



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Medicina

Escuela Profesional de Enfermería

**Autopercepción del interno de enfermería sobre el
empoderamiento en su rol como futuro profesional, en
una Universidad Pública de Lima – 2021**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

AUTOR

Alberto AZAÑA MENDOZA

ASESOR

Dra. Edna RAMÍREZ MIRANDA

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Azaña A. Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional, en una Universidad Pública de Lima – 2021 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Enfermería; 2023.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Alberto Azaña Mendoza
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76671724
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-4907-7142
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Edna Ramírez Miranda
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	09398149
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9276-6692
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Gladys Carmela Santos Falcon
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07923374
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	María Josefa Arcaya Moncada
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07021076
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	María Virginia Infante Contreras
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10456026

Datos de investigación	
Línea de investigación	Enseñanza en base a competencias
Grupo de investigación	Educación y salud
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: Facultad de Medicina, Universidad Nacional Mayor de San Marcos País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Cercado de Lima Avenida: Miguel Grau 755 Latitud: -12.0579031 Longitud: -77.0229377
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021
URL de disciplinas OCDE	Enfermería https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.03

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS EN LA MODALIDAD PRESENCIAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

1. FECHA DE LA SUSTENTACIÓN: 09/08/2023

HORA INICIO : 09:00 Hrs.

HORA TÉRMINO : 11:00 Hrs.

2. MIEMBROS DEL JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gladys Carmela Santos Falcon

MIEMBRO : Dra. María Josefa Arcaya Moncada

MIEMBRO : Dra. María Virginia Infante Contreras

ASESOR : Dra. Edna Ramírez Miranda

3. DATOS DEL TESISISTA

APELLIDOS Y NOMBRES : Alberto Azaña Mendoza

CODIGO : 15010375

R.R. DE GRADO DE BACHILLER NÚMERO: RR-004823-2021-R/UNMSM (27/05/2021)

TÍTULO DE LA TESIS:

**“Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol
como futuro profesional, en una Universidad Pública de Lima - 2021.”**

4. RECOMENDACIONES

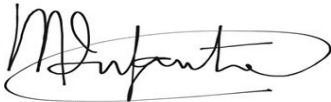



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

5. **NOTA OBTENIDA:** 18, dieciocho (**Aprobado con mención honrosa**).

6. **FIRMAS DE LOS MIEMBROS DEL JURADO**

 Firma	 Firma
Dra. Gladys Carmela Santos Falcon DNI: 07923374	Dra. María Josefa Arcaya Moncada DNI: 07021076
PRESIDENTA	MIEMBRO

 Firma	 Firma
Dra. María Virginia Infante Contreras DNI: 10456026	Dra. Edna Ramírez Miranda DNI: 09398149
MIEMBRO	ASESOR(A)



CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo **EDNA RAMIREZ MIRANDA** en mi condición de asesor acreditado con la Resolución Decanal N° 001819-2023 de la tesis, cuyo título es

AUTOPERCEPCIÓN DEL INTERNO DE ENFERMERÍA SOBRE ELEMPODERAMIENTO EN SU ROL COMO FUTURO PROFESIONAL, EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA - 2021.

Presentado por el bachiller **Alberto AZAÑA MENDOZA**, para optar título de Licenciado en enfermería CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de 5 % de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado/ título/ especialidad correspondiente.

Firma del Asesor

DNI:09398149

Nombres y apellidos del asesor:
Dra. Edna Ramirez Miranda



RESUMEN

El interno de enfermería durante el último año de carrera, debe asumir implícitamente un rol profesional al formar parte activa del establecimiento donde efectúa sus prácticas, por lo tanto, tiene que estar empoderado y asumir eficazmente sus funciones. Por ello, el presente estudio tuvo como **Objetivo:** Determinar la autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional. **Metodología:** Se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, nivel aplicativo y método descriptivo simple de corte transversal. No se obtuvo una muestra ni se realizó un muestreo porque se consideró a toda la población constituida por 51 internos de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La técnica empleada fue una encuesta virtual y el instrumento un cuestionario tipo Likert modificado. **Resultados:** se observó que, del total de internos de enfermería participantes, el 67.3% tiene una autopercepción medianamente favorable, y el 32.7% tiene una autopercepción favorable. **Conclusiones:** La mayoría de internos de enfermería tiene una autopercepción medianamente favorable sobre el empoderamiento de su rol como futuro profesional, lo cual implica que, consideran haber adquirido independencia parcial para efectuar algunos roles que demandará su profesión, destacando en las áreas cognitivas; procedimentales y actitudinales. Sin embargo, aún tienen que seguir adquiriendo; fortaleciendo o cimentando algunos componentes de estas áreas, para alcanzar en un futuro la autonomía profesional.

PALABRAS CLAVES: Autopercepción, empoderamiento, rol preprofesional, internado en enfermería; interno de enfermería.

ABSTRACT

The nursing intern during the last year of the degree, must implicitly assume a professional role by being an active part of the establishment where they carry out their practices, therefore, they must be empowered and effectively assume their functions. For this reason, the present study had as **Objective:** To determine the self-perception of the nursing intern about empowerment in his role as a future professional, of the Faculty of Medicine - UNMSM - 2021. **Methodology:** A study was carried out with a quantitative approach, application level and simple descriptive method of cross-section. A sample was not obtained nor was a demonstration carried out, because the entire population consisting of 51 interns of the Professional School of Nursing of the Universidad Nacional Mayor de San Marcos was considered. The technique used was a virtual survey and the instrument a modified Likert-type questionnaire. **Results:** it was shown that of the total 100% participating nursing interns, 67.3% have a moderately favorable self-perception, and 32.7% have a favorable self-perception. **Conclusions:** The majority of nursing interns have a moderately favorable self-perception regarding the empowerment of their role as a future professional, which implies that, considering having acquired partial independence to perform some roles that their profession will demand, standing out in cognitive areas; procedural and attitudinal. But, they still have to keep acquiring; strengthening or cementing some components of these areas, to achieve professional autonomy in the future.

KEY WORDS: Self-perception, empowerment, pre-professional role, nursing internship; nursing intern.

DEDICATORIA

Como resultado del esfuerzo; comprensión y pasión por esta carrera tan hermosa, nació este trabajo. Espero de corazón, que sea de utilidad para generaciones futuras o aquel que quiera profundizar en el tema.

Las horas de lectura y tiempo invertido, están dedicadas a las personas que marcaron mi niñez y hoy me miran desde el cielo. Gracias abuelos por brindarme tanto y disculpen por no poderles retribuir a tiempo.

Este trabajo es resultado del esfuerzo de mis padres, la motivación de mis familiares y el impulso de un ser especial. Gracias.

AGRADECIMIENTO

Agradezco sinceramente a la Dra. Edna Ramírez Miranda por su paciencia, guía y empeño hacia mi persona. Gracias por haberme brindado esperanza y orientación para culminar satisfactoriamente este trabajo de investigación.

Le doy gracias a la Escuela Profesional de Enfermería y a su plana docente por inculcar los conocimientos que hoy necesito para desempeñarme profesionalmente como enfermero.

De igual manera, agradezco al Centro Materno Infantil del Rímac, por abrirme las puertas para desarrollar mis prácticas pre-profesionales, a la Lic. Katherine y Carmencita que guiaron mi actuar durante el internado

ÍNDICE

RESUMEN.....	ii
ABSTRACT.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Objetivos.....	4
1.2.1 Objetivo General.....	4
1.2.2 Objetivos Específicos.....	4
1.3 Importancia y alcance de la investigación.....	5
1.4 Limitaciones de la investigación.....	6
CAPÍTULO II: REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	7
2.1 Antecedentes de estudio.....	7
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	7
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	8
2.2 Bases teóricas.....	10
2.2.1. Autopercepción.....	10
2.2.2. Empoderamiento.....	11
2.2.2.1. Principales enfoques teórico-prácticos del empoderamiento.....	12
2.2.2.2. El empoderamiento enfermero.....	14
2.2.3. Rol del interno de enfermería como futuro profesional.....	16
2.2.3.1 Características del Internado en Enfermería.....	16
2.2.3.2 Componentes del Rol Profesional asumidos por el interno de enfermería.....	17
2.2.3.2.1. Dimensión del rol profesional: Saberes y/o conocimientos.....	18
2.2.3.2.2. Dimensión del rol profesional: Habilidades y destrezas.....	19
2.2.3.2.3. Dimensión del rol profesional: Actitudes y aptitudes.....	21
2.2.3.2.4. Dimensión del rol profesional: Motivaciones e intereses.....	23
2.2.3.3 Aplicación de la teoría de Patricia Benner en el internado.....	23
2.3 Definición operacional de términos.....	26
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	27
3.1 Variable.....	27
CAPÍTULO IV: MATERIALES Y MÉTODOS.....	28
4.1. Tipo y método de investigación.....	28
4.2. Diseño de investigación.....	28
4.3. Sede de estudio.....	28
4.4. Población, muestra y muestreo.....	29

4.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
4.6.	Proceso de recolección y de análisis de los datos.....	30
4.7.	Análisis estadístico.....	31
4.8.	Consideraciones éticas	32
CAPÍTULO V: RESULTADOS		33
5.1.	Presentación de las tablas y /o gráficos y descripción de los resultados	33
5.2.	Datos generales	33
5.3.	Datos específicos	34
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN		39
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		44
7.1.	Conclusiones	44
7.2.	Recomendaciones	45
Referencias bibliográficas		46
ANEXOS		53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional, de la Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.....	33
Gráfico 2: Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión saberes y/o conocimientos. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.....	34
Gráfico 3: Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión habilidades y destrezas. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.....	35
Gráfico 4: Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión actitudes y aptitudes. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.....	36
Gráfico 5: Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión motivaciones e intereses. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla de datos generales	XXVIII
Tabla 1: Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional, de la Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.....	XXIX
Tabla 2: Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión saberes y/o conocimientos. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.....	XXIX
Tabla 3: Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión habilidades y destrezas. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.....	XXX
Tabla 4: Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión actitudes y aptitudes. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.....	XXXI
Tabla 5: Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión motivaciones e intereses. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.....	XXXII

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En muchos países latinoamericanos, sobre todo en Perú, existe la concepción errónea de la labor de enfermería, relacionándolo al aseo del paciente y la colocación de inyectables. Incluso, entre sus colegas del equipo multidisciplinario existe la idea de estar sometida a las órdenes médicas, lo cual, afecta la visibilidad del ejercicio profesional y repercute en que la población menosprecie su importancia dentro del sector público. Para intentar cambiar esta concepción, en aulas universitarias se necesita formar estudiantes que estén preparados para afrontar un ambiente laboral competitivo, los cuales, desde su último año de formación, ya ejercen implícitamente las funciones y obligaciones del personal de Enfermería. A este proceso de adquirir relevancia; autonomía y capacidad para adaptarse o transformar su entorno se le conoce como empoderamiento, y solo se logra mediante la autopercepción del rol que se va a ejercer, con la finalidad de, revalorizar su esencia y conseguir algún tipo de influencia o poder. (1-2)

Muchos autores han intentan explicar este fenómeno mencionado, entre los representantes teóricos se encuentran Friedman y Rowlands aportando la noción de poder y su escala valorativa (3). Cadena J. lo aplica a la realidad palpable del colectivo de la Enfermería mexicana asociado a la perspectiva social, concluyendo tres niveles escalonados de empoderamiento, haciendo referencia en el primer peldaño a las cualidades individuales de la persona. (4). Y, a nivel del pregrado, Sato MM. Indagó como los problemas reales o sociales afectan el desempeño profesional (5). Gracias a estas investigaciones, que dan soporte y sustento al tema de investigación, se puede profundizar en cada término con un enfoque adecuado, dirigido al interno de enfermería.

Para el análisis eficaz del término empoderamiento y su uso adecuado, es necesario delimitar un área y contexto, siendo el tema pertinente a la línea de investigación denominada enseñanza en base a competencias, del grupo de investigación Educación y Salud – Vicerrectorado de investigación – Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Además, la literatura señala al empoderamiento como un proceso dinámico, donde, individuos adquieren seguridad y afianzan sus roles individuales y/o colectivos, impulsándolos a desarrollar autonomía y autosuficiencia (3). De esta definición, se infiere que, dicho concepto para Enfermería es: preparar al estudiante para afrontar las demandas de su rol como futuro profesional de forma competente; independiente e integra.

Seguidamente, toca definir la palabra Rol, siendo entendida como: comportamiento aprendido, ejercido con responsabilidad, de acuerdo al cargo ocupado (6). Para Enfermería es, conjunto de funciones normadas acordes al ser; saber; hacer y quehacer del profesional (7- 8). Por lo tanto, se entiende que el rol enfermero está determinado por los conocimientos teóricos cognitivos; prácticos funcionales y actitudinales. A su vez, posee un componente humano que modifica la intensidad del cumplimiento de este rol, y es expresado en las capacidades; experiencias y motivaciones de cada individuo.

De lo mencionado, se debe tener en cuenta que el estudiante durante sus años de formación académica va aprendiendo; desarrollando y adquiriendo su rol como futuro profesional, pero, es durante el internado donde se afianzan y cimentan estos conceptos, a través, de las prácticas hospitalarias y comunitarias (9). Este fenómeno de desarrollo paulatino de novato a experto es descrito por Patricia Benner en su teoría, estableciendo 5 etapas de aprendizaje y orientando la formación del estudiante en conocimientos; actitudes; aptitudes y valores (10).

Se define autopercepción, a las características; atributos; cualidades y defectos que un individuo es capaz de identificar como propios. El interno de enfermería podría manifestar su percepción, dependiendo de la información que recibe de los demás, los cuales, cumplirían la función de espejos, facilitando el autoconocimiento a partir de sus ideas. Adaptando lo mencionado y para fines de la investigación, es primordial que los internos perciban el empoderamiento que van alcanzando, con el objetivo de, desempeñar en un futuro su rol profesional a cabalidad, en los servicios del área asistencial; hospitalaria o comunitaria.

Durante mi experiencia como estudiante, se observó a internos cumpliendo el rol enfermero al encontrarse a cargo de un servicio; pabellón; sala o consultorio, desarrollando las actividades o funciones inherentes al cargo representado, ya sea, administrando medicamentos; brindando consejería; o coordinando con personal de otras especialidades. Pero, al interactuar, refieren: “el tiempo y la demanda no permiten que logre un desarrollo profesional óptimo”; “me falta mucho por aprender y no me siento capaz de formarme íntegramente”; “los conocimientos adquiridos influyen para acrecentar el empoderamiento”; “a muchos internos aún les falta afianzar sus experiencias y motivaciones”; “los internos que no conocen su rol futuro, no sabrán qué hacer, ni desenvolverse; por lo tanto, no estarán empoderados”.

Frente a lo expuesto surgen diversas interrogantes: ¿Cómo percibe el desarrollo de su futuro rol profesional, el interno de enfermería?; ¿Cuáles son las dimensiones de mayor desarrollo que requieren para insertarse a un mercado laboral?; ¿Cómo percibe el interno su empoderamiento durante el ejercicio de las funciones que su futuro campo profesional demanda?

De la problemática expuesta, se formula el problema de investigación: ¿Cuál es la autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional, de la Facultad de Medicina - UNMSM - 2021?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

- Determinar la autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional, de la Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar la autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión saberes y/o conocimientos. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.
- Identificar la autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión habilidades y destrezas. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.
- Identificar la autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión actitudes y aptitudes. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.
- Identificar la autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión motivaciones e intereses. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.

1.3 Importancia y alcance de la investigación

Cabe recordar, Enfermería nace del cotidiano mediante la observación e interacción directa con el doliente, aflorando el cuidado y la vocación, profesionalizándose con los años (7). Actualmente, la comunidad reconoce su labor asistencial o su desempeño administrativo, logrando ser percibidos como parte importante del equipo de salud que brinda cuidados de acuerdo a los requerimientos del individuo; familia o comunidad, pero, muchas veces se pierde el contacto directo con ellos, debido a sobrecargas laborales, uso de tecnologías y multiplicidad de trabajos, trayendo como consecuencia desconfianza del equipo de salud y la pérdida de autonomía (11). Por ello, es primordial recobrar la trascendencia mediante el empoderamiento de los internos de enfermería, los cuales, deben de consolidar su rol como futuros profesionales y ponerlo en práctica en el ámbito laboral, ya sea, entablando relaciones interpersonales con los pacientes o evidenciando los conocimientos; habilidades; destrezas y valores adquiridos durante sus actividades.

El interno es parte importante del equipo interdisciplinario al suplir funciones parciales o totales de su futuro colega, por tal motivo, es primordial efectuar su labor con seriedad, capacitándose idóneamente y reflexionando sobre la función que cumple, a su vez, debe afianzar su participación como engranaje del equipo de salud, aun sin haber adquirido el discernimiento mínimo necesario para fomentar e impulsar su autonomía, debido a que, si bien prioriza lo procedimental sobre lo humano, es capaz de mejorar su hacer como enfermero.

