escala de Baremos                                   | 72      |
| <b>Anexo 08</b> Reporte de similitud                                | 73      |

# TITULO: COMPETENCIAS DEL ENFERMERO(A) PARA LA GESTIÓN DE CONSULTORIOS DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, CAJAMARCA 2022

AUTOR: Kevin Paúl Regalado Vásquez <sup>1</sup>

ASESORA: M.Cs Yeny Olga Iglesias Flores <sup>2</sup>

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de competencias que tiene el profesional de Enfermería para la gestión efectiva de consultorios en Cajamarca, cuyo diseño fue descriptivo de corte transversal. Se aplicó un cuestionario a una muestra de 322 profesionales, el mismo que está compuesto por tres partes: datos sociodemográficos, dimensiones de competencias (Conocimientos, Habilidades y Actitudes) e interés en la apertura de un consultorio de Enfermería. Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes eran mujeres (85.1%), con un rango de edad entre 30-40 años 38.2%, y trabajaban en el área asistencial 79.5%, donde un 55.9% tenía capacitación en gestión. El nivel de competencias del enfermero para la gestión de consultorios se sitúa en un nivel medio (79.8%), seguido de un nivel alto (15.2%). En cuanto a sus dimensiones: Conocimiento presenta un nivel bajo (48.8%) y medio (46%), mientras que las Habilidades tienen un nivel medio (68.9%) y alto (27.3%). Las Actitudes se sitúan en un nivel medio (55.6%) y alto (41.6%). Además, se observó un interés positivo (87.27%) por parte de los participantes en emprender un consultorio de Enfermería. En conclusión, los profesionales de Enfermería en Cajamarca, tienen un nivel medio de competencias para la gestión de consultorios de Enfermería.

**Palabras claves:** Competencias, gestión, consultorios de Enfermería, enfermero (a)

---

<sup>1</sup> Aspirante a Licenciado en Enfermería (Bach. Enf. Kevin Paul Regalado Vásquez)

<sup>2</sup> Asesora principal de la Escuela Académico Profesional de Enfermería- Universidad Nacional de Cajamarca.

**TITLE: COMPETENCIES OF THE NURSE FOR THE MANAGEMENT OF  
NURSING PROFESSIONAL CONSULTATIONS IN CAJAMARCA, 2022**

AUTHOR: Kevin Paul Regalado Vasquez <sup>1</sup>

ADVISOR: M.Cs Yeny Olga Iglesias Flores <sup>2</sup>

**ABSTRACT**

The research aimed to determine the level of competencies possessed by nursing professionals for effective clinic management in Cajamarca. The study followed a descriptive cross-sectional design. A questionnaire was administered to a sample of 322 professionals, which consisted of three parts: sociodemographic data, competency dimensions (Knowledge, Skills, and Attitudes), and interest in opening a nursing clinic. The results showed that the majority of participants were women (85.1%), with an age range of 30-40 years (38.2%), and they worked in the healthcare sector (79.5%), with 55.9% having received management training. The competency level of nurses for clinic management was at a medium level (79.8%), followed by a high level (15.2%). Regarding competency dimensions, Knowledge exhibited a low level (48.8%) and a medium level (46%), while Skills showed a medium level (68.9%) and a high level (27.3%). Attitudes were at a medium level (55.6%) and a high level (41.6%). Furthermore, a positive interest (87.27%) was observed among participants in establishing a nursing clinic.

**Keywords:** Competencies, management, nursing offices, nurse.

---

<sup>1</sup> Aspiring to graduate in nursing (Bachelor of Nursing, Kevin Paul Regalado Vasquez)

<sup>2</sup> Principal advisor of the Professional Academic School of Nursing- National University of Cajamarca

## INTRODUCCIÓN

La creciente demanda de servicios de salud, tanto en términos de cantidad como calidad es cada vez más notorio. Sin embargo, esta creciente demanda no es proporcionalmente atendida por la oferta de servicios tanto públicos como privados, generando una marcada desigualdad en el acceso a una atención médica. Ante esta necesidad, se necesita explorar soluciones innovadoras que permitan mejorar el estado de salud de la población, afrontando eficazmente los desafíos emergentes en el ámbito de la salud pública.

Enfermería, en calidad de una profesión altamente calificada, despliega sus funciones en todas las regiones nuestro país, constituyendo el recurso más apropiado para potenciar la prestación de servicios de salud a la población. Su especial énfasis recae en la atención primaria y el manejo de enfermedades de menor complejidad. Con el objetivo de reforzar este papel, fue incorporado el inciso K al artículo 9 de la ley del enfermero peruano que establece y regula la apertura de consultorios de profesionales de Enfermería, con el fin de mejorar la atención de salud de la población (1,2). Por lo tanto, se ha llevado a cabo una investigación en Cajamarca para determinar las competencias del enfermero en la gestión efectiva de consultorios de profesionales de Enfermería. En tal sentido, los resultados tendrán un impacto en la apertura y gestión de consultorios propios, mejorando la economía y autonomía. Además, los hallazgos ofrecen información útil al Colegio Profesional y a instituciones universitarias para mejorar la formación y capacitación del cuerpo de Enfermería.

El estudio se realizó mediante un diseño descriptivo de corte transversal, utilizando un cuestionario para evaluar las competencias en conocimientos, habilidades y actitudes de una muestra de 322 profesionales de Enfermería.

El presente estudio comprende en el capítulo I el problema de investigación, la formulación del problema, objetivos y justificación. El capítulo II aborda los aspectos teóricos, incluyendo antecedentes, bases teóricas y la operacionalización de las variables. En el capítulo III se describe el enfoque metodológico empleado. El capítulo IV muestra los resultados obtenidos a través de la investigación. Finalmente, se incluyen las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos correspondientes.



# CAPÍTULO I

## 1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

El actual panorama epidemiológico sanitario exhibe una dualidad notable, por un lado, se ha logrado avances científicos significativos en el tratamiento de enfermedades agudas; sin embargo, también se ha observado un aumento alarmante en las enfermedades crónicas. Este incremento está impulsado por factores interrelacionados, entre los que se incluyen comportamientos individuales, estilos de vida inapropiados y el envejecimiento poblacional (3).

En paralelo a esta complejidad, la Organización Mundial de la Salud (OMS) destaca que alrededor de 2000 millones de individuos enfrentan barreras para la obtención de servicios de atención médica debido a las disparidades persistentes en el acceso a los servicios de salud, la cual continúa siendo un reto esencial para la Cobertura Sanitaria Universal (CSU). La OMS sugiere que la atención médica debe enfocarse en fortalecer la Atención Primaria de Salud (APS), estrategia que podría preservar la vida de 60 millones de personas y aumentar la esperanza de vida promedio global en 3,7 años para el año 2030 (4).

De otro lado la OMS recomienda contar con al menos 23 profesionales de Enfermería por cada 10 mil habitantes para garantizar una atención en salud adecuada. Sin embargo, en la realidad de nuestro país, esta pauta no se cumple, la cifra de enfermeros es de 15.6 por cada 10 mil habitantes. A pesar de la significativa demanda, es evidente un notable número de profesionales de Enfermería desempleados debido a la escasez de vacantes en los servicios de salud. Esta disparidad es aún más evidente en territorios como Cajamarca, donde la cifra de enfermeros es de 12.6 por cada 10 000 habitantes, mostrando un claro déficit frente a lo recomendado por esta organización, una de las razones es la reducida cantidad de vacantes de trabajo en esta área a pesar de la necesidad de personal, en donde los bajos presupuestos no permiten incrementar el contrato o nombramiento de nuevo personal de salud (5).

Por otro lado, la demanda de servicios de salud es cada vez mayor y la capacidad de respuesta en diversos establecimientos no es oportuna, lo que se traducen en largos tiempos de espera para los pacientes y familiares. Como efecto, la población se ve obligada a buscar atención en instituciones privadas y costosas, lo que genera malestar en la sociedad. Por lo tanto, es esencial acercar los servicios de salud a la población, resaltando que la mayoría de problemas de salud pueden ser prevenibles o tratables con la atención primaria en salud.

Para abordar de manera efectiva esta problemática dentro de un corto plazo, es necesario implementar un modelo de prestación en servicios de salud que atienda la ascendente demanda y promueva la autonomía profesional (1). Los consultorios de profesionales de enfermería emergen como una solución viable para mejorar el acceso y la cobertura de atención médica, al mismo tiempo que se fortalece el sistema sanitario. A nivel internacional, existe una acumulación de pruebas que demuestran las competencias sobresalientes de profesionales de Enfermería en el manejo de diversas patologías básicas como mordedura de animales, conjuntivitis, eczema, cistitis, impétigo, úlceras en la cavidad bucal, vacunación, asesoramiento y planificación familiar. Además, proporcionan cuidados de rutina y pueden solicitar exámenes complementarios para una serie de enfermedades crónicas como diabetes, asma e hipertensión arterial con el fin de mejorar la salud de su población (6).

Siguiendo la misma línea en el Perú en el año 2016 se promulga la Ley N° 30459, conocida como la Ley de Consultorios de Enfermería en la cual se incorporó el inciso “K” al art. 9 de la Ley 27669, la cual establece y regula la apertura de consultorios de profesionales de Enfermería donde estos profesionales del cuidado proporcionen un servicio independiente (1,2). Propuesta que exige al profesional de Enfermería a fortalecer sus competencias y así generar proyectos de desarrollo que le permitan crear y emprender su propia empresa.

Sin embargo, en la práctica, luego de la emisión de la ley en nuestro país, según la plataforma de SUSALUD, hasta el momento solo se han registrado formalmente 12 consultorios de Enfermería de los cuales ninguno está ubicado en Cajamarca. Se desconoce si esto se debe a limitaciones financieras o deficiencias en las competencias de los profesionales de Enfermería que garanticen la sostenibilidad de un consultorio. No obstante experiencias exitosas en países como Estados Unidos, España, México, Australia, Canadá y otros, respaldan la viabilidad de estos consultorios, donde el personal de la ciencia del cuidado ha demostrado tener la capacidad de diagnosticar y tratar algunas patologías, resaltando su autonomía (7). Un enfoque similar,

se ha implementado en Brasil, donde la presencia de más de 700 consultorios de Enfermería tiene un impacto significativo en la atención primaria de salud (8). En base a este contexto surge la siguiente interrogante.

## **1.2. Formulación del problema de investigación**

¿Cuáles son las competencias que tiene el profesional de Enfermería para gestionar efectivamente un consultorio de profesionales de Enfermería en Cajamarca?

## **1.3. Justificación del estudio**

Esta investigación surgió de la ineludible necesidad de conocer si los profesionales de la ciencia del cuidado poseen las competencias necesarias para poder gestionar sus propios consultorios de manera efectiva. La incorporación del inciso K) al artículo 9 de la ley 27669 ha creado nuevas oportunidades para que los profesionales de Enfermería ejerzan su labor en el sector privado, lo que representa una iniciativa de gran relevancia en la relación entre lo social y lo sanitario (1).

En Cajamarca, se observa un aumento constante en la demanda de atención médica, lo que refleja una población que no recibe atención necesaria y que experimenta un aumento en los problemas de salud que podrían prevenirse o tratarse mediante la atención primaria en salud. En este contexto, los consultorios de Enfermería se presentan como una solución viable, con el potencial de mejorar la calidad de vida y la salud de la comunidad.

Asimismo, los resultados obtenidos en este estudio tienen implicaciones de alcance más amplio, que van desde reafirmar el liderazgo de los profesionales de Enfermería en la esfera de la atención de salud, hasta proporcionar a las autoridades del Colegio Profesional la información esencial para tomar decisiones en relación al ejercicio autónomo de la profesión. Además, este estudio se presenta como un recurso valioso para las instituciones universitarias, enriqueciendo la formación de los futuros profesionales con competencias empresariales empoderando su autonomía y sus perspectivas económicas.

Esta investigación fue factible debido a que los recursos materiales y económicos para el presente estudio fueron financiados por el investigador, respaldado tanto por las autoridades

como por los profesionales de Enfermería de cada lugar donde se realizó el estudio. Esta colaboración y apoyo desempeñaron un papel fundamental para garantizar la validez y la aplicabilidad de los resultados obtenidos.

#### **1.4. Objetivos**

##### 1.4.1. Objetivo general:

Determinar el nivel de competencias que tiene el profesional de Enfermería para la gestión efectiva de consultorios de profesionales de Enfermería en Cajamarca, 2022.

##### 1.4.2. Objetivos específicos

1. Identificar las competencias gerenciales según dimensiones que tiene el profesional de Enfermería en Cajamarca para gestionar un consultorio de profesionales de Enfermería.
2. Analizar el interés que tiene el profesional de Enfermería para la apertura y gestión de consultorios.

## CAPITULO II

### 2. MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### 2.1.1. A nivel internacional

Backes D, Zinhani M, et al. (Brasil, 2022), “El cuidado de Enfermería como fenómeno sistémico y empresarial”, tuvieron como objetivo examinar críticamente al cuidado de Enfermería desde una perspectiva del pensamiento del emprendimiento social, para ello realizó un análisis teórico- reflexivo, logrando analizar las características que sustentan el cuidado de Enfermería como una visión empresarial. Los investigadores sugieren que, el cuidado de Enfermería es una actividad que produce un bien social, el cual puede ser tangible o intangible, y que los profesionales de Enfermería tienen un papel fundamental en la promoción, protección y educación para la salud. De tal manera que, sus intervenciones son considerados como un fenómeno empresarial sistémico. En este contexto, el cuidado debe ser entendido como un fenómeno complejo y único para cada paciente, a fin de garantizar la calidad y eficacia del cuidado prestado que interactúe con el sistema en el que se encuentra, lo que garantiza una gestión de servicios de Enfermería más encaminada a la perspectiva empresarial (9).

Tumbaco Y, Zambrano M, Veliz S, et al. (Venezuela, 2020), “Competencias gerenciales del personal de Enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria”, su objetivo fue caracterizar dichas competencias para el profesional enfermero en el área de la gestión hospitalaria, para ello, empleó un enfoque cualitativo de corte documental a los estudios y lecturas relacionadas a sus variables de investigación. Los autores infieren según sus hallazgos que, las competencias gerenciales son diversas y cruciales durante el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería debido a que estas permiten mejorar la gestión administrativa y así reflejar resultados que optimicen la calidad e atención brindada en cada institución de salud (10).

Pimentel J, Casique L, Álvarez A, (México, 2019), “Consulta de Enfermería: un análisis de concepto” aclara que, tuvo como objetivo analizar el concepto de consulta de Enfermería, para lograrlo empleó la metodología de Walker y Avant, para ello realizó una revisión de diferentes fuentes bibliográficas seleccionando 19 artículos científicos empleados con el fin de lograr su objetivo. Los resultados hallados, aclaran que, la consulta de Enfermería es una herramienta clave para abordar las necesidades y problemas en salud de la población. Además, funciona como una puerta de entrada para fortalecer la autonomía profesional, la práctica independiente y un reconocimiento social. También, actúa como una extensión del sistema de salud nacional debido a que permite una mayor accesibilidad y cobertura universal para las personas (11).

Fernández S, Lumillo I, Brugués A, et al. (España, 2018), “Prescripción enfermera: análisis de concepto”, los autores tuvieron por fin, evaluar de manera detallada y objetiva el concepto de prescripción en Enfermería a través de un análisis de fuentes bibliográficas. En este contexto se empleó el método de análisis conceptual propuesto por Wilson y Avant para definir el objetivo del estudio, los resultados indican que la enfermera capacitada prescribe el mejor régimen terapéutico para problemas relacionados con la salud basado en la evaluación del estado de salud del usuario debido a que lo contempla de una manera holística teniendo una gran importancia para la salud de la población (12).

