

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
CHOTA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**IDENTIDAD PROFESIONAL EN INTERNOS DE ENFERMERÍA DE
UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE CHOTA, 2026**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

AUTORAS

Bach. MELISA CASTAÑEDA PEREZ

ORCID <https://orcid.org/0009-0005-5391-2059>

Bach. MARÍA ELIZABETH TAPIA CUEVA

ORCID <https://orcid.org/0009-0002-2650-4488>

ASESOR

Mg. RAFAÉL ARTIDORO SANDOVAL NÚÑEZ

ORCID <http://orcid.org/0000-0003-3930-2332>

COASESORA

Dra. ZOILA ISABEL CARDENAS TIRADO

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2911-1751>

CHOTA- PERÚ

2026



“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

CONSTANCIA N° 01-2026- R.A.S.N

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD Y USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El que suscribe, en calidad de asesor de tesis, deja constancia que el informe final de tesis titulado:

IDENTIDAD PROFESIONAL EN INTERNOS DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE CHOTA, 2026

Elaborado por:

MELISA CASTAÑEDA PEREZ y MARÍA ELIZABETH TAPIA CUEVA

BACHILLER (es) en **Enfermería** de la Facultad de **Ciencias de la Salud**, fue sometido a la evaluación mediante el **software de similitud**, considerando el contenido comprendido desde el resumen hasta las referencias bibliográficas.

El resultado obtenido es:

Porcentaje de similitud	Porcentaje de uso de Inteligencia Artificial	Criterio de originalidad
11 %	*%	<i>Si cumple</i>
Literal e) del artículo 27 del Reglamento de Grados y Títulos , aprobado mediante Resolución de Comisión Organizadora N.º 770-2025-UNACH .		

Se adjunta el reporte de evaluación de originalidad emitido por el software de similitud.

Chota, **08 de setiembre** de 2026.

Rafael Artidoro Sandoval Núñez
Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
Facultad de Ciencias de la Salud
Unidad de Investigación



Acta de sustentación Informe final de tesis

El jurado evaluador designado con RESOLUCIÓN DE FACULTAD N° 231-2025-FCCSS-UNACH/C :

Nombres y apellidos	Cargo
Dr. Salomón Huamán Quiña	Presidente
Dr. José Uberli Herrera Ortiz	Secretario
Dr. Juan Carlos Alvarado Ibañez	Vocal

De la tesis titulada:

Identidad Profesional en Internos de Enfermería de una Universidad Pública de Chota, 2026

Que ha sustentado el (los) Bachiller (es):

Nombres y apellidos	DNI
Melisa Castañeda Perez	71620211
María Elizabeth Tapia Cueva	74245900

Para obtene el titulo profesional de:

Licenciado(a) en Enfermería

Acuerdan por:

☒	Unanimidad
☐	Mayoría

☐	Aprobar
☐	Desaprobar

Otorgando la calificacion de:

☐	Aprobado
☐	Excelente
☒	Bueno
☐	Regular

☐	Desaprobado
--------------------------	-------------

Colpa Matara, 7 de octubre de 2026

Dr. Salomón Huamán Quiña

Presidente

Dr. José Uberli Herrera Ortiz

Secretario

Dr. Juan Carlos Alvarado Ibañez

Vocal

Mg. Rafael Artidoro Sandoval Núñez

Asesor



AGRADECIMIENTOS

A Dios Todopoderoso, por su bondad infinita, amor y compasión; por brindarnos fortaleza, el conocimiento y la tenacidad a lo largo de la investigación, permitiéndonos superar cada reto y terminar este trabajo académico con éxito.

A la Universidad Nacional Autónoma de Chota, por proporcionarnos una formación profesional de alta calidad, fundamentado en principios humanísticos, éticos y científicos, además de brindarnos las condiciones requeridas para llevar a cabo la actual investigación.

Al Mg. Rafael Artidoro Sandoval Núñez, asesor de esta investigación, por su guía continua, sus conocimientos valiosos, su respaldo académico y sus recomendaciones pertinentes, que aportaron de manera significativa al progreso y finalización del estudio.

A la Dra. Zoila Isabel Cárdenas Tirado, coasesora de la investigación, por sus consejos y su disposición profesional, que contribuyeron a mejorar el proceso de investigación y a elevar el nivel del trabajo actual.

Además, extendemos nuestra gratitud a los profesores de la Escuela Profesional de Enfermería, quienes con su compromiso, dedicación y experiencia en la enseñanza aportaron significativamente a nuestra formación profesional y académica.

A los internos de Enfermería del ciclo académico 2025 II y 2026 I de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, por su participación voluntaria, confianza y colaboración valiosa en la recopilación de datos.

A:

Dios, porque ha sido para nosotros el manantial inagotable de sabiduría, esperanza y fortaleza a lo largo de nuestra educación académica. A nuestros amados padres y parientes, quienes son el soporte esencial de nuestras vidas, por su sacrificio, su comprensión, su apoyo constante y su amor incondicional, los principios, valores y lecciones que nos han proporcionado han sido fundamentales para nuestro desarrollo personal y profesional.

Melisa y María

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes del estudio	5
2.2. Bases conceptuales	8
2.3. Definición de términos básicos	16
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	17
3.1. Ámbito de estudio	17
3.2. Diseño de investigación	17
3.3. Población, muestra y unidad de estudio	18
3.4. Operacionalización de las variables	20
3.5. Descripción de la metodología	23
3.6. Procesamiento y análisis de datos	25
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
4.1. Caracterizar sociodemográficamente a los internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026	26
4.2. Describir la identidad profesional en la dimensión agrado a la carrera en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026	29
4.3. Describir la identidad profesional en la dimensión concordancia profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026	32
4.4. Describir la identidad profesional en la dimensión encauzamiento profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026	35
4.5. Describir la identidad profesional en la dimensión implicación con el rol en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026	37
4.6. Describir la identidad profesional en la dimensión talento en la carrera en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026	40
4.7. Determinar la identidad profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026	42
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Características sociodemográficas de los internos de Enfermería de una universidad pública de Chota, 2026	26
Tabla 2. Identidad profesional en la dimensión agrado a la carrera en internos de Enfermería de una universidad pública de Chota, 2026	29
Tabla 3. Identidad profesional en la dimensión concordancia profesional en internos de Enfermería de una universidad pública de Chota, 2026	32
Tabla 4. Identidad profesional en la dimensión encauzamiento profesional en internos de Enfermería de una universidad pública de Chota, 2026	35
Tabla 5. Identidad profesional en la dimensión implicación con el rol en internos de Enfermería de una universidad pública de Chota, 2026	37
Tabla 6. Identidad profesional en la dimensión talento en la carrera en internos de Enfermería de una universidad pública de Chota, 2026	40
Tabla 7. Identidad profesional en internos de Enfermería de una universidad pública de Chota, 2026	42