La presente investigación favorecerá a que el interno de enfermería refuerce su rol como futuro profesional, se autoevalúe y genere una autopercepción sobre la necesidad de empoderamiento que deberá ir adquiriendo, además de, fortalecer las debilidades y potenciar sus capacidades, los cuales, serán necesarios para afrontar un mercado laboral competitivo y desempeñar eficientemente sus labores profesionales durante el egreso universitario.

Los resultados de la presente investigación orientarán a las autoridades y docentes, para que, generen estrategias en favor de la formación del interno, logrando que este se perciba capaz de asumir retos en pro del paciente; familia y comunidad, empoderándolos y cumpliendo un rol eficiente dentro de sus cuatro áreas: asistencial; docencia; gestión e investigación. Además, estos resultados generarán nuevos conocimientos que serán difundidos, con el fin

de, reforzar indicadores adversos. Igualmente, en el aula se promoverá la importancia de una Enfermería empoderada, con conocimientos científico-prácticos, basada en principios y valores humanos.

1.4 Limitaciones de la investigación

La existencia de pocos antecedentes nacionales e internacionales genera que el material bibliográfico sea escaso, compensándolo con fuentes teóricas e investigaciones cualitativas como la etnografía. Otro factor de importancia fue la pandemia, interrumpiendo las prácticas temporalmente y limitando el acceso a centros hospitalarios; además, se redujo las horas de práctica y se implementaron los horarios intercalados o rotativos.

CAPÍTULO II: REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Antecedentes de estudio

2.1.1 Antecedentes nacionales

Scarsi RM; Pérez GD; Cristóbal CM, publicaron el 2021, su investigación titulada: Empoderamiento en estudiantes universitarios de enfermería desde la percepción del clima organizacional. Se utilizó el enfoque cuantitativo, correlacional. La población estuvo constituida por estudiantes de enfermería y el muestreo fue aleatorio simple, siendo su muestra calculada por fórmula de poblaciones finitas, participando 166 estudiantes. Se utilizó como técnica a la encuesta y como instrumento un cuestionario. Sus resultados fueron:

“El 58.3% de estudiantes percibe que tiene un nivel medio de empoderamiento, lo que significa que asumen responsabilidades; toman decisiones y fomentan el liderazgo, participando de forma activa en los procesos de formación profesional”. (12)

Huamani MM, difundió el 2017, su investigación titulada: Percepción del rol profesional y retos que asume el interno de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2014. El estudio es cualitativo, fenomenológico. Su población de estudio son los internos de enfermería que realizaron sus prácticas en el ambiente hospitalario, su grupo focal estuvo constituido por 4 internas elegidas por conveniencia. La técnica empleada fue la entrevista, a través de, las preguntas norteadoras. Su conclusión fue:

“La mayoría de los internos aplican los conocimientos aprendidos en ambientes universitarios y las integran a sus experiencias prácticas, adaptándose progresivamente a los roles asumidos en su futura vida como profesional”. (13)

2.1.2 Antecedentes internacionales

Peinado LP; Ruydiaz KS; Saldarriaga G, publicaron en 2021 en Colombia: Imaginario social del rol de enfermería: percepción de estudiantes de enfermería de primer semestre. Posee enfoque cualitativo, etnográfico. Se utilizó muestreo intencionado, reclutando 28 colaboradores. Se aplicó la entrevista con cuestionarios semiestructurados. Sus resultados fueron:

“Perciben mayoritariamente una imagen profesional negativa en labores y desempeños disciplinarios, con preferencias procedimentales del cuidado, ampliando la brecha entre reconocimiento profesional y social” (14).

Arciniegas AM, Arango DS, Bohórquez FA, Hoyos NA, Poveda Y, difundió el 2021 en Colombia un estudio titulado: Empoderamiento del rol profesional en estudiantes de enfermería de una Universidad Privada de Bogotá. Se utilizó el enfoque cualitativo; fenomenológico. Se empleó el muestreo intencionado reclutando 15 colaboradores agrupados aleatoriamente en grupos focales. Se emplearon encuestas semiestructuradas, y las conclusiones fueron:

“Los estudiantes entrevistados no se sienten empoderados para salir al ambiente laboral como profesionales de enfermería, debido a factores académicos y escaso acompañamiento que guía su experiencia.” (15).

Masías KAA, Santos JLG, Erdmann AL, realizaron el 2020 un estudio con el objetivo de identificar el nivel de empoderamiento de los enfermeros de un Hospital del sur de Chile. El estudio es cuantitativo, descriptivo, transversal. El muestreo por conveniencia incluye a 177 enfermeros. Se emplea la encuesta virtual con escala tipo Likert valorada de 1 a 5. Su conclusión fue:

“Se tiene percepción positiva del empoderamiento en su rol, especialmente relacionadas a oportunidades de desarrollar tareas que contribuyan adquiriendo nuevos conocimientos y habilidades” (16)

Nunes L, socializó el 2019 en Brasil su investigación con el objetivo de analizar las características del ambiente de práctica profesional y medir niveles de empoderamiento estructural en enfermeros de un Hospital Universitario. El estudio es cuantitativo, descriptivo, transversal. Compuesto por 237 participantes. Se aplicó una encuesta y se utilizaron 3 instrumentos: ficha de caracterización; Índice de trabajo (NWI-R) y Condición de efectividad del trabajo II (CWEQ-II). Los resultados obtenidos son:

“El NWI-R evidencia ambiente favorable en prácticas profesionales con autonomía 2,26 y apoyo organizacional 2,27. En CWEQ II, poseen moderado empoderamiento con media de 18,06”. (17)

Bonilla E, Moriel L; Hernández H; Pizarro N; difundieron el 2012 en México un estudio con el objetivo de identificar la percepción y el nivel de empoderamiento de las enfermeras que trabajan en hospitales públicos y privados de Chihuahua. La investigación es cualitativa, descriptiva y transversal. Conformado por 20 integrantes divididos en 4 grupos. Se utilizó la entrevista en profundidad, encuestas y grupos de discusión. Se Concluyó que:

“La enfermera no se reconoce empoderada, pero, distingue cualidades propias de ello en su actuar, amparándose en conocimientos; experiencias y el compromiso profesional” (18).

Las investigaciones revisadas ayudaron a consolidar conceptos como autopercepción y empoderamiento. Además, sirvieron de guía para delimitar el rol que el interno de enfermería deberá asumir como futuro profesional, en el ámbito de los saberes; habilidades; actitudes y motivaciones. Y los resultados mayoritariamente aceptados por estos estudios, como la percepción favorable en las áreas del conocimiento; aprendizaje y empatía con los pacientes; familia o comunidad, serán utilizados para refutar o validar los hallazgos de la presente investigación.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Autopercepción

El ser humano, según Piaget, desde su nacimiento hasta su adolescencia/aduldez, desarrolla características que lo definen como ser pensante, los cuales son: el razonamiento analítico-crítico e hipotético-deductivo, y la conciencia de sí mismos y su entorno. Erikson a su vez, hace énfasis en la identidad del yo, lo cual refleja el autoconocimiento mediante la interacción social (19). De ambos teoristas se desprende la idea de que la persona es consciente que existe en una realidad con espacio y tiempo definidos, y a su vez, es capaz de percibir y percibirse en este entorno generando ideas; nociones o conceptos. Lo planteado, da a conocer las bases de autopercepción, las cuales, se explican detalladamente a continuación.

Autopercepción es una palabra compuesta, cuyo origen deriva de la unión entre el prefijo Auto, haciendo referencia a uno mismo, y percepción, entendida por la Gestal como un proceso mental de recepción de información mediante abstracción de cualidades, cuya finalidad es, formar una representación mental de una persona; objeto o cosa (20 - 21). Por lo tanto, se infiere que: autopercepción es la formación mental de sí mismo, donde, se utilizó la auto-inspección como mecanismo de identificación y reconocimiento de caracteres. A tener en cuenta, las impresiones recabadas en este proceso son ponderadas y clasificadas según escalas valorativas, asignándole característica de bipolaridad; grado e intensidad (22).

A su vez, para la Escuela de la psicología Social, es un constructo mental jerarquizado y estructurado, de acuerdo a, los comportamientos; rasgos o cualidades que la persona desarrolla en un ámbito determinado, los cuales, pueden ser utilizados para modificar o reforzar conductas aprendidas (23 - 24). De ello, se puede deducir que, la autopercepción son cogniciones organizadas que fomentan juicios de valor favorable o desfavorable, influenciados por elementos extrínsecos, con capacidad de alterar el comportamiento.

Por último, según un estudio exhaustivo de diversos autores elaborado por Barragán J. se define autopercepción, a la noción de poseer rasgos o características propias, conformadas por creencias; actitudes y valores, las cuales, se apreciarán en momentos determinados (25).

Extrapolando estas definiciones para el campo de enfermería, se llega a la conclusión que: los internos, como seres sociables, generan percepciones sobre la labor que desarrollan al desenvolverse en su entorno hospitalario o comunitario, la cual, se relaciona a su rol como futuro profesional. Esta percepción sobre uno mismo, se denomina autopercepción, la cual, está determinada por constructos mentales desarrollados a partir del conocimiento; experiencia; actitudes; aptitudes; valores y las expectativas relacionadas a la labor acorde a su ámbito profesional.

Cabe resaltar, el percibir estas características mencionadas fomenta juicios valorativos favorables o desfavorables, los cuales, pueden ser utilizados para determinar la eficiencia y eficacia del actuar del interno de enfermería y, por lo tanto, medir su influencia o grado de empoderamiento a nivel individual.

2.2.2. Empoderamiento

Para comprender la noción u origen del término empoderamiento, se debe rememorar el siglo XX. Este periodo inicia con la denominada segunda revolución Industrial, que tiene como característica la centralización urbana de la población; el surgimiento de los sindicatos y la lucha de clases. A su vez, surgen movimientos revolucionarios extremistas y conflictos armados a escala global, lo que trae como consecuencia un sector obrero pobre; inconforme y desfavorecido. Por ello, pensadores como Freire o Foucault, plantearon una crítica a esta realidad, y promovieron ideológicamente la reestructuración del poder, a través de, eventos que permitan adquirir relevancia, mediante la participación; organización y distribución de los recursos tangibles e intelectuales (3). Si bien, estos planteamientos parten de la premisa de otorgar poder a un individuo para alcanzar sus objetivos, se debe considerar que, el proceso de cambio inicia en el sujeto al ser consciente de su realidad inmediata, pasando por un proceso de transformación, donde se adquieren los conocimientos; habilidades y destrezas para ejercer control sobre su situación, desarrollando de forma autónoma y autosuficiente el rol que ocupa en un determinado ámbito.

Como planteamiento general de lo expuesto, se puede inferir que, el empoderamiento tiene componentes sociales e individuales que interactúan en un entorno determinado, ejerciendo relaciones de poder generadas a nivel macro (sociedades) o micro (personas). Cabe añadir,

si bien, la finalidad del empoderamiento es adquirir relevancia dentro de un colectivo, este no podría ser alcanzado sin la participación individual al auto percibirse ejerciendo un rol dentro de su ámbito social, este a su vez, determinado por las características psíquicas-conductuales del individuo. En enfermería, las relaciones de intercambio de poder se llevan a cabo en ambientes hospitalarios o comunitarios, por ello, el interno que busca empoderarse deberá asumir su rol como futuro profesional y adecuarse a su entorno.

2.2.2.1. Principales enfoques teórico-prácticos del empoderamiento

Años posteriores al planteamiento de Freire, diversos teóricos fortalecieron y diversificaron el concepto de empoderamiento, diseñando modelos de reestructuración del poder a nivel social; político y económico. A su vez, algunas de estas ideas fueron adaptadas por las diversas disciplinas o profesiones en búsqueda de su revalorización, logrando así, reforzar su importancia en la comunidad.

Entre los principales enfoques teórico-prácticos se encuentran:

- La **teoría psicosocial**, en ella, el empoderamiento está sustentado en el desarrollo particular, y se obtiene la capacidad de influir en el medio ambiente. En este proceso, el poder deriva del crecimiento personal generado por apreciaciones; ideales y convicciones personales. En enfermería, este crecimiento se obtiene individualmente, perfeccionando habilidades o acumulando experiencia, y en menor medida accediendo a recursos externos como la información u oportunidades. (4-15)
- La **teoría administrativa o de las organizaciones inteligentes**, uno de sus precursores es Jo Rowlands, quien señala que, el poder deriva de la capacidad de tomar decisiones que puedan afectar o tener el potencial para modificar su entorno e influir sobre su vida. Por lo tanto, el empoderamiento tiene un enfoque tridimensional, abarcando principalmente lo personal y el sentido del yo; lo relacional y su capacidad de influir en el entorno, y por último, el colectivo o trabajo conjunto para producir un impacto esperado. (26 - 27). De esta premisa, sumada a teorías administrativas, se plantea que, el poder surge de un entorno de cooperación; participación y trabajo conjunto, donde, aquellos que ocupan un cargo de jefatura o similares, deleguen parte de sus responsabilidades a sus futuros líderes y colegas, brindándole autonomía;

confianza y poder creativo para asumir con responsabilidad sus funciones. De esta forma, se eliminan las estructuras rígidas de autoridad y se promueve un ambiente de participación, donde, los conocimientos y la retroalimentación propician un empoderamiento horizontal. Se debe tener en cuenta que, el enfermero solo puede adquirir poder si ha asimilado su identidad profesional y desempeña responsablemente su rol, el cual, está basado en las experiencias y los aprendizajes derivados de los saberes; habilidades; actitudes y motivaciones desarrolladas durante la interacción enfermero-paciente al administrar el cuidado. (28 - 29).

- La **teoría social crítica**, se basa en las ideas de Murguialday, donde se teoriza al empoderamiento como un suceso que permite al individuo obtener poder e influencia sobre el sistema, al explotar recursos propios o sociales, detonando un cambio en el sujeto. Grosso modo, implica en lo personal, el reconocer su situación; aptitud y proyección, y en lo social, involucra el planificar o respaldar las metas universales congruentes a sus causas. (27). De esta noción, se infiere que, el poder existe por sí misma y es externo a los individuos, por lo tanto, se puede ganar o perder dependiendo de la influencia que se ejerce en su entorno, siendo determinada por la cantidad de conocimiento; acceso a recursos o responsabilidad adquirida. En este caso, enfermería ha perdido relevancia al delegar parte de sus funciones y estar subordinada al cuerpo médico, perdiendo iniciativa sobre el cuidado administrado. Por ello, se plantea reforzar el ser o la parte intrínseca de la persona, sus emociones; motivaciones; expectativas, el saber o los conocimientos teórico – prácticos aprendidos durante la formación profesional, y el hacer de enfermería o las destrezas; actitudes y aptitudes que reflejan la calidad en la técnica de administrar cuidado. (4)

A tener en cuenta, en estas teorías mencionadas, se puede observar la influencia de Zimmerman, quien planteó las bases del esquema del empoderamiento moderno y formula un sistema escalonado de niveles, donde, interactúan de forma dinámica procesos y resultados. Entre los niveles, el más relevante es el individual y está caracterizado por el potencial intrínseco, donde, los saberes derivados del proceso de aprendizaje fomentan la toma de decisiones, y a su vez, permite manejar adecuadamente los recursos, adquiriendo eficiencia y eficacia, además, las habilidades sociales y las destrezas procedimentales o de análisis cognitivo, influyen en la capacidad para modificar su medio, brindándole autonomía, y por último, las actitudes y aptitudes, sumado a sus motivaciones, permitirán ejercer acciones de control sobre los recursos materiales y humanos, derivando en la adquisición de

responsabilidades y liderazgo (28). Si bien, este concepto es inicialmente aplicable para fomentar una reforma social, se puede adaptar al campo de enfermería, donde la enfermera como ser individual necesita valerse de sus capacidades cognitivas; procedimentales y actitudinales para reforzar su rol profesional, a su vez, debe de entablar relaciones interpersonales con sus colegas; pacientes y superiores, siendo este un proceso, y a la vez, un resultado del empoderamiento individual. Posteriormente, cuando todo el colectivo haya desarrollado esta noción, se procederá a comportarse como una organizacional con metas y objetivos afines, consiguiendo el empoderamiento a nivel organizacional. Una vez consolidada estas ideas, se formarán comunidades empoderadas, donde los líderes compartirán abiertamente la información; recursos y medios para el fortalecimiento individual de su población.

Por los planteamientos consistentes; detallados y organizados, se toma el enfoque individual de este autor, para ser utilizado como guía en la presente investigación, para lo cual, se estudió a los internos de enfermería y los ejes principales que deberán cumplir en su rol como futuros profesionales, siendo estos compuestos por conocimientos; habilidades; valores y conductas, a su vez, estos determinan el empoderamiento individual que se está alcanzando, ya que, son la fuente del poder adquirido por el individuo, el cual, al ser consciente de su posesión obtendrá la capacidad de modificarlos, por lo tanto, conseguirá autonomía; eficiencia; eficacia y liderazgo propios de una persona empoderada.