### 2.1.2. A nivel nacional

Pucuhuayla R, (Huancavelica, 2021) llevó a cabo una investigación titulada "Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo". El propósito principal de este estudio fue identificar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el área de Hospitalización. La muestra de estudio incluyó a 80 profesionales de enfermería. El diseño de investigación seleccionado para este estudio fue de naturaleza correlacional, lo que permitió explorar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en este contexto específico. Los resultados obtenidos revelaron una relación positiva entre las variables estudiadas, respaldada por un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.821 (13).

Olivos C, (Chiclayo, 2019). En su investigación “Perspectivas de las enfermeras para ejercer en un consultorio de Enfermería, Chiclayo 2018” esclarece que, tuvo como objetivo describir y analizar las perspectivas de las enfermeras para ejercer en un consultorio de Enfermería. Para llevar a cabo este estudio, el autor empleó un enfoque cualitativo, mediante entrevistas a profundidad a un grupo de enfermeras que cumplían con los criterios de inclusión. Los resultados de la investigación reflejan que los consultorios de Enfermería son una estrategia sanitaria y que las enfermeras tienen una perspectiva positiva hacia el ejercicio de su propio consultorio, además se enfatiza que es fundamental que los profesionales de esta ciencia del cuidado tengan acceso a capacitaciones y actualizaciones constantes para poder ofertar una atención de calidad a los pacientes (8).

González J, (Amazonas, 2019). En su investigación “Criterios para la creación de consultorios de Enfermería en la región Amazonas”, la finalidad de dicho estudio fue establecer los criterios necesarios para la creación de consultorios de Enfermería mediante un análisis de fuentes bibliográficas, empleando un método de investigación descriptiva. Como resultados el investigador aclara que, es esencial que los enfermeros amplíen su campo de acción en virtud a la incorporación del inciso “k” al artículo 9 de la ley del enfermero. No obstante, es necesario tener en cuenta los criterios para la creación de sus propios consultorios en el sector privado incluyen aspectos técnicos y normativos, así como la autorización por parte de las entidades reguladoras correspondientes (14).

Vega A, Carrasco N, Sánchez O, et al. (Chiclayo, 2018), en su estudio sobre “Expectativas de los usuarios sobre la atención primaria en menores de 5 años en un consultorio de Enfermería eficaz, Chiclayo, 2017”, su objetivo fue identificar las expectativas de los usuarios sobre la atención primaria en menores de 5 años de un consultorio de Enfermería eficaz en una Clínica Universitaria. Para llevar a cabo esta investigación empleó un enfoque cualitativo a través del estudio de caso. Como resultados se evidencian tres categorías principales: competencia profesional y habilidades emocionales, innovación tecnológica como valor añadido en la educación y la importancia de la socialización y la demanda de usuarios para acceder a los servicios de Enfermería. También se destaca la necesidad de ampliar la oferta en atención primaria en salud particularmente con los consultorios de Enfermería, dado que estos profesionales son líderes por excelencia en el primer nivel de atención (15).

Ocharán L, (Lima, 2017) llevó a cabo una investigación titulada "Competencias Gerenciales y Desempeño Laboral de las Enfermeras de SANNA Clínica San Borja, Lima 2017". El propósito de este estudio fue establecer la relación existente entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las enfermeras en la SANNA Clínica San Borja durante el año 2017. Este enfoque se materializó a través de un diseño de investigación no experimental, descriptivo correlacional, en el cual participaron 62 enfermeras. La investigadora utilizó métodos no experimentales para recopilar datos y analizó la relación entre las variables identificadas. Como resultado de este análisis, se encontró una conexión significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las enfermeras, respaldada por un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.770. Este hallazgo sugiere una fuerte asociación entre las competencias gerenciales evaluadas y el rendimiento laboral de las enfermeras en la mencionada clínica (16).

### 2.1.3. A nivel local

En la región de Cajamarca, actualmente no se cuenta con trabajos de investigación que proporcionen evidencia sobre las competencias y habilidades específicas que poseen los enfermeros en relación a la gestión de consultorios de Enfermería. Debido a esta situación, es fundamental llevar a cabo una investigación rigurosa y exhaustiva en este ámbito para comprender mejor el desempeño de los enfermeros y su capacidad para gestionar eficazmente los consultorios de Enfermería en la región. Esta investigación podría tener un impacto significativo en la mejora de la calidad de la atención en salud en la región y proporcionar una base sólida para futuras investigaciones y desarrollo de políticas relacionadas con la gestión de consultorios de Enfermería.

## 2.2. Bases Teóricas

### 2.2.1. Modelo de Florence Nightingale

Florence Nightingale, reconocida como la fundadora de la Enfermería moderna, afirmó que la Enfermería no se reduce a un acopio de conocimientos, sino que es un arte cuyo fin primordial es buscar constantemente la salud, ya sea previniendo enfermedades o facilitando la recuperación a través de la atención. Según la pionera, el cuidado es una actividad que permite al enfermero desarrollarse y orientar sus acciones hacia el logro de un bienestar óptimo (17).



En la actualidad, el profesional de Enfermería debe insertarse en un mercado laboral cada vez más exigente, ofreciendo sus servicios profesionales en consultorios especializados de Enfermería, tal como lo indica la legislación vigente. Es fundamental destacar que la atención de Enfermería se diferencia de la atención médica, puesto que mientras los médicos se enfocan en el diagnóstico, la Enfermería se enfoca en brindar cuidados que faciliten la recuperación. Nightingale es la precursora de la Enfermería científica y dejó en claro la importancia del cuidado en la atención médica. Por consiguiente, es fundamental que las enfermeras sigan su legado y se dediquen a brindar una atención de calidad a sus pacientes, lo cual no solo promueve la recuperación, sino también la prevención de enfermedades (17).

### 2.2.2. Modelo de Gestión por competencias

De acuerdo a Mac Clelland (citado por Segovia S, 2012), aunque cada empresa u organización es única, comparten mecanismos de gestión similares que no les impide desarrollar una capacidad efectiva para llevar al éxito su emprendimiento gracias a su capital humano, que debe contar con competencias sobresalientes para destacar entre los demás y lograr un desempeño superior. Los cuales está centrado en Habilidades, conocimientos y técnicas. Por lo tanto, implementar un modelo de gestión por competencias permite a las empresas identificar y desarrollar las habilidades y competencias necesarias para alcanzar sus objetivos estratégicos y adaptarse a un entorno empresarial cambiante y competitivo que permitan el logro de la organización (18).

El modelo de gestión por competencias tiene como fin integrar y unificar los procesos de gestión de recursos humanos, permitiendo que las habilidades individuales y colectivas de los equipos agreguen valor a los procesos de trabajo. Esta perspectiva busca alinear la gestión de recursos humanos con la estrategia de negocio y adaptarse a las demandas del mercado, centrándose en la gestión efectiva de los activos que representan las competencias para mantener la ventaja competitiva de la empresa. Es decir, la gestión por competencias es un enfoque completo que busca optimizar la gestión de recursos humanos en una organización, identificando y desarrollando habilidades y competencias individuales y colectivas de los equipos para mejorar continuamente los procesos de trabajo y lograr los objetivos empresariales, manteniendo la posición competitiva de la empresa en el mercado (19).

## **2.3. Bases conceptuales**

### **2.3.1. Modelo de Cuidado Integral por Curso de Vida para la Persona, Familia y Comunidad (MCI)**

Desde la Conferencia Internacional de Alma Ata en 1978, el Perú ha implementado diversas estrategias para mejorar la salud de la población, evolucionando desde modelos centrados en lo biológico hacia un Modelo de Cuidado Integral por Curso de Vida para la Persona, Familia y Comunidad, que adopta una perspectiva holística e integrada en acciones preventivas y recuperativas en el marco de la atención primaria. En este contexto, la Enfermería, como la ciencia del cuidado, desempeña un papel fundamental en la promoción y facilitación de la autonomía y el autocuidado de las personas y comunidades, trabajando en colaboración con otros profesionales de la salud y la comunidad. La inclusión de este enfoque en la política nacional de salud busca mejorar la atención de Enfermería, fomentando la prevención, recuperación y promoción de la salud de manera integral, reconociendo la complejidad y la interacción de los diversos factores que influyen en la salud de las personas y su entorno, y atendiendo todas las dimensiones de la salud de las personas (20).

En este sentido, se reconoce la salud como un derecho humano y se entiende que su mejora está influenciada por diversos factores individuales, familiares, sociales, ecológicos y ambientales. Por ende, el enfoque integral del cuidado busca abordar todos estos aspectos considerándolos de manera integrada para lograr una atención efectiva y centrada en las necesidades de las personas, familias y comunidades en todas las etapas de su ciclo de vida. El enfermero, por tanto, debe tener competencias que le permitan adoptar un enfoque holístico en la atención de Enfermería, para atender todas las necesidades de la población de manera integrada y efectiva.

### **2.3.2. Definición de Enfermero (a)**

Enfermero (a): El artículo 6 de la Ley de Trabajo del Enfermero establece que los profesionales de Enfermería son aquellos con un título universitario en Ciencias de la Salud, colegiados y reconocidos por la ley en áreas de competencia y responsabilidad, que incluyen la defensa de la vida, el cuidado integral de la salud, su participación en equipos de salud multidisciplinarios para solucionar problemas de salud y el desarrollo socioeconómico del país. Además, este

artículo prohíbe el uso de términos como "enfermera" o similares para referirse a aquellos individuos que no posean el título correspondiente. Es importante señalar que el artículo 363 del Código Penal se aplica a aquellos que ejercen ilegalmente la profesión de Enfermería (21).

#### 2.3.3. Definición de Competencias:

Según David McClelland (citado por Schwartzman V, 2004) las competencias se refieren a las características subyacentes en una persona que tienen una relación causal con su éxito en el comportamiento y desempeño profesional. Estas competencias abarcan la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que las personas utilizan para llevar a cabo una actividad. (19). Además, las competencias son atributos intrínsecos que residen en una persona y tienen un impacto directo en su desempeño laboral (22).

#### 2.3.4. Definición de Gestión

Henry Fayol (citado por Manrique A, 2016) sostiene que la gestión es un proceso compuesto por diferentes elementos administrativos como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por otro lado, Frederick W. Taylor (1994), concibe como un arte que implica la identificación y definición precisa de objetivos, junto con la implementación de acciones estratégicas respaldadas por métodos científicos para el logro de un determinado objetivo (23).

#### 2.3.5. Competencias del enfermero(a)

Las competencias del enfermero se refieren a la capacidad que posee el profesional para proporcionar una atención de calidad, y se centran en la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes. En cuanto al conocimiento, se espera que el profesional tenga un alto grado de comprensión y juicio en su área de trabajo. Por otro lado, en cuanto a las habilidades, se requieren tanto cognitivas, técnicas o psicomotoras, como interpersonales. Por último, en cuanto a las actitudes personales, se espera que el profesional cuente con una serie de características que favorezcan el desempeño en su trabajo (22).

## 2.3.6. Dimensiones de las competencias

### 2.3.6.1. Dimensión de Conocimiento:

La dimensión del conocimiento se refiere a la capacidad del ser humano para comprender su entorno a través de procesos intelectuales, y su importancia radica en su aplicación objetiva y específica en la vida. El conocimiento es considerado como la principal fuente de generación de valor y por ello se buscan modelos que permitan la alineación entre la gestión del capital humano y la gestión organizacional, considerando las metas, objetivos y estrategias de la empresa. La Enfermería, como profesión líder del cuidado, requiere que sus profesionales posean competencias en esta dimensión, lo que les permitirá tomar decisiones informadas y brindar una atención de calidad a los pacientes (24).

### 2.3.6.2. Dimensión de Habilidad:

La habilidad es una capacidad propia del ser humano que ha evolucionado en conjunto con los cambios sociales y económicos. Es una estrategia individual que se ha adaptado a lo largo del tiempo (25). Esta capacidad incluye el pensamiento analítico, que implica la internalización de conocimientos y la determinación de las relaciones causa-efecto para la organización de planes y datos, y el pensamiento conceptual, que implica el reconocimiento de patrones en datos complejos (26). Concretamente, la importancia de las habilidades radica en su capacidad de crear las condiciones necesarias para un aprendizaje efectiva. Esta dimensión está estrechamente relacionada con la forma en que se llevan a cabo las tareas y se utiliza el conocimiento (24).

### 2.3.6.3. Dimensión de Actitud:

Según Ortego M, López S, et al. (2011), una actitud es una predisposición aprendida para responder, comportarse, valorar o actuar frente a diferentes situaciones, ya sea de manera favorable o desfavorable (27). Esta dimensión está directamente relacionada con el comportamiento humano ante situaciones favorables o desfavorables la cual está influenciada por diversos factores, incluyendo el entorno en el que se desenvuelve, sus experiencias previas y las representaciones sociales que ha construido a lo largo de su vida (28).

#### 2.3.6.3.1. Componentes de la actitud

Mattar (citado por Valencia F, 2019) establece que la actitud está compuesta por tres principales componentes (24):

- Componente cognitivo se refiere a las creencias que una persona tiene sobre un producto, organización, persona, hecho o situación.
- Componente afectivo se relaciona con los sentimientos de la persona hacia ese objeto o situación.
- Componente comportamental se refiere a la predisposición de la persona para actuar en relación a ese objeto o situación. La formación de la actitud se basa en una serie de factores, como creencias, juicios, experiencias y exposiciones a comunicaciones persuasivas, entre otros.

#### 2.3.6.4. Competencias Gerenciales de un enfermero(a)

Las Competencias Gerenciales son un conjunto de capacidades esenciales que un gerente enfermero debe de poseer para guiar a su equipo de trabajo, contribuir al éxito y desarrollo sostenible de una organización (22). Entre ellas tenemos:

- Competencia en las políticas de Salud: Los profesionales de Enfermería deben de comprender el funcionamiento de las políticas de salud, así como leyes y regulaciones relacionados con la atención médica y salud pública. Desde la creación del sistema de salud en la década de los 40 los profesionales del cuidado en nuestro país han liderado la salud pública. Durante este tiempo, han llevado a cabo diversas acciones en beneficio de la salud, incluyendo visitas domiciliarias y programas de vacunación para prevenir enfermedades y reducir la mortalidad en todas las edades (24).
- Competencia de comunicación: Es la capacidad de transmitir información de manera efectiva y comprenderla. Es fundamental para lograr una comunicación clara en distintos contextos, ya sea a través de la redacción de documentos, la realización de discursos, o la interacción con otras personas tanto dentro como fuera de la sociedad. Esta capacidad abarca

tanto formas de comunicación formal como informal (29). Esta competencia permite el crecimiento y desarrollo humano al consentir que los miembros de la comunidad compartan sus valores y opiniones. Además, la comunicación mejora la expresión de los sentimientos y valores culturales, lo que ayuda a aclarar la naturaleza humana y a afirmar la identidad individual. (24).

