



FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**IDENTIDAD PROFESIONAL DE LOS ENFERMEROS DEL
HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES EN EL
CONTEXTO DE LA PANDEMIA – ENERO 2021**

PRESENTADA POR
LUZ MILAGROS HUANUCO CHULLUNCUY

TRABAJO ACADÉMICO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA

ASESOR

DRA. YSABEL CRISTINA CARHUAPOMA ACOSTA

LIMA, PERÚ

2021



**Reconocimiento - No comercial - Compartir igual
CC BY-NC-SA**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

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



**FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

**IDENTIDAD PROFESIONAL DE LOS ENFERMEROS DEL
HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES EN EL CONTEXTO
DE LA PANDEMIA – ENERO 2021**

**PARA OPTAR
TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**PRESENTADO POR:
LUZ MILAGROS HUANUCO CHULLUNCUY**

**ASESOR:
DRA. YSABEL CRISTINA CARHUAPOMA ACOSTA**

**LIMA, PERÚ
2021**

**IDENTIDAD PROFESIONAL DE LOS ENFERMEROS DEL
HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES EN EL CONTEXTO
DE LA PANDEMIA – ENERO 2021**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

Asesor (a) : Dra. Ysabel Cristina Carhuapoma Acosta

Miembros del jurado:

Presidente : Dra. Carmen Esperanza Cabrera Paredes

Vocal : Dra. Rocío Del Carmen Adriazola Casas

Secretaria : Dra. Nilda Elizabeth Salvador Esquivel

DEDICATORIA

A Dios por darme la fortaleza para seguir adelante, a mi familia y sobre todo a mi hermana por su apoyo incondicional para impulsarme a superar los obstáculos, seguir con mis objetivos personales y profesionales para culminar la presente investigación.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi asesora por la estima y motivación para el desarrollo y culminación del presente trabajo, también agradecer a los entrevistados por la colaboración brindada en la ejecución de la investigación y a mi familia.

ÍNDICE DE CONTENIDO

TÍTULO	II
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	III
DEDICATORIA.....	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIAL Y MÉTODOS	6
2.1. Diseño metodológico.....	6
2.2. Población y muestra.....	6
2.3. Criterios de selección	6
2.4. Técnicas de recolección de datos	7
2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	8
2.6 Aspectos éticos.....	8
III. RESULTADOS	11
IV. DISCUSIÓN.....	15
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES	26
FUENTES DE INFORMACIÓN	27
VII. ANEXOS	32

INDICE DE TABLA

Tabla 1. Nivel de identidad profesional de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia, Enero 2021.....	1
Tabla 2. Identidad profesional en la dimensión autoconcepto de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia, Enero 2021.....	1
Tabla 3. Identidad profesional en la dimensión motivación de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia, Enero 2021.....	13
Tabla 4. Identidad profesional en la dimensión relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia, Enero 2021.....	14

RESUMEN

Objetivo: Describir la identidad profesional en los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia, Enero 2021. **Método:** El presente estudio fue de enfoque cuantitativo no experimental de tipo descriptivo de corte transversal prospectivo. La población total estuvo conformada por 70 licenciados de Enfermería del HNSEB mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento un cuestionario tipo Likert, el cual fue elaborado y validado por Aragonéz Poma Nélide y Pineda Atahua Frank (2016) cuya confiabilidad se realizó con el Alfa de Cronbach obteniendo como resultado 0.74. **Resultados:** Se obtuvo que el 91.4%(64) de los enfermeros presentan un nivel de identidad profesional favorable, según las dimensiones el 85.7%(60) presenta un autoconcepto favorable, el 88.6% (62) de los enfermeros manifiesta una motivación favorable y el 67.1%(47) mantiene relaciones interpersonales favorables. **Conclusiones:** Un gran porcentaje de los enfermeros del HNSEB presenta una identidad profesional favorable.

Palabras claves: Enfermería, autoimagen, motivación, relaciones interpersonales, pandemias.

ABSTRACT

Objective: To describe the professional identity of the nurses at the Sergio E. Bernales National Hospital in the context of the pandemic, January 2021. **Method:** The present study was of a quantitative, non-experimental, descriptive, prospective cross-sectional approach. The total population consisted of 70 nurses from the HNSEB, using non-probabilistic convenience sampling. The technique used was the survey and the instrument a Likert-type questionnaire, which was elaborated and validated by Aragonez Poma Nélide and Pineda Atahua Frank (2016), the reliability was performed with Cronbach's Alpha, obtaining as a result 0.74. **Results:** It was obtained as a result that 91.4% (64) of the nurses have a favorable level of professional identity, according to the dimensions, 85.7% (60) have a favorable self-concept, 88.6% (62) of the nurses show a motivation favorable and 67.1% (47) maintain favorable interpersonal relationships. **Conclusions:** A great percentage of the nurses from HNSEB have a favorable professional identity.

Keywords: Nursing, self-image, motivation, interpersonal relationships, pandemics.

I. INTRODUCCIÓN

Desde que Florence Nightingale, en la edad moderna, con sus estudios e investigaciones logró dar prestigio y estatus a enfermería, esta profesión ha sido considerada indispensable en todos los niveles del sistema sanitario, hecho que ha permitido el fortalecimiento de actitudes, aptitudes y el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo fundamentales en la construcción de la identidad profesional^{1,2}.

Latapi ^{3,4} considera que la construcción de la identidad se da por el sentido de pertenencia del sujeto a un grupo determinado por ello, la identidad profesional permite describirse y diferenciarse entre profesiones por el conjunto de características, cualidades, competencias, habilidades, relaciones laborales y funciones que realiza formando parte de un grupo profesional con reconocimiento social.

Algunos autores consideran la identidad profesional como aquella representación que incluye “por un lado la imagen que de sí misma tiene la enfermera y por otro lado, la imagen que tienen los otros de ella”⁴. La primera repercute en la seguridad, autonomía, confianza, capacidades y competencias que contribuye a fortalecer o no, el compromiso con la profesión y el cuidado; la segunda, lo que la sociedad percibe de la profesión y del enfermero, la cual se encuentra estereotipada por la historia de la misma, al considerarlo una labor invisible, bajo órdenes médicas, con poca autonomía además la forma en la que los medios de comunicación la

representan en su conjunto otorgan una imagen distorsionada de enfermería que impide el reconocimiento debido.

Por lo tanto, es imprescindible el fortalecimiento de estos aspectos, la identidad es indispensable para el desarrollo de una profesión con calidad ya que esta se refleja en el servicio o atención que brinde enfermería a la persona o a la sociedad, misma que debe basarse en el cuidado multidimensional con un alto sentido humanístico que caracteriza a la profesión⁵.

En el Perú, durante el siglo XX debido a la crisis sanitaria desatada por epidemias, la pobreza y el poco acceso a los servicios de salud , surgieron mujeres solidarias quienes ayudaban en los hospitales y en Casas de Salud ;debido a la importancia del rol que desempeñaban se crearon las primeras escuelas de enfermería en donde se les enseñaba procedimientos técnicos pero con limitaciones para actuar de forma independiente; si bien la labor realizada era reconocida por la sociedad, no era suficiente para decidir en el trabajo de forma autónoma, tiempo después en los setenta se optó por desarrollar la enfermería profesional para un mejor cuidado que respondiera a las necesidades de las diferentes épocas⁶.

Por ello, se hace necesario resaltar que “la identidad profesional de enfermería no se considera como algo fijo, sino que se encuentra en constante dinamismo, en el interactuar cotidiano con su entorno, entre enfermeras en sí y con los pacientes”⁵.

Aunado a esto, el Colegio de Enfermeros del Perú, refuerza la identidad profesional en algunos de sus artículos el Código de Ética y Deontología recalcando la autovaloración como profesional, la autonomía, el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo, el desarrollo de conocimiento propio, entre otros, los cuales deben acompañar durante la vida profesional⁷.