2.2.2.2. El empoderamiento enfermero

En el caso de Enfermería, entre los años 1980 y 2000, los teóricos comenzaron a disertar sobre la problemática que acontecía, principalmente en temas de falta de liderazgo; subyugamiento a las órdenes médicas dentro de un ambiente hospitalario, e irrelevancia dentro del ambiente comunitario. Por lo tanto, se plantearon formas de adquirir importancia social y participación pública, mediante el fortalecimiento Ontológico y de las capacidades individuales de sus agremiados. Con el pasar de los años, estas ideas lógico – deductivas se consolidaron en una base de conocimientos estructurados, derivando en teorías que permitirán adquirir el empoderamiento individual y colectivo que el cuerpo de enfermería amerita.

Enfermería como profesión tiene su origen en el acto de cuidar, el cual, ha sido practicado desde la aparición de la humanidad. Pero, a lo largo de la historia, aquellos encargados de velar por el prójimo han carecido de importancia o relevancia social (30). Este hecho cambia a mediados del siglo XX, donde cobra importancia su labor, debido a, la institucionalización de Florence Nightingale; las teorías del empoderamiento y la revolución femenina. Estos acontecimientos inspiraron a teóricos a plantear formas de empoderamiento acorde a las nociones básicas del rol profesional, y relacionadas a las características de la persona (15). A continuación, se mencionan cada una de ellas:

- Los rezagos del enfoque biológico y sometimiento impartido por el cuerpo médico, han generado pérdida de autonomía, por lo tanto, para recobrarla y trascender, se busca renovar el ideal y actuar del trabajador, a través de, lo ontológico. Este proceso tiene como finalidad recordar la esencia del Ser y reforzar los lazos del equipo disciplinario, adquiriendo compromiso y dedicación al cuidar. Además, las actitudes y valores demostradas durante el cuidado son percibidas por los usuarios o supervisores, reconociendo el valor agregado del potencial humano. (8)
- Otro problema fundamental de Enfermería es la falta de iniciativa y seguridad al desempeñar su rol, conformándose con recibir órdenes o seguir sugerencias de otras disciplinas sobre cómo realizar los cuidados. Por ello, se planteó fomentar el Saber. Poseer una base normada; pensada y estructurada de conocimientos científicos, teórico-prácticos adquiridos durante la atención directa e indirecta de paciente, permiten al enfermero poseer relevancia durante la toma de decisiones, estando permanentemente informado y gestionando el cuidado. (31)
- Durante el ejercicio del rol, se han priorizado las habilidades técnico-procedimentales sobre el cuidado humano, desvirtuando la relación interpersonal con el paciente, y perdiendo progresivamente respeto; representatividad y autoridad. En este sentido, el Hacer, debe responder científica y reflexivamente a las necesidades del paciente, siendo lo procedimental una expresión del cuidado y no su finalidad. (7)

Al recordar los saberes de enfermería se puede conseguir el empoderamiento, debido a que guían el ejercicio de su rol y están articulados para fomentar el potencial humano. Por ejemplo, el Hacer, responde al bagaje intelectual; experiencias y motivaciones, lo cual, genera satisfacción, retroalimentando al Ser y motivando el Quehacer, los cuales, son desarrollados

en un proceso cíclico e interdependiente, a su vez, fomentando el empoderamiento personal al adquirir independencia profesional.

De estas ideas se infiere, el empoderamiento enfermero es cuando se adquiere autonomía y seguridad al desempeñar efectivamente el rol profesional, determinado por sus saberes (ser; saber y hacer) y relacionados a las características individuales de la persona (conocimientos; habilidades; aptitudes; motivaciones).

En conclusión, la frase que transmite apropiadamente el significado de empoderamiento en Enfermería sería: Facultar a un individuo para desempeñar su rol autónomo y autosuficiente, al adquirir confianza y seguridad para disponer del cuidado, sustentado en saberes; actitudes; motivaciones y destrezas. (4)

2.2.3. Rol del interno de enfermería como futuro profesional.

2.2.3.1 Características del Internado en Enfermería

El internado es el ápice del pregrado, donde, teoría y práctica se complementa para consolidar los saberes que perduraran de por vida (32). En esta etapa se demuestra lo aprendido, se asume el rol profesional, y se desarrollan características acordes al perfil educativo de la maya curricular vigente y los estatutos del Colegio de Enfermeros del Perú. (33). Durante este periodo, se articulan estrategias de supervisión; mentoría y refuerzo académico en favor del estudiante, a través de, la participación de tutores; supervisores; coordinadores y docentes de práctica, encargados de facilitar los medios y recursos pertinentes para fomentar las experiencias de aprendizaje en ambientes hospitalarios y/o comunitarios. Además, mediante la programación de ponencias sobre las principales estrategias sanitarias establecidas por el Ministerio de Salud del Perú (MINSA), se promueve el uso de Normas Técnicas actualizadas y se fomenta la responsabilidad social. (32)

En conclusión, durante el internado se cimentan los recursos y habilidades que se utilizarán durante la vida profesional, al hacer ejercicio de su rol enfermero, permitiendo que sea

percibido como un ser empoderado con capacidad de observación; análisis y proyección a la atención integral del paciente.

2.2.3.2 Componentes del Rol Profesional asumidos por el interno de enfermería.

Enfermería tiene como prioridad el administrar cuidados con enfoque holístico, y su objetivo es promover; mantener o recuperar la salud, para este fin, la enfermera competente ha desarrollado y perfeccionado su rol profesional. (34 -35). Por su parte, el interno de enfermería de San Marcos, al reforzar el sistema sanitario mediante las prácticas pre profesionales, debe adquirir los componentes de este rol, conformado por conocimientos; habilidades; actitudes y la parte emocional con las motivaciones e intereses personales.

Si bien, el Perfil Académico Profesional del Plan Curricular 2011 del interno de enfermería sanmarquino está dividido en competencias genéricas y específicas, su modelo pedagógico se basa en evaluación a base de competencias o logro de competencias, midiendo la adquisición de conocimientos; destrezas; actitudes y valores durante el desempeño o ejercicio del rol pre profesional en ambientes clínicos; simulados o académicos. A su vez, el Plan de Estudios está diseñado para implementar y adquirir progresivamente formación profesional en cada semestre de la carrera, siendo el Internado un periodo de consolidación de estos procesos educativos. (36)

De lo mencionado, se deducen las categorías del rol enfermero, ejemplificados a continuación: Los internos de enfermería, bajo supervisión docente, planifican cuidados; gestionan recursos y brindan servicios enfocados en la persona, atienden sus necesidades mediatas y fomentan la participación de la familia, educándolos adecuadamente según su grado de escolaridad; cultura y costumbre, esto permite trasladar los conocimientos aprendidos al hogar y propiciar una cultura de cuidado. En conclusión, se busca proyectar la imagen de un ser competente, que utiliza sus recursos cognoscitivos; técnico-procedimentales; actitudinales y culturales determinados por su rol como futuro profesional en las distintas áreas que amerite su participación. (37)

Para una mayor didáctica y comprensión, durante la presente investigación, se utilizaron los componentes del nivel individual del empoderamiento mencionados por Cadena J, e

inspirados en Zimmerman, y se adaptaron a las dimensiones del rol profesional descritas en los trabajos de Zabalegui A. y Marilaf M, siendo distribuidos en cuatro grupos, conformados por: saberes y/o conocimientos; habilidades y destrezas; actitudes y aptitudes; motivaciones e intereses. A su vez, estos conceptos referenciados en el Plan Curricular y Programa de Enseñanza-Aprendizaje del internado; adaptados de sus objetivos generales y/o específicos, fueron reestructurados para calzar con las dimensiones mencionadas y serán fortalecidas mediante la búsqueda bibliográfica y revisión teórica.

2.2.3.2.1. Dimensión del rol profesional: Saberes y/o conocimientos

Se considera Saber, a todo aprendizaje obtenido mediante la percepción, el cual es, analizado y asimilado en un proceso psíquico. Este posee como característica ser intransferible y con capacidad de adecuarse al contexto sociocultural. Está compuesto por: conocimientos teóricos y saberes derivados de la experiencia. (8)

a) Conocimientos teóricos

Como generalidad, es toda información almacenada, que puede transmitirse entre sujetos mediante la comunicación, de esta destacamos el conocimiento científico cuya proyección sería el Proceso de Atención Enfermero, el cual es, planificado; ordenado; lógico y sistemático. Además, respalda la labor profesional, trazando objetivos y metas, aplicándose a diversas áreas del cuidado, permitiendo el monitoreo y la evaluación permanente. (38). Para la EPE, el interno debe poseer un bagaje intelectual amplio, con formación científico-técnica; humanística y epistemológica, que considere la cultura e interculturalidad, con la finalidad de brindar cuidado holístico, y de responder oportunamente a las adversidades que atraviesa el paciente durante su ciclo vital. (33)

- Saberes derivados de la experiencia.

Las experiencias son una forma de saberes que provienen de la observación directa del fenómeno, o a través de una vivencia relatada. Es reforzada o desechada con el pasar del tiempo, siendo su utilidad determinante a la hora de repetir o no una acción. (39)

Para enfermería, los saberes derivados de la experiencia constituyen una parte fundamental, contribuyendo a identificar necesidades humanas; reconocer situaciones adversas y mejorar la capacidad de respuesta ante eventos similares (39). Por ello, durante el internado se asignan servicios o rotaciones bajo supervisión docente, con la finalidad de observar y adquirir experticia en la mayoría de problemas o situaciones demandadas por los usuarios. (32)

2.2.3.2.2. Dimensión del rol profesional: Habilidades y destrezas

a) Habilidades:

Se entiende por habilidad a la capacidad innata o aprendida que es desarrollada durante la práctica constante, este método requiere múltiples ensayos-errores para adquirir dominio y experticia (39). Para la Escuela Profesional de Enfermería (EPE), estas habilidades son logradas durante las prácticas clínicas del pregrado; perfeccionadas durante las horas académicas del internado, y se llevan a cabo durante la planificación del cuidado; gestión de recursos y administración de los servicios (33). Se pueden clasificar en:

- Habilidades cognitivas o de producción de conocimientos

Implica procesos de memoria; pensamiento y deducción, que permiten crear nuevo conocimiento. Desarrollado a partir de fundamentos científicos; normativas estandarizadas y experiencias teórico-prácticas (41). Para Enfermería, su importancia radica en la eficiencia durante la producción del conocimiento, por ejemplo, el uso de métodos de estudios didácticos; capacitaciones en las estrategias sanitarias; procesos de atención de enfermería o investigaciones prácticas y factibles de aplicar; entre otras. (32)

- Habilidades sociales

Son estrategias de conducta que regulan el actuar cotidiano, brindando capacidad resolutoria ante problemas sociales complejos. Permiten expresar correctamente opiniones y deseos, sin

afectar la vulnerabilidad del prójimo, fortaleciendo las relaciones interpersonales. (41). En Enfermería, es imprescindible manejar correctamente las interacciones sociales, ya sea, con el paciente; la familia o los colegas a nivel disciplinario e interdisciplinario, debido a que, es el eje de la atención oportuna y articulada del paciente. Por ello, se debe fomentar, desarrollar y perfeccionar habilidades sociales como: comunicación asertiva; escucha activa; asertividad; inteligencia emocional; trabajo en equipo; liderazgo; entre otros. (32)

a) Destrezas:

Ser diestro es cumplir eficazmente una actividad encomendada de carácter cognitivo; social o procedimental (41). En lo cotidiano, podría considerarse como complementaria a las habilidades, debido a que, son interdependientes al realizar una labor (32). A continuación, se ejemplificarán algunos casos de interdependencia de los términos ya estudiados, aplicados a enfermería: durante la elaboración de los registros, se necesita utilizar eficientemente el tiempo, y a la vez, ser eficaz y no cometer errores; o durante una visita domiciliar se requiere captar problemas reales o potenciales, interpretando adecuadamente los datos recopilados y priorizarlos según su importancia; por último, al resolver un conflicto se requiere de habilidades sociales aplicadas con tino.

- Destrezas técnico-procedimentales

Es ser competente al desempeñar actividades manuales o técnicas, que permitan el ejercicio profesional, de acuerdo, al nivel y complejidad de un establecimiento de salud (33). En este apartado, se encuentran, todo tipo de intervenciones de enfermería con fines asistenciales o administrativos, como: elaboración de los registros; actualización de las historias clínicas; canalizaciones; manejo del esquema de vacunación; curaciones; ejecuciones de planes de trabajo; etcétera.

2.2.3.2.3. Dimensión del rol profesional: Actitudes y aptitudes

a) Actitudes:

Las actitudes son expresiones aprendidas que demuestran los estados de ánimo y se relacionan con el comportamiento. Estas reacciones surgen de la interacción con el paciente o la familia, y se desarrollan en un contexto determinado. Para el enfermero, es importante controlar o modificar sus actitudes, ya que, repercuten en los estados de ánimo del paciente e influyen en el proceso de recuperación y adherencia a los tratamientos. (38).

- Actitudes de predisposición o motivación para actuar

Son aquellas manifestaciones conductuales que evidencian una respuesta emocional de apoyo o desavenencia ante determinadas acciones; personas o situaciones. Estos componentes son de suma importancia, ya que, relacionan intenciones y conductas, a través de, un proceso asociativo. En el área de la salud, es determinante controlar este tipo de actitudes, debido a, su fácil visualización y reconocimiento por los pacientes, los cuales, demostrarán actitudes similares de aprecio o rechazo (40). Entre sus ejemplos tenemos: razonamiento ético; proactividad - reactividad; indiferencia – aprecio – rechazo, o algún tipo de expresión como el altruismo.

- Actitudes valorativas de respuesta a estímulos

Estos tipos de actitudes surgen como resultado de la interacción entre los componentes afectivos y emocionales que poseen los seres humanos, los cuales, son desarrollados en un contexto de características perceptibles u observables, o en su defecto, de fácil interpretación. También, se les considera como un tipo de respuesta valorativa, acorde a los sentimientos positivos o negativos de las personas. Entre sus expresiones, se encuentran: la interacción empática; relaciones de confianza; grados de sensibilidad hacia el dolor del prójimo, y comprensión de los problemas ajenos. (40)

b) Aptitudes:

Son las capacidades individuales innatas o aprendidas, de origen cognitivo o procedimental, necesarios para desempeñar idóneamente una actividad. O sea, demostrar eficiencia; suficiencia y disposición para cumplir una tarea asignada. A su vez, estas actitudes pueden ser potenciadas mediante la práctica diaria, convirtiéndose en un rasgo distintivo de fortaleza o debilidad. Ejemplos: la flexibilidad para adaptarse a distintas labores y desempeñarlas correctamente; la persuasión o poder de convencimiento de un punto de vista determinado; etcétera. (40)

- Aptitudes abstractas o de cognición

Son aquellas capacidades aprendidas que facilitan la comprensión o elaboración de ideas complejas, generalmente asociadas a procesos cognitivos complementados por la percepción, a su vez, permiten crear o comprender el conocimiento al establecer deducciones o inferencias. Estas redes o sistemas de pensamiento se obtienen de una evaluación general de un planteamiento teórico, ante una situación práctica (40). Ejemplo: resolución de problemas; creatividad; abstracción científica; entre otros.

- Aptitudes ejecutivas o de coordinación social

Son aquellas actitudes utilizadas durante la interacción humana, con el objetivo de, establecer un vínculo recíproco de entendimiento, el cual, fomenta el orden y la coordinación social. Estos procesos comunicativos establecen rangos o jerarquías en el grupo, pero, sus relaciones interpersonales son producto de la confianza (40). Ejemplo: trabajo equitativo; liderazgo positivo; respeto mutuo; la dirección hacia objetivos; planificación de tareas; etcétera.

Se concluye que, las actitudes y aptitudes son características complementarias que surgen de la interrelación con el paciente o su familia, y se demuestran durante la intervención brindada al querer realizarlas y poder hacerlas (38).

2.2.3.2.4. Dimensión del rol profesional: Motivaciones e intereses

Las motivaciones o interés, son estados internos; dinámicos, que fomentan el logro de objetivos y el cumplimiento de metas, a través de, impulsos externos o internos. Para conseguirlos, se trazan dos periodos: el primero es inactivo, donde, se visualizan las aspiraciones, y el segundo es activo, desencadenando un proceso de retroalimentación (38). Estos eventos pueden ser impulsados por fuerzas extrínsecas o intrínsecas.

- Motivaciones extrínsecas

Son establecidas durante la interacción con el medio, a través de, incentivos y refuerzos positivos o negativos, otorgados al completar una determinada tarea. Entre sus ejemplos tenemos: los incentivos salariales; permisos por horas extras; reconocimientos por logros; halagos; muestras de afecto; valores, y sus contrapartes son, la monotonía; indiferencia y los castigos (38).

- Motivaciones intrínsecas

Son aquellas que dependen de uno mismo y surgen del interior al experimentar emociones como disfrute o pasión. Están relacionados con el bienestar personal; los impulsos; gustos o preferencias (38). En la práctica, al realizar alguna labor no se espera ningún tipo de retribución, ya que, el hecho de hacerlo o fomentarlo genera satisfacción. También, pueden abarcar situaciones relacionadas al cumplimiento de logros o metas que generen agrado a nivel personal. Para enfermería, cuya motivación es el cuidar, el poder expresar la vocación profesional es fuente de disfrute y satisfacción personal.