- Competencia autocrítica. La capacidad de ser autocrítico se refiere a la habilidad de una persona para reconocer tanto sus fortalezas como debilidades, lo que le permite evitar cometer errores en su vida diaria. Una persona que ha desarrollado esta competencia es capaz de aceptar los fracasos como una oportunidad para mejorar su desempeño, acepta críticas constructivas de los demás y reconoce sus errores para encontrar soluciones a los mismos (30).
- Competencia de planificación y organización. Se refiere a la habilidad de prever, establecer prioridades y objetivos, diseñar plazos y utilizar eficientemente el tiempo disponible. También incluye la capacidad de recolectar y analizar información para resolver problemas. Los gerentes deben colaborar con empleados competentes para lograr los objetivos propuestos. En un mercado competitivo, es esencial estar preparado para actuar en diversos escenarios, fomentando la creatividad, el coraje y la capacidad emprendedora de los individuos para encontrar formas innovadoras de acción sostenible (31).
- Competencia de confianza en sí mismo. Se refiere a la seguridad que una persona tiene para llevar a cabo una tarea con éxito o para tomar decisiones en la resolución de problemas. Esta competencia se compone de diferentes dimensiones, como la capacidad para lograr objetivos, la integridad y la benevolencia, que se enfoca en hacer el bien tanto a los usuarios como a los colegas de trabajo (30).
- Competencia en el manejo del personal y trabajo en equipo. Se refiere a la habilidad de los gerentes de Enfermería para mantener una actitud firme y serena en el equilibrio entre las demandas del trabajo y la vida personal. Es fundamental que los profesionales de Enfermería que ocupan cargos de gerencia puedan encontrar este equilibrio para poder liderar con eficacia y mantener la satisfacción y productividad del equipo de trabajo (29). Trabajo en equipo significa cooperar con todos los miembros y anteponer los objetivos del equipo a los intereses personales. Esto es lo que significa poder unirse a un grupo de personas con un objetivo común (30).
- Competencia de liderazgo. Es la capacidad de guiar al equipo en una dirección específica, infundiendo valores, confianza y motivación para asegurar la eficacia y calidad del trabajo.

Además, el liderazgo implica la capacidad de prever situaciones futuras y establecer objetivos para el bien común, teniendo en cuenta las contribuciones de todos los miembros del equipo (30). En este sentido, el liderazgo en Enfermería dentro del sistema de salud es un desafío complejo, ya que implica proporcionar una atención diligente a los pacientes, al mismo tiempo que se debe gestionar eficazmente un equipo de Enfermería altamente interdependiente. Esto se convierte en un principio fundamental en las luchas diarias de la profesión (31). La función del liderazgo en Enfermería es esencial en la actualidad y en el futuro de la atención sanitaria, ya que es crucial para motivar al personal a proporcionar una atención de alta calidad a los usuarios y alcanzar los mejores resultados organizacionales posibles.

- Competencia de manejo del estrés: El manejo del estrés es una habilidad vital en el ámbito laboral y se refiere a la capacidad de mantener la calma y actuar de manera efectiva en situaciones de alta presión. En el campo de la Enfermería, esto es especialmente importante debido a las complejas y variadas situaciones que se presentan en el cuidado de pacientes y la interacción con colegas de diferentes orígenes. El estrés laboral es una realidad común en esta profesión, ya que la atención al paciente puede ser emocionalmente agotadora y requerir una respuesta rápida y efectiva en situaciones críticas. El manejo del estrés no solo mejora el bienestar emocional de las enfermeras, sino que también contribuye a una atención de calidad para los pacientes (30).

### 2.3.7. Atención en los servicios de salud

Los servicios de salud y la demanda desempeñan roles fundamentales en el sistema de atención médica de una sociedad. En este sentido, los profesionales de Enfermería juegan un papel crucial en la resolución de una variedad de problemas de salud, ya que muchos de ellos pueden ser prevenirse o tratados mediante la atención primaria en salud. Los niveles de atención son los siguientes:

- El primer nivel de atención es el más cercano a la población y cuenta con recursos organizados para atender necesidades médicas básicas y frecuentes a través de iniciativas de promoción de la salud, prevención de enfermedades y procedimientos de recuperación y rehabilitación. Se caracteriza por contar con instalaciones de baja complejidad, como

consultorios, centros de salud y comisarías, y logra resolver más del 85% de los problemas comunes (32).

- El segundo nivel de atención en salud se localiza en hospitales y centros de salud, ofreciendo una amplia variedad de servicios médicos especializados como medicina interna, pediatría, ginecología obstetricia, cirugía general, psicología, entre otros. Este nivel tiene como objetivo atender una parte de los problemas de salud que no se pueden abordar en el primer nivel y cubre aproximadamente el 15% de los problemas de salud de la población. Aunque se enfoca en servicios más especializados, también tiene la capacidad de derivar a los pacientes a servicios de mayor complejidad si se necesita (32).
- El tercer nivel de atención en salud está destinado a abordar problemas de salud menos comunes que requieren procedimientos altamente especializados y tecnológicos. Su alcance se extiende a nivel nacional o regional y se estima que puede resolver cerca del 5% de los problemas de salud. En Perú, existen hospitales como Arzobispo Loayza, Cayetano Heredia e Hipólito Unanue, entre otros, que proporcionan servicios de tercer nivel de atención (32).

#### 2.3.8. Consultorios de profesionales de Enfermería

Un consultorio de profesionales de Enfermería es un espacio físico donde el personal ofrece consulta integral de acuerdo a su perfil profesional, realizando diversas actividades dirigidas a la persona, familia y comunidad (33). Según la Ley N° 30459, el profesional de Enfermería de todo el Perú tiene la autorización para ejercer su profesión en consultorios privados, siempre que cumplan con las regulaciones establecidas por el Ministerio de la Salud.

##### 2.3.8.1. Labores del profesional de Enfermería en el consultorio

En los consultorios de Enfermería, los profesionales desempeñan funciones enfocadas en la atención primaria de salud, lo que incluye la promoción, protección, mantenimiento y rehabilitación de la salud de los pacientes en todas las etapas de la vida. Para ello, es crucial que se respeten los hábitos, costumbres y creencias de los usuarios durante todo el proceso de atención. Durante las consultas, el personal de Enfermería establecerá planes de cuidado basados en diagnósticos enfermeros y mantendrá una relación cercana con los pacientes. Además, llevarán a cabo intervenciones integrales que se encuentren dentro de sus competencias, tales como la atención de emergencias, el control de signos vitales, la administración y seguimiento de tratamientos con prescripción médica, inmunizaciones,



cuidados al recién nacido, seguimiento del crecimiento y desarrollo infantil (CRED), estimulación temprana, atención domiciliaria, consejería en lactancia materna, detección oportuna de algunas enfermedades como Hipertensión Arterial (HTA) y diabetes, cuidado al adulto mayor entre otros (8).

El consultorio de Enfermería está normado por ley, están vigentes y es un espacio donde los profesionales pueden demostrar su excelencia en el cuidado de la salud realzando la autonomía profesional debido a que se evidenciará las competencias del enfermero al saber combinar conocimiento, habilidades, y destrezas. Cabe mencionar que, se puede articular convenios y colaboraciones con otros profesionales con el fin de mejorar el bienestar de los usuarios.

#### 2.3.8.2. Criterios para la constitución de un consultorio

Gonzales, J. 2019 en su investigación “Criterios para la Creación de consultorios de Enfermería en la región de Amazonas”, indica que, para abrir un consultorio de Enfermería se requiere un Licenciado en Enfermería como Director Técnico. En cuanto a la formalización de los consultorios, es relevante definir qué tipo de empresa se desea crear, y si se trata de una práctica individual, se puede constituir como una persona natural. Si se desea implementar un centro con varios profesionales y/o técnicos, se constituirá como una persona jurídica bajo una de las modalidades de Sociedad Anónima (S.A), Sociedad Anónima Cerrada (S.A.C), Sociedad de Responsabilidad Limitada (S.R.L) o si el proyecto se realizará solo será creada como Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (E.I.R.L) (14).

En este sentido, el empresario enfermero deberá de regirse a las normativas de salud vigentes y a los trámites correspondientes como la Norma Técnica de Salud N°. 113-MINSA/DGIEM-V1, que establece los criterios para la construcción y equipamiento de los establecimientos de salud. Los materiales y equipos utilizados deben estar actualizados según las normas de DNI (Documentos de Inspección de Productos). Es importante elegir cuidadosamente la ubicación del consultorio y obtener el certificado de Seguridad de Defensa Civil proporcionado por INDECI, así como inscribirse en el Registro Nacional de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (RENIPRESS). También se debe presentar un expediente de inicio de actividades a la DIRIS o DIRESA y obtener la resolución de categorización y asignación del código único RENIPRESS en un plazo determinado. La municipalidad exigirá estos requisitos para otorgar la licencia de funcionamiento del consultorio (14).

## 2.4. Bases legales

El Artículo 2° de la ley del Enfermero. - Establece el papel fundamental de los profesionales de Enfermería en la atención de la salud integral de las personas, familias y comunidades, a través de una práctica científica, tecnológica y sistemática. Su enfoque se basa en la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, tomando en cuenta los factores sociales, culturales, económicos, ambientales y políticos del entorno en el que se desempeña, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y bienestar de la población (21).

Así mismo, el Artículo 3°.- Establece que la profesión de Enfermería se enfoca en resolver problemas de naturaleza bio-psico-social del individuo, la familia y la comunidad. Esta profesión se desarrolla en cuatro áreas principales: asistencial, administrativa, docente e investigativa. En cada una de estas áreas, los profesionales de Enfermería aplican su conocimiento y habilidades para contribuir a la solución de los problemas de salud de la población, considerando siempre el contexto social, cultural, económico, ambiental y político en el que se desenvuelven” (21).

Según información publicada en el Diario el Peruano, la ley N° 30459 agrega el Inciso K) al Artículo 9 de la Ley 27669, Ley del Trabajo de la Enfermera (o), el cual establece que la enfermera(o) tiene el derecho de desempeñar su labor profesional de acuerdo con sus funciones y competencias, en actividades privadas y/o consultorios llamados consultorios de profesionales de Enfermería, siempre y cuando cumplan con las normas establecidas por la Autoridad Nacional de Salud vigentes (2).

## 2.5. Variable de estudio

**Variable 01:** Competencias del enfermero(a) para la gestión del consultorio de profesionales de Enfermería.

**OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.** Las competencias se definen como un conjunto de comportamientos que incluye conocimientos, habilidades y actitudes personales que, en conjunto, son fundamentales para el logro de un trabajo exitoso (19).

| Variable  | Definición Conceptual   | Definición Operacional   | Dimensiones   | Indicadores o criterios de medición   | Escala   | Valores Finales   | Tipo de Variable   |
|---|---|--|---|---|--|---|--------------------|
| Competencias del enfermero(a) para la gestión del consultorio de profesionales de Enfermería. | Las competencias profesionales para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería son un conjunto de capacidades individuales, construidas y desarrolladas por los gerentes y que articulados son movilizados en función de diferentes situaciones, necesidades y desafíos, posibilitan el alcance de estrategias empresariales en este caso de consultorios de profesionales de Enfermería (16). | Las competencias se definen como un conjunto de comportamientos que incluye conocimientos, habilidades y actitudes personales que, en conjunto, son fundamentales para el logro de un trabajo exitoso (19) | <p>Conocimiento<br/>(Preguntas 1 al 12)</p> <p>Habilidades<br/>(Preguntas 13 al 24)</p> | <p>Conocimientos sobre:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aspectos legales de Consultorios de Enfermería.</li> <li>2. Gestión y gerencia de consultorios de Enfermería.</li> <li>3. Mercado laboral del cuidado de Enfermería.</li> <li>4. Conocimiento técnico para la apertura una empresa.</li> <li>5. Políticas de salud vigentes.</li> <li>6. Intervenciones desarrolladas en un consultorio de Enfermería.</li> <li>7. Perfil epidemiológico.</li> <li>8. Normas técnicas de salud e intervenciones desarrolladas en un consultorio de Enfermería.</li> <li>9. Normas y procedimientos que rigen el funcionamiento de un consultorio.</li> <li>10. Equipamiento utilizado en un consultorio.</li> <li>11. Materiales de insumo, medicamentos, Inmunobiológicos usados en un consultorio de profesionales de Enfermería.</li> <li>12. Gestión en una institución de salud.</li> </ol> <p>Habilidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicarse de forma apropiada con su equipo de trabajo y usuarios.</li> <li>2. Manejar el estrés.</li> <li>3. Identificar dificultades en el trabajo.</li> <li>4. Dar solución a las dificultades del trabajo.</li> <li>5. Practicar la empatía con su equipo de trabajo.</li> <li>6. Ser resiliente en su vida profesional.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deficiente</li> <li>2. Regular.</li> <li>3. Bueno.</li> <li>4. Muy bueno.</li> <li>5. Excelente</li> </ol> | <p>Variable</p> <p>Alto (129-175)<br/>Medio (82-128)<br/>Bajo (35-81)</p> <p>Dimensión de Conocimientos<br/>Alto (45-60)<br/>Medio (29-44)<br/>Bajo (12-28)</p> <p>Dimensión de Habilidades<br/>Alto (45-60)<br/>Medio (29-44)<br/>Bajo (12-28)</p> <p>Dimensión de Actitudes<br/>Alto (41-55)<br/>Medio (26-40)<br/>Bajo (11-25)</p> | Catagórica Ordinal |

|  |  |  |   |  |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>Actitudes<br/>(Preguntas 25 al 35)</p> | <p>7. Trabajar en equipo y manejar correctamente a su personal.<br/> 8. Trabajar bajo presión.<br/> 9. Practicar la responsabilidad en su ámbito laboral.<br/> 10. Saber gestionar.<br/> 11. Poner en práctica su ética con el equipo de trabajo y usuarios.<br/> 12. Ser líder con su equipo de trabajo y su comunidad.</p> <p>Actitudes</p> <p>1. Ser justo.<br/> 2. Ser abierto a los cambios.<br/> 3. Ser abierto a los negocios e invertir en un negocio propio.<br/> 4. El crecimiento profesional constante.<br/> 5. La aceptación de críticas.<br/> 6. Saber reconocer los logros de su equipo de trabajo y usuarios.<br/> 7. Fomentar la autonomía profesional.<br/> 8. Participar con la comunidad y equipo de trabajo.<br/> 9. Demostrar Humildad y respeto.<br/> 10. Mostrar interés e iniciativa en diseñar, implementar y evaluar programas para mejorar la salud de sus usuarios.<br/> 11. Relacionarse de manera agradable y abierta a nuevas interacciones.</p> |  |  |  |
|--|--|--|---|--|--|--|--|

## **CAPITULO III**

### **3. DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Diseño y tipo de estudio**

Esta investigación es un estudio no experimental, descriptivo de corte transversal, porque a partir de los resultados obtenidos se describieron las competencias del enfermero(a) pertenecientes al Consejo Regional XIII del Colegio de Enfermeros del Perú en relación a emprender y gestionar un consultorio de profesionales de Enfermería.

#### **3.2. Población de estudio**

La población estuvo integrada por 1997 profesionales de Enfermería que se encontraron hábiles en el Consejo Regional XIII del Colegio de Enfermeros del Perú de la Región Cajamarca que incluye sus provincias exceptuando a Jaén y San Ignacio.

#### **3.3. Criterio de inclusión y exclusión**

##### **Criterios de Inclusión:**

- Profesionales de Enfermería que se encuentren hábiles en el Consejo Regional XIII del Colegio de Enfermeros del Perú.
- Profesionales de Enfermería en condición laboral de contratados y nombrados.
- Profesionales de Enfermería, sin tener en cuenta su tiempo de contratación o nombramiento.
- Profesionales de Enfermería colegiados que deseen participar del estudio y se encuentren trabajando de manera independiente o privada en Cajamarca.