Hoy en día después del 11 de marzo del 2020, fecha en la que la OMS declaró el brote del coronavirus como una pandemia, enfermería permanece a la vanguardia al igual que lo ha estado a lo largo de la historia de las crisis sanitarias. “En el informe, elaborado por la OMS junto con el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) y la campaña Nursing Now”, dan a conocer que en el mundo hay alrededor de 28 millones de profesionales de enfermería y aun así sigue habiendo un déficit de 5,9 millones de enfermeros en el mundo⁸.

Este hecho evidenció la importancia de los profesionales de la salud y el importante rol de enfermería en los sistemas de salud, la imagen de esta profesión ha dado un giro, hoy el mundo los observa, los valora e identifica su rol en la salud y en la sociedad hecho que se percibe e influye en la identidad misma del ser enfermero⁸.

Estudios realizados por Chávez⁹ en el 2016 en Perú obtuvo como resultado que el 82% de los enfermeros cuenta con una buena identidad profesional por otro lado Siccha¹⁰ en el 2015 en el Perú, describe que el 94.5% de los enfermeros tienen una identidad profesional alta.

Es innegable que enfermería es indispensable en el sistema de salud sin embargo, los estigmas de la historia de enfermería atribuyen poco reconocimiento a la labor profesional, esta situación influye desfavorablemente en los profesionales enfermeros por lo que a veces no suelen identificarse con la profesión como tal.

La identidad surge y se desarrolla a medida que la persona conoce se integra y experimenta la profesión en primera persona, cuando labora profesionalmente, cuando forma parte de una institución y de un gremio que le permite visibilizar la realidad de la profesión en la que el autoconcepto, la motivación, los conocimientos, autonomía y capacidades favoreciendo el auto reconocimiento de la labor como

imprescindible al entrar en contacto con el equipo multidisciplinario y con la sociedad. En el contexto de salud actual que vivimos estos aspectos se han potenciado repercutiendo en la identidad del enfermero, ahora se observan muestras de agradecimiento, respeto, admiración y aplausos hacia el personal de salud que influye en la autoestima y autovaloración del mismo.

El desarrollo de esta investigación permitirá obtener información relevante acerca de cuál es la identidad profesional de los enfermeros en el contexto de la pandemia, misma que reflejará la calidad de cuidado que brindan, así como la capacidad de ejercer la profesión y su identidad como enfermero. Aportará datos estadísticos significativos al hospital sobre la calidad de profesionales de enfermería además el hospital se beneficiará de los resultados obtenidos de manera que categorice al hospital como una institución de calidad por los servicios enfermeros que ofrece.

El Hospital Nacional Sergio E. Bernal, no ha sido ajeno a esta realidad, la crisis sanitaria actual ha colocado al personal de enfermería en primera línea en los diferentes servicios y se ha requerido del cuidado único que brindan estos profesionales mediante la dedicación, conocimientos y destrezas, a pesar de las serias carencias dentro del sistema de salud, la sobrecarga laboral, la falta de recursos humanos e insumos así como la presión física y mental, el profesional de enfermería sigue lidiando con esta situación por lo que se ha empezado a valorar y reconocer a enfermería mediante las muestras de respeto, admiración y agradecimiento de los familiares, de otros profesionales de la salud y de la comunidad.

Por lo anterior se planteó la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la identidad profesional de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernal en el contexto de la pandemia, Enero 2021?, como objetivo general, describir la

identidad profesional de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia. Y como objetivos específicos, identificar la identidad profesional en la dimensión auto concepto, en la dimensión motivación y en la dimensión relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Diseño metodológico

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo no experimental de tipo descriptivo de corte transversal prospectivo.

2.2. Población y muestra

La población total estuvo conformada por 70 Licenciados en enfermería del Hospital Nacional Sergio E. Bernales mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia.

2.3. Criterios de selección

Criterio de inclusión:

- Licenciados en enfermería que realicen labor asistencial en el HNSEB.
- Licenciados en enfermería con contrato vigente.

Criterio de exclusión:

- Licenciados en enfermería que no deseen participar del estudio.
- Licenciados en enfermería que se encuentren de vacaciones.
- Licenciados en enfermería que se encuentren con descanso médico.
- Licenciados en enfermería que sean supervisores o jefes.

2.4. Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento un cuestionario tipo Likert, denominado “Identidad profesional en enfermeros” elaborado y validado por Aragonéz Poma Nélica y Pineda Atahua Frank (2016) con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,74 de resultado.

El instrumento consta de 2 partes: la primera parte abarca datos sociodemográficos con 5 preguntas, 2 preguntas abiertas y 3 preguntas de opción múltiple. La segunda parte, abarca las 3 dimensiones de la variable con 35 preguntas cerradas en escala de Likert, el Autoconcepto y Motivación con 12 ítems cada uno y Relaciones interpersonales con 11 ítems. Las categorías de la escala de Likert son: muy de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, muy en desacuerdo, a los que se les asigna los valores de 5, 4, 3, 2,1, respectivamente. Para determinar la puntuación de la variable y de las dimensiones se consideró los siguientes valores:

CATEGORÍA	PUNTAJE GENERAL	DIMENSIÓN MOTIVACION Y AUTOCONCEPTO	DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES
Favorable	129 – 175	46 – 60	41 - 55
Medianamente favorable	82 – 128	29 – 45	26 – 40
Desfavorable	35 – 81	12 - 28	11- 25

Para la recolección de datos, la investigadora asistió al hospital de forma presencial con la finalidad de aclarar dudas y/o preguntas de la población de estudio, se contó con la autorización respectiva y con la colaboración de una docente que labora en la institución para acceder a determinadas áreas, se aseguró el uso de implementos de bioseguridad para aplicar el instrumento por el plazo de una semana desde las 15 a 18 horas, horario en que la mayoría de los licenciados culminaban sus actividades. En algunos casos se pudo entrevistar de forma individual y en otras oportunidades se tuvo que dejar la encuesta por las restricciones de los servicios. El tiempo aproximado fue de 20 minutos para la encuesta previo consentimiento informado de los Licenciados en enfermería del Hospital Nacional Sergio E. Bernales que desearon participar en el presente estudio.

2.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Los datos fueron procesados empleando el software especializado de estadística y epidemiología SPSS. Se codificó los ítems de las dimensiones de la variable para determinar la Identidad profesional y se clasificó según la escala baremos. Los resultados se presentaron en tablas para el análisis y discusión de los resultados del presente estudio.

2.6. Aspectos éticos

- Se registró el proyecto de tesis en la Oficina de Grados y Títulos de la FOE-USMP.
- Se solicitó la aprobación del proyecto de tesis al Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Sergio E. Bernales.

- Se solicitó la autorización del Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Sergio E. Bernales para la aplicación del instrumento de investigación.
- Se explicó el propósito del estudio y se solicitó el consentimiento informado a los participantes del estudio.
- Se aseguró la confidencialidad de la información proporcionada para la investigación, aplicando el principio de anonimato.
- Durante la recolección de datos se tomó en cuenta los principios bioéticos de Autonomía, Beneficencia, No maleficencia y Justicia.
 - Autonomía: “Es la capacidad de las personas de deliberar sobre sus finalidades personales y de actuar bajo la dirección de las decisiones que pueda tomar”¹¹. Los participantes del presente trabajo tenían la libertad de decidir formar parte o no del presente estudio.
 - Beneficencia: “Obligación moral de actuar en beneficio de los demás. Curar el daño y promover el bien o el bienestar. Es un principio de ámbito privado y su no-cumplimiento no está penado legalmente”¹¹. La información recolectada fue utilizada para fines de investigación del presente estudio.
 - No-maleficencia: “Incluye no matar, no provocar dolor ni sufrimiento, no producir incapacidades. No hacer daño. Es un principio de ámbito público y su incumplimiento está penado por la ley”¹¹. La información recolectada no perjudica o representa riesgo alguno para el profesional de enfermería.
 - Justicia: “Para saber si una actuación es o no ética, desde el punto de vista de la justicia, es valorar si la actuación es equitativa”. Debe

aplicarse a todas las personas que lo requieran, incluyendo el rechazo a cualquier tipo de discriminación, además de ser un principio legislado y de carácter público¹¹.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de identidad profesional de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia, Enero 2021.