2.2.3.3 Aplicación de la teoría de Patricia Benner en el internado.

El desarrollo del profesional de enfermería, desde su formación, responde de forma filosófica a la teoría de Patricia Benner, que a la letra dice: "Según esta teoría filosófica, se plantea la adquisición progresiva de conocimientos y experiencias que conllevarán a la formación de un

profesional apto, con capacidad y experticia al brindar cuidados” (9). En su filosofía, se identificó 5 etapas donde se desarrolla; adquiere y fortalece el desempeño del rol profesional. A continuación, se describirá cada una de ellas:

- Novato: Persona sin experiencia que debe desarrollar tareas; someterse a reglas y afrontar situaciones, aprendiendo durante el ejercicio de estas.

- Principiante avanzado: Es aquel que cuenta con experiencias previas, pero es supervisado y dirigido por un tutor. Tiene capacidad de análisis y deducción limitada, por lo tanto, su capacidad de respuesta es pobre y no establece prioridades.

- Competente: Posee un bagaje intelectual amplio y experiencias en múltiples situaciones. Planea y ejecuta los procedimientos con base teórica - práctica ceñida a las reglas, se anticipa a los resultados, conoce sus limitaciones y genera sus oportunidades.

- Eficiente: Tiene la capacidad de discernir, se plantea; ejecuta y logra sus metas. Sus experiencias le permiten deducir y priorizar sus actividades.

- Experto: Es intuitivo, tiene experticia y dominio de sus funciones, posee conocimiento teórico-práctico avanzado y lo confronta constantemente con sus experiencias generando saberes.

Se deduce de esta teoría, que para alcanzar el empoderamiento enfermero, el interno necesita como mínimo un nivel competente, ya que, puede conocer; planificar y ejecutar su rol como futuro profesional. Pero, se debe tener en cuenta que, la población de internos de este estudio realizó sus prácticas durante la época de pandemia.

Si bien, el internado 2020 inició en enero con normalidad, a mediados de marzo se promulgó el aislamiento social mediante Decreto Supremo N°044-2020, como medida de emergencia al brote de Covid-19. Esta decisión acarreó el cierre de postas y establecimientos de menor complejidad; la suspensión de estrategias sanitarias del primer nivel de atención y el

aplazamiento indefinido de las prácticas hospitalarias y comunitarias durante el internado. Pero, una vez normalizada la situación sanitaria, se reactivaron los Centros de Salud, y con ello, se implementaron programas para recuperar los indicadores sanitarios de la población, siendo necesario la reincorporación de los estudiantes del área de la salud, en especial los internos de enfermería y medicina.

Durante el mes de noviembre del 2020, los internos de enfermería de la UNMSM, se suman al equipo de salud, siendo su participación de vital importancia en las estrategias sanitarias del Programa de Control de la Tuberculosis (PCT); Inmunizaciones; Control de Crecimiento y Desarrollo del Niño Sano (CRED); además de participar en las campañas de inmunización a nivel nacional, y pertenecer a equipos de control de brotes epidemiológicos de Difteria.

En resumen, si bien, el interno no pudo cubrir totalmente su rol como futuro profesional, sobre todo aquellas relacionadas al ámbito hospitalario, sí tuvo la oportunidad para empoderarse en el ámbito comunitario, y, por lo tanto, desarrollar según Patricia Benner, un nivel competente, al suplir las necesidades de los pacientes y cubrir las funciones demandadas por el contexto histórico vivido.

2.3 Definición operacional de términos

- ✓ Autopercepción: Autoimagen mental o interpretación estructurada de lo que piensa el interno de enfermería sobre sí mismo, sus capacidades, habilidades, conocimientos, saberes y valores.

- ✓ Empoderamiento: es cuando un interno de enfermería se siente con cierta autoridad, al haber accedido o desarrollado paulatinamente los componentes de su rol como futuro profesional, los cuales, deben ser ejercidas con eficiencia y eficacia.

- ✓ Rol preprofesional: es el desempeño o ejercicio de las actividades asumidas por el interno de enfermería, que responde al perfil del egresado de la Escuela Profesional de Enfermería - UNMSM, y se desarrolla en los diferentes ámbitos de salud, donde, las actividades asumidas están basadas en sus capacidades cognitivas; procedimentales y actitudinales para cubrir las necesidades de salud de la población.

- ✓ Internado en enfermería: periodo de estudios que abarca el último año de formación universitaria, donde, se consolidan los conocimientos; saberes; habilidades; destrezas; actitudes; aptitudes; motivaciones e intereses del interno de enfermería.

- ✓ Interno de enfermería: persona que cursa el último año en su formación universitaria, y ha consolidado habilidades motoras; cognitivas y afectivas.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Variable

La actual investigación, solo posee una variable: “Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional”

CAPÍTULO IV: MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. Tipo y método de investigación

Durante el estudio se empleó, según Hernández (42), el enfoque cuantitativo, ya que, se utilizó mediciones y métodos estadísticos que permitieron cuantificar la variable. Es de tipo descriptivo simple al detallar minuciosamente la información recopilada tal y como se encuentra en la realidad. De corte transversal, porque, la recolección de datos se ejecutó en un momento y ámbito determinado.

4.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, debido a que, no se manipuló la variable y se basó en la observación. Y de nivel aplicativo, ya que los resultados darán aportes a la práctica profesional de enfermería.

4.3. Sede de estudio

El presente estudio se efectuó de forma virtual, a través de, los dispositivos electrónicos como celulares o computadoras, de los cuales, los estudiantes que formaron parte del internado de la Escuela Profesional de Enfermería en el periodo académico 2021 tenían acceso mediante Google meet, siendo sus resultados almacenados en Google Drive (internet). Por lo tanto, la sede de estudio abarcaría los lugares donde se localizan los internos de la Escuela Profesional de Enfermería; Facultad de Medicina San Fernando - Universidad Nacional Mayor de San Marcos (U.N.M.S.M.).

4.4. Población, muestra y muestreo

La población elegida abarca al total de internos de enfermería que están rotando en áreas hospitalarias y comunitarias del sector salud, siendo 51 internos los matriculados en el periodo académico 2021, y que, a su vez, aceptaron participar en el estudio. Teniendo en cuenta que, la población elegida es reducida y el acceso remoto facilita su colaboración, por conveniencia se optó estudiar a toda la población.

❖ Criterio de inclusión

- Interno de enfermería matriculado en el año 2021, de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Medicina. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Interno que acepte ser parte del estudio mediante la firma del consentimiento informado.

❖ Criterio de exclusión

- Interno que no tenga accesibilidad a internet.
- Interno de la promoción 2020 o anteriores.
- Interno que no complete la totalidad de la encuesta.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue utilizada como técnica de recolección de datos, y su instrumento un cuestionario escala tipo Likert modificado. Forman parte de su estructura: presentación; instrucciones; datos generales y el contenido. Este último, conformado por 40 ítems referente a la autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento de su rol como futuro profesional, las cuales, están agrupadas en las siguientes dimensiones: saberes y/o conocimientos; habilidades y destrezas; actitudes y aptitudes; motivaciones e intereses, asignándoles 10 ítems a cada uno respectivamente. (Ver Anexo B)

El instrumento fue sometido para su validez de contenido y constructo a un grupo de 8 jueces expertos, conocedores y con amplia experiencia en el tema de investigación. Este grupo fue conformado por 4 docentes enfermeras metodólogas del área de investigación y 4 enfermeras conocedoras del área a investigar. Los expertos mencionados dieron aportes en la construcción y corrección del instrumento, siendo posteriormente validado, a través, de una prueba binomial, obteniéndose el valor de $p < 0.05$ (ver Anexo D).

La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante una prueba piloto; aplicada a 20 internos de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Federico Villarreal, este grupo poblacional semejante a la población de estudio cumplió con los criterios de inclusión y exclusión de la presente investigación. A los resultados obtenidos, se le calculó el Alfa de Crombach, obteniendo como valor mínimo de confiabilidad $\alpha > 0.8$. (Ver Anexo E)

4.6. Proceso de recolección y de análisis de los datos.

La recolección de datos se inició obteniendo la autorización respectiva, para lo cual, se elaboró y envió una solicitud virtual dirigida a la directora de la Escuela Profesional de Enfermería - Facultad de Medicina – Universidad Nacional Mayor de San Marcos, a través, del correo electrónico publicado en la página web, solicitando autorización para ejecutar el presente estudio, recolectando datos en un lapso de 2 semanas.

Seguidamente, se solicitó permiso al tutor responsable del internado, a través, de un correo electrónico personal, adjuntando la autorización virtual remitida por la Escuela Profesional de Enfermería y la solicitud dirigida al tutor, donde, se especificó la vía de aplicación del instrumento (virtual); periodo de recolección de datos (4 semanas) y el acceso al instrumento (encuesta virtual con acceso mediante correo electrónico).

Por último, se dialogó virtualmente con la delegada de base, presentándole las solicitudes aprobadas y brindándole un enlace web con acceso al instrumento para su distribución en los grupos virtuales del internado.

Durante el periodo de recolección de datos, las respuestas obtenidas de los instrumentos se almacenaron en Google Drive, posteriormente fueron vaciados en una matriz de datos (Ver Anexo G). Con los resultados agrupados y ordenados, se elaboraron tablas y/o gráficos según los objetivos establecidos (Ver Anexo I), procediéndose a su análisis respectivo.

4.7. Análisis estadístico

Concluida la recolección de datos, se contabilizó manualmente los cuestionarios recolectados y se observó el llenado óptimo de los mismos. Superado el control de calidad, se implementó el libro de códigos (Ver Anexo F), codificando las respuestas de los instrumentos aplicados y posteriormente vaciados a una matriz general de datos.

El análisis estadístico fue procesado en el programa Microsoft Excel, y la tabulación de los puntajes responde a los objetivos generales y específicos planteados, por ello, se estableció como puntaje máximo y mínimo de cada pregunta a valores del 5 al 1 respectivamente.

Para tabular el objetivo general, se emplearon 40 preguntas, equivalentes a 200 – 40 puntos, estableciéndose 3 intervalos con rangos de 54 puntos: autopercepción favorable (200 - 148 puntos); autopercepción medianamente favorable (147 – 94); autopercepción desfavorable (93 – 40). Para tabular los objetivos específicos, en cada competencia se utilizó el análisis estadístico de máximos y mínimos, adecuándose los valores a la cantidad de preguntas que corresponda a sus indicadores: 5 preguntas (equivale a 25 – 5 puntos); 4 (20 – 4 puntos); 3 (15 – 3 puntos) y 2 (10 – 2 puntos), en cada uno de estos grupos, se establecieron 3 intervalos con rangos equitativos (autopercepción favorable; medianamente favorable y desfavorable).

Los resultados totales fueron expresados en porcentajes, elaborándose cuadros y gráficos de barras horizontales acordes a los objetivos generales y específicos del estudio.

4.8. Consideraciones éticas

Durante el desarrollo de la investigación, se practicaron los principios éticos como: respeto, al solicitar a las autoridades pertinentes permiso y autorización para ejecutar el instrumento. Autonomía, los candidatos expresaron su voluntad de conformar el estudio firmando el consentimiento informado (Ver Anexo H). Confidencialidad y no maleficencia, toda información obtenida tuvo un carácter confidencial y fue utilizada exclusivamente para fines de la investigación.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Presentación de las tablas y /o gráficos y descripción de los resultados

Como producto de la recolección y procesamiento de datos sobre la población de estudio, (internos de enfermería de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos), se han obtenido resultados, los cuales, se presentarán a continuación:

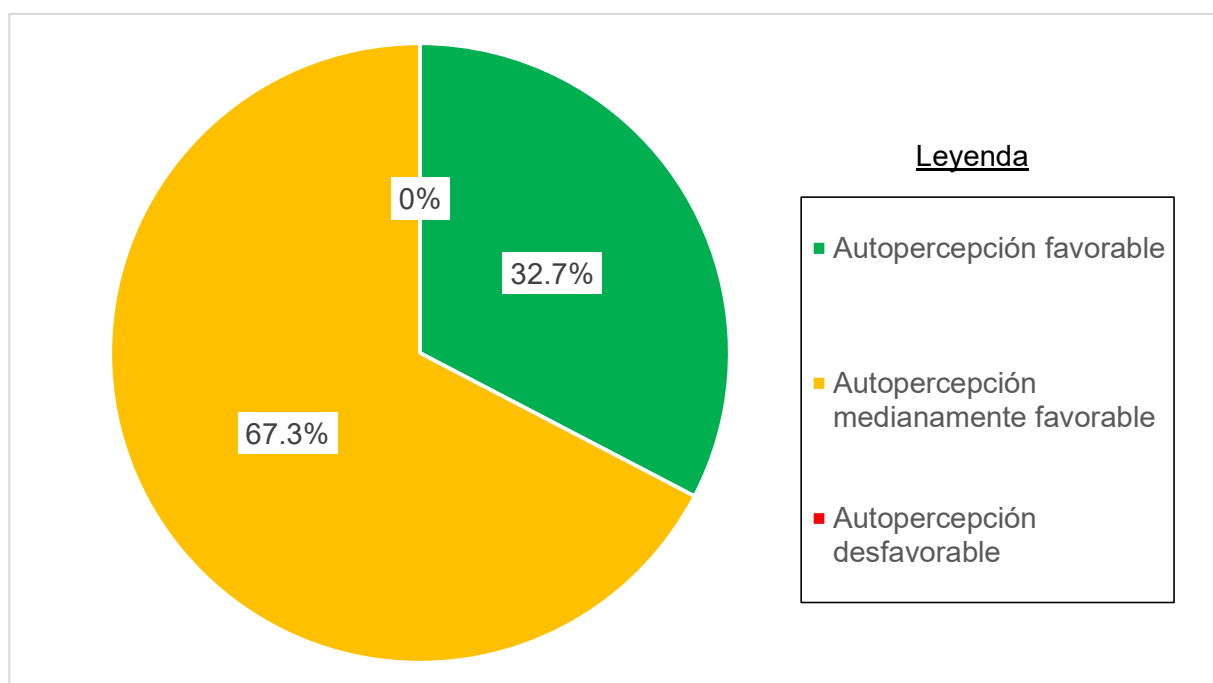
5.2. Datos generales

Del total de participantes (50 internos), se descartó a 1, siendo el nuevo total equivalente al 100.0% (49). Las características de esta población relacionadas a su sexo son, el 83.7% (41) es de sexo femenino y el 16.3% (8) de sexo masculino. Así mismo, según su estado civil, el 91.8% (45) son solteros y un 8.2% (4) es conviviente. También, en su ocupación, el 83.7% (41) solo estudia y el 16.3% (8) estudia y trabaja. Para finalizar, en relación al año de ingreso, el 49.0% (24) ingreso el 2016; un 25.6% (14) el 2015; el 12.2% (6) es del 2014 y un 10.2% (5) es de años anteriores al 2014. (VER ANEXO I)

5.3. Datos específicos

GRÁFICO 1

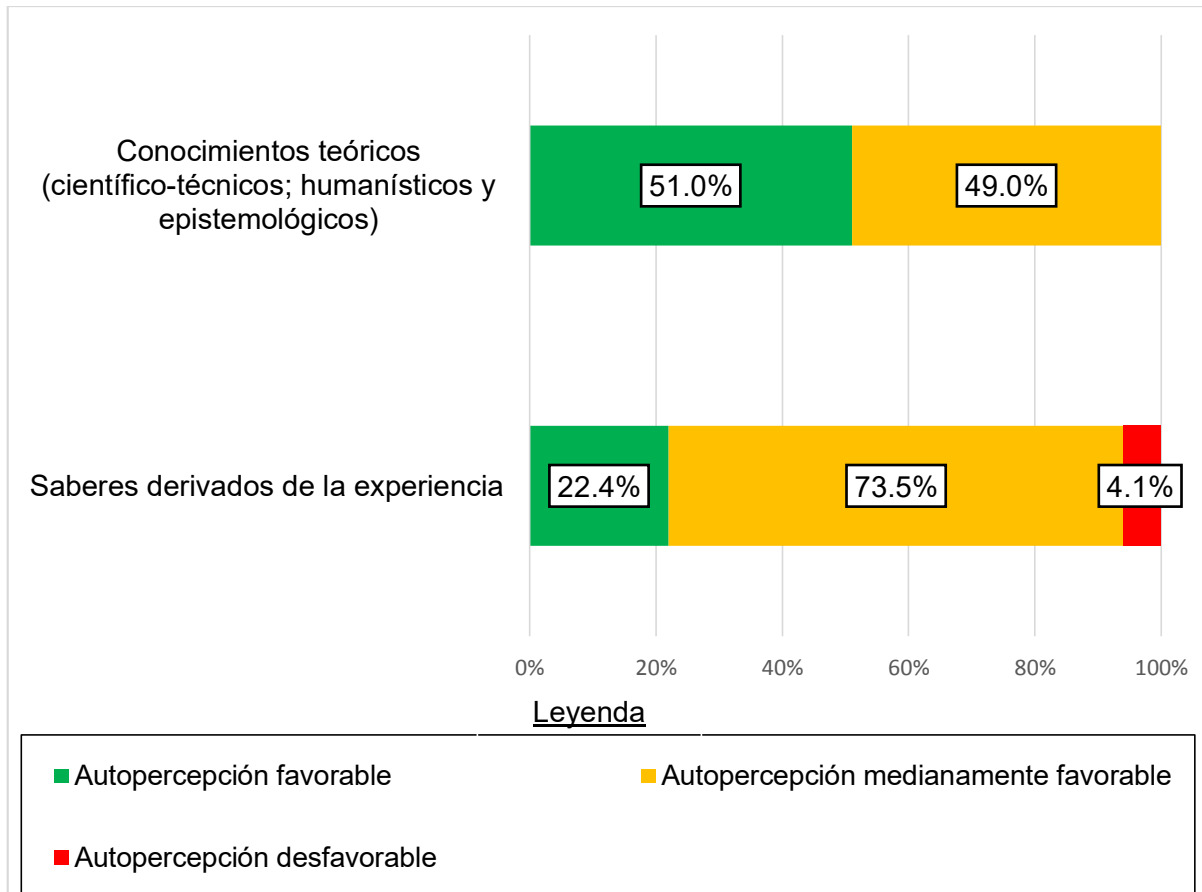
Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional, de la Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.