### **Criterios de Exclusión:**

- Profesional de Enfermería que no se encuentre colegiada(o).

### **3.4. Unidad de Análisis**

La unidad de estudio estuvo conformada por cada uno de los profesionales de Enfermería que se encontraron hábiles en el Consejo Regional XIII del colegio de Enfermeros del Perú al 09 de septiembre del 2022.

### **3.5. Marco muestral**

La muestra del estudio estuvo conformada por los profesionales de Enfermería pertenecientes al Consejo Regional XIII del Colegio de Enfermeros del Perú cumpliendo con los criterios de inclusión y exclusión.

### **3.6. Muestra o tamaño de muestra**

Para calcular el tamaño de la muestra, se aplicó la fórmula de poblaciones finitas, considerando una población total de 1997 profesionales de enfermería en el Consejo Regional XIII. La muestra se calculó con un nivel de confianza del 95%, dada la falta de investigaciones previas sobre el tema, se asumió un valor del 50% y un margen de error alfa del 5%. La fórmula utilizada para determinar la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N - 1)E^2 + Z^2pq}$$

Donde “n” es el tamaño muestral,  $Z\alpha$  es el nivel de confianza para 95%, “p” es el valor de la proporción en la población de estudio y “e” es el error.

N: 1997

p: 0.50

q: 0.50

Z: 1,96 (coeficiente del 95 % de confiabilidad)

E: 0.05 (error máximo tolerable a la estimación)

$$n = \left( \frac{(1997)(1.96)^2(0.50)(0.50)}{(1997 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.50)(0.50)} \right)$$

$$n = \left( \frac{1917.9188}{5.9504} \right)$$

$$n = 322.317$$

La muestra estuvo conformada por 322 profesionales de enfermería colegiado, pertenecientes al Consejo regional XIII del Colegio de Enfermeros del Perú 2022.

### **3.7. Técnicas a instrumentos de recolección de datos**

Para recopilar datos, se utilizó la entrevista llevada a cabo tanto de manera presencial como a través de redes sociales. Se accedió a una lista de profesionales de enfermería hábiles proporcionada por el Colegio de Enfermeros de Cajamarca, además de consultar diversas fuentes adicionales para identificar a los sujetos de estudio. Esta metodología facilitó una comunicación efectiva entre el investigador y los participantes, permitiendo a estos últimos expresar sus inquietudes sobre el estudio y tomar una decisión informada acerca de su participación en la investigación.

Se llevó a cabo la recolección de datos mediante el uso de un cuestionario titulado "Competencias del Enfermero(a) para la Gestión de Consultorios de Profesionales de Enfermería" (ver anexo n°3) creado por Regalado, K en 2022. Los profesionales tenían la opción de completar este cuestionario de forma presencial o a través de la plataforma Google Forms. Se garantizó la validez del cuestionario mediante la realización de un juicio de expertos (ver anexo n°4) y se llevó a cabo una prueba piloto para asegurar su fiabilidad.

El instrumento se divide en tres secciones. La primera sección recopila información sociodemográfica, incluyendo género, edad, lugar de trabajo, estudios de especialidad y posgrado, así como estudios de diplomados en capacitaciones de gestión y gerencia en servicios de salud. La segunda sección del cuestionario evalúa las competencias en tres dimensiones:

Conocimientos, Habilidades y Actitudes, con un total de 35 ítems. Finalmente, la tercera sección consiste en una pregunta sobre el interés en la apertura de un consultorio de profesionales de Enfermería.

Durante su participación en la investigación, se le otorgó al encuestado un lapso de 25 minutos. El cuestionario en su segunda parte consta de opciones de respuesta múltiple, basadas en la escala de Likert, con las siguientes categorías: Deficiente, valorada con 1 punto; Regular, con 2 puntos; Bueno, con 3 puntos; Muy bueno, con 4 puntos; y Excelente, con 5 puntos.

Después de completar el cuestionario, se procedió a sumar los puntajes obtenidos, y se aplicó la escala de Baremos (ver anexo n° 7), los cuales pueden variar entre un rango alto 129 a 175, puntaje medio de 82 a 128 y nivel bajo de 35 a 81 puntos. Este mismo proceso se aplicó a las competencias por dimensiones: Conocimientos puntaje alto (45-60), medio 29-44), bajo (12-28); Habilidades puntaje alto (45-60), medio 29-44), bajo (12-28) y Actitudes puntaje alto (41-55), medio (26-40) y bajo (11-25).

### **3.8. Proceso de recolección de datos**

Para llevar a cabo este estudio, se obtuvo información sobre el número de profesionales colegiados y habilitados (consultar Anexo N°2) a través de la Decana del Consejo Regional XIII del Colegio de Enfermeros del Perú, y se procedió a verificar si cumplían con los criterios de inclusión y exclusión necesarios para su participación en la investigación.

Una vez identificados los profesionales elegibles, se estableció una coordinación previa mediante comunicación telefónica, redes sociales o invitación por correo electrónico. Antes de administrar el instrumento de investigación, se proporcionó a los participantes información detallada sobre el título, objetivos, finalidad e instrucciones del estudio. Además, se les ofreció la opción de participar tanto de manera presencial, mediante visitas a sus lugares de trabajo, como de manera virtual a través de la plataforma Google Forms. Esto se hizo con el fin de facilitar la participación y recopilar datos de manera efectiva.



### **3.9. Validación y confiabilidad del instrumento**

#### **Juicio de expertos**

Al ser un instrumento creado por el autor, se verificó la fiabilidad de la investigación. En este sentido, se realizó una validación del instrumento mediante juicio de expertos, siendo considerados 05 profesionales destacados. Se recibieron algunas sugerencias que se utilizaron para mejorar y ajustar el instrumento de manera más efectiva. A partir de la Constancia de validación brindada por los expertos se realizó la prueba del coeficiente V de Aiken obteniendo como resultado en la dimensión de Conocimiento un valor de 0.95; dimensión de Habilidades 0.97; y, la dimensión de actitudes 0.99. Resultados que aseguran una excelente confiabilidad. (ver anexo n°5)

#### **3.10. Prueba Piloto**

Para conocer la validez y confiabilidad del cuestionario de Competencias del enfermero(a) para gerenciar consultorios de profesionales de Enfermería, se realizó una prueba piloto al 10% de la muestra establecida para la presente investigación en tal sentido se aplicó el instrumento teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión a 32 Licenciados en Enfermería, quienes no serán parte de la muestra para la presente investigación. Resultado analizado mediante coeficiente alfa de Cronbach con un valor de 0.948 (ver anexo n°6).

#### **3.11. Procesamiento y análisis de datos**

Los datos recolectados pasaron por un riguroso control de calidad para verificar su conformidad. Se evaluó tanto su calidad como su fidelidad, y posteriormente se ingresaron en una hoja de cálculo de Excel para ser procesados con el software IBM SPSS Statistics versión 28.0.0.0. Los resultados se presentaron en tablas estadísticas sencillas, las cuales fueron interpretadas y analizadas.

#### **3.12. Consideraciones éticas y rigor científico**

Mantener los estándares de calidad de un estudio refleja la capacidad del investigador a no solo adherirse a las normas y reglas, sino que se relaciona con la preservación y la fidelidad del

espíritu de trabajo (34). En este sentido, los sujetos de estudio seleccionados fueron informados sobre los objetivos de la investigación, los beneficios y riesgos. La aceptación de participación en el estudio fue plasmada con la aceptación del consentimiento informado

**Autonomía:** Los profesionales de Enfermería del Consejo Regional XIII, tienen la libertad de elegir ser parte o no de la investigación sin ser influenciado por otras personas, por ello se aplicó el consentimiento informado (ver anexo n°1).

**Justicia:** Se brindó trato respetuoso, justo y equitativo a las profesionales de Enfermería que participaron en el estudio, además se mantendrá el anonimato de los mismos en los instrumentos de la investigación.

**Riesgo:** No existe riesgos para la salud. Las encuestas, contiene sólo preguntas de características socio laborales y las competencias profesionales gerenciales para emprender un proyecto de consultorio de cuidado en salud.

**Beneficios:** El participante en el estudio podrá conocer las competencias gerenciales que posee para que decida en un futuro emprender y gestionar un consultorio. Además, el estudio ayudará para que se inicie en la formación de profesionales de Enfermería un proceso de motivación hacia el emprendimiento de empresa para el cuidado de la salud.

**Confidencialidad:** Los resultados del cuestionario se mantendrán en absoluta reserva, los datos no serán utilizados para ningún propósito que sea ajeno a los objetivos de la presente investigación. Sólo el investigador conocerá la identidad de los participantes y guardará en anonimato los informantes y de sus datos individuales obtenidos en cada encuesta.

### **3.13. Rigor científico**

El estudio de Competencias del profesional de Enfermería para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería en Cajamarca, 2022 afrontó una serie de procesos en la cual se determinó la confidencialidad, objetividad y validez del estudio.

- **Confiabilidad:** Se basa en la capacidad de replicar el estudio. Esto requiere el uso de técnicas y herramientas científicamente aceptables y exige el rechazo de estudios que no pueden ser examinados y verificados por otros investigadores.

- Validez: Este requisito implica que el investigador debe aceptar el riesgo de cometer un error demostrable. Esto significa que deben probar la validez de sus teorías construyendo hipótesis basadas en ellas que puedan compararse con el mundo real para ver si son falsas.
- Objetividad: El investigador debe dejar de lado cualquier creencia, emoción o prejuicio que pueda sesgar los resultados de la investigación científica. También debe evitar tratar de convencer a nadie de nada y debe manejar su trabajo de una manera eminentemente lógica sin sucumbir a dogmatismos de ningún tipo (35).

### **3.14. Dificultades y limitaciones para el estudio**

Además de la falta de estudios similares para la comparación de resultados, se presentaron otras dificultades y limitaciones durante el desarrollo de esta investigación. Entre ellas, se incluyen la limitación del tiempo de los participantes, y recursos disponibles para la recolección de datos, a pesar de estas limitaciones, se hizo un esfuerzo por maximizar la calidad de los datos obtenidos y presentar los resultados de manera clara y precisa para su interpretación y análisis.

## CAPÍTULO IV

### 4. Resultados y Discusión

**Tabla 1.** Características sociodemográficas del profesional de Enfermería del Consejo Regional XIII CEP, Cajamarca 2022

| Características                 | Profesionales de Enfermería |      |
|---------------------------------|-----------------------------|------|
|                                 | n°                          | %    |
| <b>Sexo</b>                     |                             |      |
| Femenino                        | 274                         | 85.1 |
| Masculino                       | 48                          | 14.9 |
| <b>Edad</b>                     |                             |      |
| 20-30 años                      | 105                         | 32.6 |
| 30-40 años                      | 123                         | 38.2 |
| 40-50 años                      | 52                          | 16.1 |
| 50 a mas                        | 42                          | 13.0 |
| <b>Área Donde Labora</b>        |                             |      |
| Administrativa                  | 29                          | 9.0  |
| Asistencial                     | 256                         | 79.5 |
| Docencia                        | 30                          | 9.3  |
| Investigación                   | 7                           | 2.2  |
| <b>Estudio de Especialidad</b>  |                             |      |
| si                              | 144                         | 44.7 |
| no                              | 178                         | 55.3 |
| <b>Áreas de Especialización</b> |                             |      |
| Cuidado de Enfermería           | 88                          | 27.3 |
| Salud Pública                   | 50                          | 15.5 |
| Docencia e Investigación        | 0                           | 0.0  |
| Organización y gestión          | 6                           | 1.9  |
| Desarrollo Profesional          | 0                           | 0.0  |
| Ninguna                         | 178                         | 55.3 |

**Profesional que Realizó Capacitaciones en Gestión**

|              |            |              |
|--------------|------------|--------------|
| si           | 180        | 55.9         |
| no           | 142        | 44.1         |
| <b>Total</b> | <b>322</b> | <b>100.0</b> |

La tabla 1 refleja que la mayoría de los participantes son de sexo femenino (85,1%), mientras que los profesionales de sexo masculino representan 14,9%. Estos resultados concuerdan con otras investigaciones donde reflejan que el sexo femenino es más prevalente con un 88% y 80,7% (36,37). La baja proporción de profesionales masculinos podría deberse a la prevalencia de mujeres en la profesión de Enfermería la cual históricamente es una profesión liderada por mujeres, así mismo en toda la existencia de la humanidad el cuidado de la familia y de la salud siempre fue delegada a la mujer (38).

En tanto, el rango de edad promedio se encuentra en la franja de 30 a 40 años (38,2%), seguido de 20 a 30 años (32,6%), de 40 a 50 (16,1%) y por último de 50 años a más (13%). Estos resultados son consistentes con otras investigaciones (28,30,39) que señalan que el rango de edad predominante oscila entre 20 a 40 años. Esto evidencia que la población encuestada está compuesta principalmente por adultos jóvenes quienes forman parte de la población económicamente activa y actualmente están empleados. Por ende, se trata de profesionales debidamente capacitados y actualizados en sus respectivas áreas de especialización.

En relación al área donde laboran los profesionales del cuidado, se observa que la mayoría de los participantes tienen experiencia en el área asistencial (79,5%). Esto puede deberse a que existe una mayor demanda de profesionales de Enfermería en este campo, lo que se traduce en una mayor oferta de trabajo en esta área. Por otro lado, se encontró que una minoría de los profesionales se dedica a la docencia (9,3%) y al área administrativa (9%), mientras que un porcentaje muy bajo se dedica a la investigación (2,2%). Es posible que la baja presencia de profesionales dedicados al área administrativa e investigación se deba a que la oferta de trabajo en esta área es limitada o poco rentable. Estos resultados son comparables a lo mencionado por Zegarra M, Arias Y, et al. (2021), quienes reportaron que en el 2018, se contó con personal asistencial (94,5%), seguido del personal administrativo (10,02%) (40).

Con respecto a estudios de especialidad, la mayoría de los participantes no cuentan con estudios de especialidad (55,3%), frente a los que si tiene algún grado de especialidad (44,7%). En este sentido, las áreas que sobresalen son cuidado de Enfermería (27,3%), seguido de salud pública

(15,5%) y el área de organización y gestión (1,9%). Es esencial tener en cuenta que estas áreas pueden tener influencia en los resultados de esta investigación, debido a que si la mayoría de participantes tienen experiencia en cuidado de Enfermería, es posible que se enfoquen más en los aspectos relacionados con la atención al paciente en lugar de la gestión y organización del sistema de salud. Por consiguiente, este hallazgo es comparado con otro estudio donde los profesionales de Enfermería cuentan con alguna especialidad (75,9%), en contraste con el 13,7% que no la tiene. Estas diferencias podrían deberse a factores como las características de la muestra o las diferencias regionales en la disponibilidad y accesibilidad de programas de especialización.

Contrariamente al 1.9% del área de especialización en organización y gestión, más de la mitad de los participantes del estudio han recibido capacitaciones en gestión de Enfermería (55,9%) frente a quienes no lo realizaron (44,1%). Lo que indica que algunos profesionales de esta ciencia han buscado la oportunidad de desarrollo y crecimiento en esta área específica. Estos resultados tienen similitud con lo que menciona Ocharán L, quien evidencia que en su muestra de 62 encuestados, existe personal que no tienen competencias gerenciales (48,4%) frente a los que si presentan estos conocimientos (51,6%) (16). Si bien estos resultados no son directamente comparables debido a las diferencias en la metodología y la muestra, sugieren que aún hay una proporción significativa de profesionales de Enfermería que necesitan mejorar sus habilidades en gestión.