ÍNDICE DE ABREVIACIONES

ALC	: América Latina y el Caribe
COVID-19	: Enfermedad por Coronavirus de 2019
FCS	: Facultad de Ciencias de la Salud
MINSA	: Ministerio de Salud
RIS	: Redes Integradas de Salud
UNACH	: Universidad Nacional Autónoma de Chota

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la identidad profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026. Estudio de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental y de corte transversal, con la participación de 63 internos de enfermería. Se utilizó, la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento una escala de identidad profesional. En cuanto a las características sociodemográficas, el 90,4% de los internos de enfermería tienen entre 21 y 23 años, el 77,8% es de sexo femenino y el 77,8% procede de Chota. Respecto a la identidad profesional por dimensiones, el 39,7% de los internos de enfermería manifiesta un nivel bueno de agrado a la carrera; el 47,6% muestra buena concordancia profesional; el 41,3% presenta un nivel regular de encauzamiento profesional; el 36,5% posee buena implicación con el rol profesional; y el 41,3% presenta un nivel regular en talento por la carrera. De manera general, el 46,0% de los internos de enfermería posee una buena identidad profesional. En conclusión, los internos presentan fortalezas en las dimensiones de agrado a la carrera, concordancia profesional e implicación con el rol profesional, las cuales muestran niveles buenos; no obstante, en el encauzamiento profesional y el talento por la carrera, predomina el nivel regular, lo que evidencia áreas que requieren fortalecimiento; mientras que a nivel general predomina un nivel bueno de identidad profesional.

Palabras clave. Identidad profesional, internos, universidad pública.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine professional identity among nursing interns at a public university in Chota, 2026. This was a quantitative, descriptive, non-experimental, cross-sectional study involving 63 nursing interns. A survey was used as the data collection technique, and a professional identity scale served as the instrument. Regarding sociodemographic characteristics, 90.4% of the nursing interns are between 21 and 23 years old, 77.8% are female, and 77.8% are from Chota. Regarding professional identity by dimension, 39.7% of the nursing interns reported a high level of satisfaction with their career; 47.6% showed good professional alignment; 41.3% reported a moderate level of professional orientation; 36.5% demonstrate good commitment to their professional role; and 41.3% demonstrate an average level of aptitude for the career. Overall, 46.0% of the nursing interns possess a good professional identity. In conclusion, the interns demonstrate strengths in the dimensions of career satisfaction, professional alignment, and commitment to their professional role, all of which show good levels; however, in terms of professional orientation and aptitude for the career, an average level predominates, indicating areas that require strengthening; while overall, a good level of professional identity predominates.

Keywords: Professional identity, interns, public university.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El internado de enfermería y las circunstancias en que este se desarrolla constituye un período fundamental en la formación profesional, puesto que posibilitan afianzar los conocimientos teóricos obtenidos y favorece su transición al ámbito clínico real. Esta etapa no solamente potencia las habilidades científicas y técnicas, sino que además contribuye a la construcción y afirmación de la identidad profesional [1]; Dicha identidad constituye un proceso dinámico y continuo, influenciado por diversos factores como las experiencias personales, la formación profesional y el contexto social y cultural en un sentido más amplio; su relevancia es importante en el aporte para el bienestar individual y profesional, así como a la calidad de los cuidados sanitarios [2].

A nivel global, Amin et al. [3], en Egipto mostraron vínculos positivos en estudiantes de enfermería entre la sensibilidad cultural, la identidad profesional y la empatía, enfatizando la relevancia tanto individual como grupal en el ejercicio y la educación de enfermería. Asimismo, los aspectos demográficos, como la edad, el género y la educación cultural previa, así como la exposición a distintas culturas, tuvieron un impacto considerable en los niveles de sensibilidad cultural y empatía. Esto pone de relieve aún más la compleja interacción que existe entre estos elementos en el desarrollo de las habilidades de los internos de enfermería.

Al respecto Zeng et al. [4], en China encontraron que los internos de enfermería con un nivel educativo más alto y aquellos para quienes enfermería no fue su primera opción de estudio, reportaron un nivel más bajo de identidad profesional; asimismo, los internos de enfermería que viven en áreas rurales tienen mejor ambiente laboral y cuentan con maestros capacitados, reportaron un nivel más alto de identidad profesional. Por otro lado, en este país, otro estudio reportó que el 86,7% de internos de enfermería percibieron de forma positiva la imagen y la identidad profesional de la enfermería, especialmente después de la pandemia de la Enfermedad por Coronavirus de 2019 (COVID-19), lo que fortaleció su identificación con la profesión [5].

La labor dentro del campo de la enfermería es un factor elemental para el desarrollo de habilidades y competencias, Mbalinda et al. [2], indicaron que el 64,2% de los internos de enfermería en estudio coincidieron en gran medida en que eligieron los programas de enfermería y obstetricia porque querían aprender cosas nuevas y el 68,8% consideraron importantes la pertenencia a los grupos de enfermería. En este sentido, la interacción social y el trabajo conjunto ayudan a los internos de enfermería al desarrollo de identidad profesional, puesto que posibilitan la asimilación de roles, valores y conductas inherentes a la profesión.