En el Gráfico 1, de autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional, se observa que del total de internos de enfermería 100% (49), el 67.3% (33) tiene una autopercepción medianamente favorable y el 32.7% (16) tiene una autopercepción favorable.

GRÁFICO 2

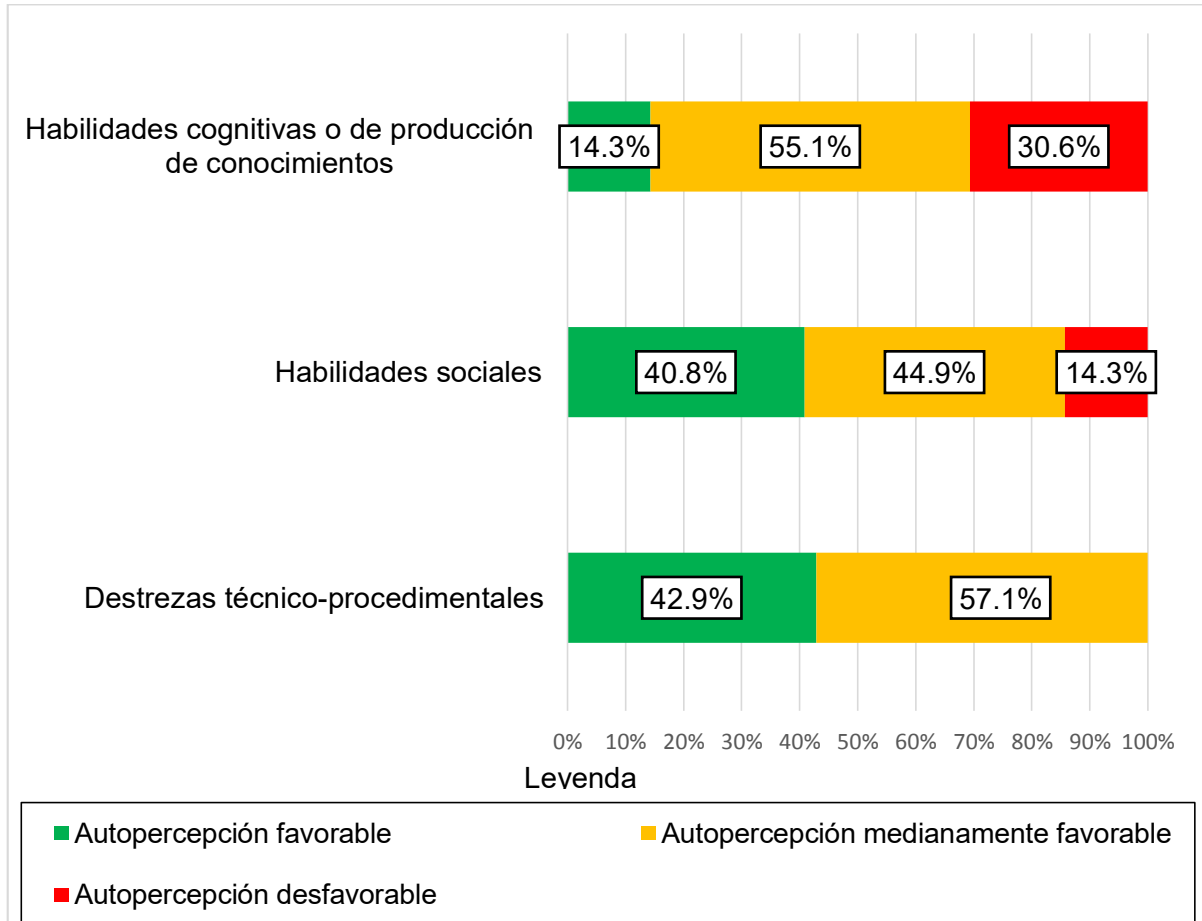
Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión saberes y/o conocimientos. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.



En el Gráfico 2, de autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión saberes y/o conocimientos, del total de internos de enfermería 100% (49), el 73.5% (36) tiene una autopercepción medianamente favorable en saberes derivados de la experiencia; mientras que un 51.0% (25) tiene una autopercepción favorable en conocimientos teóricos (científico-técnicos; humanísticos y epistemológicos).

GRÁFICO 3

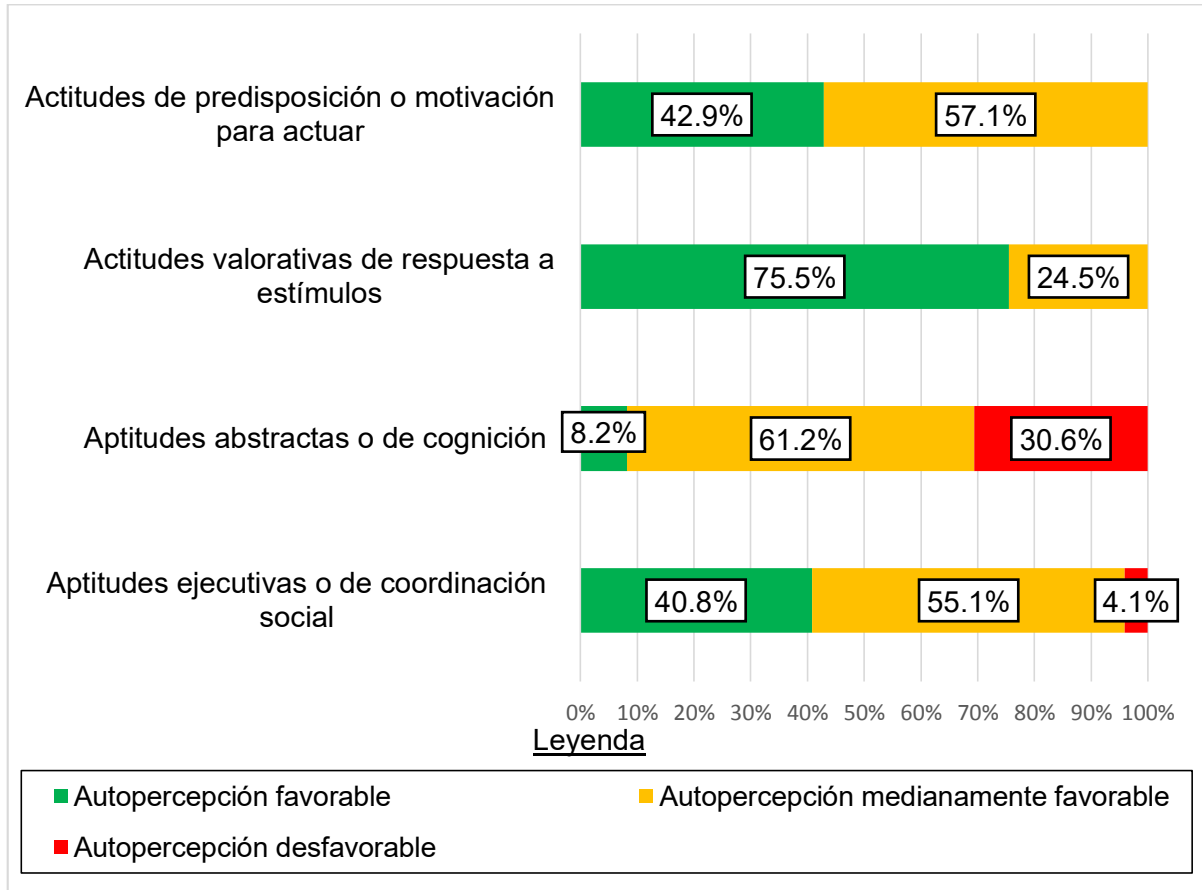
Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión habilidades y destrezas. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.



En el Gráfico 3, de autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión habilidades y destrezas, del total de internos de enfermería 100% (49), el 57.1% (28); 55.1% (27) y 44.9% (22) tienen una autopercepción medianamente favorable en destrezas técnico - procedimentales; habilidades cognitivas o de producción de conocimiento y habilidades sociales.

GRÁFICO 4

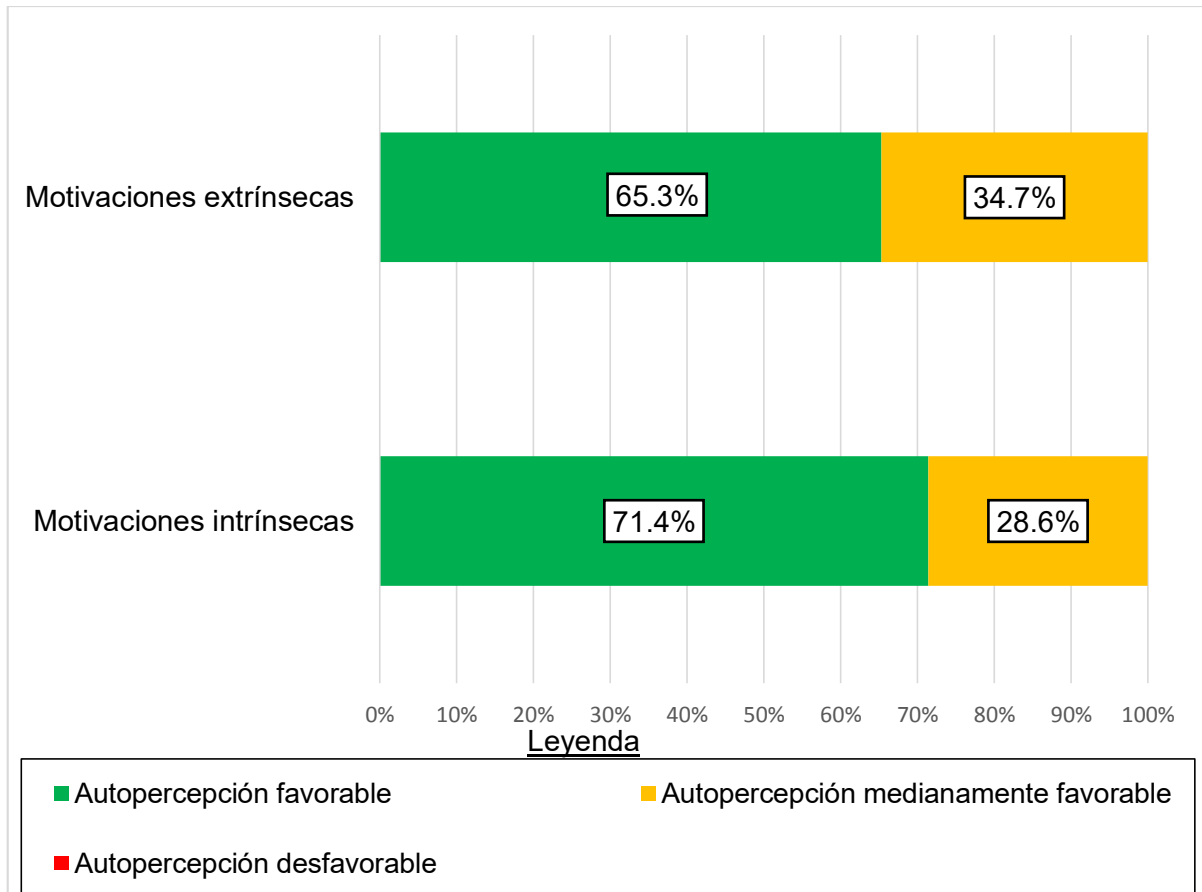
Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión actitudes y aptitudes. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.



En el Gráfico 4, de autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión actitudes y aptitudes, del total de internos de enfermería 100% (49), el 75.5% (37) tiene una autopercepción favorable en actitudes valorativas de respuesta a estímulo; mientras que el 61.2% (30); 57.1% (28) y 55.1% (27) tiene una autopercepción medianamente favorable en aptitudes abstractas o de cognición; actitudes de predisposición o motivación para actuar y aptitudes ejecutivas o de coordinación social respectivamente.

GRÁFICO 5

Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión motivaciones e intereses. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.



En el Gráfico 5, de autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión motivaciones e intereses, del total de internos de enfermería 100% (49), el 71.4% (35) y 65.3% (32) tiene una autopercepción favorable en motivaciones intrínsecas y extrínsecas respectivamente.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

Durante la formación en enfermería, el periodo del internado es crucial, porque, al culminarlo, determinará un comienzo exitoso o en su defecto, un inicio complicado en la vida laboral. Por ello, es indispensable que el interno de enfermería perciba el grado de empoderamiento que está alcanzando en su rol como futuro profesional, para así, afianzar sus fortalezas y mejorar las debilidades, que le permitan adquirir progresivamente autonomía y autosuficiencia para desempeñarse eficazmente como un próximo profesional.

De acuerdo a lo mencionado, la presente investigación tuvo el objetivo de, determinar la autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional, obteniendo en sus resultados una mayoría con autopercepción medianamente favorable, es decir, los conocimientos; habilidades; actitudes y motivaciones consolidadas en este periodo, les permitieron obtener cierta autonomía durante el desarrollo de las actividades que su próximo rol profesional demandará. Este resultado es similar al elaborado por Scarsi RM; Pérez GD y Cristóbal CM, donde el 58.43% de los estudiantes tiene un nivel de empoderamiento medio, el cual, les permite asumir roles importantes para fomentar sus capacidades en los procesos de formación como profesional (12). Y, a su vez, es respaldado por el estudio de Escamilla S, donde, los estudiantes desarrollan adecuadas competencias generales en torno a su rol, pero tienen que fortalecer las específicas (37). De acuerdo a la teoría de Zimmerman, de lo encontrado, se puede deducir, el interno de enfermería sanmarquino se auto percibe moderadamente empoderado en su rol como futuro profesional, debido a que, durante su formación ha aprendido las funciones; deberes y obligaciones que efectuará durante su vida laboral, pero, aún necesita perfeccionar y consolidar sus habilidades cognitivas y/o sociales que pondrá en práctica al brindar cuidados, además de reforzar sus aptitudes cognitivas y de coordinación social en favor del paciente.

Entre los objetivos específicos de la investigación, se encuentra, el identificar la autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional, en la dimensión saberes y/o conocimientos. Obteniendo, entre sus resultados, una escasa mayoría de internos con autopercepción favorable y el resto con autopercepción medianamente favorable en el indicador de conocimientos teóricos. Es decir, esta población percibe haber adquirido principios y fundamentos, científico-técnicos; humanísticos y epistemológicos del Ser, los cuales, le permitieron adquirir poder para ejercer con autonomía las funciones que desempeñará en su futuro campo profesional. Este hallazgo coincide con la investigación de Huamani MM, donde se describe a la mayoría de internas asumiendo su rol de enfermería al sentir seguridad por las enseñanzas adquiridas en su periodo formativo (13). También, en las conclusiones de Escamilla S, se menciona que, las competencias de los alumnos de la licenciatura relacionadas a la educación tienen los promedios más altos, debido al aprendizaje perenne (37). Por lo tanto, se puede inferir, la exigencia académica y la formación sumativa impartida por la UNMSM, permiten en el educando establecer un conglomerado de conocimientos, necesarios para reconocer las culturas; creencias o costumbres de la población y utilizar adecuadamente las teorías de enfermería según la necesidad de las personas.