**Tabla 2.** Competencias del enfermero según dimensión de Conocimientos para la gestión de consultorios de Profesionales de Enfermería

| <b>Nivel de Competencia:<br/>Dimensión de conocimientos</b> | <b>Profesionales de Enfermería</b> |          |
|---|------------------------------------|----------|
|   | <b>Nº</b>                          | <b>%</b> |
| <b>Bajo</b>   | 157                                | 48.8     |
| <b>Medio</b>  | 148                                | 46.0     |
| <b>Alto</b>   | 17                                 | 5.3      |
| <b>Total</b>  | 322                                | 100.0    |

En esta tabla se muestra que aproximadamente la mitad de los participantes presentaron un nivel bajo de conocimientos para la gestión de consultorios (48,8%), mientras que parte del resto de los involucrados mostraron un nivel medio (46%). Seguido de un 5,3% conocimiento alto. Por lo tanto, es crucial que se implementen medidas para fortalecer las competencias gerenciales del personal de Enfermería y fomentar su interés en la apertura y gestión de consultorios, lo cual sin duda resultará en una mejora significativa en la atención y servicios de salud para la población en general.

Sin embargo, estos resultados destacan que aún existe un amplio margen de mejora en cuanto a los conocimientos relacionados a la gestión de consultorios. La capacidad de gestión en una institución de salud se sustenta en un conocimiento sólido y en la experiencia de los profesionales para garantizar una atención de calidad, ya que está directamente relacionada con su desempeño laboral (16,41). Además, como mencionan Herrera L, Hernández L, et al. (2020), el cuerpo de Enfermería se encuentra en una madurez profesional y es esencial que tengan una comprensión clara de sus intervenciones (42).

El conocimiento es una mezcla compleja de habilidades que se puede presentar de diversas formas para lograr un pleno desarrollo. Para los enfermeros, es fundamental esta competencia para poder evaluar y adaptarse a situaciones cambiantes, así como para aplicar las mejores prácticas en su trabajo diario (43). Según el modelo de gestión por competencias, es fundamental conocer y comprender el mercado y la demanda, a fin de lograr objetivos empresariales. Por lo tanto, los enfermeros también deben poseer conocimientos emprendedores para ampliar su campo de acción sin perder su esencia, y de esta manera, disminuir las brechas de acceso a los servicios de salud de Enfermería (2,21).

Se espera que en el futuro los profesionales de Enfermería establezcan consultorios generales y especializados. Para lograrlo, será fundamental que adquieran competencias necesarias, especialmente en el ámbito cognitivo, a fin de brindar un servicio de cuidado seguro, oportuno y respaldado científicamente. De esta manera, se garantizará la atención integral de las personas, respaldada por registros y prácticas sanitarias actualizadas. Lo cual, no solo contribuirá a las estrategias sanitarias del país, sino que también destacará la importancia fundamental de la Enfermería en nuestra sociedad. Por ello, adoptar una gestión basada en evidencias que abarque comunicación, planificación y operación eficiente resulta esencial para lograr una mejora significativa en el sistema de salud y satisfacer las necesidades de la población en general (11,20,44)



**Tabla 3.** Competencias del enfermero según dimensión de Habilidad para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería.

| <b>Nivel de Competencia:<br/>Dimensión de Habilidad</b> | <b>Profesionales de Enfermería</b> |       |
|---|------------------------------------|-------|
|   | Nº                                 | %     |
| <b>Bajo</b>   | 12                                 | 3.7   |
| <b>Medio</b>  | 222                                | 68.9  |
| <b>Alto</b>   | 88                                 | 27.3  |
| <b>Total</b>  | 322                                | 100.0 |

En la tabla 3, se destaca que la mayoría de participantes muestra un nivel medio de habilidad para la gestión (68,9%), seguido de alto (27,3%) y solo 3,7% un nivel bajo, situación contraria a la dimensión de conocimiento donde el nivel alto alcanzó un porcentaje muy bajo. Estos resultados son alentadores, ya que una adecuada habilidad para gestionar es fundamental para el buen funcionamiento de un consultorio de profesionales de Enfermería.

En comparación, con otras investigaciones, el estudio realizado por Flores, B. y Sifuentes, L. (2020) evidencia la importancia de la habilidad del enfermero para percibir el bienestar de una persona, este estudio muestra que esta habilidad se encuentra en diferentes niveles: bajo (26,5%), moderado alto (25,5%), moderado bajo (24,5%) y alto (23,5%). Debido a que las relaciones interpersonales son fundamentales para brindar una atención de calidad en Enfermería, esta capacidad es clave en el entorno laboral. Es por ello que la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería requiere un enfoque integral y holístico que permita abordar tanto los aspectos técnicos como humanos de la atención sanitaria (45).

Se observa una diferencia a lo que menciona Ocharán L. (2017), donde el nivel de la dimensión de experiencia o habilidad práctica se refleja como inadecuada (53%), seguido de regular (33,9%) y finalmente adecuado (12%). Si bien es cierto, tiene otra medición aun así se recalca que el gestor enfermero debe contar con habilidades que le permitan gestionar buenas prácticas en su desempeño, integrando de forma efectiva al equipo de trabajo para garantizar la calidad en la atención prestada (10). No obstante, es importante tener en cuenta que las habilidades deben estar en consonancia con los conocimientos. Por lo tanto, es fundamental fortalecer las habilidades para que los profesionales de enfermería puedan ascender de un nivel medio a uno alto.

Si bien se han establecido valores aceptables en el equipo del cuidado, aún existe margen para mejoras en esta competencia. Porque tener solo una cuarta parte de la población estudiada con un nivel alto en la dimensión de habilidades para la gestión de consultorios de enfermería, exige que las instituciones formadoras y el colegio de enfermeros del Perú y todas las asociaciones de enfermería formulen planes de mejora en la formación profesional, formación continua y de especialización de tal manera que los enfermeros(as) desarrollen habilidades y destrezas que juntamente con el conocimiento permitan mejorar la eficacia en la gestión de los consultorios. En este sentido, Ramírez J. (2018), en su estudio menciona que desarrollar habilidades directivas es esencial para lograr influir de manera efectiva y generar resultados rentables en una organización. Esto implica un liderazgo vigoroso, la toma de decisiones fundamentadas en aspectos racionales e intuitivos, y fomentar el trabajo colaborativo para asegurar una gestión exitosa (25).

Siguiendo la misma línea, Valencia, F. (2019) menciona la importancia de las habilidades para llevar a cabo intervenciones respaldadas en el conocimiento, especialmente para los enfermeros que se desempeñan en la gestión y administración de la atención sanitaria. El cuerpo de Enfermería debe tener competencias esenciales, tanto técnicas como humanas, que incluyen actitudes, valores y principios que son indispensables en el desarrollo de su trabajo (24). Esta capacidad es un pilar central en la profesión, tal como lo han destacado teóricas como Florence Nightingale y Jean Watson, por lo tanto, deben considerarse en todas las acciones y decisiones de los profesionales (17).

Por último, es importante destacar que Enfermería lidera y coordina la atención primaria de salud, desempeñando un papel fundamental en la mejora del bienestar de la población y obteniendo una mayor autonomía en su desempeño. Poseer estas habilidades en la gestión de consultorios puede generar un ambiente de confianza y solidaridad en el equipo de trabajo, ofreciendo apoyo emocional o profesional a aquellos que enfrentan dificultades. Además, factores como el liderazgo, la comunicación y la confianza son elementos claves para aumentar la productividad organizacional y asegurar un funcionamiento eficiente del consultorio (15,46–48).

**Tabla 4.** Competencias del enfermero según dimensión de Actitud para la gestión de consultorios de Profesionales de Enfermería

| <b>Nivel de Competencia:<br/>Dimensión de Actitud</b> | <b>Profesionales de Enfermería</b> |          |
|---|------------------------------------|----------|
|   | <b>Nº</b>                          | <b>%</b> |
| <b>Bajo</b>   | 9                                  | 2.8      |
| <b>Medio</b>  | 179                                | 55.6     |
| <b>Alto</b>   | 134                                | 41.6     |
| <b>Total</b>  | 322                                | 100.0    |

En esta tabla, que expresa la dimensión de actitud se observa que la mayoría de los participantes (55.6%), tienen una actitud media, seguida de un nivel alto (41.6%) y solo un 2.8% de profesionales de Enfermería presenta un nivel bajo en actitud, poniendo en evidencia que la actitud del enfermero hacia la gestión de consultorios está entre nivel medio y alto.

Los profesionales de Enfermería con una actitud óptima fomentan un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, lo que a su vez puede mejorar la calidad del servicio que brindan tal y como lo indica diversos artículos del código de ética y deontología del Colegio de enfermeros del Perú (49). Además, una actitud emprendedora es ideal para fomentar la innovación, la mejora continua y la búsqueda de soluciones debido a que impulsará el ejercicio profesional, permitiendo encaminarse a transformar el sistema de salud hacia la excelencia y la calidad de atención, por lo que, es necesario promover una actitud emprendedora entre los profesionales de esta ciencia.

La actitud hacia una capacitación continua y la actualización constante de conocimientos son esenciales para brindar atención de calidad y garantizar la seguridad del paciente (40). Al reconocer la importancia de mantenerse actualizado y estar dispuestos a aprender de manera constante, los enfermeros estarán preparados para enfrentar los desafíos y ofrecer una atención óptima en su práctica diaria. Pues, para el logro de la autonomía profesional, el enfermero debe de tener una actitud codiciada. Es por ello que Camargo, I y Caro C (2010) refieren que el logro de la autonomía profesional es un reto que la enfermera debe alcanzar (33). En este sentido, los consultorios de profesionales de Enfermería pueden servir como el ingreso a una autonomía profesional, reconocida por toda la población (3).

Por último, estos resultados sugieren que en general, los profesionales de Enfermería tienen una actitud alta y media, lo que potencia el trabajo en equipo y beneficia a la creación de un

ambiente laboral armonioso y efectivo, añadiendo un valor agregado a la empresa. Tener óptimas condiciones refleja una ventaja competitiva en el mercado laboral (26). Lo que resulta de gran ayuda para una adecuada gestión de consultorios de profesionales de Enfermería.

**Tabla 5.** Nivel de competencias del enfermero para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería.

| <b>Nivel de competencias</b> | <b>Profesionales de Enfermería</b> |          |
|------------------------------|------------------------------------|----------|
|                              | <b>Nº</b>                          | <b>%</b> |
| <b>Bajo</b>                  | 16                                 | 5        |
| <b>Medio</b>                 | 257                                | 79.8     |
| <b>Alto</b>                  | 49                                 | 15.2     |
| <b>Total</b>                 | 322                                | 100.0    |

La tabla 5 indica que la gran mayoría tiene un nivel medio (79.8%), seguido de un nivel alto (15.2%). Es importante reconocer que la gestión de un consultorio requiere de competencias sólidas basadas en conocimientos, habilidades y actitudes. Por lo tanto, es esencial que los profesionales de esta ciencia reciban una formación constante y actualizada en estas áreas para garantizar el éxito de la gestión de consultorios y proporcionar una atención de alta calidad a la población (22).

Si bien es cierto, a nivel general los enfermeros muestran un nivel medio de competencias, es importante destacar que existen vacíos en ciertas dimensiones que requieren fortalecimiento. Específicamente, se observa una brecha en la dimensión de conocimientos, donde no se alcanza el umbral del 50%. Esto indica la necesidad de enfocar esfuerzos en mejorar y fortalecer los conocimientos del personal de Enfermería en el ámbito de la gestión para garantizar una atención de calidad y efectividad en su práctica profesional.

Por consiguiente, solo a través de cursos, talleres, estudios de postgrado, especializaciones y una constante preparación, los enfermeros podrán adquirir conocimientos científicos sólidos para gestionar consultorios de profesionales de Enfermería y enfrentar sus responsabilidades de manera efectiva, fortaleciendo así su autonomía profesional (42). Por lo tanto, los profesionales pueden utilizar la retroalimentación para identificar tanto sus fortalezas como debilidades, lo que les permite mejorar continuamente su desempeño en el ejercicio de su profesión. Asimismo, es importante destacar que las actividades gerenciales deben definir el campo de competencias profesionales necesarias para la gestión de buenas prácticas (10,22).

Este hallazgo tiene similitud con lo que menciona Ocharán, L. (2017) quien indica que las competencias gerenciales en Enfermería están en relación a un nivel medio (51,6%), frente a un nivel bajo (48,4%) (16). Así mismo, para Valencia, F (2019) las competencias del gestor

enfermero varían en tres dimensiones. En su investigación, destaca que las competencias gerenciales de las Enfermeras en ambos hospitales estudiados muestran un nivel excelente y de gran relevancia. El primer hospital alcanza un 80%, mientras que el otro hospital alcanza un 85% en las competencias gerenciales (24). Estos resultados resaltan la importancia de desarrollar y fortalecer las competencias del gestor enfermero, lo cual contribuirá a una gestión más eficiente y de calidad en la atención sanitaria.

En contraste con los hallazgos previamente mencionados, el estudio realizado por Pacuahuayla, R (2021), evidencia que el 54% de los enfermeros involucrados demuestra un nivel bueno de competencias gerenciales, seguido de regular (28%), muy bueno (15%) y deficiente (4%) (13).

Todos los resultados de las diferentes investigaciones y la muestra orientan la necesidad de mejorar y fortalecer las competencias en gestión del profesional de Enfermería. Es importante destacar que estos resultados de esta investigación pueden tener implicaciones significativas en la gestión de consultorios de Enfermería, ya que la competencia gerencial es fundamental para el éxito en la gestión de cualquier servicio de salud.

**Tabla 6.** Interés del enfermero para emprender un consultorio de profesionales de Enfermería.

| <b>Interés del profesional de Enfermería</b> | <b>Nº</b> | <b>%</b> |
|--|-----------|----------|
| <b>Si</b>                                    | 281       | 87,27    |
| <b>No</b>                                    | 41        | 12,73    |
| <b>Total</b>                                 | 322       | 100,00   |

Como parte del estudio y el interés del investigador se consultó sobre el interés de los profesionales para emprender su propia empresa como es el consultorio de profesionales de Enfermería, adquiriendo así autonomía profesional, en esa búsqueda se encontró que la gran mayoría de los encuestados tiene interés positivo (87.27%) de emprender su propio consultorio de enfermería y un pequeño porcentaje (12.73%) señala que no estaría interesado en la apertura de un consultorio de profesionales de Enfermería.

Estos resultados sugieren un considerable potencial para el emprendimiento en el ámbito de la Enfermería, donde las enfermeras y enfermeros tienen el derecho de ejercer su labor de acuerdo con sus funciones y competencias. Este desempeño puede llevarse a cabo en iniciativas privadas, como los consultorios de profesionales de Enfermería, respaldadas por la ley 30459 (2). Este marco legal modifica el paradigma del desarrollo profesional en el campo, ofreciendo nuevas oportunidades para la autonomía y el crecimiento profesional.

Por lo tanto, tal como mencionan diversos autores, el surgimiento de la consulta de Enfermería se considera un avance significativo en la autonomía profesional y responde a los cambios en el contexto socioeconómico y epidemiológico, así como a las reformas en las políticas de salud, convirtiéndose en una pieza fundamental para disminuir la brecha en la atención de salud de la población (1,11). En concreto, es fundamental que el interés de los profesionales vaya de la mano con una dedicada preparación constante, que incluya la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes. Esta combinación de interés y competencias sólidas permitirá a los enfermeros adaptarse a los desafíos cambiantes y responder de manera efectiva a las necesidades de atención sanitaria de la sociedad.