En el contexto de América Latina y el Caribe (ALC), los internos de enfermería tienen expectativas diferentes de la profesión; sin embargo, al momento de ejercer sus prácticas clínicas, no es lo que esperaban, esto se evidencia con el estudio de Tibán y Fernández [6], en Ecuador revelaron que el 54,4% de internos tenía temor a cometer errores durante la atención al paciente, generando además altos niveles de estrés (64,3%), depresión (55,5%) y ansiedad (24,8%), los hallazgos demuestran que si un interno no está preparado mentalmente para enfrentar situaciones que se presenten al ejercer enfermería, influye negativamente en su salud. Por ello, desde la formación profesional se debe fortalecer la identificación con la carrera, competencias, habilidades y confianza en el desempeño profesional.

En el panorama peruano, el estudio de Salazar et al. [7], reveló que el 47,6% de los profesionales de enfermería tiene un nivel medio de identidad profesional. Esto indica que una parte significativa todavía está en la tarea de consolidar totalmente su percepción y reconocimiento del papel que desempeñan dentro del sistema sanitario. Además, al examinar las dimensiones de la identidad profesional, se observó que el 51% mostró un nivel medio de autoestima en términos profesionales. Se resaltaron elementos como la seguridad al realizar sus tareas, la confianza en sus habilidades y el reconocimiento de lo fundamental de su trabajo para velar por la salud.

A nivel regional, específicamente en Cajamarca, Delgado [8], reportó que el 55,6% de los internos expresaron que les agradaba la carrera de enfermería. El 52,8% estuvo de acuerdo con el rol profesional; el 61,1% demostró implicación con el rol. Por otro lado, el 47,2% mostró una posición regular en cuanto a la dimensión de encauzamiento profesional. Asimismo, el 58,3% tuvo habilidades o talento para la

carrera y el 35,6% alcanzó una buena identidad profesional global, lo que demuestra una percepción positiva de su formación profesional. Los hallazgos sugieren que la identidad profesional de los internos es mayormente percibida como buena, a pesar de que hay dimensiones que necesitan aún fortalecerse durante la formación académica y las prácticas clínicas.

En la actualidad, se observa que algunos internos de enfermería no actúan con liderazgo, competencia necesaria para formar desde el pregrado a partir del reconocimiento de sus funciones y asumir su rol con mayor identidad profesional. Al respecto, Vásquez [9] reportó que el 59,1% de los enfermeros en estudio se encuentran con un liderazgo personal medio, generalmente caracterizado por el reconocimiento personal y el escaso interés por descubrir y reconocer las actitudes y valores que uno mismo posee, repercutiendo en su identidad profesional.

En el escenario local de Chota, el proceso de construcción de la identidad profesional en los internos de enfermería se intensifica sobre todo durante el internado hospitalario y las prácticas clínicas; en estos entornos, el contacto con pacientes, el equipo de salud y el entorno asistencial generan experiencias que tienen un impacto considerable en la percepción que los futuros profesionales de enfermería desarrollan sobre su rol dentro del sistema sanitario y en el grado de compromiso con la disciplina.

Esta interacción se corrobora con un estudio realizado en la Universidad Nacional Autónoma de Chota (UNACH), el cual demuestra que los internos de enfermería experimentan experiencias positivas durante el internado, tales como el fortalecimiento de la confianza, la interacción con el paciente y el desarrollo de relaciones interpersonales con los trabajadores del área sanitaria. Sin embargo, también afrontan retos como miedo, estrés o frustración frente a contextos clínicos complicados, factores que inciden en la formación de su identidad profesional [10].

Bajo esta premisa, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de identidad profesional y sus dimensiones: agrado, concordancia, encauzamiento, implicación y talento, en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026? En respuesta, el objetivo general fue determinar la identidad profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026;

y los objetivos específicos se orientaron a caracterizar sociodemográficamente a los internos de enfermería y describir la identidad profesional en sus dimensiones de agrado a la carrera, concordancia profesional, encauzamiento profesional, implicación con el rol y talento en la carrera.

En relación con los hallazgos reportados, se determinó que el perfil sociodemográfico predominante en los internos de enfermería corresponde a adultos jóvenes (90,4% entre 21 y 23 años), en su mayoría de sexo femenino y de procedencia local (77,8% en ambos casos). Respecto a la identidad profesional por dimensiones, se evidenciaron niveles favorables en concordancia profesional (47,6%), agrado por la carrera (39,7%) e implicación con el rol profesional (36,5%). Sin embargo, prevaleció un nivel regular en las dimensiones de encauzamiento y talento profesional, con un 41,3% en cada una. De manera general, el 46% de los internos de enfermería posee una buena identidad profesional.

La investigación se estructura en cinco capítulos. El Capítulo I, la introducción, aborda la realidad del estudio, los datos estadísticos más relevantes y los objetivos del estudio. El Capítulo II desarrolla los antecedentes, bases conceptuales y la definición de términos básicos. El Capítulo III, el marco metodológico, comprende el ámbito de estudio, diseño, población, operacionalización de variables, así como la metodología, procesamiento y análisis de datos. El Capítulo IV presenta los resultados y la discusión, con su respectivo análisis comparativo. Finalmente, el Capítulo V sintetiza las conclusiones y recomendaciones, seguidas de las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Internacionales

Hernández et al. [11], en México (2025) investigaron “Desarrollo profesional en Internos de Enfermería”, cuyo objetivo fue describir el proceso de desarrollo profesional que tienen los internos de enfermería. Estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal, con una muestra de 195 internos. Los resultados mostraron que cuatro de cada diez enfermeros alcanzan un buen desarrollo profesional, y a seis de cada diez les resulta difícil el desempeño profesional, seis de cada diez mantienen relación cooperativa con sus compañeros de trabajo. Concluyeron que, en el ámbito universitario, se observa una disminución en el desarrollo tanto profesional como personal de los internos que terminan sus estudios.

Lázaro et al. [12], en México (2024) investigaron “Identidad profesional en internos de último grado de licenciatura en enfermería”, cuyo objetivo fue determinar la identidad profesional en internos de enfermería. Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, con una muestra de 39 internos. Los resultados mostraron que el 64,1% piensan con frecuencia en cómo se va formando su identidad profesional, el 89,7% consideran relevante e importante conocer más aspectos sobre su carrera y el 66,6% tiene interés en conocer más respecto a la carrera para definir qué áreas en particular les interesa para ejercer la profesión. Concluyeron que, la identidad profesional se va formando mientras se está en la Universidad, aún es necesario reforzar acciones que permitan a los internos empoderarse de una identidad profesional proactiva.