CATEGORÍA	n°	%
Favorable	64	91.4
Medianamente favorable	6	8.6
Desfavorable	0	0
TOTAL	70	100.0 %

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 1, se describe que del total de enfermeros el 91.4%(64) presentan un nivel de identidad profesional favorable, el 8.6%(6) una identidad profesional medianamente favorable y ninguno presenta una identidad desfavorable.

Tabla 2. Identidad profesional en la dimensión autoconcepto de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia, Enero 2021.

CATEGORÍA	n°	%
Favorable	60	85.7
Medianamente favorable	10	14.3
Desfavorable	0	0
TOTAL	70	100.0 %

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 2, se observa que el 85.7%(60) de los enfermeros presenta un autoconcepto favorable, así mismo el 14.3% (10) presenta un autoconcepto medianamente favorable y ninguno presenta un autoconcepto desfavorable.

Tabla 3. Identidad profesional en la dimensión motivación de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia, Enero 2021.

CATEGORÍA	n°	%
Favorable	62	88.6
Medianamente favorable	8	11.4
Desfavorable	0	0
TOTAL	70	100.0 %

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 3, se presenta que del total de enfermeros el 88.6% (62) manifiesta una motivación favorable mientras que el 11.4% (8) una motivación medianamente favorable y ninguno presenta motivación desfavorable.

Tabla 4. Identidad profesional en la dimensión relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia, Enero 2021.

CATEGORÍA	n°	%
Favorable	47	67.1
Medianamente favorable	23	32.9
Desfavorable	0	0
TOTAL	70	100.0 %

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 4, se muestra que del total de la población el 67.1%(47) mantiene relaciones interpersonales favorables, por otro lado el 32.95% (23) presenta relaciones interpersonales medianamente favorables y ninguno presenta relaciones interpersonales desfavorable.

IV. DISCUSIÓN

Objetivo general: Describir la identidad profesional de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia. De los resultados obtenidos en la investigación el 91.4%(64) presenta un nivel de identidad profesional favorable y el 8.6%(6) medianamente favorable.

Resultados similares fueron encontrados por Chávez ⁹, quien obtuvo que el 82% del personal de enfermería tiene una identidad profesional buena y el 18% una identidad profesional excelente.

Del mismo modo Siccha ¹⁰, el 94.5% de los enfermeros presenta una identidad profesional alta y el 5.5% una identidad profesional media.

El cuidado enfermero se ha hecho presente desde la antigüedad hasta nuestros días, enfermería ha pasado por diversas etapas y gracias a los aportes e investigaciones de Florence Nightingale y al desarrollo de una base científica se logró la profesionalización de enfermería destacando la importancia de la calidad del cuidado, sin embargo la historia de enfermería ha estigmatizado y estereotipado la profesión considerándolo como una labor invisible , de bajo estatus y bajo órdenes médicas, creando una imagen social errónea de lo que realmente es y significa enfermería¹.

A pesar de ello la identidad profesional de los enfermeros se mantiene alta, buena o favorable. Hecho que se explica y se traduce en la base de su construcción es decir la identidad individual, entendido como la construcción del yo a medida que el individuo crece en un entorno y experimenta situaciones diversas que están en constante cambio. Al ser un proceso dinámico que ocurre a lo largo de la vida, lo nuevo se integra en lo existente y el desarrollo de la identidad continua¹² y la identidad social como la concepción que la persona tiene de sí mismo, en relación a los grupos sociales a los que pertenece, visibilizando semejanzas o diferencias de manera que logra identificarse con los integrantes del grupo al que pertenece ¹³.

Es por ello que la construcción de la identidad profesional se da en base al desarrollo de la identidad individual y la identidad social que consta de la adopción de conocimientos, habilidades, valores, ética y el desarrollo de funciones que permite brindar un servicio inherente a la formación y ser parte de un gremio¹.

“Por lo tanto el ejercicio de la profesión es determinante en la construcción y reconstrucción de la identidad profesional, por lo que esta empieza su conformación desde los primeros contactos con las instituciones educativas”⁴ y se fortalece en la continuidad de la vida laboral.

Un aspecto importante es la vocación; es decir la manifestación de interés y motivación facilita la adopción de conocimientos y aptitudes propias de una profesión deseada. Esto queda demostrado en la tesis de Negrillo ¹⁴ quien obtuvo como resultado que los estudiantes de enfermería presentan una identidad profesional alta al inicio de su formación además el 72,2% eligió la carrera de

enfermería por vocación. Y en la tesis de Rodríguez *et al.*¹⁵, quien encontró que el 77% de los estudiantes de enfermería presentó una identidad profesional buena. Además, la identificación e integración como parte del yo profesional repercute en el auto concepto, la satisfacción de ejercer la profesión y el reconocimiento de la profesión dentro del equipo de salud y en la sociedad, si bien los estudiantes al “iniciar su formación universitaria, presentan el auto concepto, la imagen, el yo personal, profesional y los valores personales y profesionales”¹⁵ abocados a la carrera aún no se desarrollan del todo por ello a medida que va conociendo la profesión, la identidad surge y/o se fortalece, experimentando la profesión en primera persona durante las prácticas y el contacto directo con otros profesionales y/o instituciones de salud resaltando la importancia de las diferentes funciones, competencias que enfermería ha logrado en los diferentes niveles de salud en las diversas áreas desligando los estigmas, reestructurando un nuevo concepto de enfermería con capacidades, habilidades, aptitudes que permita proyectar, desarrollar y fortalecer el compromiso consigo mismo y con el gremio al que pertenece.

Aunado a esto el psicólogo Tajfel¹⁶: “afirma que los grupos a los que pertenecemos nos definen y forman parte de nuestra auto valoración configurando de forma importante bases para nuestra autoestima”. Incluso expone las fases de la creación de la identidad de grupo que consta de tres etapas la primera, permite identificar las características generales, comportamientos y actitudes que posee el grupo al que pertenece. Un enfermero tiene un perfil profesional que consta de valores (empatía, honestidad, justicia, solidaridad, etc.), principios bioéticos, competencias, conocimientos, habilidades para responder de forma oportuna, eficiente, eficaz, con sentido de responsabilidad mediante el liderazgo y empoderamiento de enfermería

a las diferentes necesidades de la población y la comunidad, características que se irán adquiriendo, desarrollando y fortaleciendo conforme entre en contacto con la profesión. La segunda, la Identificación Social, consiste en la adopción de normas que rigen en el grupo o gremio en este caso el Código de Ética y Deontología de Enfermería que orienta, vela el ejercicio profesional de las funciones y deberes propios que todo enfermero debe cumplir generando la sensación de pertenencia a un grupo específico⁷. Por último la Comparación Social, es decir la visualización de las diferencias que existen entre grupos con respecto a los roles y funciones, la comparación con otras carreras permite delimitar el campo de trabajo/acción para evitar el intrusismo profesional, por otro lado el alcance profesional y el impacto en los diferentes niveles de salud gracias a las diferentes especialidades y áreas de desarrollo.