## CONCLUSIONES

1. Los profesionales de Enfermería en Cajamarca tienen un nivel medio de competencias para la gestión de consultorios de Enfermería.
2. El nivel de competencias, para la gestión de consultorios según dimensiones fueron: en dimensión conocimientos los profesionales de Enfermería presentan un nivel bajo y medio; en el de habilidades la mayoría ha alcanzado un nivel medio y en la dimensión de actitud un nivel medio y alto.
3. La mayoría de participantes expresan interés para la apertura y gestión de consultorios de profesionales de Enfermería en Cajamarca.



## RECOMENDACIONES

Al Colegio de Enfermeros del Perú y al Consejo Regional XIII.

- Ejercer abogacía para que se realice la reglamentación para la implementación de consultorios de profesionales de Enfermería debido a que desde que se publicó la ley N° 30459 en el 2016, aun no se cuenta con dicho documento.
- Realizar convenios y alianzas estratégicas con instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil para llevar a cabo talleres y capacitaciones que aborden el tema de la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería.
- Difundir ampliamente los resultados de la presente investigación para que la comunidad de Enfermería en Cajamarca y a nivel nacional, puedan conocer las competencias necesarias para gestionar un consultorio de profesionales de Enfermería y así fomentar el desarrollo de emprendimientos en el sector salud.

A las universidades formadoras

- Evaluar y ajustar el plan de estudios para abordar la necesidad de desarrollar competencias gerenciales en sus estudiantes. De esta manera, los profesionales estarán mejor preparados para desempeñarse de manera efectiva en la gestión de sus propios consultorios.

A los profesionales de Enfermería

- Interesarse en los consultorios de profesionales de Enfermería como medio para mejorar el estado de salud de la población. Sin embargo, este interés debe de ir de acompañado de un desarrollo integral de conocimientos y habilidades.
- Capacitación continua para alcanzar su desarrollo integral de conocimientos, habilidades y actitudes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Polo F. Consultorios de enfermería. Una oportunidad para generar desarrollo humano y local [Internet]. Vol. 7, In Crescendo. 2016. Available from: <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1310>
2. ElPeruano. Ley que incorpora el inciso K) al artículo 9 de la Ley 27669, Ley Del Trabajo De La Enfermera (O). 2016 [cited 2021 Mar 9];1–9. Available from: [www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe)
3. Pimentel J, Casique L, Álvarez A, Higuera J, Bautista T. Consulta de enfermería: un análisis de concepto. SANUS [Internet]. 2019 Jun 30 [cited 2021 Oct 24];(10):70–84. Available from: <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/134>
4. OMS. Cobertura sanitaria universal [internet] [Internet]. WHO. 2023 Jun [cited 2023 Apr 22]. Available from: [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/universal-health-coverage-\(uhc\)](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/universal-health-coverage-(uhc))
5. Comexperu. Rumbo al Bicentenario: Recursos Humanos de Salud [Internet]. 2018. 2018 [cited 2022 Oct 15]. Available from: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/rumbo-al-bicentenario-recursos-humanos-de-salud>
6. Cárnio EC. Nursing offices. Revista Latino-Americana de Enfermagem [Internet]. 2013 Jan [cited 2021 Mar 9];21(4):833–4. Available from: [www.eerp.usp.br/rlae](http://www.eerp.usp.br/rlae)
7. Fernández S. Prescripción enfermera vs médica: estudio comparativo de la eficacia en problemas de salud agudos. 2017 [cited 2021 Oct 17]; Available from: <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/117125>
8. Olivos C. Perspectivas de las Enfermeras para ejercer en un consultorio de Enfermería, Chiclayo 2018 [Internet]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019 [cited 2021 Mar 11]. Available from: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1972>
9. Backes D, Zinhani M, Erdmann A, Backes M, Büscher A, Caino M. El cuidado de Enfermería como fenómeno sistémico y empresarial. Rev da Esc Enferm da USP [Internet]. 2022 Sep 23 [cited 2023 Apr 9];56:e20220249. Available from: <http://www.scielo.br/j/reeusp/a/KgpGYPh9wdQtkvkKx8hWr7y/?lang=en>
10. Tumbaco YM, Zambrano MF, Veliz SG, Delgado BA. Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. CIENCIAMATRIA [Internet]. 2021 Jan 1 [cited 2022 Oct 13];7(12):602–14. Available from:

<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/442/612>

11. Pimentel J, Casique L, Álvarez A, Higuera J, Bautista T. Consulta de enfermería: un análisis de concepto. SANUS [Internet]. 2019 Jun 30 [cited 2022 Oct 12];(10):70–84. Available from: <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/134>
12. Fernández S, Lumillo I, Brugués A, Baiget A, Cubells I, Fabrellas N. Nurse prescription: A concept analysis. Atención Primaria [Internet]. 2018 Apr 1 [cited 2021 Oct 17];51(4):245–51. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6837034/>
13. Pucuhuayla R. Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo [Internet]. Universidad Nacional de Huancavelica; 2021 [cited 2023 May 20]. Available from: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4296>
14. Gonzáles J. Criterios para la creación de consultorios de Enfermería en la región de Amazonas [Internet]. [Chachapoyas]: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; 2019 [cited 2021 Nov 27]. Available from: <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1951>
15. Vega A, Carrasco N, Sánchez O, Bazán A, Mesta R. Expectativas de los usuarios sobre la atención primaria en menores de 5 años en un consultorio de enfermería eficaz, Chiclayo - 2017. ACC CIETNA: Revista de la Escuela de Enfermería [Internet]. 2018;5(2):16–23. Available from: <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/174>
16. Ocharán L. Competencias gerenciales y desempeño laboral de las enfermeras de SANNA Clínica San Borja, Lima 2017 [Internet]. Universidad César Vallejo. 2017. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21818/Ocharán\\_GLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21818/Ocharán_GLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Núñez E. Comprensión de la enfermería desde la perspectiva histórica de Florence Nightingale. Cienc y Enferm [Internet]. 2011 [cited 2022 Oct 13];17(1):11–8. Available from: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532011000100002](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532011000100002)

18. Segovia S. Modelo de gestión por competencias aplicado al proceso de capacitación en una institución de salud pública de la quinta región de Chile. *Boletín Científico Sapiens Res* [Internet]. 2012 Jan 1 [cited 2022 Oct 13];2(1):23–30. Available from: <https://www.srg.com.co/bcsr/index.php/bcsr/article/view/12>
19. Schvartzman V. El modelo de gestión por competencias [Internet]. Vols. 02–2004, *Mujer Emprendedora*. 2004 [cited 2022 Oct 13]. Available from: <http://www.mujeremprendedora.com>
20. Ministerio de Salud (MINSA). Documento Técnico: Modelo de Cuidado Integral de Salud por Curso de Vida, para la Persona, Familia y Comunidad (MCI). Resolución Minist [Internet]. 2019;(MCI):1–84. Available from: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/496394/resolucion-ministerial-030-2020-MINSA.pdf>
21. Congresodelarepública. Ley del trabajo de la Enfermera(o) N°27669 [Internet]. Perú; 2002 p. 1–30. Available from: [http://www.conaren.org.pe/documentos/ley\\_trabajo\\_enfermero\\_27669.pdf](http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf)
22. Medina M, Armenteros M, Guerrero L, Barquero J. Las competencias gerenciales desde una visión estratégica de las organizaciones: Un procedimiento para su identificación y evaluación del desempeño. *Revista Internacional Administracion & Finanzas* [Internet]. 2012;5(2):79–100. Available from: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1953541](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1953541)
23. Manrique A. Management and design: Convergence disciplinar. *Rev científica Pensam y Gestión* [Internet]. 2016 [cited 2022 Oct 13];(40):129–58. Available from: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8808>
24. Valencia F. Competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo. 2019 [cited 2021 Nov 8]. Available from: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42748/Valencia\\_PFG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42748/Valencia_PFG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
25. Ramírez J. Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Rev Investig y Negocios* [Internet]. 2018 [cited 2022 Oct 14];11(17):23–9. Available from: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-)

27372018000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

26. Grau R, Agut S. Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. Proyecto social: revista de relaciones laborales [Internet]. 2001 [cited 2022 Oct 14];(9):13–24. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209924>
27. Ortego M, López S, Álvarez M, Aparicio M. Ciencias Psicosociales I. Tema 8. Las habilidades sociales. Univ Cantab Open course ware [Internet]. 2011 [cited 2022 Oct 14];1–16. Available from: [https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema\\_04.pdf](https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema_04.pdf)
28. García D, Ochoa C, Briceño I. Actitud del personal de enfermería ante la muerte de la persona en la unidad de cuidados intensivos: estudio cuantitativo. Duazary [Internet]. 2018 [cited 2022 Oct 14];15(3):281. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6692328&info=resumen&idioma=ENG>
29. Camargo E. Las competencias gerenciales en las organizaciones de alto desempeño [Internet]. 2012. p. 1–8. Available from: <https://docplayer.es/11694979-Las-competencias-gerenciales-en-las-organizaciones-de-alto-desempeno.html>
30. Morán L, Mompart M, Acebes E, Valenzuela I, Rubio M. Rol del profesional de enfermería en unidades de hospitalización domiciliaria de hospitales públicos. Rev Iberoam Educ e Investig en Enfermería [Internet]. 2015;5(9):1689–99. Available from: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/149/competencias-profesionales-en-enfermeras-que-desempenan-su-labor-en-una-unidad-de-cuidados-intensivos/>
31. Erdmann A, Stein D, Alves A, Albino A, Farias F, Guerini I, et al. Formación de Emprendedores en Enfermería: Promover Capacidades y Aptitudes Sociopolíticas. Enferm Glob [Internet]. 2009;16:1–9. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=365834752013>
32. Vignolo J, Vacarezza M, Álvarez C, Sosa A. Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud Levels. Surgery (United States) [Internet]. 2014;155(5):954–5. Available from: [http://scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-423X2011000100003](http://scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-423X2011000100003)

33. Camargo I, Caro C. El papel autónomo de enfermería en las consultas. *Av en Enfermería* [Internet]. 2010 Jan 1 [cited 2021 Mar 9];28(1):143–50. Available from: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/15664>
34. Noreña A, Alcaraz N, Rojas J, Rebolledo D. Applicability of the criteria of rigor and ethics in qualitative research. *Aquichan* [Internet]. 2012 [cited 2022 Nov 12];12(3):263–74. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972012000300006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972012000300006)
35. Fong C. Los criterios de objetividad científica y las metodologías cuantitativas y cualitativas en el análisis de la ventaja competitiva ¿aún existe un debate? *econoquantum* [Internet]. 2005 [cited 2021 Nov 8];1(2):125–39. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/1250/125015747005.pdf>
36. Aldrete M, Navarro C, González R, Contreras M, Pérez J. Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. *Cienc Trab* [Internet]. 2015 Apr [cited 2023 Apr 20];17(52):32–6. Available from: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
37. Becerra B, Ybaseta J. Salud autopercebida en trabajadores de enfermería del primer nivel de atención, durante la pandemia de COVID-19. *Rev Médica Panacea* [Internet]. 2020 Aug 28 [cited 2023 Apr 20];9(2):113–7. Available from: <https://www.revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/330/475>
38. Garcia A, Sainz A, Botella M. La enfermería vista desde el género [Internet]. *Index de Enfermería*. 2004 [cited 2023 Apr 20]. Available from: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962004000200009](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000200009)
39. Guivin E. Factores sociodemograficos y la satisfacción laboral de las enfermeras (os) del Hospital Rezola De Cañete. *Univerdidad Nac del Callao* [Internet]. 2018 [cited 2023 Apr 20];130. Available from: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5053>
40. Zegarra M, Arias Y, Nuñez C, MAnnarelli M, Figueroa E, Rodriguez P. Diagnóstico de la enfermería en el Perú [Internet]. *Colegio de*. 2021. 1–362 p. Available from: [https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico\\_enfermeria.pdf](https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf)

41. Soto P, Reynaldos K, Martínez D, Jerez O. Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: Desafíos actuales de la profesión. *Aquichan* [Internet]. 2016;14(1):79–99. Available from: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1657-59972014000100008&lng=e&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-59972014000100008&lng=e&nrm=iso&tlng=es)
42. Herrera L, Hernández L, Chavian T. Proceso de atención de enfermería el comienzo de la madurez profesional: una mirada desde las enfermedades crónicas. *Rev Finlay* [Internet]. 2020 [cited 2023 Apr 22];10. Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2221-24342020000200076](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2221-24342020000200076)
43. Grande M, Cañón R, Ferrero E, Vázquez J. Tecnología y gestión del conocimiento: aproximación educativa. *ISSN* [Internet]. 2019 [cited 2022 Oct 14];40:39. Available from: [https://www.researchgate.net/publication/337111433\\_Tecnologia\\_y\\_gestion\\_del\\_conocimiento\\_aproximacion\\_educativa](https://www.researchgate.net/publication/337111433_Tecnologia_y_gestion_del_conocimiento_aproximacion_educativa)
44. Velásquez A. Investigación en políticas y sistemas de salud para la gestión basada en evidencias. Vol. 35, *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*. Instituto Nacional de Salud; 2018. p. 371–2.
45. Flores B, Sifuentes L. Nivel de empatía en enfermeros del servicio de emergencia y hospitalización de la Clínica Providencia, San Miguel - 2020 [Internet]. *Escuela Profesional De Psicología*. Universidad de Ciencias y Humanidades (UCH); 2020 [cited 2023 Apr 23]. Available from: <https://repositorio.uch.edu.pe//handle/20.500.12872/613>
46. Almiray A. COVID-19 y el personal de enfermería en el consultorio de primer nivel [Internet]. 2020 [cited 2021 Oct 13]. Available from: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=97348>
47. Yáñez R, Valenzuela S. Conductas críticas para experimentar confianza en el liderazgo en enfermería en un hospital de alta complejidad. *Aquichan*. 2013;13(2):186–96.
48. Bustamante S, Pérez I, Maldonado M. El poder y la gerencia en las organizaciones “un análisis crítico sobre la diversidad de su concepción.” *Rev Venez Gerenc* [Internet]. 2011;13(42). Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29011557007.pdf>
49. Carruitero G, Celi R, Reyes M, Quiñones H, Gil A, Montero M, et al. Código de ética y

Deontologia [Internet]. 2006. Available from: [https://www.cepjunin.org/wp-content/uploads/2019/07/codigo\\_etica\\_deontologia.pdf](https://www.cepjunin.org/wp-content/uploads/2019/07/codigo_etica_deontologia.pdf)



## ANEXOS

### Anexo n°1 Consentimiento Informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### **“Competencias Del Enfermero(A) Para La Gestión De Consultorios De Profesionales DE Enfermería en Cajamarca, 2022”.**

Datos Informativos:

Institución : Universidad Nacional De Cajamarca.

Investigador : Bach. Enf. Kevin Paul Regalado Vásquez.

---

Estimada (o) licenciada (o) reciba un cordial saludo, mi nombre es Kevin Paúl Regalado Vásquez, Bachiller en Enfermería, mediante el presente documento procedo a aplicar el instrumento de mi estudio, el cual tiene por objetivo recolectar datos para realizar mi investigación sobre "Competencias del Enfermero (a) para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería, Cajamarca 2022", dicha investigación tiene fines netamente académicos, por ello, recurro a su valiosa colaboración y de antemano agradezco su participación la cual dará veracidad a este proyecto.