Franco et al. [13], en Ecuador (2023) investigaron “Perspectivas de los internos de enfermería sobre su futuro profesional”, cuyo objetivo fue identificar y analizar las perspectivas de los internos de enfermería sobre su futuro profesional. Estudio de enfoque cuantitativo, diseño transversal, con una muestra de 110 internos de enfermería. Los resultados revelaron que el 53,6% tiene incertidumbre por la posibilidad de encontrar trabajo, el 58,1% no se encuentra satisfecho con la remuneración en el sector público, el 45,4% refirió

que tal vez estudie otra profesión. Concluyeron que salarios bajos, desempleo y malas condiciones de trabajo, crean desánimo e incertidumbre en los internos de enfermería.

Da Silva et al. [14], en Brasil (2021) investigaron “La identidad profesional de la enfermera en la percepción de los usuarios de Atención Primaria de Salud”, cuyo objetivo fue comprender la percepción de los usuarios de la Atención Primaria de Salud sobre la identidad profesional del enfermero. Estudio de enfoque cuantitativo, alcance exploratorio, y diseño transversal, con una muestra de 94 usuarios. Los resultados mostraron que el 81,9% tienen asociación con el género femenino a la profesión. El 63,8% de ellos creían que la enfermera es una subordinada, y de estos, el 90% creían que estaban subordinados a los médicos. Concluyeron que, existe una pobre percepción de identidad y el papel de los enfermeros en la Atención Primaria de Salud.

Nacionales

Leyva [15], en Arequipa (2025), investigó “Identidad y actitud profesional en los internos de enfermería de la UNSA, 2024”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la identidad y la actitud profesional en los internos de enfermería. Estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional, con una muestra fue de 270 internos de enfermería. Los resultados revelaron que el 68,8% presentó un nivel alto de identidad profesional, el 30,3%, se encontraron en un nivel medio y el 0,74% presentaron un nivel bajo de identidad profesional. En actitud profesional, el 47,0% tuvieron actitud profesional favorable. Concluyó que, existe relación entre la identidad profesional y la actitud profesional entre los internos de enfermería.

Carlos y Soto [16], en Huancayo (2024), investigaron “Identidad profesional y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo- 2023”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la identidad profesional y la satisfacción laboral en enfermeras. Estudio cuantitativo, relacional y transversal, con una muestra de 165 enfermeros. Los resultados mostraron que el 65,4% tienen una inadecuada identidad profesional y el 46,1% una inapropiada satisfacción laboral. Concluyeron que, cuando mejora la identidad profesional en enfermería; se

acrecienta la satisfacción laboral en enfermería (coeficiente de correlación de Pearson moderado positivo: 0,435).

Olórtégui [17], en Lima (2023) realizó el estudio “Identidad profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Lima”, cuyo objetivo fue determinar la identidad profesional. Estudio cuantitativo, aplicativo y de corte transversal, con una muestra de 61 internos de enfermería. Los resultados identificaron que el 51%, tienen identidad profesional positiva y el 49% negativa. Respecto a las dimensiones: social, el 75% de internos tienen identidad profesional negativa; personal, el 41% tiene una identidad profesional negativa. Concluyó que, más de la mitad de los internos de enfermería muestran una identidad profesional negativa en la dimensión social y personal.

Huanuco [18], en Lima (2021), estudió “Identidad profesional de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia - enero 2021”, cuyo objetivo fue describir la identidad profesional en los enfermeros. Estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo y de corte transversal, con una muestra de 70 licenciados de enfermería. Los resultados mostraron que el 91,4% de los enfermeros presentan un nivel de identidad profesional favorable; según las dimensiones, el 85,7% presenta un autoconcepto favorable, el 88,6% de los enfermeros manifiesta una motivación favorable y el 67,1% mantiene relaciones interpersonales favorables. Concluyó que, un gran porcentaje de los enfermeros presenta una identidad profesional favorable.

Regionales

Delgado [8], en Cajamarca (2022), realizó el estudio “Identidad profesional en los internos de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca filial Jaén”, con el objetivo de analizar la identidad profesional en los internos de enfermería. Estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, con una muestra de 36 internos. Los resultados mostraron que el 88,9% tienen entre 21 a 36 años, el 86,1% son mujeres, el 41,7% proceden de zona urbana, el 55,6% tuvieron agrado a la carrera, el 52,8% buena concordancia profesional, el 61,1% buena implicación con el rol, el 47,2% regular encauzamiento profesional y el 58,3% regular talento por la carrera. Concluyó que se percibió a la identidad profesional de los internos de enfermería como buena.

En síntesis, si bien se disponen de los aportes de Delgado (2022) y de estudios realizados en la UNACH, es evidente un vacío al 2026 y los niveles regulares de encauzamiento y talento justifican esta investigación en el escenario local, ello permitirá establecer recomendaciones estratégicas de fortalecimiento profesional acorde a la realidad actual de los egresados de enfermería.

2.2. Bases conceptuales

2.2.1. Bases teóricas

Esta investigación se fundamenta en la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson, enfermera estadounidense y doctora en psicología educativa, quien desarrolló la Teoría del Cuidado Humano publicada inicialmente en 1979 en *Nursing: The Philosophy and Science of Caring*, con revisiones y ampliaciones en 1985, 1999 y 2008, la cual establece valores humanísticos, fe y esperanza, sensibilidad hacia uno mismo y los demás, relación de cuidado transpersonal, y campo fenomenológico, vinculados a la identidad profesional [19].

La teoría considera el cuidado como la esencia de la enfermería, así como un proceso interpersonal que incorpora elementos espirituales, éticos y humanos con el fin de proteger la dignidad y el bienestar del individuo. En esta línea, el cuidado no solo se refiere a acciones técnicas, sino que también supone la elaboración de una profunda identidad profesional fundamentada en actitudes, valores y significados comunes [19].