Por ello una vez adoptado este proceso paulatinamente la identidad profesional se reflejará o fortalecerá al final de la carrera y/o en el ejercicio de la profesión; esto se evidencia en la tesis de Aragonez, *et al.*¹⁷, quienes determinaron que la identidad de los enfermeros recién egresados de Enfermería es alta con un 82.6%.

No obstante, cabe resaltar que la Organización Mundial de la Salud (OMS) junto con la CIE lanzó “*Nursing Now*” una campaña internacional de enfermería con la finalidad de “potenciar al profesional de enfermería para que tenga voz en la formulación de las políticas de salud; fomentar la inversión para aumentar la fuerza laboral de enfermería; incrementar los puestos de liderazgo, las mejores prácticas y el empoderamiento de la profesión”¹. Esta campaña se realiza bajo el propósito de lograr los resultados del estudio “*Triple Impact*”, en el que el acceso a los servicios de salud sería factible, a medida que se maximice el desarrollo de

potencialidades, capacidades y liderazgo de enfermería para con la población permitiendo alcanzar una cobertura de salud universal. Es por esta razón que la construcción de la identidad profesional en enfermería debe trabajarse y desarrollarse desde la formación con el objetivo de aportar resultados favorables a largo plazo¹, involucrar a las instituciones gubernamentales más aun en tiempos de pandemia.

Por consiguiente, la identidad es indispensable para el desarrollo de una profesión con calidad ya que “juega un rol importante en la atención y servicio que el enfermero brinda al paciente para garantizar el cuidado holístico y humanizado, con empoderamiento y autonomía de la profesión; el no haber logrado construir satisfactoriamente la identidad profesional afectará en la autoestima, autoimagen y el autoconcepto “y a su vez lo que la sociedad percibe de enfermería⁵.

La importancia de una identidad profesional sana, positiva, fuerte, más aún cuando suscitan problemas o conflictos del rol permite proyectar una imagen positiva que permite visibilizar a enfermería como profesión esencial considerando además que “los valores profesionales solidifican la identidad profesional, la percepción de pertenencia a un grupo de referencia, donde cada enfermera se sienta como tal” ¹³, la elección de la carrera, al ser la única encargada de brindar cuidado y el haber sido preparado para tal labor genera gratitud y satisfacción hecho que mantiene a los enfermeros al pie del cañón desde el día que apareció el SARS COV-19 desatando la pandemia.

Objetivo específico 1: Identificar la identidad profesional en la dimensión auto concepto de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia. De acuerdo a los resultados de la investigación se observa que el 85.7%(60) de los enfermeros presenta un autoconcepto favorable y el 14.3% (10) presenta un autoconcepto medianamente favorable.

Resultados similares fueron encontrados por Puac¹⁸, en la que el 95 % de los licenciados de enfermería considera que la autoestima es importante para el desarrollo profesional.

El autoconcepto es la percepción o imagen mental que se tiene de uno mismo, nos diferencian de otras personas y se modifica a largo de la vida por la interacción con el entorno además juega un papel importante puesto que permite reconocer cualidades y virtudes fortaleciendo el concepto real de lo que somos y de nuestras limitaciones¹⁹.

La imagen o concepto que tenemos de nosotros mismos está relacionada con la autoestima. Es por ello que la autoimagen y el autoconcepto forman parte de la autoestima estos a su vez se complementan con la autovaloración²⁰. “Tener un autoconcepto y una autoestima positivos es de la mayor importancia para la vida personal, profesional y social”²⁰. Es por ello que la imagen que el enfermero tenga de sí mismo repercute en su propia identidad, vocación de servicio y el sentido de pertenencia que impulse a lograr objetivos y alcanzar un desarrollo profesional óptimo mediante la preparación continua y la adquisición de nuevos conocimientos y competencias logrando el empoderamiento, liderazgo, reconocimiento de la profesión elevando su yo personal y profesional.

Esto se ve evidenciado en los resultados obtenidos en la presente investigación donde el 60% de los encuestados considera que realizar bien sus labores le da una imagen eficiente como profesional, el 61.4% se proyecta a futuro como un profesional realizado y el 50% considera que enfermería le brinda oportunidades de superación.

No obstante, la autovaloración del yo es primordial puesto que permite una introspección y el reconcomiendo de las fortalezas y debilidades que puedan superarse para un mejor rendimiento²¹. Una autovaloración adecuada y positiva permite visibilizar y reconocerse a sí mismo y a la profesión igual de importante que otras, mediante el auto reconocimiento de capacidades, la función independiente, el amplio campo laboral en sus diferentes especialidades, niveles y sectores, la importancia de la profesión como parte de un equipo multidisciplinario, el avance de la tecnología y ciencia así como el desarrollo de nuevos conocimientos de enfermería, este autoreconocimiento permite favorece el compromiso, vocación, motivación, seguridad y confianza para actuar, tomar decisiones, enfrentar retos personales y profesionales mejorando el desarrollo de capacidades como enfermero logrando el respeto permitiendo la consideración y reconocimiento del otro en su labor sintiendo satisfacción por lo que se hace²².

Objetivo específico 2: Identificar la identidad profesional en la dimensión motivación de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia. De acuerdo a los resultados de la investigación se observa que el 88.6% (62) manifiesta una motivación favorable mientras que el 11.4% (8) una motivación medianamente favorable.

Del mismo modo Aragonéz, *et al.* ¹⁷, en su investigación obtuvo que el 84.6% de los enfermeros tiene una motivación alta.

La motivación es la razón por la que una persona cumple u omite una tarea o actividad. Según la Psicología la motivación se distingue en motivación intrínseca y se da por iniciativa propia, existe una satisfacción por realizar o lograr un determinado objetivo y guarda una relación estrecha con la autoestima. Por otro lado está la motivación extrínseca y se define como el estímulo que mueve a una persona a realizar una actividad por motivos ajenos a él, como los sociales mediante el cual puede obtener un reconocimiento o aspectos relacionados al trabajo diario como la remuneración, incentivos, bonos, etc., por los servicios que presta frente a otros profesionales generando así satisfacción personal y profesional ²³.

En el contexto actual de la pandemia este último aspecto resulta lo suficientemente motivador como para continuar con mayor ahínco la labor profesional, al inicio de la pandemia en el país se decretó reconocer a los profesionales de salud mediante un bono por la labor que desempeñan, pero debido a diversos factores lo que se planteó al inicio no ha sido de acceso general o está por concretarse. La situación se torna incierta para el sector salud, sobre todo al personal de enfermería, quienes pesar de las dificultades del sistema sanitario en los diferentes niveles y a las serias deficiencias tanto de recursos humanos, infraestructura, materiales y equipos mucho más indispensables en el contexto de pandemia , enfermería sigue manteniéndose firme, con un alto sentido de deber, compromiso, sobre todo con vocación de servicio y responsabilidad , se encuentran prestos a brindar los cuidados únicos para con la sociedad.

Esto se evidencia en los resultados obtenidos en la presente investigación en donde el 65.7% siente satisfacción por su desempeño laboral, el 67.1% considera que el desempeño de enfermería es amplio y está satisfecho de elegir la profesión de enfermería, respectivamente.

Sin duda una motivación positiva permite alcanzar una meta ya sea personal o profesional que repercuta sobre la autoestima y al mismo tiempo sobre el ser enfermero y enfermería se muestra ante la sociedad como es en sí con un alto sentido humanístico, con valores y principios en la que cada aspecto del cuidado refleja la identidad profesional como tal.

Objetivo específico 3: Identificar la identidad profesional en la dimensión relaciones interpersonales de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia. De acuerdo a los resultados de la investigación se observa que el del total de la población el 67.1%(47) mantiene relaciones interpersonales favorables, por otro lado, el 32.95% (23) presenta relaciones interpersonales medianamente favorables.

Del mismo modo, Aragonez, et al. ¹⁷, cuyo 80.4% (20) considera las relaciones interpersonales son importantes.