Procedimientos:

Si Ud. decide participar en este estudio se procederá de acuerdo a lo siguiente:

1. Confirmará su participación aceptando participar de esta investigación, posterior a ello aparecerá en su pantalla de manera paulatina un cuestionario que consta de 35 preguntas las cuales usted responderá de acuerdo a su criterio.
2. Enseguida se procesará la información de manera confidencial y se emitirá un informe general de los resultados.
3. Finalmente, los resultados serán publicados en la biblioteca virtual de la Universidad Nacional de Cajamarca

Si tiene alguna duda adicional, por favor contactarse con el investigador.

Atentamente:

Kevin Paúl Regalado Vásquez.

Celular: 946 067 202.

918 044 760

## CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo mi participación en el proyecto, también sé que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Entrevistado

Fecha

---

Nombre y Apellidos:

DNI:

C.E.P:

---

Investigador

Fecha

Nombre y Apellidos: Regalado Vásquez Kevin Paul

DNI: 74949612

CEL: 946067202

## Anexo n°2 Solicitud al Consejo Regional XIII del CEP

### SOLICITO: INFORMACIÓN PARA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dra. Diorga Nelida Medina Hoyos

Decana del Colegio de Enfermeros- Cajamarca

Yo, Kevin Paul Regalado Vásquez, identificado con DNI 74949612, Bachiller en Enfermería, con domicilio legal en la Calle Los Robles N°230 MZ I-8 URB Santa Rosa con número de celular 946 067 202 y correo electrónico [kpaulrev@gmail.com](mailto:kpaulrev@gmail.com) ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que, habiendo concluido la carrera profesional de Enfermería en la prestigiosa Universidad Nacional de Cajamarca y estando elaborando el proyecto de investigación "Competencias del enfermero (a) para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería en Cajamarca- Perú 2022" solicito a su persona una lista informativa sobre los profesionales de enfermería que se encuentran colegiados y hábiles en el Consejo Regional XIII del colegio de Enfermeros del Perú en los últimos cinco años, todo esto con el fin de optar mi título de Licenciado en Enfermería.

Por tanto: Es favor que espero alcanzar.

Cajamarca 19 de febrero del 2022

Atentamente



  
.....  
KEVIN PAUL REGALADO VÁSQUEZ  
BACHILLER EN ENFERMERÍA

### Anexo n°3 Instrumento

#### **CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS DEL ENFERMERO(A) PARA GESTIÓN CONSULTORIOS DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA**

Estimada (o) licenciada (o) reciba un cordial saludo, mi nombre es Kevin Paúl Regalado Vásquez, Bachiller en Enfermería, mediante el presente documento estoy aplicando el instrumento de mi estudio, el cual tiene por objetivo recolectar datos para realizar mi investigación sobre las Competencias del enfermero(a) para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería en Cajamarca, la cual será de manera anónima solo con fines de estudio, por ello recurro a su valiosa colaboración y de antemano agradezco su participación la cual dará veracidad a este proyecto.

1. Datos Generales:

- a. Sexo: (M)            (F)
- b. Edad: 20-30 ( ) 30-40 ( ) 40-50 ( ) 50 a más ( )
- c. Lugar donde labora:
- d. Estudios de especialidad: SI ( ) NO ( )
- e. Estudios de Especialización: Área.....
- f. Ha realizado capacitaciones en gestión y gerencia en servicios de salud: SI ( ) NO

2. Competencias en los profesionales de Enfermería para la Gestión de Consultorios de Profesionales de Enfermería.

#### **INSTRUCCIONES:**

Estimada (o) participante, en los enunciados que se presentan a continuación existen cinco alternativas de respuesta las que comprenden a tres dimensiones: Conocimientos, Habilidades y Actitudes, responda con una “X” donde considere conveniente.

| <b>ÍTEMS</b> | <b>PUNTUACIÓN</b> |
|--------------|-------------------|
| DEFICIENTE   | 1                 |
| REGULAR      | 2                 |
| BUENO        | 3                 |
| MUY BUENO    | 4                 |
| EXCELENTE    | 5                 |

| <b>CONOCIMIENTOS</b> |  |                   |                |              |                  |                  |
|----------------------|--|-------------------|----------------|--------------|------------------|------------------|
|                      | <b>Como profesional de Enfermería cuál es su conocimiento sobre:</b>   | <b>Deficiente</b> | <b>Regular</b> | <b>Bueno</b> | <b>Muy Bueno</b> | <b>Excelente</b> |
| <b>01</b>            | ¿Aspecto legal de los consultorios de profesionales de Enfermería en el Perú?                                  |                   |                |              |                  |                  |
| <b>02</b>            | ¿Algunos aspectos que permitan gestionar y/o gerenciar consultorios de profesionales Enfermería?               |                   |                |              |                  |                  |
| <b>03</b>            | ¿EL mercado laboral y la demanda del cuidado de Enfermería en su localidad?                                    |                   |                |              |                  |                  |
| <b>04</b>            | ¿El conocimiento técnico para aperturar una empresa de salud?  |                   |                |              |                  |                  |
| <b>05</b>            | ¿Las políticas de salud vigentes?  |                   |                |              |                  |                  |
| <b>06</b>            | ¿Las intervenciones desarrolladas en un consultorio de profesionales de Enfermería?                            |                   |                |              |                  |                  |
| <b>07</b>            | ¿El perfil epidemiológico de su localidad?   |                   |                |              |                  |                  |
| <b>08</b>            | ¿Las normas técnicas de salud e intervenciones desarrollados en un consultorio de profesionales de Enfermería? |                   |                |              |                  |                  |
| <b>09</b>            | ¿Normas y procedimientos que rigen el funcionamiento de un   |                   |                |              |                  |                  |

|           |  |  |  |  |  |  |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
|           | consultorio de profesionales de Enfermería?  |  |  |  |  |  |
| <b>10</b> | ¿Equipamiento utilizado en un consultorio de profesionales de Enfermería?  |  |  |  |  |  |
| <b>11</b> | ¿Los materiales de insumo, medicamentos, Inmunobiológicos usados en un consultorio de profesionales de Enfermería? |  |  |  |  |  |
| <b>12</b> | ¿Gestión en una institución de salud?  |  |  |  |  |  |

| <b>HABILIDADES</b> |  |                   |                |              |                  |                  |
|--------------------|--|-------------------|----------------|--------------|------------------|------------------|
|                    | <b>Cómo profesional de Enfermería cómo es su habilidad para:</b>     | <b>Deficiente</b> | <b>Regular</b> | <b>Bueno</b> | <b>Muy Bueno</b> | <b>Excelente</b> |
| <b>13</b>          | ¿Comunicarse de forma apropiada con su equipo de trabajo y usuarios? |                   |                |              |                  |                  |
| <b>14</b>          | ¿Manejar el estrés?  |                   |                |              |                  |                  |
| <b>15</b>          | ¿Identificar dificultades en el trabajo?                             |                   |                |              |                  |                  |
| <b>16</b>          | ¿Dar solución a las dificultades del trabajo?                        |                   |                |              |                  |                  |
| <b>17</b>          | ¿Practicar la empatía con su equipo de trabajo?                      |                   |                |              |                  |                  |
| <b>18</b>          | ¿Ser resiliente en su vida profesional?                              |                   |                |              |                  |                  |
| <b>19</b>          | ¿Trabajar en equipo y manejar correctamente a su personal?           |                   |                |              |                  |                  |

|           |  |  |  |  |  |  |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| <b>20</b> | ¿Trabajar bajo presión?  |  |  |  |  |  |
| <b>21</b> | ¿Practicar la responsabilidad en su ámbito laboral?              |  |  |  |  |  |
| <b>22</b> | ¿Saber gestionar?  |  |  |  |  |  |
| <b>23</b> | ¿Poner en práctica su ética con el equipo de trabajo y usuarios? |  |  |  |  |  |
| <b>24</b> | ¿Ser líder con su equipo de trabajo y su comunidad?              |  |  |  |  |  |

| <b>ACTITUDES</b> |   |                   |                |              |                  |                  |
|------------------|---|-------------------|----------------|--------------|------------------|------------------|
|                  | <b>Como profesional de Enfermería cuál es su actitud para:</b>  | <b>Deficiente</b> | <b>Regular</b> | <b>Bueno</b> | <b>Muy Bueno</b> | <b>Excelente</b> |
| <b>25</b>        | ¿Ser justo con el equipo de trabajo y con el usuario?           |                   |                |              |                  |                  |
| <b>26</b>        | ¿Ser abierto a los cambios?                                     |                   |                |              |                  |                  |
| <b>27</b>        | ¿Ser abierto a los negocios e invertir en un negocio propio?    |                   |                |              |                  |                  |
| <b>28</b>        | ¿El crecimiento profesional constante?                          |                   |                |              |                  |                  |
| <b>29</b>        | ¿La aceptación de críticas?                                     |                   |                |              |                  |                  |
| <b>30</b>        | ¿Saber reconocer los logros de su equipo de trabajo y usuarios? |                   |                |              |                  |                  |
| <b>31</b>        | ¿Fomentar la autonomía profesional?                             |                   |                |              |                  |                  |
| <b>32</b>        | ¿Participar con la comunidad y equipo de trabajo?               |                   |                |              |                  |                  |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 33 | ¿Demostrar Humildad y respeto?   |  |  |  |  |  |
| 34 | ¿Mostrar interés e iniciativa en diseñar, implementar y evaluar programas para mejorar la salud de sus usuarios? |  |  |  |  |  |
| 35 | ¿Relacionarse de manera agradable y abierta a nuevas interacciones?  |  |  |  |  |  |

Después de haber desarrollado el cuestionario podría por favor responder la siguiente pregunta:

**¿Desea emprender un consultorio de profesionales de Enfermería? SI ( ) NO ( )**

**¡Gracias por su colaboración!**



## Anexo n°4 Constancia de validación de juicio de expertos

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, GLADYS SAGASTEGUI ZARATE, identificada con DNI N° 26628215 de profesión enfermera, ejerciendo actualmente en el área de Salud Mental, Salud Pública y Adulto y Anciano, en la Institución Universidad Nacional de Cajamarca. Hago constar que he revisado los 35 ítems del Cuestionario "Competencias en los Profesionales de Enfermería para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería" que hace parte de la investigación "Competencias del Enfermero para la Gestión de Consultorios de Profesionales de Enfermería, Cajamarca 2022" por parte del investigador Kevin Paúl Regalado Vásquez Bachiller en Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Luego de la evaluación de Cada Ítem formulo las siguientes apreciaciones:

| CATEGORÍA   | ESCALA DE VALORACIÓN |                |            |                |
|-------------|----------------------|----------------|------------|----------------|
|             | 1<br>DEFICIENTE      | 2<br>ACEPTABLE | 3<br>BUENO | 4<br>EXCELENTE |
| CLARIDAD    |                      |                | X          |                |
| PERTINENCIA |                      |                |            | X              |
| SUFICIENCIA |                      |                |            | X              |

Luego de hacer las observaciones correspondientes, considero que dicho instrumento es válido para su aplicación: **CALIFICATIVO EXCELENTE**

Cajamarca 11 de febrero del 2022

GLADYS SAGASTEGUI ZARATE



Firma del experto

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nacarino Díaz María Yrene, identificada con DNI N° 06246718 de profesión enfermera, ejerciendo actualmente en el área Salud Familia- Atención Integral en Salud en la Institución Red Integrada de Salud Cajamarca. Hago constar que he revisado los 35 Ítems del Cuestionario "Competencias en los Profesionales de Enfermería para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería" que hace parte de la investigación "Competencias del Enfermero para la Gestión de Consultorios de Profesionales de Enfermería, Cajamarca 2022" por parte del investigador Kevin Paúl Regalado Vásquez Bachiller en Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Luego de la evaluación de Cada Ítem formulo las siguientes apreciaciones:

| CATEGORÍA   | ESCALA DE VALORACIÓN |                |            |                |
|-------------|----------------------|----------------|------------|----------------|
|             | 1<br>DEFICIENTE      | 2<br>ACEPTABLE | 3<br>BUENO | 4<br>EXCELENTE |
| CLARIDAD    |                      |                | X          |                |
| PERTINENCIA |                      |                |            | X              |
| SUFICIENCIA |                      |                |            | X              |

Luego de hacer las observaciones correspondientes, considero que dicho instrumento es válido para su aplicación.

Cajamarca 28 de enero del 2022

  
Firma del experto

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Julio César Vidaurre Sánchez, identificado con DNI N° 26614027 de profesión Lic. En Enfermería, ejerciendo actualmente en el área Salud Pública, en la Institución: Universidad Nacional de Cajamarca. Hago constar que he revisado los 35 ítems del Cuestionario "Competencias en los Profesionales de Enfermería para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería" que hace parte de la investigación "Competencias del Enfermero para la Gestión de Consultorios de Profesionales de Enfermería, Cajamarca 2022" por parte del investigador Kevin Paúl Regalado Vásquez Bachiller en Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Luego de la evaluación de Cada Ítem formulo las siguientes apreciaciones:

| CATEGORÍA   | ESCALA DE VALORACIÓN |                |            |                |
|-------------|----------------------|----------------|------------|----------------|
|             | 1<br>DEFICIENTE      | 2<br>ACEPTABLE | 3<br>BUENO | 4<br>EXCELENTE |
| CLARIDAD    |                      |                |            | X              |
| PERTINENCIA |                      |                |            | X              |
| SUFICIENCIA |                      |                | X          |                |

Luego de hacer las observaciones correspondientes, considero que dicho instrumento es válido para su aplicación.

Cajamarca 08 de febrero del 2022



Firma del experto

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, DELIA ROSA YTURBE PAJARES, identificada con DNI N° 26637378 de profesión Lic. En Enfermería, ejerciendo actualmente en el área de DOCENCIA, en la Institución: Universidad Nacional de Cajamarca. Hago constar que he revisado los 35 Ítems del Cuestionario "Competencias en los Profesionales de Enfermería para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería" que hace parte de la investigación "Competencias del Enfermero para la Gestión de Consultorios de Profesionales de Enfermería, Cajamarca 2022" por parte del investigador Kevin Paúl Regalado Vásquez Bachiller en Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Luego de la evaluación de Cada Ítem formulo las siguientes apreciaciones:

| CATEGORÍA   | ESCALA DE VALORACIÓN |                |            |                |
|-------------|----------------------|----------------|------------|----------------|
|             | 1<br>DEFICIENTE      | 2<br>ACEPTABLE | 3<br>BUENO | 4<br>EXCELENTE |
| CLARIDAD    |                      |                |            | x              |
| PERTINENCIA |                      |                |            | x              |
| SUFICIENCIA |                      |                |            | x              |

Luego de hacer las observaciones correspondientes, considero que dicho instrumento es válido para su aplicación.