En el indicador de los saberes derivados de la experiencia, la mayoría de internos de enfermería presentó autopercepción medianamente favorable, es decir, las vivencias adquiridas durante las prácticas hospitalarias y comunitarias, les permitieron empoderarse y asumir algunas de las responsabilidades de su campo profesional, pero, aún tienen que seguir fortaleciéndose en esta área. Esta idea, concuerda con la siguiente frase de Carrillo A, “dependiendo de las experiencias que haya adquirido el estudiante, este podrá desarrollar su rol en un futuro como profesional”, a su vez, describe la filosofía de Patricia Bennet, donde, los estudiantes en formación o recién egresados, no cuentan con las suficientes vivencias para proyectar sus saberes en el entorno, necesitando la guía de un orientador versado (9). A tener en cuenta, estos saberes derivados de las experiencias directas o indirectas del cuidado, permitirán que el futuro profesional se empodere y forje su actuar basado en el rol que asumirá, estableciendo formas de identificar; priorizar y solucionar oportunamente las necesidades, además, le ayudará a reconocer situaciones favorables; desfavorables o de riesgo, por último, mejorará su capacidad de respuesta y/o afrontamiento ante un determinado problema o adversidad.

En relación al segundo objetivo específico de, identificar la autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión, habilidades y destrezas, los resultados mostraron de forma preocupante índices altos de percepción desfavorable. Lo cual indica, dificultad para generar nuevos saberes o relacionar lo aprendido, desencadenando en limitaciones o dependencia para asumir labores próximas a su futuro rol profesional. Un estudio con resultados similares es de Escamilla S. dónde las habilidades del estudiante relacionadas a la investigación alcanzaron puntajes de 3.5 en una media de 4, obteniendo los promedios más bajos en sus categorías (37). Hecho similar se visualiza en las conclusiones de Huamani MM, encontrándose en los internos una escasa formación en procesos de producción de conocimientos, debido a la falta de hábitos de estudio perennes (13). De lo mencionado, en contraste con los planteamientos de Zimmerman, se puede inferir que, el interno tendrá dificultad para conseguir el empoderamiento que necesita para desarrollar su rol como futuro profesional, al no desarrollar su pensamiento crítico, por lo tanto, no sumar nuevos conocimientos, estancándose de forma paulatina en la monotonía, siendo este, el principal defecto que arrastra enfermería como profesión.

En lo referente a las habilidades sociales, un porcentaje minoritario, pero, preocupante de internos, presentó autopercepción desfavorable, lo cual implica, dificultad para desarrollar un mínimo de técnicas necesarias para la comunicación, limitando su interacción y generando dependencia hacia otros profesionales más capacitados. Este resultado es contrario a los obtenidos en el estudio de Scarsi RM; Pérez GD y Cristóbal CM, donde se obtuvo un 80.73% de estudiantes con empoderamiento individual alto para liderar e influencia a las personas a alcanzar objetivos comunes (12). A su vez, se analiza con el trabajo de Huamani, donde, la mayoría de internos considera como parte fundamental de su rol preprofesional, el poseer comunicación asertiva, con lenguaje adecuado a la interculturalidad del paciente (13). Por lo tanto, se deduce según Zimmerman que, el empoderamiento individual deriva de la capacidad de relacionarse con su entorno, para lo cual, se necesitan cualidades como la comunicación asertiva; trabajo en equipo y el liderazgo, si uno de estos componentes no funciona adecuadamente se generarán limitaciones, haciendo que el trabajo brindado no sea retribuido y ni mucho menos aceptado.

Con respecto a las destrezas técnico-procedimentales, se presentó en su mayoría autopercepción medianamente favorable, y el resto tiene autopercepción favorable. Resultado similar al estudio elaborado por Bonilla E, Moriel L, Hernández H y Pizarro N. donde gran proporción de sus participantes refieren conocer los procedimientos y confiar en sus

habilidades para brindar un buen servicio (18). De esta sección, se deduce, las intervenciones asistenciales, son la base del desempeño profesional y su ejecución debe ser casi perfecta, por ello, se demanda que los internos de enfermería prevean y planifiquen constantemente su quehacer, aplicando los aprendizajes y experiencias adquiridas en su formación.

En relación al tercer objetivo específico de, identificar la autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional, en la dimensión actitudes y aptitudes, en el indicador actitudes de predisposición o motivación para actuar, la mayoría obtuvo autopercepción medianamente favorable, resultado que discrepa con la idea de Cabrera J. la cual describe que enfermería necesita cambiar la forma de pensar, sentir y actuar, si quiere desarrollar el empoderamiento profesional (30). A tener en cuenta, las conductas demostradas u observadas darán sustento de aceptación o rechazo al quehacer y hacer del enfermero, por ello, el interno debe caracterizarse por tener razonamiento ético para responder alturadamente cualquier adversidad y demostrar una actitud proactiva.

En las actitudes valorativas de respuesta a estímulo, se muestra una mayoría con autopercepción favorable, es decir, los internos de enfermería perciben haber respondido adecuadamente a las necesidades psicoafectivas del paciente, estableciendo relaciones interpersonales de interacción empática; confianza y comprensión, lo cual, genera suficiencia para empoderarse y abarcar eficientemente a este tipo de problemas. Entre los estudios que respaldan estos resultados, se encuentran, Peinado LP, Ruidiaz KS y Saldarriaga G. en cuya investigación los estudiantes señalaron como parte inherente de la profesión, el responder humanamente a las necesidades emocionales del doliente (14). Aunque, en la investigación de Arciniegas AM, los internos no están empoderados en este aspecto, debido a que, se perciben susceptibles del impacto emocional, menguando o limitando parte de su rol (15). De ello, se puede inferir, la interacción empática; confianza; comprensión y sensibilidad establecidas hacia el paciente permitirán que el interno afronte adecuadamente las variaciones de los estados de ánimo del enfermo, desarrollando y demostrando actitudes competentes para su nivel preprofesional, pero, existe un riesgo de dependencia emocional, el cual, deriva de no establecer límites al interactuar de forma personal con los usuarios.

En las aptitudes abstractas o de cognición, se observó un porcentaje preocupante con autopercepción desfavorable, dando a entender, límites en las capacidades individuales de los internos para generar deducciones; inferencias u obtener pensamiento crítico, lo cual,

afectará en su rol como futuro profesional evitando adquirir su empoderamiento individual de carácter cognitivo. En los resultados obtenidos por Peinado LP, Ruidiaz KS y Saldarriaga G, los estudiantes aprecian entre las aptitudes del rol profesional al pensamiento crítico, pero, confunden su origen y lo asocian al proceso teórico de asimilar información (14). Hecho similar ocurre en el trabajo de Arciniegas AM, donde, los internos dependen solo del desarrollo académico para generar autonomía, pero, no dan importancia a los procesos cognitivos inherentes para relacionar los saberes adquiridos (15). De ello, fundado en la teoría de Zimmerman se puede decir, las aptitudes de cogniciones innatas, relacionadas al proceso de recolección de datos, son importantes para desarrollar el empoderamiento y establecer redes de información, propiciando la autonomía y libertad creativa de producción de conocimiento. Si estas aptitudes no se desarrollan, la dificultad de estos procesos, sumado al trabajo monótono del pensamiento, involucrarán el pensamiento crítico-deductivo adquirido por el interno de enfermería, obteniendo como resultado un estancamiento intelectual.

En las aptitudes ejecutivas o de coordinación social, se encontró mayoritariamente una autopercepción medianamente favorable, resultado similar al de Scarsi RM; Pérez GD y Cristóbal CM, donde el 78.31% de estudiantes presenta empoderamiento organizacional alto relacionado al trabajo colaborativo; liderazgo positivo en el logro de objetivos y obtención de metas (12). Las aptitudes de coordinación social dentro del equipo multidisciplinario, como el liderazgo y respeto, sumado a la empatía y habilidades sociales, permiten que la población sea accesible y asequible a ser educada e intervenida, por ello, es importante que el interno de enfermería refuerce estas capacidades, para brindar un cuidado de calidad.

En la dimensión motivación e intereses, referente a lo extrínseco, se obtuvo en su mayoría autopercepción favorable, resultado similar a lo hallado por Bonilla E. dónde, la admiración externa e importancia otorgada por la población, impulsa a ser responsable, comprometido y buscar una mejora continua (18). A tener en cuenta, este indicador está relacionado a la imagen social del profesional y sus valores demostrados. En lo Intrínseco, se observó una mayoría amplia con autopercepción favorable, resultado respaldado por la literatura, donde se menciona a la razón del Ser de Enfermería, como la vocación y compromiso de brindar cuidado al prójimo (7). Además, el bienestar físico-mental-social y la satisfacción personal por los resultados conseguidos productos del cuidado, alimentarán el empoderamiento a nivel personal. Por lo tanto se deduce, las motivaciones e intereses son importantes para una futura vida laboral, alimentando la vocación y reforzando el bienestar personal.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

A partir del presente estudio, se puede concluir:

- La mayoría de internos de enfermería tiene una autopercepción medianamente favorable sobre el empoderamiento de su rol como futuro profesional, lo cual implica que, consideran haber adquirido independencia parcial para efectuar algunos roles que demandará su profesión, destacando en las áreas cognitivas; procedimentales y actitudinales. Pero, aún tienen que seguir adquiriendo; fortaleciendo o cimentando algunos componentes de estas áreas, para alcanzar en un futuro la autonomía profesional.
- En la dimensión, saberes y/o conocimientos, la mayoría de internos tiene una autopercepción medianamente favorable, siendo los conocimientos teóricos de carácter científico-técnicos; humanísticos y epistemológicos necesarios para formar un bagaje intelectual, y los saberes derivados de las experiencias directas e indirectas del cuidado forjarán en el actuar cotidiano, alternativas para reconocer; priorizar y afrontar eficientemente situaciones que afecten la salud.
- En la dimensión, habilidades y destrezas, una gran mayoría de internos presenta autopercepción medianamente favorable, hecho que demuestra con sus habilidades sociales y destrezas técnico-procedimentales, pero, presenta un déficit en las habilidades cognitivas o de producción de conocimiento, constituyendo un factor de riesgo para el desarrollo de las habilidades y destrezas.

- Con respecto a las actitudes y aptitudes, en su mayoría tienen autopercepción favorable, resaltando las de predisposición o motivación para actuar, desarrolladas con proactividad y razonamiento ético, además de, presentar empatía; sensibilidad; comprensión y confianza, como sus actitudes valorativas de respuesta a los estímulos externos o estados de ánimo del paciente. Sin embargo, presenta limitaciones en sus aptitudes abstractas o de cognición, implicando que, el futuro profesional exprese conductas y emociones socialmente adecuadas, pero, presente problemas al querer interpretar o inferir situaciones derivadas de su intervención.
- Se presenta autopercepción favorable en la mayoría de internos con respecto a sus motivaciones e intereses, implicando que, los refuerzos extrínsecos como incentivos o muestras de admiración sumada a la vocación y satisfacción personal, generen un estímulo para el desarrollo y crecimiento profesional.

7.2. Recomendaciones

Del presente estudio se pueden derivar las siguientes recomendaciones:

- Incrementar estudios cuantitativos en este campo, involucrando al interno de enfermería y su empoderamiento como futuro profesional, debido a, la escasa bibliografía encontrada o en su defecto desactualizada.
- La Escuela Profesional de Enfermería, a través de, su plana docente debe inculcar o promover los valores; conductas y actitudes que requiere el estudiante y/o interno para desenvolverse adecuadamente en su futura profesión, siendo estos necesarios para generar el respeto y autonomía que necesita el enfermero en el desarrollo de su empoderamiento profesional.
- Los docentes, tutores y coordinadores de las prácticas clínicas y/o comunitarias deben fortalecer las habilidades básicas de comunicación interpersonal, y promover un trabajo cooperativo - coordinado entre interno; docente y personal de salud.

Referencias bibliográficas

1. Oxford Learner's Dictionaries. Oxford Dictionaries: Empowerment [internet]. [citado 01 de enero de 2021]. Disponible en: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/us/definition/english/empowerment?q=empowerment>.
2. Real Academia Española. RAE Diccionario: Empoderar [internet]. 23a ed. [actualizado 2021; citado 01 de enero de 2021]. Disponible en: <https://dle.rae.es/empoderar>.
3. Murguialday C. Reflexiones feministas sobre el empoderamiento de las mujeres [libro en internet]. Barcelona: Cooperación, 2013. [Citado 02 de enero 2021]. Disponible en: https://www.cooperaccio.org/wp-content/uploads/2014/03/Empoderamiento_Cast_web.pdf.
4. Cadena J. Análisis reflexivo del empoderamiento de la enfermería mexicana: mito o realidad. Rev. Mex. Enf. Cardiol. [revista en internet]. 2015 [citado 02 de enero 2021]; 23(1):42-46. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfe/en-2015/en151g.pdf>.
5. Sato MM. Percepción del interno de enfermería acerca del desempeño profesional del enfermero. [tesis en línea]. Lima: Repositorio Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007. [citado el 10 de mayo de 2022]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/517/Sato_sm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Universidad del País Vasco. Rol profesional. En: Euskal Herriko Unibertsitatea. Teoría del rol [internet]. [Citado 05 de enero de 2021]. p. 85 – 134. Disponible en: <http://www.ehu.eus/xabier.zupiria/liburuak/relacion/2.pdf>.

7. Muñiz G, García M, Rodríguez C, Sánchez C, Sandra L, Rebolledo D. Competencias del ser y hacer en enfermería: revisión sistemática y análisis empírico. *Rev. Cubana Enferm.* [Internet]. 2019 [citado 08 de enero de 2021]; 35 (2) Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3339>.
8. León J. El ser y el quehacer de enfermería: compromiso para el cuidado. *Rev. Perú. Obstet. Enferm* [internet. 2016. [Citado 08 de enero de 2021]; 12(1). Disponible en: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/910/726>.
9. Carrillo A, Martínez P, Taborda S. Aplicación de la filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería. *Rev. Cubana Enferm.* [Internet]. 2018 [citado 10 de enero de 2021]; 34 (2) Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1522>
10. Brykcynski K. Patricia Benner: Cuidado, sabiduría clínica y ética en la práctica de la enfermería. En: Raile Alligood M; Marriner Tomey. *Modelos y teorías en enfermería*. 7ª ed. Barcelona: Elsevier España; 2010 [citado 15 de enero de 2021]. p. 137 - 164
11. Lopera MA, Forero C, Paiva LE, Cuartas VM. El quehacer cotidiano de la enfermera significa soportar la carga. *Rev. Cuid.* [Internet]. diciembre de 2016 [citado el 15 de enero de 2021]; 7(2): 1262-1270. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732016000200003&lng=en. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v7i2.320> .
12. Scarsi RM; Pérez GD; Cristóbal CM. Empoderamiento en estudiantes universitarios de enfermería desde la percepción del clima organizacional. *Vive Rev. Salud* [Internet]. 2021 Dic [citado el 16 de julio de 2023]; 4(12): 213-224. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432021000300213&lng=es. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v4i12.121>.
13. Huamani MM. Percepción del rol profesional y retos que asumir del interno de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco 2014. [tesis en línea]. Huánuco, repositorio institucional UNHEVAL, 2017. [citado el 15 de julio de

2023]. Disponible en: <chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3240/TEN%201091%20H83.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

14. Peinado LP, Ruidiaz KS, Saldarriaga G. Imaginario social del rol de enfermería: percepción de estudiantes enfermería de primer semestre. *Cienc. Salud Virtual* [Internet]. 30 de junio de 2021 [citado 23 de abril de 2022]; 13(1):1-14. Disponible en: <https://revistas.curn.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/view/1530>
15. Arciniegas AM, Arango DS, Bohorquez FA, Hoyos NA, Poveda Y. Empoderamiento del rol profesional en estudiantes de enfermería de una universidad privada de Bogotá [Tesis en línea]. Repositorio de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas; 2021 [Citado el 07 de mayo de 2023]. Disponible en: https://repositorio.juanncorpas.edu.co/bitstream/handle/001/125/AnaMar%C3%ADaArciniegasMoya_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Masias KAA, Santos JLG, Erdmann AL. Empoderamiento de los enfermeros de un hospital del sur de Chile. *Text. Cont. Enferm.* [Internet]. 2020 [citado 28 de marzo de 2021]; 29(Spe):e20190341. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0341>.
17. Nunes L. Ambiente de práctica e empoderamento de enfermeiros de um hospital universitário [tesis en línea]. Universidad federal de Santa Maria (UFSM); 2019 [citado 22 marzo de 2021]. Disponible en: https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/20376/DIS_PPGENFERMAGEM_2019_MOURA_LENIZE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
18. Bonilla E, Moriel L, Hernández H, Pizarro N. Empoderamiento de enfermería como profesión y sujeto social: Caso Chihuahua. *Rev. de Com. de la SEECI* [Revista electrónica]. 2012 [citado 20 de enero del 2021] (27):30-38. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=523553230003>

19. Sandoval SA. Psicología del desarrollo humano. [libro en internet]. Culiacán: Comp. Socorro Armida Sandoval Mora, 2012. [Citado 20 de Mayo 2023]. Disponible en: https://dgep.uas.edu.mx/librosdigitales/5to_SEMESTRE/50_Psicologia_del_Desarrollo_Humano_I.pdf.
20. Real Academia Española. Diccionario Panhispánico de dudas [internet]. 2005. [citado 13 de abril de 2021]. Disponible en: <https://www.rae.es/dpd/auto->
21. Oviedo G. La definición del concepto de percepción en psicología con base en la Teoría Gestal. Rev. Est. Soc. [revista en línea]. 2004 [citado el 05 de abril de 2021]. 18: 89 – 96. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n18/n18a10.pdf>.
22. Moya M, Expósito F. Percepción de personas y de sus acciones. En: Morales D, Moya M, Gaviria S, Cuadrado I. Psicología Social [internet]. 3ª. ed. Madrid. 2007 [citado el 15 de abril de 2021] p. 267 – 294. Disponible en: <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/295a9849cc1ee44d0258a51d24fb554364ac5fd4.pdf>
23. Arias C. Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas. Horiz. Pedagog. [revista en línea]. 2014 [citado el 15 de abril del 2021]. 8(1): 9 – 22. Disponible en: <https://horizontespedagogicos.iberro.edu.co/article/view/08101/549>
24. Psicología social [internet]. Percepción Social. [citado el 20 de mayo del 2021]. Disponible en: http://www2.udec.cl/~erhetz/privada/Psicologia_social/percepcion_social.pdf
25. Barragán JF. Autopercepción de estudiantes universitarios sobre el uso de tecnologías digitales para el aprendizaje. Rev. Inv. Edu. [Revista en línea]. 2019 [citado el 20 de mayo del 2023]. Disponible en: <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura/article/view/1401/970#>.