Resultados similares encontró Puac ¹⁸, el 97% está de acuerdo en que las relaciones interpersonales influyen en la profesión.

Las relaciones interpersonales son el vínculo laboral entre los profesionales de un determinado campo laboral el cual debe estar basado en respeto, honestidad, solidaridad y trabajo en equipo, para que esta relación sea optima es importante la comunicación ya que permite el intercambio de información de un grupo y otro, por

lo que es la base de toda relación interpersonal²⁴. La situación actual obliga en cierto modo a que el equipo de salud se muestre más cohesionado para brindar un buen servicio a la sociedad. Llama la atención que muchas veces la realidad se muestre distinta por diversos factores ya sea personales, profesionales incluso los burocráticos relacionados a dispositivos, implementos, equipos, materiales, etc. que repercute en el servicio que ofrecen, generando un conflicto en el equipo de salud sumado al desgaste emocional, físico y mental como consecuencia de la realidad actual.

A pesar de las circunstancias los resultados obtenidos en el trabajo de investigación muestran que el 58.6% se muestra a gusto trabajando con sus compañeros de área, el 52.9% considera que es reconocido por el trabajo que realiza, además existe un porcentaje mínimo pero significativo de un 35.7% de enfermeros que considera que su labor está siendo desmerecida por algunos profesionales de salud y un 14.3% no percibe reconocimiento por la labor que realiza.

En consecuencia, los problemas laborales están presentes por diversos motivos, por ello es importante el desarrollo de habilidades blandas y valores de convivencia, empatizar con el otro ya que todos se encuentran bajo la misma situación, favoreciendo así el trabajo en equipo reduciendo el estrés y tensión que pueda surgir mejorando la satisfacción en la labor que se realiza así como integrarse con el grupo de trabajo mejorando el bienestar y clima laboral mismo que se evidenciará en la atención para y a favor del paciente, familia y comunidad²⁴.

V. CONCLUSIONES

- El mayor porcentaje de enfermeros que laboran en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales presentan identidad profesional favorable.
- En la dimensión autoconcepto un elevado porcentaje de enfermeras presentan identidad profesional favorable.
- En la dimensión motivación la mayor frecuencia de enfermeras presentan identidad profesional favorable.
- En la dimensión relaciones interpersonales el mayor porcentaje de enfermeros presentan identidad profesional favorable.

VI. RECOMENDACIONES

- A la institución de salud, implementar estrategias de reconocimiento al profesional de enfermería de tipo motivacional, académico o económico y espacios de diálogo en la que personal exponga sus necesidades orientadas a mejorar su desempeño laboral.
- Al Colegio de Enfermeros del Perú, difundir el rol de enfermería en la comunidad para fortalecer la identidad.
- A los investigadores, realizar estudios sobre los factores que determinan la identidad e imagen profesional.

FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Franco Coffré J. Percepción social de la profesión de enfermería. Enf. Act. de Costa Rica [Internet]. 2020 [citado el 27 de setiembre de 2020]; (38): 272-281. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-45682020000100272&lng=en&nrm=iso&tlng=es
2. Paredes Balderas M. Identidad profesional en los estudiantes de enfermería. Rev. Mex. De Enf. Card.2012 [citado el 27 de setiembre del 2020]; 20 (3): 92-93. Disponible en:
3. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfe/en-2012/en123a.pdf>Castrillón Agudelo C. Identidad Profesional en Enfermería: Construyendo las bases para Ser cuidador(a) Profesional. Enf. Univ. [Internet]. 2008[citado el 28 de setiembre del 2020]; 5(4):4-9. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741827001>
4. Balderas Gutiérrez K. Elementos que constituyen la identidad profesional de la enfermera. Atlante[Internet] .2013 [citado el 28 de setiembre del 2020].Disponible en: <https://atlante.eumed.net/identidad/>
5. Hilario Y., Loncharich N. Construcción de la identidad profesional desde la perspectiva del enfermero y del paciente en un Hospital Público. Coloquios. [internet].2018 [citado el 29 de setiembre del 2020]. Disponible en :

<http://coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/view/222/103>

6. Barrionuevo Bonini B., Fernandes de Freitas G., Cerna-Barba, M. Historia de la enfermería en el Perú: determinantes sociales de su construcción en el siglo XX. Aquichan [internet] 2014[citado el 29 de setiembre del 2020]; 14(2):261-271. Disponible en: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/3285/3546>
7. Colegio de enfermeros del Perú. Código de ética y deontología [internet].Lima: CEP; 2005 [citado el 1 de octubre del 2020]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf
8. USAT [internet].Chiclayo: Angélica Soledad Vega Ramírez; 30 de agosto 2020 [citado el 1 de octubre del 2020]. Disponible en: <http://www.usat.edu.pe/articulos/el-rol-esencial-de-la-enfermeria-en-la-pandemia-del-covid-19-y-en-los-sistemas-de-salud/>
9. Chávez V. Identidad profesional de la enfermera(o) asociada a factores socioculturales Hospital II EsSalud Cajamarca 2016.Concytec-Alicia [internet] 2017. [citado el 1 de octubre del 2020]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNC_43b6786421d54064db2540de844ce3c9/Description#tabnav
10. Siccha V. Identidad profesional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas 2014 [internet].Chachapoyas: UNTRM; 2015[citado el 8 de octubre del 2020]. Disponible en:

[http://181.176.222.66/bitstream/handle/UNTRM/70/FE_209.pdf?sequence=1
&isAllowed=y](http://181.176.222.66/bitstream/handle/UNTRM/70/FE_209.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

11. Gestorweb [Internet] España: Miembros del grupo de ética: 2004 [citado el 13 de diciembre del 2020]. Disponible en: http://gestorweb.camfic.cat/uploads/ITEM_540_EBLOG_1848.pdf
12. Fudepa. [internet]. Biblioteca digital. Belén Dronda; 2005. El concepto de identidad; 2002 [citado el 10 de octubre del 2020]; [6 paginas]. Disponible en: <https://www.fuhem.es/ecosocial/dossier-intercultural/contenido/9%20EL%20CONCEPTO%20DE%20IDENTIDAD.pdf>
13. Significados [internet] 2017 [citado el 13 de octubre del 2020]. Disponible en: <https://www.significados.com/identidad-social/#:~:text=Se%20define%20como%20identidad%20social,su%20lugar%20en%20la%20sociedad.>
14. Negrillo C. Análisis de la Identidad Profesional y la Autodiscrepancia en estudiantes de Enfermería [internet]. Sevilla: Universidad de Sevilla; 2015 [citado el 25 de setiembre del 2020]. Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/32421/TesisIdentidadEnfermeraCarmenNegrilloDuran.pdf;jsessionid=D6DB5A0DC7A098B1B8B905401E2E66A1?sequence=1>
15. Rodríguez J., Salazar A., Véliz J. Identidad Profesional y la actitud frente a la carrera profesional de enfermería de los estudiantes de III al IX ciclo de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional Del Callao- 2017. [internet]. Callao: Universidad nacional del callao; 2018 [citado el 29 de setiembre del 2020]. Disponible en:

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3174/Rodr%C3%ADquez%2C%20Salazar%20y%20Veliz_TESISPREG_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y