Cajamarca 08 de febrero del 2022

**DELIA ROSA YTURBE PAJARES**



Firma del experto

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

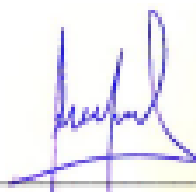
Yo, Hermelinda Leiva Mejía, identificada con DNI N° 27540267 de profesión Enfermera, ejerciendo actualmente en el área ASISTENCIAL, en el Hospital Regional Docente de Cajamarca. Hago constar que he revisado los 35 Ítems del Cuestionario "Competencias en los Profesionales de Enfermería para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería" que hace parte de la investigación "Competencias del Enfermero para la Gestión de Consultorios de Profesionales de Enfermería, Cajamarca 2022" por parte del investigador Kevin Paúl Regalado Vásquez Bachiller en Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Luego de la evaluación de Cada Ítem formulo las siguientes apreciaciones:

| CATEGORÍA   | ESCALA DE VALORACIÓN |                |            |                |
|-------------|----------------------|----------------|------------|----------------|
|             | 1<br>DEFICIENTE      | 2<br>ACEPTABLE | 3<br>BUENO | 4<br>EXCELENTE |
| CLARIDAD    |                      |                |            | X              |
| PERTINENCIA |                      |                |            | X              |
| SUFICIENCIA |                      |                |            | X              |

Luego de hacer las observaciones correspondientes, considero que dicho instrumento es válido para su aplicación.

Cajamarca 10 de febrero del 2022



Firma del experto

**Se muestra a continuación una de las planillas de juicio de experto**

**PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTO**

Respetado experto tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, siendo conocedor de su trayectoria académica y profesional, requiero su apoyo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento “Competencias en los Profesionales de Enfermería para la gestión de consultorios de profesionales de Enfermería” que hace parte de la investigación “Competencias del Enfermero(a) para la Gestión de Consultorios de Profesionales de Enfermería en Cajamarca, 2022” realizado por el Bachiller en Enfermería Kevin Paúl Regalado Vásquez de la Universidad Nacional De Cajamarca. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradezco su valiosa colaboración.

De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los Ítems según corresponda:

| N°<br>ítem | CLARIDAD  |              | PERTINENCIA   |    | SUFICIENCIA   |    | OBSERVACIONES  |
|------------|---|--------------|---|----|---|----|--|
|            | El ítem se comprende fácilmente (su sintáctica y semántica son adecuadas. | se (su y son | Los ítems se corresponden con el concepto de la variable a medir. |    | Los ítems, de las dimensiones/cuestionario son suficientes para el concepto de la variable que se pretende medir. |    |  |
|            | SI  | NO           | SI  | NO | SI  | NO |  |
|            |   |              |   |    |   |    | <b>Si se entienden me parece que si son pertinentes y suficientes, para el fin, pero encuentro mucha redundancia de términos en la formulación de las preguntas, estoy haciendo algunas recomendaciones, salvo mejor parecer. Es un tema nuevo, muy interesante, felicitaciones.</b> |
| 1          | X   |              | X   |    | X   |    |  |
| 2          | X   |              | X   |    | X   |    |  |
| 3          | X   |              | X   |    | X   |    |  |

|    |   |  |   |  |   |  |  |
|----|---|--|---|--|---|--|--|
| 4  | X |  | X |  | X |  |  |
| 5  | X |  | X |  | X |  |  |
| 6  | X |  | X |  | X |  |  |
| 7  | X |  | X |  | X |  |  |
| 8  | X |  | X |  | X |  |  |
| 9  | X |  | X |  | X |  |  |
| 10 | X |  | X |  | X |  |  |
| 11 | X |  | X |  | X |  |  |
| 12 | X |  | X |  | X |  |  |
| 13 | X |  | X |  | X |  |  |
| 14 | X |  | X |  | X |  |  |
| 15 | X |  | X |  | X |  |  |
| 16 | X |  | X |  | X |  |  |
| 17 | X |  | X |  | X |  |  |
| 18 | X |  | X |  | X |  |  |
| 19 | X |  | X |  | X |  |  |
| 20 | X |  | X |  | X |  |  |
| 21 | X |  | X |  | X |  |  |
| 22 | X |  | X |  | X |  |  |
| 23 | X |  | X |  | X |  |  |
| 24 | X |  | X |  | X |  |  |
| 25 | X |  | X |  | X |  |  |
| 26 | X |  | X |  | X |  |  |
| 27 | X |  | X |  | X |  |  |
| 28 | X |  | X |  | X |  |  |
| 29 | X |  | X |  | X |  |  |
| 30 | X |  | X |  | X |  |  |
| 31 | X |  | X |  | X |  |  |
| 32 | X |  | X |  | X |  |  |
| 33 | X |  | X |  | X |  |  |
| 34 | X |  | X |  | X |  |  |
| 35 | X |  | X |  | X |  |  |

## Anexo n°5 Coeficiente de V de Aiken

**Pruebas del Coeficiente V de Aiken para estimar la confiabilidad de un juicio de expertos.**

|                    | CLARIDAD    | PERTINENCIA | SUFICIENCIA | TOTAL       |
|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>DIMENSIÓN 1</b> | 0.916666667 | 1           | 0.933333333 | 0.95        |
| <b>DIMENSIÓN 2</b> | 0.95        | 1           | 0.983333333 | 0.977777778 |
| <b>DIMENSIÓN 3</b> | 0.981818182 | 1           | 1           | 0.99393939  |
| <b>TOTAL:</b>      | 0.949494949 | 1           | 0.972222222 |             |

Interpretación: Al tener un valor mayor a 0.8 se demuestra que hay una confiabilidad por parte de los expertos, permitiendo que se pueda proceder a la prueba piloto.

| CLARIDAD |   |   |      |    |    |    |    |    |            |
|----------|---|---|------|----|----|----|----|----|------------|
| S        | N | C | ITEM | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | V DE AIKEN |
| 5        | 5 | 2 | 1    | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 2    | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 4        | 5 | 2 | 3    | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 0.8        |
| 5        | 5 | 2 | 4    | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 5    | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 6    | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 7    | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 8    | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 9    | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 10   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 3        | 5 | 2 | 11   | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 0.6        |
| 3        | 5 | 2 | 12   | 1  | 1  | 0  | 1  | 0  | 0.6        |
| 5        | 5 | 2 | 13   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 14   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 15   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 16   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 17   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 18   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 19   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 20   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 4        | 5 | 2 | 21   | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 0.8        |
| 4        | 5 | 2 | 22   | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 0.8        |
| 5        | 5 | 2 | 23   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 4        | 5 | 2 | 24   | 1  | 1  | 1  | 1  | 0  | 0.8        |
| 4        | 5 | 2 | 25   | 1  | 1  | 0  | 1  | 1  | 0.8        |
| 5        | 5 | 2 | 26   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 27   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |
| 5        | 5 | 2 | 28   | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1          |



|   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 2 | 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 2 | 30 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 2 | 31 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 2 | 32 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 2 | 33 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 2 | 34 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 2 | 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

**TOTAL=** 0.948571429

| <b>PERTINENCIA</b> |          |          |             |           |           |           |           |           |                   |
|--------------------|----------|----------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| <b>S</b>           | <b>N</b> | <b>C</b> | <b>ITEM</b> | <b>J1</b> | <b>J2</b> | <b>J3</b> | <b>J4</b> | <b>J5</b> | <b>V DE AIKEN</b> |
| 5                  | 5        | 2        | 1           | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 2           | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 3           | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 4           | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 5           | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 6           | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 7           | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 8           | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 9           | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 10          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 11          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 12          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 13          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 14          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 15          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 16          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 17          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 18          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 19          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 20          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 21          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 22          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 23          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 24          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 25          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 26          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 27          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 28          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 29          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 30          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 31          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 32          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 33          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 34          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 35          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1                 |

|                    |          |          |             |           |           |           |           | <b>TOTAL=</b> | 1                 |
|--------------------|----------|----------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------|-------------------|
| <b>SUFICIENCIA</b> |          |          |             |           |           |           |           |               |                   |
| <b>S</b>           | <b>N</b> | <b>C</b> | <b>ITEM</b> | <b>J1</b> | <b>J2</b> | <b>J3</b> | <b>J4</b> | <b>J5</b>     | <b>V DE AIKEN</b> |
| 5                  | 5        | 2        | 1           | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 4                  | 5        | 2        | 2           | 1         | 0         | 1         | 1         | 1             | 0.8               |
| 5                  | 5        | 2        | 3           | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 4                  | 5        | 2        | 4           | 1         | 0         | 1         | 1         | 1             | 0.8               |
| 5                  | 5        | 2        | 5           | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 6           | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 3                  | 5        | 2        | 7           | 1         | 0         | 0         | 1         | 1             | 0.6               |
| 5                  | 5        | 2        | 8           | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 9           | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 10          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 11          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 12          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 13          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 14          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 15          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 16          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 17          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 18          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 19          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 20          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 21          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 4                  | 5        | 2        | 22          | 1         | 1         | 0         | 1         | 1             | 0.8               |
| 5                  | 5        | 2        | 23          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 24          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 25          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 26          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 27          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 28          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 29          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 30          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 31          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 32          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 33          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 34          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| 5                  | 5        | 2        | 35          | 1         | 1         | 1         | 1         | 1             | 1                 |
| <b>TOTAL=</b>      |          |          |             |           |           |           |           |               | 0.971428571       |

## Anexo n°6 Fiabilidad del instrumento a través de Prueba piloto

### Resumen de procesamiento de casos

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido                | 32 | 100.0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 32 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Imagen n°3

### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .948             | 35             |

Imagen n°4

**Interpretación:** El resultado nos indica que el instrumento de la variable competencias gerenciales es altamente confiable con una puntuación de 0.948

### Estadísticas de total de elemento

|  | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--|--|---|--|---|
| ¿Aspecto legal de los consultorios de profesionales de Enfermería en el Perú?                    | 105.03   | 280.483   | .170                                     | .950  |
| ¿Algunos aspectos que permitan gestionar y/o gerenciar consultorios de profesionales Enfermería? | 104.94   | 278.254   | .259                                     | .949  |

|  |        |         |      |      |
|--|--------|---------|------|------|
| ¿EL mercado laboral y la demanda del cuidado de Enfermería en su localidad?  | 104.72 | 264.725 | .647 | .946 |
| ¿El conocimiento técnico para aperturar una empresa de salud?  | 105.19 | 278.673 | .291 | .949 |
| ¿Las políticas de salud vigentes?  | 104.97 | 272.160 | .413 | .948 |
| ¿Las intervenciones desarrolladas en un consultorio de profesionales de Enfermería?                                | 104.59 | 265.926 | .615 | .946 |
| ¿El perfil epidemiológico de su localidad?   | 104.78 | 268.112 | .556 | .947 |
| ¿Las normas técnicas de salud e intervenciones desarrollados en un consultorio de profesionales de Enfermería?     | 104.81 | 264.802 | .672 | .946 |
| ¿Normas y procedimientos que rigen el funcionamiento de un consultorio de profesionales de Enfermería?             | 104.88 | 265.081 | .697 | .946 |
| ¿Equipamiento utilizado en un consultorio de profesionales de Enfermería?  | 104.69 | 263.641 | .659 | .946 |
| ¿Los materiales de insumo, medicamentos, Inmunobiológicos usados en un consultorio de profesionales de Enfermería? | 104.53 | 259.805 | .704 | .946 |
| ¿Gestión en una institución de salud?  | 104.69 | 272.673 | .401 | .948 |

|  |        |         |      |      |
|--|--------|---------|------|------|
| ¿Comunicarse de forma apropiada con su equipo de trabajo y usuarios? | 103.88 | 268.113 | .688 | .946 |
| ¿Manejar el estrés?  | 104.22 | 262.370 | .772 | .945 |
| ¿Identificar dificultades en el trabajo?                             | 104.16 | 269.362 | .613 | .946 |
| ¿Dar solución a las dificultades del trabajo?                        | 104.00 | 270.516 | .662 | .946 |
| ¿Practicar la empatía con su equipo de trabajo?                      | 103.97 | 268.547 | .616 | .946 |
| ¿Ser resiliente en su vida profesional?                              | 103.88 | 271.403 | .690 | .946 |
| ¿Trabajar en equipo y manejar correctamente a su personal?           | 103.88 | 270.694 | .620 | .946 |
| ¿Trabajar bajo presión?  | 104.44 | 279.673 | .163 | .950 |
| ¿Practicar la responsabilidad en su ámbito laboral?                  | 103.53 | 270.773 | .597 | .947 |
| ¿Saber gestionar?  | 104.13 | 278.371 | .266 | .949 |
| ¿Poner en práctica su ética con el equipo de trabajo y usuarios?     | 103.59 | 269.862 | .714 | .946 |
| ¿Ser líder con su equipo de trabajo y su comunidad?                  | 103.81 | 268.415 | .712 | .946 |
| ¿Ser justo con el equipo de trabajo y con el usuario?                | 103.78 | 271.725 | .726 | .946 |
| ¿Ser abierto a los cambios?  | 103.78 | 271.467 | .672 | .946 |
| ¿Ser abierto a los negocios e invertir en un negocio propio?         | 104.06 | 272.383 | .420 | .948 |
| ¿El crecimiento profesional constante?                               | 103.69 | 268.673 | .621 | .946 |
| ¿La aceptación de críticas?  | 103.88 | 267.016 | .627 | .946 |
| ¿Saber reconocer los logros de su equipo de trabajo y usuarios?      | 103.59 | 269.926 | .711 | .946 |

|  |        |         |      |      |
|--|--------|---------|------|------|
| ¿Fomentar la autonomía profesional?  | 103.72 | 268.918 | .687 | .946 |
| ¿Participar con la comunidad y equipo de trabajo?  | 103.69 | 272.157 | .640 | .946 |
| ¿Demostrar Humildad y respeto?   | 103.50 | 268.452 | .707 | .946 |
| ¿Mostrar interés e iniciativa en diseñar, implementar y evaluar programas para mejorar la salud de sus usuarios? | 103.81 | 269.254 | .633 | .946 |
| ¿Relacionarse de manera agradable y abierta a nuevas interacciones?  | 103.72 | 265.370 | .750 | .945 |

## Anexo n°7 Escala de Baremos

### Escala de Baremos

|        |        |   |         |
|--------|--------|---|---------|
| Likert | Mínimo | 1 | Niveles |
|        | Máximo | 5 |         |

|         |                | Var. 1 | Dim. 1 | Dim. 2 | Dim. 3 |
|---------|----------------|--------|--------|--------|--------|
| Puntaje | N° Preguntas   | 35     | 12     | 12     | 11     |
|         | Puntaje Mínimo | 35     | 12     | 12     | 11     |
|         | Puntaje Máximo | 175    | 60     | 60     | 55     |
|         | Rango          | 140    | 48     | 48     | 44     |
|         | Intervalo      | 46.67  | 16.00  | 16.00  | 14.67  |
| BAREMO  | Bajo (1)       | 35     | 12     | 12     | 11     |
|         |                | 82     | 28     | 28     | 26     |
|         | Medio (2)      | 83     | 29     | 29     | 27     |
|         |                | 128    | 44     | 44     | 40     |
|         | Alto (3)       | 129    | 45     | 45     | 41     |
|         |                | 175    | 60     | 60     | 55     |

Imagen n°5

## Anexo n°8 Reporte de similitud



Identificación de reporte de similitud: oid:3117:301995754

NOMBRE DEL TRABAJO

**INFORME FINAL KEVIN.pdf**

AUTOR

**Kevin Regalado Vásquez**

RECuento DE PALABRAS

**11777 Words**

RECuento DE CARACTERES

**64140 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**41 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**314.5KB**

FECHA DE ENTREGA

**Jan 5, 2024 11:01 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Jan 5, 2024 11:02 AM GMT-5**

### ● 1% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 1% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cross
- 0% Base de datos de trabajos entregados

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Bloques de texto excluidos manualmente

Resumen