26. Senso E. Él empoderamiento en el contexto de la cooperación para el desarrollo. [Trabajo en línea]. Proyecto Kali; 2009 [Citado el 23 de mayo de 2023]. Disponible en: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://kaluinstitute.org/wp-content/uploads/attachments/El_poder_de_los_desempoderados-Esther-Senso.pdf
27. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al desarrollo [internet]. HEGOA 2016: Empoderamiento. Última actualización: 2015-2016. Consultado el: 19 de marzo del 2021. Disponible en: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/86>
28. Silva C; Loreto M. Empoderamiento: Proceso, nivel y contexto. Psykhe [Internet]. 2004, [Citado el 23 de mayo de 2023], 13(2): 29 - 39. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282004000200003>.
29. Cabrera J. El empoderamiento de enfermería y las organizaciones inteligentes. [internet]. 2005 [citado el 19 de marzo de 2021]. ISSN 1409-1992/2005/26/1/5-12. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v30n1/art4.pdf>.
30. Vesga LM. Evolución del cuidado: de curanderas a enfermeras. Rev Cuid [Internet]. 2012. [citado el 23 de marzo de 2021]; 3(1): 410-415. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732012000100022&lng=en.
31. Murillo MA. Percepción de las enfermeras sobre el ejercicio de la profesión de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [tesis en línea]. Lima: Repositorio Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2005. [citado el 12 de mayo de 2023]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1033/Murillo_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

32. Escuela Profesional de Enfermería. Programa de enseñanza del internado. Citado el 10 de mayo de 2022.
33. Escuela Profesional de Enfermería. Perfil profesional. Citado el: 10 de mayo de 2022
Disponible en: <https://medicina.unmsm.edu.pe/categoria/escuela-profesional-de-enfermeria/subcategoria/escuela-profesional-de-enfermeria-perfil-profesional/>
34. Arco O, Suarez ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ. Salud [Internet]. 2018 [citado el 06 de abril de 2021]; 20 (2):171-182. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
35. Zabalegui A. El rol del profesional en enfermería. Aquichan [revista en línea]. 2003 [citado el 25 de mayo del 2021]; 3(3):16-20. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74130304>
36. Escuela Profesional de Enfermería. Plan Curricular 2011. Citado el 29 de mayo de 2023.
37. Escamilla S, Córdoba MA, Campos M. Autopercepción de competencias profesionales de alumnos de la Licenciatura en Enfermería. Revi. Conamed. [revista en línea].2012 [citado el 03 de abril 2021]. 17(2): 67 – 75. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2012/con122d.pdf>
38. Adriaola R. Evaluación de las competencias del proceso de atención de enfermería y su relación con la percepción del paciente sobre la calidad del cuidado [tesis en línea]. Lima: Universidad San Martín de Porres. 2018. [citado el 22 de junio del 2021]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4132/adriaola_crc.pdf?sequence=3&isAllowed=y

39. Lèvy C. Identificación y evaluación de las competencias. En: Lavy Levoyer C. Gestión de competencias [internet]. Barcelona: Ediciones Gestión. 2000 [citado el 25 de abril del 2021]. p. 35 – 64. Disponible en: <http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/Gestion%20de%20las%20competencias-Claude%20Levy.pdf>
40. Méndez C. Definiciones de las competencias laborales necesarias para las enfermeras. [tesis en línea]. Escuintla: Universidad Rafael Landívar. [citado el 22 de junio del 2021]. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Mendez-Carlos.pdf>
41. Ubaldo CS, Mayon CA. Competencias profesionales y desempeño laboral de enfermeras Hospital III de Emergencias Grau [tesis en línea]. Repositorio institucional: Universidad Nolbert Wiener; 2021[Citado el 05 de abril del 2022]. Disponible en: http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5185/T061_15660863_08684503_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
42. Hernández R, Fernández C, Baptista P, Méndez S, Mendoza CP. Metodología de la investigación. México, D.F.: McGrawHill; 2014.

ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

- Anexo A: Operacionalización de la variable.....	II
- Anexo B: Instrumento.....	VII
- Anexo C: Matriz de consistencia del instrumento.....	X
- Anexo D: Informe de juicio de expertos.....	XVI
- Anexo E: Confiabilidad del instrumento.....	XVII
- Anexo F: Libro de códigos.....	XVIII
- Anexo G: Matriz de datos.....	XXI
- Anexo H: Consentimiento informado.....	XXVII
- Anexo I: Tablas	XXVIII

Anexo A: Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADOR	VALOR FINAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional.	Es la facultad de percibirse a sí mismo y generar una autoimagen relacionada al empoderamiento del interno de enfermería en su rol como futuro profesional, siendo este concebido como la capacidad o potencial de ejercer la práctica profesional al desarrollar sus saberes y/o conocimientos; habilidades y	- Saberes y/o conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocimientos teóricos (Científico-técnicos; humanísticos y epistemológicos) ➤ Saberes derivados de la experiencia (identificar necesidades; reconocer situaciones; y capacidad de respuesta) 	<ul style="list-style-type: none"> - Autopercepción favorable. - Autopercepción medianamente favorable - Autopercepción desfavorable 	<p>Es la autoimagen del interno de enfermería, siendo este capaz de ejercer; potenciar y desarrollar a cabalidad su rol como futuro profesional dentro de la práctica hospitalarias y/o comunitarias.</p> <p>La autopercepción será medida a través de una escala tipo Likert Modificada, los valores finales serán</p>

	<p>destrezas; actitudes y aptitudes; motivaciones e intereses.</p>	<p>- Habilidades y destrezas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Habilidades cognitivas o de producción de conocimiento ➤ Habilidades sociales (Comunicación asertiva; trabajo en equipo y liderazgo). ➤ Destrezas técnico procedimentales. 		<p>Autopercepción favorable; medianamente favorable y desfavorable respectivamente.</p>
--	--	----------------------------------	--	--	---

		<p>- Actitudes y aptitudes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actitudes de predisposición o motivación para actuar: ✓ Conductas (reactivo-proactivo; indiferencia-aprecio) ✓ Interpretar intenciones. (razonamiento ético) ➤ Actitudes valorativas de respuesta a estímulos (interacción empática; 		
--	--	--------------------------------	---	--	--

			<p>confianza; sensibilidad; comprensión)</p> <p>➤ Aptitudes abstractas o de cognición (deducciones; inferencias; aprecio; pensamiento crítico)</p> <p>➤ Aptitudes ejecutivas o de coordinación social (trabajo equitativo; liderazgo positivo; respeto mutuo)</p>		
--	--	--	---	--	--

		<p>- Motivaciones e intereses</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivaciones extrínsecas ✓ Refuerzos positivos (incentivos; admiración) ✓ Refuerzos negativos (castigos; indiferencia; rutina) ➤ Motivaciones intrínsecas ✓ Vocación profesional. ✓ Bienestar y satisfacción personal 		
--	--	-----------------------------------	--	--	--

Anexo B: Instrumento
ESCALA TIPO LIKERT MODIFICADA

I. Presentación:

Muy buenos días distinguidos compañeros, mi nombre es Alberto Azaña Mendoza, soy interno de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, y estoy desarrollando un estudio de investigación, cuyo objetivo es: **“Determinar la Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional, de la Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.”**, solicito tenga la amabilidad de responder con la mayor sinceridad posible a los siguientes enunciados que a continuación se le formula.

La información será tratada de manera confidencial, el instrumento es anónimo, por lo que usted no debe tener ninguna duda en responder a los siguientes enunciados vinculados con la presente investigación.

Muchas gracias por su participación.

II. Instrucciones

Lea cada enunciado y coloque un aspa (X), según la alternativa que corresponda, no deje de responder ninguna pregunta según la escala correspondiente.

- S	Siempre
- CS	Casi Siempre
- A	A veces
- CN	Casi nunca
- N	Nunca

III. Datos Generales

1. Sexo : **a)** masculino () **b)** femenino ()
2. Estado civil : **a)** soltero () **b)** casado () **c)** conviviente()
3. Ocupación : **a)** solo estudia () **b)** trabaja y estudia()
4. Año de ingreso : **a)** 2014 () **b)** 2015 () **c)** 2016 () **d)** otros: _____
5. A cursado el internado con anterioridad: **a)** si **b)** no

IV. Datos Específicos

ÍTEMS	S	CS	A	CN	N
1. En relación al empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión saberes y/o conocimientos. Al brindar cuidados usted:					
1.1 Aplica correctamente el proceso de atención en enfermería (PAE), teniendo en cuenta a la persona y su entorno.					
1.2 Se fundamenta en: teorías; modelos o filosofías de enfermería					
1.3 Se fundamenta en normativas como: normas técnicas; protocolos de intervención o guías prácticas clínicas.					

ÍTEMS	S	CS	A	CN	N
1. En relación al empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión saberes y/o conocimientos. Al brindar cuidados usted:					
1.4 Durante una situación inesperada (urgencias o emergencias), improvisa su actuar. (no se guía de normativas)					
1.5 Aplica correctamente las teorías de enfermería de acuerdo al contexto; etapa de vida y necesidades de la persona.					
1.6 Desconoce el fundamento teórico de las etapas del proceso de atención de enfermería. (PAE)					
1.7 Se fundamenta en bases científicas como: biología; fisiología y fisiopatología.					
1.8 Planifica la atención de enfermería considerando a la persona como ser holístico, tomando en cuenta sus dimensiones (psíquico, social, espiritual; emocional; entre otros).					
1.9 Estandariza la atención de enfermería en todos los pacientes.					
1.10 Desconoce la cultura; creencias o costumbres del paciente o su familia.					
2. En relación al empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión habilidades y destrezas. Al brindar cuidados usted:					
2.1. Es eficaz al realizar los registros de enfermería (notas, kardex, E-QHALI, entre otros).					
2.2. Realiza trabajos en equipos disciplinario e interdisciplinario.					
2.3. Es dependiente en su desarrollo académico integral (sin iniciativa).					
2.4. Constantemente interrumpe su labor de enfermería por falta de materiales no previstos antes de realizarlos.					
2.5. Investiga con pensamiento crítico y creativo.					
2.6. Ha desarrollado una comunicación asertiva					
2.7. Desempeña su liderazgo para lograr objetivos y metas propias.					
2.8. Es eficiente al realizar las labores de enfermería (curaciones, canalizaciones, evaluaciones antropométricas, entre otros).					

2.9. Constantemente se le aglomeran los pacientes por no administra su tiempo adecuadamente.					
2.10 Crea nuevos saberes sustentados en principios científicos.					
ÍTEMS	S	CS	A	CN	N
3. En relación al empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión Actitudes y aptitudes. Usted:					
3.1 Ha desarrollado una actitud proactiva dentro y fuera de la institución hospitalaria o comunitaria.					
3.2 Ha perdido sensibilidad por el dolor o sufrimiento del paciente.					
3.3 Actúa con pensamiento crítico y autocrítico de una problemática que afecte a Enfermería en el contexto donde se encuentre.					
3.4 Ha desarrollado empatía por sus pacientes y sus familias.					
3.5 Demuestra indiferencia por los problemas reales o potenciales del paciente					
3.6 Tiene razonamiento ético ante circunstancias cotidianas.					
3.7 Trabaja equitativamente en equipos disciplinados y multidisciplinarios.					
3.8 Trata de entablar una relación de confianza con su paciente.					
3.9 Tiene la capacidad de decidir por sí mismo, respetando las ideas de los demás.					
3.10 Plantea soluciones a problemáticas que afecten a enfermería a través del pensamiento lógico y la inferencia.					
4. En relación al empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión Motivaciones e intereses. A Usted:					
4.1. Las muestras de afecto de los pacientes o familiares (gestos, aplausos o palabras de ánimo) lo reconfortan para seguir esmerándose en su labor.					
4.2. Le es indiferente los valores y principios de las personas.					
4.3. Ha desarrollado una vocación y amor por el quehacer de enfermería					
4.4. No tiene metas a largo plazo en relación a su carrera en enfermería.					
4.5. No desea ejercer la carrera de enfermería.					
4.6. Las muestras de solidaridad lo motivan a seguir ayudando a las personas.					
4.7. El sentirse admirado por los pacientes, lo motiva a cumplir su labor con empeño.					
4.8. Cumple con su labor enfermero de forma monótona y rutinaria, con el objetivo de terminar el turno.					
4.9. Ha desarrollado una vocación y amor por el hacer de enfermería					
4.10. Ha desarrollado una vocación y amor por la profesión					

Anexo C: Matriz de consistencia del instrumento

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS/INDICADORES
Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional.	<p>Es la autoimagen del interno de enfermería, siendo este capaz de ejercer; potenciar y desarrollar a cabalidad su rol como futuro profesional dentro de la práctica hospitalarias y/o comunitarias.</p> <p>La autopercepción será medida a través de una escala tipo Likert Modificada, los valores finales</p>	- Saberes y/o conocimientos.	<p>➤ Conocimientos teóricos (Científico-técnicos; humanísticos y epistemológicos)</p>	<p>1.7 Al brindar cuidados usted, se fundamenta en bases científicas como: biología; fisiología y fisiopatología.</p> <p>1.3 Al brindar cuidados usted, se fundamenta en normativas como: normas técnicas; protocolos de intervención o guías prácticas clínicas.</p> <p>1.2 Al brindar cuidados usted, se fundamenta en: teorías; modelos o filosofías de enfermería.</p> <p>1.10 Al brindar cuidados usted, desconoce la cultura; creencias o costumbres del paciente o su familia.</p> <p>1.6 Al brindar cuidados usted, desconoce el fundamento teórico de las etapas del proceso de atención de enfermería. (PAE)</p>
			<p>➤ Saberes derivados de la experiencia (identificar</p>	<p>1.5 Al brindar cuidados usted, aplica correctamente las teorías de enfermería de acuerdo al contexto; etapa de vida y necesidades de la persona.</p>

	serán Autopercepción favorable; medianamente favorable y desfavorable respectivamente.		necesidades; reconocer situaciones; y capacidad de respuesta)	<p>1.1 Al brindar cuidados usted, Aplica correctamente el proceso de atención en enfermería (PAE), teniendo en cuenta a la persona y su entorno.</p> <p>1.8 Al brindar cuidados usted, planifica la atención de enfermería considerando a la persona como ser holístico, tomando en cuenta sus dimensiones (psíquico, social, espiritual; emocional; entre otros).</p> <p>1.4 Al brindar cuidados usted, durante una situación inesperada (urgencias o emergencias), improvisa su actuar. (no se guía de normativas)</p> <p>1.9 Al brindar cuidados usted, estandariza la atención de enfermería en todos los pacientes.</p>
	- Habilidades y destrezas	➤ Habilidades cognitivas o de producción de conocimiento	<p>2.10 Usted, crea nuevos saberes sustentados en principios científicos.</p> <p>2.5 Usted, Investiga con pensamiento crítico y creativo.</p> <p>2.3 Usted, es dependiente en su desarrollo académico integral (sin iniciativa).</p>	

			<p>➤ Habilidades sociales (Comunicación asertiva; trabajo en equipo y liderazgo).</p>	<p>2.6 Usted, ha desarrollado una comunicación asertiva.</p> <p>2.2 Usted, realiza trabajos en equipos disciplinario e interdisciplinario.</p> <p>2.7 Usted, desempeña su liderazgo para lograr objetivos y metas propias.</p>
			<p>➤ Destrezas técnico procedimentales.</p>	<p>2.1 Usted, es eficaz al realizar los registros de enfermería (notas, kardex, E-QHALI, entre otros).</p> <p>2.8 Usted, es eficiente al realizar las labores de enfermería (curaciones, canalizaciones, evaluaciones antropométricas, entre otros).</p> <p>2.4 Usted, constantemente interrumpe su labor por falta de materiales no previstos antes de realizarlos.</p> <p>2.9 A usted, constantemente se le aglomeran los pacientes por no administra su tiempo adecuadamente.</p>
		- Actitudes y aptitudes	<p>➤ Actitudes de predisposición o motivación para actuar:</p>	<p>3.6 Usted, tiene razonamiento ético ante circunstancias cotidianas.</p>

			<p>✓ Conductas (reactivo-proactivo; indiferencia-aprecio)</p> <p>✓ Interpretar intenciones. (razonamiento ético)</p>	<p>3.1 Usted, ha desarrollado una actitud proactiva dentro y fuera de la institución hospitalaria, comunitaria y universitaria.</p> <p>3.5 Usted, demuestra indiferencia por los problemas reales o potenciales del paciente</p>
			<p>➤ Actitudes valorativas de respuesta a estímulos (interacción empática; confianza; sensibilidad; comprensión)</p>	<p>3.8 Usted, trata de entablar una relación de confianza con su paciente.</p> <p>3.4 Usted ha desarrollado empatía por sus pacientes y sus familias.</p> <p>3.2 Usted, ha perdido sensibilidad por el dolor o sufrimiento del paciente.</p>
			<p>➤ Aptitudes abstractas o de cognición</p>	<p>3.3 Usted, actúa con pensamiento crítico y autocrítico de una problemática que afecte a Enfermería en el contexto donde se encuentre.</p>

			(deducciones; inferencias; aprecio; pensamiento crítico)	3.10 Usted, plantea soluciones a problemáticas que afecten a enfermería a través del pensamiento lógico y la inferencia.
			➤ Aptitudes ejecutivas o de coordinación social (trabajo equitativo; liderazgo positivo; respeto mutuo)	3.7 Usted, trabaja equitativamente en equipos disciplinarios y multidisciplinarios. 3.9 Usted, tiene la capacidad de decidir por sí mismo, respetando las ideas de los demás.
		- Motivaciones e intereses	➤ Motivaciones extrínsecas ✓ Refuerzos positivos (incentivos; admiración)	4.7 A usted, el sentirse admirado por los pacientes, lo motiva a cumplir su labor con empeño. 4.1 A usted, las muestras de afecto de los pacientes o familiares (gestos, aplausos o palabras de ánimo) lo reconfortan para seguir esmerándose en su labor. 4.6 A usted, las muestras de solidaridad lo motivan a seguir ayudando a las personas.