Esta teoría asegura que el profesional de enfermería debe desarrollar la sensibilidad hacia sí mismo y hacia los demás como requisito para brindar un cuidado genuino, en ese sentido, el gusto por la carrera es el reflejo de dicha vocación. La concordancia profesional de Watson sugiere un sistema de valores altruistas y humanísticos como primer elemento de cuidado. Este postulado se evidencia directamente en la concordancia entre los valores individuales del interno y los principios de la enfermería. Watson enfatiza en el desarrollo de una fe y esperanza auténticas en la profesión. La claridad acerca de la orientación vocacional y el futuro profesional del interno constituye una manifestación de dicha confianza [20].

Esta teoría destaca el compromiso con el rol enfermero: La idea watsoniana de "presencia auténtica" y la dedicación al cuidado se relacionan directamente con la participación del interno de enfermería en sus funciones y responsabilidades dentro del equipo sanitario. Talento en la carrera: Watson combina el saber científico con la sensibilidad humana; en esta dimensión, incluye el desarrollo de la comunicación, las habilidades técnicas y el pensamiento crítico, se alinea con el ideal watsoniano del enfermero como un profesional científico y humanista simultáneamente [21].

Esta teoría abarca la experiencia de enfermería, el internado es el ámbito en el que se construye la identidad y se evidencia explícitamente como cada postulado de Watson se vincula con las dimensiones del instrumento de Pérez y Quincho, ya que centra el cuidado como esencia de la enfermería (dimensión de concordancia profesional); enfatiza valores humanísticos y altruistas (agrado e implicación con el rol); promueve el autoconocimiento y crecimiento personal del interno de enfermería (encauzamiento profesional y talento) y reconoce el rol del ambiente educativo en la formación académica del profesional de enfermería (pertinente al contexto del internado).

Bajo esta perspectiva, el presente estudio se respalda en la teoría de Watson por tres razones fundamentales: primero, porque provee el sustento ético para comprender la identidad como un sistema de valores y no solo como una función técnica; segundo, porque valida el internado como un escenario de experiencia preprofesional fundamental para la consolidación del rol; y tercero, porque permite interpretar con base científica los niveles de agrado, talento y compromiso de los internos de enfermería basados en un enfoque humanista y disciplinar.

2.2.2. Identidad profesional en internos de enfermería

A. Definición

Se refiere al proceso en el que los internos de enfermería que están en la última fase de su formación universitaria construyen un sentido de pertenencia, compromiso y reconocimiento de su papel como

profesionales de enfermería en el futuro, incorporando conocimientos, actitudes, valores y habilidades propias del campo. Este procedimiento se consolida sobre todo durante el internado y las prácticas clínicas [2].

Es manifestar la naturalidad propia, es decir, ser único, tener sentido de pertenencia y saber adaptarse al contexto con valores y principios, esta identidad se construye en cotidianidad, interactuando con las personas que se encuentran en el entorno; es a partir de esta que los demás perciben la imagen real de la profesión, cuya ausencia dificultará el ejercicio del rol profesional de enfermería [22].

La identidad profesional en enfermería es un constructo que integra actitudes, valores y creencias individuales con los rasgos y comprensiones de la profesión de enfermería. Este proceso empieza a formarse, en un principio, antes o en el momento de acceso a la formación de grado en enfermería. En esta etapa, convergen la teoría y la práctica para dar lugar a una primera comprensión del quehacer del rol de los profesionales de enfermería [12].

Conforme los profesionales de enfermería registrados principiantes realizan la transición y se incorporan a la fuerza laboral, su identidad profesional se va refinando cada vez más. De acuerdo con la forma en que se van acumulando experiencias personales y laborales, se llevan a cabo modificaciones fundamentadas en nuevas capacidades y saberes, nuevos roles, nuevas obligaciones y nuevos ambientes. Así pues, la identidad profesional es un proceso flexible y dinámico que lleva a un compromiso con la profesión y a una comprensión más profunda de la práctica profesional [23].

B. Dimensiones de la identidad profesional

Según las propuestas de Pérez y Quincho [24], la identidad profesional se compone de cinco dimensiones que permiten

comprender cómo los internos de enfermería asumen su compromiso e identificación con la profesión.

B.1. Agrado a la carrera

Comprende el nivel de interés, motivación y satisfacción que el interno experimenta con respecto a la carrera de enfermería. Incluye el deseo de superación profesional, la apreciación positiva de la profesión y la disposición hacia el aprendizaje continuo. Según investigaciones recientes, cuando los internos de enfermería sienten satisfacción con la carrera que escogen, aumenta el compromiso académico y se consolida la identidad profesional, al proyectar a la enfermería como un eje fundamental en los planes de vida de los estudiantes [23].

B.2. Concordancia profesional

Alude a la medida en que los valores, las metas y las expectativas individuales del interno están de acuerdo con los principios y compromisos éticos de la profesión de enfermería. Cuando hay coherencia entre las aspiraciones individuales y las exigencias de la profesión se promueve la identificación sólida con el rol enfermero, impulsando el desarrollo de actitudes positivas hacia el cuidado de la salud y el servicio a la comunidad [23].

B.3. Encauzamiento profesional

Designa la claridad que el interno tiene de su futuro profesional, integrando la planificación de la carrera profesional en enfermería y la orientación vocacional como ejes fundamentales. Enmarca objetivos profesionales, proyección hacia la práctica del cuidado y propicia que el interno asuma la carrera como un componente de su crecimiento personal y social. Por ello, se afirma que el fortalecimiento de la identidad profesional se ve favorecido cuando el interno recibe una orientación laboral durante su formación universitaria [25].

B.4. Implicación con el rol

Representa el grado de compromiso que el interno manifiesta hacia los deberes y funciones inherentes a la profesión. Abarca la participación en actividades prácticas, el cumplimiento de normas éticas al cuidado y la voluntad de asumir responsabilidades dentro del equipo sanitario. La participación más activa en las prácticas clínicas ayuda a consolidar la seguridad profesional y el sentimiento de pertenencia a la disciplina, como elementos que refuerzan la estructura de la identidad en formación [25].