16. Pisocactiva. [internet]. Blog: Elena Martinez; 2018 [citado el 13 de octubre del 2020]. Disponible en: <https://www.psicocactiva.com/blog/la-teoria-de-la-identidad-social-de-tajfel/>
17. Aragonéz N., Pineda F. Identidad Profesional en enfermeros recién egresados- Hospital Regional De Ica, 2015 [internet]. Ica: ÚNICA; 2016 [citado el 9 de octubre del 2020]. Disponible en: <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/UNICA/2846/10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Puac K. Identidad profesional de los licenciados en enfermería egresados de la Universidad Rafael Landívar, campus Quetzaltenango, Guatemala año 2018 [internet]. Quetzaltenango: universidad Rafael Landívar; 2018 [citado el 7 de octubre del 2020]. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/09/02/Puac-Kenny.pdf>
19. Slideshare [internet]. Slideshare; 2016 [citado el 20 de octubre del 2020]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/fmoralesp/u2-a2-filibertomorales>
20. Curso de Psicología Social [internet]. Cali: Universidad del Valle; 2008 [citado el 20 de octubre]. Disponible en: <http://psicosocial-uv.blogspot.com/2008/07/64-identidad-y-autoimagen-en-el-mundo.html>
21. Significados.com [internet] 2018 [citado el 25 de octubre del 2020]. Disponible en: <https://www.significados.com/autoevaluacion/>
22. Significado.com [internet]. Isabel Delgado; 2020 [consultado el 25 de octubre del 2020]. Disponible en: <https://www.significados.com/respeto/>

23. Significados.com [internet] 2017 [consultado el 10 de noviembre del 2020].
Disponibile en: <https://www.significados.com/motivacion/>
24. Concepto. de [internet]. Argentina: María Ester Raffino; 2020 [consultado el 10 de noviembre del 2020]. Disponible en: <https://concepto.de/relaciones-interpersonales/#ixzz6f9YQDhSq>

VII. ANEXOS

ANEXO 1: TABLA SOCIODEMOGRÁFICA

Tabla 5. Características sociodemográficas de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernal en el contexto de la pandemia, Enero 2021.

	n°	%
EDAD		
Adulthood temprana	2	2.9
Adulthood intermedia	66	94.3
Adulthood mayor	2	2.9
SEXO		
Femenino	63	90.0
Masculino	7	10.0
ESTADO CIVIL		
Soltero	19	27.1
Casado	26	37.1
Conviviente	22	31.4
Divorciado	3	4.3
LUGAR DE PROCEDENCIA		
Urbano	64	1.4
Rural	6	8.6
ÁREA O SERVICIO DONDE LABORA		
Cirugía Pediátrica	4	5.7
Cirugía General	4	5.7
Emergencia	6	8.6
Medicina	8	11.4
Neonatología	16	22.9
Neumología	7	10.0
Pediatría	3	4.3
SOP	11	15.7
Traumatología	7	10.0
UCI	4	5.7
TOTAL	70	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5, se describe que 94.3%(66) de los enfermeros se encuentran en la etapa de adultez intermedia, 90.0% (63) de los enfermeros son del sexo femenino, el 37.1%(26) están casados, el 91.4% (64) son de procedencia urbana y el 22.9% (16) laboran en el área de neonatología.

ANEXO 2: TABLA POR INDICADOR

TABLA 6. Indicadores de la identidad profesional de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, en el contexto de la pandemia, Enero 2021.

INDICADORES	MUY DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDECISO		EN DESACUERDO		MUY EN DESACUERDO		TOTAL	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
1. Como profesional de enfermería sus funciones están siendo valoradas dentro del equipo de salud.	9	12.9	38	54.3	11	15.7	12	17.1	0	0	70	100%
2. Como profesional de enfermería, cree usted que tiene el conocimiento suficiente, para responder cualquier situación que se le presente.	33	47.1	36	51.4	1	1.4	0	0	0	0	70	100%
3. Como enfermero considera usted que su profesión le da prestigio.	36	51.4	31	44.3	2	2.9	1	1.4	0	0	70	100%
4. Durante sus funciones en el hospital, usted realiza algún procedimiento solo cuando se siente seguro, aunque otros le critiquen y piensen que lo que haga está mal.	22	31.4	33	47.1	1	1.4	9	12.9	5	7.1	70	100%
5. Piensa usted que realizar bien su trabajo le da una imagen de profesional eficiente o inteligente.	42	60.0	26	37.1	0	0	2	2.9	0	0	70	100%

6. Cree usted que ser un profesional teórico le da destreza en el campo laboral.	19	27.1	28	40.0	5	7.1	18	25.7	0	0	70	100%
7. Usted como profesional de enfermería cree que su profesión le brinda oportunidades de superación profesional.	35	50.0	30	42.9	4	5.7	1	1.4	0	0	70	100%
8. Las funciones que usted realiza contribuyen a desarrollar potencialidades para el trabajo independiente.	31	44.3	31	44.3	6	8.6	2	2.9	0	0	70	100%
9. Está usted de acuerdo cuando se dice que como enfermero tendrá la oportunidad de seguir superándose y desarrollarse profesionalmente.	46	65.7	22	31.4	1	1.4	1	1.4	0	0	70	100%
10. Usted se proyecta hacia el futuro como un enfermero realizado profesionalmente.	43	61.4	26	37.1	1	1.4	0	0	0	0	70	100%
11. Usted como profesional de enfermería realiza sus funciones con autonomía.	30	42.9	38	54.3	1	1.4	1	1.4	0	0	70	100%
12. Sus aspiraciones profesionales se ven compensadas con las actividades laborales desarrolladas hasta ahora.	19	27.1	34	48.6	10	14.3	7	10.0	0	0	70	100%
13. Las labores que realiza usted en su centro laboral le animan a seguir en su profesión.	24	34.3	45	64.3	1	1.4	0	0	0	0	70	100%

14. Usted como enfermero cree que su profesión se presenta relevante frente a otras profesiones.	29	41.4	30	42.9	3	4.3	7	10.0	1	1.4	70	100%
15. Siente usted satisfacción en su desempeño laboral como profesional de enfermería.	46	65.7	23	32.9	0	0	1	1.4	0	0	70	100%
16. Ha pensado usted dejar ésta profesión por otra si se le brinda la oportunidad de hacerlo.	0	0	5	7.1	4	5.7	38	54.3	23	32.9	70	100%
17. Está usted satisfecho por la profesión que escogió el de ser un profesional de enfermería.	47	67.1	21	30.0	2	2.9	0	0	0	0	70	100%
18. Siente usted que la profesión de enfermería es lo que esperaba o anhelaba.	33	47.1	29	41.4	7	10.0	1	1.4	0	0	70	100%
19. Aplicar sus conocimientos y habilidades, siempre ha sido su objetivo como enfermero.	41	58.6	28	40.0	0	0	1	1.4	0	0	70	100%
20. Hábil, inteligente, competente, diestro y humanístico es su proyección en el futuro como profesional de enfermería.	44	62.9	26	37.1	0	0	0	0	0	0	70	100%
21. Tiene pensado ocupar un cargo de enfermería más alto, que sobresalga en su estatus profesional.	30	42.9	23	32.9	14	20.0	3	4.3	0	0	70	100%

22. Considera usted que una forma de avanzar profesionalmente, es seguir especializándose y obtener mayores grados en su profesión.	43	61.4	27	38.5	0	0	0	0	0	0	0	70	100%
23. El desempeño como profesional de enfermería para usted es amplio.	47	67.1	23	32.8	0	0	0	0	0	0	0	70	100%
24. Cree usted que lograría posicionarse como un profesional de enfermería de prestigio, experiencia y de competencia.	40	57.1	30	42.9	0	0	0	0	0	0	0	70	100%
25. Las relaciones interpersonales entre enfermeros en su ámbito laboral son excelentes.	14	20.0	34	48.6	12	17.1	7	10.0	3	4.3	0	70	100%
26. Usted se siente a gusto trabajando con sus compañeros de área.	19	27.1	41	58.6	7	10.0	2	2.9	1	1.4	0	70	100%
27. Usted como profesional de enfermería participa en las revistas de enfermería.	5	7.1	20	28.6	21	30.0	20	28.6	4	5.7	0	70	100%
28. Se le facilita a usted la toma de decisiones, cuando no está su jefe(a) de servicio.	15	21.4	40	57.1	10	14.3	3	4.3	2	2.9	0	70	100%
29. Cuando existen muchas actividades a realizar en su servicio, apoya usted con voluntad propia.	30	42.9	37	52.9	3	4.3	0	0	0	0	0	70	100%