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Refuerzos negativos (castigos; indiferencia; rutina) 	<p>4.2 A usted, le es indiferente los valores y principios de las personas.</p> <p>4.8. Usted, cumple con su labor enfermero de forma monótona y rutinaria, con el objetivo de terminar el turno.</p>
			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Motivaciones intrínsecas ✓ Vocación profesional. ✓ Bienestar y satisfacción personal 	<p>4.10 Usted, ha desarrollado una vocación y amor por la profesión.</p> <p>4.3 Usted, ha desarrollado una vocación y amor por el quehacer de enfermería</p> <p>4.9 Usted, ha desarrollado una vocación y amor por el hacer de enfermería</p> <p>4.4 Usted, no tiene metas a largo plazo en relación a su carrera en enfermería.</p> <p>4.5 Usted, no desea ejercer la carrera de enfermería.</p>

Anexo D: Informe de juicio de expertos

Tabla de Concordancia y Prueba Binomial

ITEMS	N° DE JUECES								P
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
2	0	1	1	1	1	1	1	1	0.035
3	1	1	1	1	1	0	1	1	0.035
4	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
5	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
6	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
7	0	1	1	1	1	1	1	1	0.035
8	1	1	1	1	1	0	1	1	0.035
9	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004

Se considera:

- Favorable = 1 (Si)
- Desfavorable = 0 (No)

P = 0.018

“Si $p < 0.05$ la concordancia es significativa”.

Entonces tenemos: $p = 0.16 / 9 = 0.018$

Al ser $p < 0.05$, se podría decir que el instrumento es válido.

Anexo E: Confiabilidad del instrumento

Prueba de confiabilidad: Alfa De Cronbach

La prueba se aplicó a 20 internos de enfermería de la Universidad Nacional Federico Villarreal, que cursaron el internado en el periodo 2020 - 2021.

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K = número de ítems

$\sum S_i^2$ = sumatoria de la varianza de los ítems

S_T^2 = varianza de la suma de los ítems

α = coeficiente de alfa de Cronbach

Para que el instrumento sea confiable: $\alpha > 0.8$

Reemplazando:

Dimensiones	Nº de ítems	$\sum S_i^2$	S_T^2	Formula	Valor de α
Saberes y/o conocimientos	10	4.15	2.39	$\alpha = 1.111[1-1.736]$	0.818
Habilidades y destrezas	10	4.895	2.84	$\alpha = 1.111[1-1.724]$	0.804
Aptitudes y actitudes	10	3.663	1.988	$\alpha = 1.111[1-1.843]$	0.937
Motivaciones e intereses	10	3.632	2.06	$\alpha = 1.111[1-1.763]$	0.848

Anexo F: Libro de códigos

N° de ítems	Nomenclatura	Categoría	Indicadores	Código
Datos generales				
1	S	Sexo	Masculino	a
			Femenino	b
2	E.C	Estado civil	Soltero	a
			Casado	b
			Conviviente	c
3	O	Ocupación	Solo estudia	a
			Estudia y trabaja	b
4	A.I	Año de ingreso	2014	a
			2015	b
			2016	c
			Otros	d
5	C.I.A	A cursado el internado con anterioridad	Si	a
			No	b

N° de ítems	Categoría	Nomenclatura	Indicadores	Alternativa	Código
Datos específicos					
1.2	Saberes y/o conocimientos	A	Conocimientos teóricos	Siempre	5
1.3				Casi siempre	4
				A veces	3
1.7				Casi nunca	2
				Nunca	1
1.6				Siempre	1
				Casi siempre	2
1.10				A veces	3
				Casi nunca	4
				Nunca	5
1.1	B	Saberes derivados de la experiencia	Siempre	5	
1.5			Casi siempre	4	
			A veces	3	
1.8			Casi nunca	2	
			Nunca	1	
1.4			Siempre	1	
			Casi siempre	2	
			A veces	3	
1.9			Casi nunca	4	
			Nunca	5	

N° de ítems	Categoría	Nomenclatura	Indicadores	Alternativa	Código		
Datos específicos							
2.5 2.10	Habilidades y destrezas	C	Habilidades cognitivas o de producción de conocimiento	Siempre	5		
2.3				Casi siempre	4		
				A veces	3		
				Casi nunca	2		
				Nunca	1		
2.2 2.6				D	Habilidades sociales	Siempre	1
						Casi siempre	2
						A veces	3
						Casi nunca	4
2.7						Nunca	5
		Siempre	5				
		Casi siempre	4				
		A veces	3				
2.1 2.8		E	Destrezas técnico - procedimentales.			Casi nunca	2
	Nunca					1	
	Siempre			1			
	Casi siempre			2			
2.4 2.9	A veces			3			
	Casi nunca			4			
	Nunca			5			
	Siempre			5			
3.1 3.6	Actitudes y aptitudes			Actitudes de predisposición o motivación para actuar	Casi siempre	4	
3.5					A veces	3	
					Casi nunca	2	
					Nunca	1	
					Siempre	1	
3.4 3.8					G	Actitudes valorativas de respuesta a estímulos	Casi siempre
		A veces	3				
		Casi nunca	4				
		Nunca	5				
3.2		Siempre	5				
	Casi siempre	4					
	A veces	3					

				Casi nunca	4
				Nunca	5
3.3		H	Aptitudes abstractas o de cognición	Siempre	5
3.10				Casi siempre	4
				A veces	3
				Casi nunca	2
				Nunca	1
3.7		I	Aptitudes ejecutivas o de coordinación social	Siempre	5
3.9				Casi siempre	4
				A veces	3
				Casi nunca	2
		Nunca	1		
4.1	Motivaciones e intereses	J	Motivaciones extrínsecas	Siempre	5
4.6				Casi siempre	4
				A veces	3
4.7				Casi nunca	2
				Nunca	1
				Siempre	1
4.2				Casi siempre	2
				A veces	3
4.8				Casi nunca	4
				Nunca	5
4.3		K	Motivaciones Intrínsecas	Siempre	5
4.9				Casi siempre	4
				A veces	3
4.10				Casi nunca	2
	Nunca			1	
4.4	Siempre			1	
	Casi siempre			2	
4.5	A veces			3	
	Casi nunca	4			
				Nunca	5

Anexo G: Matriz De Datos

S U J E T O S	Datos generales					Datos específicos																									T O T A L																						
						Saberes y/o conocimientos					Habilidades y destrezas					Aptitudes y actitudes					Motivaciones e intereses																																
	A		B			s u b t o t a l	C		D		E		s u b t o t a l	F		G		H		I		s u b t o t a l	J		K			s u b t o t a l																									
	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1	2		2	2	2	2	2	2	2	3		3	3	3	3	3		3	3		3	3	4	4	4	4	4															
2	3	6	7	10	1	4	5	8	9	3	5	10	2	6	7	1	4	8	9	1	5	6	2	4	8	3	1	7	9	1	2	6	7	8	3	4	5	9	10														
1	b	a	a	B	b	4	5	5	4	3	3	4	3	2	2	3	5	4	4	4	3	4	4	5	2	5	3	3	8	3	3	3	5	5	4	4	2	5	3	7	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	8
2	b	a	a	A	b	5	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	0	3	2	2	3	3	2	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	2	2	3	3	7	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	9	
3	b	a	a	C	b	3	3	4	5	5	4	3	4	3	3	3	7	3	3	3	3	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	9	4	3	5	4	3	3	4	5	4	5	4	0	
4	b	a	a	C	b	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	7	2	3	3	4	4	3	4	2	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	8
5	b	a	a	C	b	5	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	7	4	2	3	3	4	3	5	2	5	3	3	4	3	5	3	4	4	5	2	2	3	3	4	5	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	0	
6	a	a	a	C	b	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	7	3	3	2	5	5	4	2	2	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	8	

17	b	a	a	A	b	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	3	5	3	5	2	3	7	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	8	1	
18	b	a	a	A	b	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5	2	2	2	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	2	3	3	2	3	7	5	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	8	1		
19	b	a	a	B	b	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	7	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	5	3	6	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	1	1
20	b	a	a	D	b	2	3	4	4	2	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	2	2	5	3	5	4	3	5	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	7	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	7	1	
21	a	c	a	D	b	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	5	2	2	2	3	4	5	5	4	5	3	3	5	5	3	5	5	4	2	3	4	4	4	3	8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	0	1				
22	b	a	a	C	b	4	3	4	4	3	4	4	5	3	2	3	6	3	2	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	2	2	3	7	4	5	3	3	3	5	4	4	5	4	0	1			
23	b	a	b	A	b	4	5	5	4	3	3	4	3	2	2	3	5	4	4	4	3	4	4	5	2	5	3	3	8	3	3	3	5	5	4	4	2	5	3	7	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	8	1				
24	b	a	a	B	b	5	3	3	5	3	3	3	5	4	3	7	4	3	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	5	4	4	2	2	3	3	4	5	3	3	4	3	5	4	4	5	4	0	1					
25	b	a	a	B	b	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	2	4	3	7	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	1	1						
26	b	a	a	B	b	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	7	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	9	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	0	1						

2 7	b	a	a	B	b	2	3	4	4	2	4	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	2	2	5	3	5	4	3	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	7	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	7	1	4	4	
2 8	b	c	a	D	b	5	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	0	3	2	2	3	3	2	5	4	5	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	2	2	3	3	3	7	3	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	9	1	4	9
2 9	b	a	a	C	b	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	7	4	4	3	3	3	4	2	4	5	4	3	6	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	1	4	8	
3 0	b	a	a	C	b	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	7	2	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	8	5	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	8	1	4	5		
3 1	b	a	a	C	b	2	5	4	4	3	3	4	3	4	5	3	7	2	3	2	3	3	3	5	3	5	3	3	2	5	5	3	4	4	4	3	3	3	3	7	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	2	4	8				
3 2	a	a	b	D	b	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	7	3	3	2	4	5	3	3	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	8			
3 3	b	a	b	C	b	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	2	2	2	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	2	2	3	7	5	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	8	1	4	3			
3 4	b	c	b	C	b	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	7	2	3	3	4	4	3	4	2	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	8	1	4	3			
3 5	b	a	a	C	b	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	5	3	5	2	3	7	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	8	1	4	4			
3 6	b	a	a	C	b	5	4	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	5	3	3	6	3	4	3	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	8	1	4	3

47	b	c	a	B	b	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	8	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	0	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	8	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	1	7		
48	b	a	a	C	b	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	7	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	7	6
49	b	a	a	C	b	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	6	3	2	2	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	1	7	
50	b	a	b	B	a	Descartado																																																		
51	No participó																																																							

Anexo H: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, quien soy interno de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en plena facultad de mis sentidos y habiendo recibido la información completa, suficiente y con conocimiento de causa, me integro voluntariamente a participar en la investigación titulada “**Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional, en una Universidad Pública de Lima - 2021**”, dirigido por el interno de enfermería Alberto Azaña Mendoza.

Expreso mi compromiso a través de mi firma.

.....

Firma

Anexo I: Tablas

Tabla de datos generales

Sexo	Internos de enfermería	
	Numero	Porcentaje
Masculino	8	16.3%
Femenino	41	83.7%
Total	49	100.0%
Estado civil	Numero	Porcentaje
Soltero	45	91.8%
Casado	0	0%
Conviviente	4	8.2%
Total	49	100.0%
Ocupación	Numero	Porcentaje
Solo estudia	41	83.7%
Trabaja y estudia	8	16.3%
Total	49	100.0%
Año de ingreso	Numero	Porcentaje
2014	6	12.2%
2015	14	28.6%
2016	24	49.0%
Otros	5	10.2%
Total	49	100.0%
A cursado el internado con anterioridad	Numero	Porcentaje
Si (descartado)	1	2%
No	49	98%
Total de participantes	50	100%

Tabla de datos específicos

Tabla 1

Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional, de la Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.

Autopercepción sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional	Internos de enfermería	
	Numero	%
Autopercepción favorable	16	32.7%
Autopercepción medianamente favorable	33	67.3%
Autopercepción desfavorable	0	0.0%
Total:	49	100.0%

Tabla 2

Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión saberes y/o conocimientos. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.

Autopercepción sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión saberes y/o conocimientos	Total		Internos de enfermería					
			Autopercepción favorable		Autopercepción medianamente favorable		Autopercepción desfavorable	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Conocimientos teóricos (científico-técnicos; humanísticos y epistemológicos)	49	100.0%	25	51.0%	24	49.0%	0	0.0%
Saberes derivados de la experiencia (identificar necesidades; reconocer situaciones; y capacidad de respuesta)	49	100.0%	11	22.4%	36	73.5%	2	4.1%

Tabla 3

Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión habilidades y destrezas. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.

Autopercepción sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión habilidades y destrezas	Total		Internos de enfermería					
			Autopercepción favorable		Autopercepción medianamente favorable		Autopercepción desfavorable	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Habilidades cognitivas o de producción de conocimiento	49	100.0%	7	14.3%	27	55.1%	15	30.6%
Habilidades sociales (Comunicación asertiva; trabajo en equipo y liderazgo).	49	100.0%	20	40.8%	22	44.9%	7	14.3%
Destrezas técnico procedimentales.	49	100.0%	21	42.9%	28	57.1%	0	0.0%

Tabla 4

Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión actitudes y aptitudes. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.

Autopercepción sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión actitudes y aptitudes	Total		Internos de enfermería					
			Autopercepción favorable		Autopercepción medianamente favorable		Autopercepción desfavorable	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Actitudes de predisposición o motivación para actuar (conductas e interpretación de intenciones)	49	100.0%	21	42.9%	28	57.1%	0	0.0%
Actitudes valorativas de respuesta a estímulos (interacción empática; confianza; sensibilidad; comprensión)	49	100.0%	37	75.5%	12	24.5%	0	0.0%
Aptitudes abstractas o de cognición (deducciones; inferencias y pensamiento crítico)	49	100.0%	4	8.2%	30	61.2%	15	30.6%
Aptitudes ejecutivas o de coordinación social (trabajo equitativo; liderazgo positivo; respeto mutuo)	49	100.0%	20	40.8%	27	55.1%	2	4.1%

Tabla 5

Autopercepción del interno de enfermería sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión motivaciones e intereses. Facultad de Medicina - UNMSM - 2021.

Autopercepción sobre el empoderamiento en su rol como futuro profesional en la dimensión motivaciones e intereses	Total		Internos de enfermería					
			Autopercepción favorable		Autopercepción medianamente favorable		Autopercepción desfavorable	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Motivaciones extrínsecas (refuerzos positivos y negativos)	49	100.0%	32	65.3%	17	34.7%	0	0.0%
Motivaciones intrínsecas (vocación profesional; bienestar y satisfacción personal)	49	100.0%	35	71.4%	14	28.6%	0	0.0%