B.5. Talento en la carrera

Está vinculado con las capacidades, habilidades y competencias técnicas y humanas que el interno adquiere para ejercer de manera efectiva la profesión de enfermería. Incluye la habilidad técnica, el pensamiento crítico, la comunicación y la capacidad de solucionar problemas en el ejercicio del cuidado [26]. El desarrollo de estas habilidades durante la formación universitaria ayuda a que el interno de enfermería se sienta seguro y capaz en su trabajo.

C. Factores que influyen en la identidad profesional

Los estudios indican que la identidad profesional de los internos de enfermería se desarrolla gradualmente a lo largo de su formación universitaria y está definida por varios factores, entre ellos los sociales, personales y académicos. A continuación, se detallan los más relevantes que han sido identificados en estudios recientes:

C.1. Experiencia en la práctica clínica

El contacto directo con pacientes y la práctica clínica son elementos esenciales en la formación de la identidad profesional, porque posibilitan que los internos articulen lo aprendido teóricamente con el ejercicio del cuidado. Estas vivencias promueven la confianza, el juicio clínico y la

identificación del papel profesional en el equipo de salud. La identidad profesional se afianza particularmente cuando los internos intervienen de manera activa en contextos reales de los cuidados sanitarios [27].

C.2. Influencias de docentes y modelos profesionales

La formación de la identidad profesional se ve fuertemente afectada por los docentes y enfermeros (as) que actúan como tutores o modelos profesionales, porque estos transmiten actitudes, comportamientos y valores propios del campo. Interactuar con expertos en este contexto posibilita que los internos asimilen las habilidades de cuidado, las normas éticas y la cultura profesional de enfermería [27].

C.3. Factores personales y vocacionales

El desarrollo de la identidad profesional se ve influenciado por el interés en la salud, la vocación de servicio, la motivación y la satisfacción con la carrera. Cuando los internos perciben que la enfermería satisface sus expectativas individuales y valores personales, su compromiso con la profesión y su sentido de pertenencia se ven reforzados [28].

C.4. Influencia social y familiar

La elección de la carrera y el establecimiento de la identidad profesional pueden estar influenciadas por el círculo social, la familia y las vivencias anteriores en relación con la salud. En ciertas situaciones, la selección de una carrera se ve influenciada por personas cercanas, lo que puede reforzar o debilitar la identidad profesional durante el proceso formativo del interno [28].

C.5. Formación académica y currículo universitario

La formación de la identidad profesional está influenciada por el plan de estudios universitario, las estrategias pedagógicas y las

experiencias educativas. La capacitación en investigación, ética profesional, valores y práctica clínica ayuda a desarrollar habilidades que robustecen el autoconcepto del interno como enfermero (a) en formación [29].

D. Formación de la identidad profesional

La construcción de la identidad profesional en enfermería es un proceso gradual que tiene lugar a lo largo de la formación universitaria y se consolida mediante las vivencias académicas y clínicas. Este proceso supone la complementariedad de habilidades técnicas, valores morales, actitudes profesionales y conocimientos científicos que posibilitan que el interno se perciba a sí mismo como un futuro profesional de enfermería. Los valores, las habilidades y las competencias vinculadas con el cuidado de la salud se desarrollan a lo largo de los años de estudio en la universidad, lo que fortalece la identidad profesional [29].

El proceso de formación de la identidad profesional, también se fortalece a través de la interacción con el ámbito educativo, las prácticas clínicas y la socialización con el equipo médico. A lo largo de este proceso, los internos atraviesan fases que abarcan la selección de la carrera, la educación académica y el uso del conocimiento en el ejercicio clínico, facilitando la comprensión de su rol. En este contexto, la acumulación de experiencias personales y laborales ayuda a consolidar el compromiso con la profesión y a reforzar el sentido de pertenencia [30].

Las fases del proceso de construcción de la identidad profesional son las siguientes [31,32]:

D.1. Elección o interés por la profesión

En esta fase temprana, el interno opta por estudiar enfermería impulsado por motivos vocacionales, sociales o personales. En este periodo se forman las primeras impresiones acerca de la

profesión y del significado que tiene cuidar. Estudios recientes revelan que el deseo de servir y la preocupación por asistir a los demás influyen en esta decisión.

D.2. Formación académica y adquisición de conocimientos

En esta fase, los internos adquieren conocimientos científicos, destrezas técnicas y principios éticos propios de la enfermería mediante el currículo universitario. La educación formal hace posible entender el papel profesional, las obligaciones del cuidado y el marco ético de la profesión.

D.3. Socialización profesional y prácticas clínicas

Los internos se relacionan con pacientes, docentes clínicos y profesionales sanitarios durante las prácticas clínicas, lo cual facilita que asimilen normas, valores y conductas propias de la profesión. Esta fase es importante porque posibilita la integración de la práctica y la teoría, lo cual refuerza el sentido de pertenencia a la profesión.

D.4. Consolidación de la identidad profesional

Durante esta fase final, los internos adquieren mayor autonomía, confianza en sus habilidades y compromiso con el rol profesional. Esto posibilita que el futuro profesional de enfermería se considere un integrante activo de su campo y tome responsabilidades en la atención sanitaria.

E. Relación de la identidad profesional con la práctica clínica

En los internos de enfermería, la identidad profesional se robustece de manera importante en el transcurso de la práctica clínica, pues es en este escenario donde los internos ponen en práctica lo aprendido en la universidad y desarrollan destrezas específicas del cuidado profesional. Las vivencias clínicas posibilitan la interacción con el entorno, esto implica la incorporación de comportamientos, responsabilidades y valores propios de la profesión de enfermería. De

este modo, la identidad profesional se va consolidando conforme los internos incorporan estos valores, destrezas y conocimientos [33].

De igual manera, la práctica clínica favorece el desarrollo de la confianza profesional, el juicio clínico y la toma de decisiones, permiten establecer la identidad profesional de enfermería en el futuro. En esta línea, estudios recientes indican que la participación en el cuidado del paciente, las experiencias clínicas positivas y el apoyo de los docentes ayudan a reforzar el sentido de pertenencia y la dedicación hacia la profesión [34]. Dentro de este escenario, los internos forjan su autoconcepto como profesionales y, con un enfoque proactivo fortalecen su identidad como futuros profesionales de enfermería mediante la vivencia en los servicios sanitarios [35].