30. Su jefe de servicio tiene en cuenta su participación y la de sus compañeros para planear una nueva actividad.	17	24.3	33	47.1	12	17.1	5	7.1	3	4.3	70	100%
31. Usted como profesional de enfermería es reconocido por el trabajo que realiza.	10	14.3	37	52.9	9	12.9	10	14.3	4	5.7	70	100%
32. Usted como profesional de enfermería se siente plenamente satisfecho al cuidar a una persona enferma.	40	57.1	26	37.1	4	5.7	0	0	0	0	70	100%
33. La labor que usted realiza está siendo desmerecida por algunos profesionales de la salud.	11	15.7	25	35.7	12	17.1	16	22.9	6	8.6	70	100%
34. Con el equipo de personal que usted trabaja hay buena receptividad en áreas clínicas.	16	22.9	40	57.1	7	10.0	5	7.1	2	2.9	70	100%
35. El trato que usted recibe como enfermero (a) por parte del paciente es buena.	13	18.6	42	60.0	11	15.7	4	5.7	0	0	70	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 6, se observa que del total de la población el 67.1% (47) está muy de acuerdo al considerar que el desempeño de enfermería es amplio, el 64.3%(45) está de acuerdo en que las labores que realiza en su centro lo animan a seguir en su profesión, el 30.0% (21) se muestra indeciso en participar en revistas de enfermería, el 54.3% (38) está en desacuerdo de cambiar de profesión de enfermería por otra y el 8.6% (6) está muy en desacuerdo cuando se considera que su labor es desmerecida por algunos profesionales de la salud

ANEXO 3: OPERALIZACIÓN DE VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA (rangos de valoración)
Identidad profesional de los enfermeros	Aspectos que constituyen el autoconcepto, motivación y relación laboral como parte de la identidad como profesional de enfermería medido por el Cuestionario de "Identidad profesional en los enfermeros del HNSB" que consta de 35 ítems.	Autoconcepto	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de las funciones de enfermería. • Conocimiento científico. • Enfermería como profesión de prestigio. • Destreza técnica. • Imagen profesional. • Destreza por conocimientos teóricos. • Superación laboral como enfermero. • Potencialidad de función independiente. • Superación y desarrollo profesional. • Profesional realizado. • Autonomía. • Aspiraciones profesionales compensadas. 	<p style="text-align: center;">Favorable</p> <p style="text-align: center;">Medianamente favorable</p> <p style="text-align: center;">Desfavorable</p>
		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral. • Relevancia de la profesión frente a otras. • Satisfacción por el desempeño laboral. • Oportunidad de cambio de profesión. • Satisfacción como profesional. • Expectativa sobre la profesión. • Uso de conocimientos y habilidades. • Sentido humanístico y valores. • Estatus profesional. • Expectativas de progreso profesional. • Diversidad en el campo de enfermería. • Expectativa como profesional competente. 	
		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Armonía en el ámbito laboral. • Convivencia entre profesionales del área. • Participación en actividades. • Capacidad para la toma de decisiones. • Iniciativa de apoyo. • Participación en diversas labores. • Respeto. • Satisfacción en el cuidado al paciente. • Valoración por parte del equipo laboral. • Comunicación activa. • Trato de los usuarios. 	

ANEXO 4: CONSENTIMIENTO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

**UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES
FACULTAD DE OBSTETRICIA Y ENFERMERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**

DESCRIPCIÓN:

Estimado Licenciado (a), Usted ha sido invitado a participar en una investigación sobre la IDENTIDAD PROFESIONAL DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA-2020. Esta investigación es realizada por Luz Milagros Huánuco Chulluncuy, Bachiller en Enfermería egresada de la USMP, para la obtención del Título profesional de licenciada en enfermería.

El objetivo de esta investigación es describir la identidad profesional de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia. Usted ha sido seleccionado para participar en esta investigación mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia. Si acepta participar en esta investigación, se le solicitará llenar una encuesta de 40 preguntas, deberá leer las instrucciones presentadas en la misma. El tiempo para el llenado de la encuesta es de 20 minutos aproximadamente.

RIESGOS Y BENEFICIOS:

La investigación es completamente voluntaria, participar o no en esta encuesta no le generará algún perjuicio profesional o laboral. El beneficio será que usted misma evalúe su identidad profesional y que con su participación nos ayude a encontrar una respuesta a la pregunta de investigación, además será de beneficio para el gremio de enfermería en el contexto actual que se vive.

CONFIDENCIALIDAD:

La información personal que brinde será protegida para que no sea divulgada sin consentimiento de su persona, ya que la confidencialidad está limitada por ley (Ley de Protección de Datos Personales - N° 29733), todos los datos que nos brinde serán manejados de forma confidencial. Es posible que si otros miembros de la comunidad saben que usted participa, puede que le hagan preguntas. Nosotros no compartiremos la identidad de aquellos que participen en la investigación y será puesta fuera de alcance y nadie salvo el investigador tendrá acceso a verla. Para ello su identidad será tratada de manera anónima, es decir, el investigador asignará un código de identificación a los participantes para el análisis de la información de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros. Solamente la investigadora Luz Milagros Huánuco Chulluncuy tendrá acceso a los datos que puedan identificar al participante directa o indirectamente, incluyendo esta hoja de consentimiento. Estos datos serán guardados en un cajón bajo llave y almacenados en un programa estadístico informático SPSS por un período de 02 meses una vez concluido el estudio. Los datos obtenidos serán de uso exclusivo para la investigación y a su vez serán utilizados en la elaboración del informe final del proyecto.

DERECHOS:

Si ha leído este documento y ha decidido participar, por favor entienda que su participación es completamente voluntaria y que usted tiene derecho a retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad. Además tiene derecho a recibir una copia de este documento.

En caso de tener alguna duda o consulta sobre la investigación, puede comunicarse al siguiente correo electrónico: luz_huanuco@usmp.pe o al número 979588390.

Esta propuesta ha sido revisada y aprobada por la Oficina de Docencia e Investigación del HNSEB y el Comité de Ética cuya tarea es asegurarse de proteger de daños a los participantes en la investigación.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, su firma en este documento significa que ha decidido participar de este estudio.

YO, _____ he sido invitado a participar en la investigación "Identidad profesional de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia- 2020" cuyo objetivo es describir la identidad profesional de los licenciados de enfermería. He sido informado de los riesgos, beneficios y derechos de mi persona, además se me ha proporcionado el nombre del investigador que puede ser fácilmente contactado. He leído la información proporcionada, por tal motivo consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte en ninguna manera.

Fecha : _____

Correo electrónico : _____

Firma de la participante

Firma del investigador

ANEXO 5: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE IDENTIDAD PROFESIONAL DE LOS ENFERMEROS DEL HNSB

PRESENTACIÓN: Buenas días (tardes) estimado Licenciado en Enfermería. El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre la Identidad Profesional de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, con el objetivo de describir cómo es la identidad profesional, el cual permitirá desarrollar e implementar estrategias de mejora.

INSTRUCCIONES:

- Marque con un (x) la alternativa que más se adapte a su opinión.
- escoja solo una alternativa para cada pregunta.
- No deje preguntas sin responder.
- El instrumento es ANONIMO.

I. DATOS GENERALES :

Marque:

1. Edad: _____
2. Sexo: M F
3. Estado civil: Soltero Casado Conviviente Divorciado
4. Lugar de procedencia: Urbano Rural
5. Servicio donde labora: _____

II. AUTOCONCEPTO:

Por favor, lee cada uno de los ítems y marque con un aspa en la casilla donde usted crea que considere correcto.

		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	Como profesional de enfermería sus funciones están siendo valoradas dentro del equipo de salud.					
2	Como profesional de enfermería, cree usted que tiene el conocimiento suficiente, para responder cualquier situación que se le presente.					
3	Como enfermo considera usted que su profesión le da prestigio.					
4	Durante sus funciones en el hospital, usted realiza algún procedimiento solo cuando se siente seguro, aunque otros le critiquen y piensen que lo que haga está mal.					
5	Piensa usted que realizar bien su trabajo le da una imagen de profesional eficiente o inteligente.					
6	Cree usted que ser un profesional teórico le da destreza en el campo laboral.					
7	Usted como profesional de enfermería cree que su profesión le brinda oportunidades de superación profesional.					
8	Las funciones que usted realiza contribuyen a desarrollar potencialidades para el trabajo independiente.					
9	Está usted de acuerdo cuando se dice que como enfermero tendrás la oportunidad de seguir superándote y desarrollándote profesionalmente.					
10	Usted se proyecta hacia el futuro como un enfermero realizado profesionalmente.					
11	Usted como profesional de enfermería realiza sus funciones con autonomía.					
12	Sus aspiraciones profesionales se ven compensadas con las actividades laborales desarrolladas hasta ahora.					

II. MOTIVACIÓN:

Por favor, lee cada uno de los ítems y marque con un aspa en la casilla donde usted crea que considere correcto.

		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
13	Las labores que realiza usted en su centro laboral, le animan a seguir en su profesión.					
14	Usted como enfermero cree que su profesión se presenta relevante frente a otras profesiones.					
15	Siente usted satisfacción en su desempeño laboral como profesional de enfermería.					
16	Ha pensado usted dejar esta profesión por otra, si se le brinda la oportunidad de hacerlo.					
17	Esta usted satisfecho por la profesión que escogió; el de ser un profesional de enfermería.					
18	Siente usted que la profesión de enfermería es lo que esperaba o anhelaba.					
19	Aplicar sus conocimientos y habilidades, siempre ha sido su objetivo como enfermero.					
20	Hábil, inteligente, competente, diestro y humanístico es su proyección en el futuro como profesional de enfermería.					
21	Tiene pensado ocupar un cargo de enfermería más alto, que sobrepase en sus estatus profesional.					
22	Considera, usted que una forma de avanzar como profesional, es seguir especializándose y obtener mayores grados en su profesión.					
23	El desempeño como profesional de enfermería para usted es amplio.					
24	Cree usted que lograría posicionarse como un profesional de enfermería de prestigio, experiencia y de competencia.					

III. RELACIONES INTERPERSONALES:

Por favor, lee cada uno de los ítems y marque con un aspa en la casilla donde usted crea que considere correcto.

		Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
25	Las relaciones Interpersonales entre enfermeras en su ámbito laboral son excelentes.					
26	Usted se siente a gusto trabajando con sus compañeros de área.					
27	Usted como profesional de enfermería participa en las revistas de enfermería.					
28	Se le facilita a usted la toma de decisiones, cuando no está su jefe(a) de servicio.					
29	Cuando existen muchas actividades a realizar en su servicio, apoya usted por voluntad propia.					
30	Su jefe(a) de servicio tiene en cuenta su participación y la de sus compañeros para planear una nueva actividad.					
31	Usted como profesional de enfermería es reconocido por el trabajo que realiza.					
32	Usted como profesional de enfermería se siente plenamente satisfecho al cuidar a una persona enferma.					
33	La labor que usted realiza está siendo desmerecida por algunos profesionales de la salud.					
34	Con el equipo de personal que usted trabaja, hay buena receptividad en áreas clínicas.					
35	El trato que recibe usted como enfermería por parte del paciente es buena.					

ANEXO 6: ESCALA DE BAREMOS

BAREMOS Y CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE

Para realizar baremos se utilizó la siguiente fórmula:

N° de preguntas del cuestionario: 35 preguntas

AHORA:

$$35 \times 5 = 175$$

LUEGO:

$$175 - 35 = 140$$

$$140 / 3 = 46.6$$

$$46 = (\text{cte a sumar})$$

ENTONCES:

PTJ MAX: 175

PJT MIN: 35

ESCALA DE BAREMOS DE LA VARIABLE

Favorable	129 – 175
Medianamente favorable	82 – 128
Desfavorable	35 - 81

Para realizar baremos de las dimensiones se utilizó a siguiente fórmula:

N° de preguntas de la dimensión
Auto concepto y Motivación:

12 preguntas

AHORA:

$$12 \times 5 = 60$$

LUEGO:

$$60 - 12 = 48$$

$$48 / 3 = 16 = (\text{cte a sumar})$$

ENTONCES:

PTJ MAX: 60

PJT MIN: 12

Favorable	46 - 60
Medianamente favorable	29 - 45
Desfavorable	12 - 28

N° de preguntas de la dimensión
Relaciones interpersonales:

11 preguntas

AHORA:

$$11 \times 5 = 55$$

LUEGO:

$$55 - 11 = 44$$

$$44 / 3 = 14.6$$

$$14 = (\text{cte a sumar})$$

ENTONCES:

PTJ MAX: 55

PJT MIN: 11

Favorable	41 - 55
Medianamente favorable	26 - 40
Desfavorable	11 - 25

Por lo tanto resulta:

CLASIFICACIÓN	PUNTAJE GENERAL	DIMENSIÓN DE MOTIVACION Y AUTOCONCEPTO	DIMENSIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES
Favorable	129 - 175	46 - 60	41 - 55
Medianamente favorable	82 - 128	29 - 45	26 - 40
Desfavorable	35 - 81	12 - 28	11 - 25

ANEXO 7: APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN DE SALUD



Hospital Nacional Sergio E. Bernales

Comité Institucional de Ética en Investigación

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

ACTA N° 21-0001

CÓDIGO DE PROYECTO: N°0001

ACTA DE EVALUACIÓN ÉTICA

El presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Sergio E. Bernales hace constar que el proyecto de investigación denominado "Identidad profesional de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia-2020" presentado por la investigadora: Luz Milagros Huánuco Chulluncuy, ha sido **APROBADO** por garantizar el cumplimiento de los lineamientos metodológicos y éticos establecidos por el Comité Institucional de Ética en Investigación.

La aprobación del proyecto de investigación tiene una vigencia desde la emisión del presente documento hasta el 20 de enero del 2022

Lima, 20 de enero del 2021

Dr. Alejandro Pérez Valle
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación

ANEXO 8: AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN DE SALUD PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



PERÚ

Ministerio
de Salud

HOSPITAL SERGIO E.
BERNALES

OFICINA DE APOYO A LA
DOCENCIA E
INVESTIGACIÓN

COMITÉ DE ÉTICA EN
INVESTIGACIÓN

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres"
"Año del Bicentenario: 200 Años de Independencia"

MEMORANDO N° 003 - CIEI -HSEB-2021

A : Srta. Luz Milagros Huánuco Chulluncuy
ASUNTO : Autorización para aplicación de instrumento
FECHA : Comas, 27 de enero de 2021

Mediante el presente me dirijo a usted, para comunicarle que el Comité Institucional de Ética en Investigación del HSEB, luego de revisar su trabajo de investigación titulado: "IDENTIDAD PROFESIONAL DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES, EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA -2020".

Aprueba su trabajo mediante Acta N°21-0001 y se le brinda la autorización para la aplicación del instrumento de investigación.

Es todo cuanto comunico a usted según lo solicitado.

Atentamente

.....

.....
Alejandro Víctor Pérez Valle
Presidente del Comité de Ética en Investigación

Cc.
Archivo
APV/ABC