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Identidad profesional

Es la manifestación de la naturalidad propia respecto a la profesión, esto implica ser único, y saber adaptarse al contexto con valores y principios, se construye en el día a día, interactuando con la población, compañeros de trabajo y en cualquier otro contexto laboral [36].

2.3.2. Interno de enfermería

Es el alumno de último año de la carrera de enfermería que, como parte de su formación profesional, lleva a cabo prácticas preprofesionales intensivas en centros sanitarios. En este proceso articula la teoría con la práctica, mejora sus habilidades clínicas y asume responsabilidades bajo supervisión profesional [37].

2.3.3. Universidad Pública: Es una institución de educación superior creada por el Estado peruano, regulada bajo la Ley N.º 30220 (Ley Universitaria), cuya sostenibilidad y financiamiento dependen principal o parcialmente de los recursos del presupuesto nacional y se rige por principios de autonomía, investigación y función social [38].

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ámbito de estudio

El presente estudio se realizó en el distrito de Chota, provincia de Chota, en la región andina norte del Perú a 2,388 msnm, con una latitud de 6° 3´ 48", el clima es templado y le rodean el río Chotano, San Mateo y Colpamayo. Por el norte limita con Chiguirip y Conchán, por el este con Chalamarca, por el oeste con Lajas y por el sur con Bambamarca. Uno de los campus de la Universidad Nacional Autónoma de Chota se encuentra en el centro poblado de Colpa Matara, a escasa distancia de la ciudad de Chota. Además, la población es mayoritariamente joven y en edad productiva, con una distribución entre hombres y mujeres relativamente equilibrada, reportándose que la población rural es significativamente más alta que la urbana [39].

Esta investigación fue desarrollada en los internos de enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud (FCS), de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, ubicada en la comunidad de Colpa Matara, distrito de Chota. Los internos concluyen su formación mediante el internado hospitalario y comunitario en diversos establecimientos de salud. Según información de la institución, 63 internos de enfermería completan su internado en hospitales y centros de salud localizados en las provincias de Chota, Cajamarca, Cutervo y Bambamarca, así como también en las Redes Integradas de Salud (RIS) en el espacio regional [40].

3.2. Diseño de investigación

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, porque midió y describió la variable con datos numéricos y los resultados describen a la población de internos. De nivel descriptivo, porque describió la identidad profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Chota. De diseño no experimental, porque se examinó y estudió el problema en su entorno natural sin alterar la variable; y de corte transversal, debido a que la información fue recolectada en un solo momento [41].

3.3. Población, muestra y unidad de estudio

Población

La población estuvo integrada por la totalidad de los internos de enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de Chota correspondiente al semestre académico 2025-II y 2026-I. La población estimada, de acuerdo con datos institucionales, estuvo compuesta por 63 internos de enfermería que realizaron su internado asistencial y comunitario en diferentes establecimientos de salud situados en la región Cajamarca.

Muestra

La muestra estuvo compuesta por todos los internos de enfermería que cumplieron con los criterios de inclusión y estuvieron de acuerdo en participar en la investigación. Por lo tanto, se utilizó muestreo censal, incluyendo a todos los internos de enfermería del semestre académico 2025 II y 2026-I.

Unidad de estudio

Estuvo conformada por cada interno de enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de Chota que cursaron su internado en los semestres académicos 2025 II y 2026-I.

Criterios de inclusión

- Internos de enfermería que estuvieron inscritos en el internado hospitalario o comunitario de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de Chota a lo largo del semestre académico 2025-II y 2026-I.
- Internos de enfermería que desarrollaron sus prácticas preprofesionales en instituciones de salud designadas por la universidad.
- Internos de enfermería que estuvieron dispuestos a participar en la investigación de manera voluntaria y firmaron el consentimiento informado.
- Internos de enfermería que estuvieron presentes en el momento en que se recopilaban los datos.

Criterios de exclusión

- Internos de enfermería que no estuvieron dispuestos a participar en la investigación.
- Internos de enfermería que respondieron el cuestionario de forma inconsistente o de forma incompleta.
- Internos de enfermería con reserva de matrícula durante el periodo de estudio.

3.4. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Valor final	
				Dimensiones	Total
Identidad profesional	Referida al proceso en el que los internos de enfermería están en la última fase de su formación universitaria, construyen un sentido de pertenencia, compromiso y reconocimiento de su rol como futuros profesionales de enfermería, incorporando conocimientos, actitudes, valores y habilidades propias del campo [22]	Agrado de la carrera	• Interés por la actualización y desarrollo profesional. • Orientación a la innovación. • Resultados académicos. • Resolución de problemas. • Asunción de responsabilidades. • Idoneidad para las labores.	Muy buena identidad: >56 puntos. Buena identidad: 43-56 puntos. Regular identidad: 29-42 puntos. Mala identidad: 15-28 puntos.	Muy buena identidad: > 260 puntos. Buena identidad: 196-260 puntos. Regular identidad: 131-195 puntos.
		Concordancia profesional	• Mejora de la calidad de atención. • Nivel académico y condición científica. • Actualización continua y experticia profesional. • Autonomía y organización profesional.	Muy buena identidad: > 84 puntos. Buena identidad: 64-84 puntos. Regular identidad: 43-63 puntos.	Mala identidad: 66 – 130 puntos. Identidad Muy mala: 0-65 puntos

			• Adherencia al código de ética. • Utilidad social e intervención imprescindible. • Imagen positiva y reconocimiento profesional.	Mala identidad: 22-42 puntos. Muy mala identidad: 0-21 puntos.	
		Encauzamiento profesional	• Avance en jerarquía. • Mejoría de la retribución económica. • Ascenso de las competencias. • Predilección por la historia profesional. • Interés por aspectos legales y normativos. • Predilección por las teóricas.	Muy buena identidad: >24 puntos. Buena identidad: 19-24 puntos. Regular identidad: 13-18 puntos. Mala identidad: 7-12 puntos. Muy mala identidad: 0-6 puntos.	
		Implicación con el rol	• Interés por los nuevos enfoques. • Afición por especialidad en cuidados intensivo. • Platear nuevos modelos de atención.	Muy buena identidad: >24 puntos. Buena identidad: 19-24 puntos.	

			• Forma nuevos profesionales. • Cuidados por etapas de vida. • Cuidado a la familia.	Regular identidad: 13-18 puntos. Mala identidad: 7-12 puntos. Muy mala identidad: 0-6 puntos.	
		Talento en la carrera	• Gestión del cuidado. • Generación de nuevos conocimientos. • Interés por la especialización. • Adaptación a diferentes situaciones. • Trabajo en equipo. • Resolución de problemas. • Uso eficiente de recursos. • Capacidad de trato y confianza.	Muy buena identidad: >76 puntos. Buena identidad: 58-76 puntos. Regular identidad: 39-57 puntos. Mala identidad: 20-38 puntos. Muy mala identidad: 0-19 puntos.	

3.5.Descripción de la metodología

3.5.1. Métodos

Técnicas de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta de manera sincrónica para recopilar datos sobre la variable de identidad profesional de los internos en enfermería de una universidad pública de Chota.

Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de información, se tuvieron en consideración las siguientes fases:

❖ Coordinación

- Se envió una solicitud por escrito al coordinador de la Facultad de Ciencias de la Salud para realizar la presente investigación.
- Obtenida la información y aceptación por parte de la Escuela Profesional de Enfermería, se tuvo contacto con los internos de enfermería.

❖ Ejecución

- El recojo de datos fue de manera presencial en los establecimientos de salud donde estuvieron realizando el internado, entre el 01 de junio y el 20 de junio.
- Se solicitó a los internos de enfermería, la aceptación y participación voluntaria en el estudio, mediante la firma del consentimiento informado.
- Se aplicó el instrumento de manera personalizada, lo que permitió a las investigadoras recabar la información.
- La aplicación del instrumento tuvo una duración de 10 a 15 minutos por cada interno.

3.5.2. Materiales

Instrumentos de medición

El instrumento que se utilizó en el estudio fue la Escala de Identidad Profesional, desarrollada originalmente por Pérez y Quincho en

Huancayo 2019 [24] y posteriormente adaptado y validado por Delgado [8], la cual que fue previamente sometida a juicio de expertos y aplicada en una muestra de 36 de internos de enfermería, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de 0,821, resultado que evidenció su consistencia interna, razón por la cual esta versión fue tomada en cuenta como instrumento para el presente estudio.

El instrumento quedó conformado por 66 ítems distribuidos en cinco dimensiones: agrado con la carrera, con 14 ítems (1 al 14), concordancia profesional, con 21 ítems (15 al 35), encauzamiento profesional, con 6 ítems (36 al 41), implicación con el rol, con 6 ítems (42 al 47) y talento en la carrera, con 19 ítems (48 al 66); mediante una escala de tipo Likert por cada uno de los ítems se asignó el siguiente calificativo: Totalmente en desacuerdo (0), parcialmente en desacuerdo (1), ni de acuerdo/ni en desacuerdo (2), parcialmente de acuerdo (3), totalmente de acuerdo (4).

Tuvo una puntuación por dimensiones como se indica a continuación:

Nivel	Agrado (14 ítems)	Concor- dancia (21 ítems)	Encauzamiento (6 ítems)	Implicación (6 ítems)	Talento (19 ítems)
Muy buena	>56	>84	>24	>24	>76
Buena	43-56	64-84	19-24	19-24	58-76
Regular	29-42	43-63	13-18	13-18	39-57
Mala	15-28	22-42	7-12	7-12	20-38
Muy mala	0-14	0-21	0-6	0-6	0-19

De manera general se determinó la puntuación sobre identidad profesional: Muy buena: > 260 puntos, Buena: 196-260 puntos,

regular: 131-195 puntos, Mala: 66 – 130 puntos y Muy mala: 0-66 puntos [8].

La investigación actual empleó recursos humanos, que estuvieron conformados por las investigadoras, el asesor y coasesora. Además, se hizo uso de los recursos materiales y económicos para la ejecución del estudio.

3.6. Procesamiento y análisis de datos

Después de culminar la recolección de datos a través de la aplicación presencial de la Escala de Identidad Profesional, los datos obtenidos fueron ingresados en una hoja de Microsoft Excel, esto posibilitó su organización y tabulación sistemática. Posteriormente, los datos se exportaron a un software estadístico para su procesamiento.

Para el análisis descriptivo se utilizaron frecuencias absolutas y relativas, los cuales se mostraron en tablas de distribución de frecuencias de entrada única. Finalmente, se llevó a cabo la interpretación analítica de los resultados, priorizando los hallazgos significativos y su contraste con los objetivos del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Caracterizar sociodemográficamente a los internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026

Tabla 1. Características sociodemográficas de los internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026

Características sociodemográficas	N	%
Edad		
21 a 23 años	57	90,4
24 a 26 años	3	4,8
27 a más años	3	4,8
Sexo		
Femenino	49	77,8
Masculino	14	22,2
Procedencia		
Chota	49	77,8
Hualgayoc	7	11,1
Chiclayo	4	6,3
Cutervo	3	4,8
Total	63	100,0

Fuente: Escala de identidad profesional en internos de enfermería

En la Tabla 1, se observa que el 90,4% de los internos de enfermería tiene entre 21 y 23 años, el 77,8% es de sexo femenino y el 77,8% procede de Chota. Estos hallazgos demuestran que la población analizada está compuesta mayoritariamente por adultos jóvenes, con mayoría de mujeres y de origen local; rasgos que son coherentes con la composición típica de las escuelas de Enfermería de formación de la región.

Los resultados son similares al estudio de Moya et al., [42] quienes encontraron que en los internos de enfermería un predominio femenino

(88%) y de adultos jóvenes (20 a 30 años), esta tendencia muestra cómo la profesión se ha feminizado a lo largo del tiempo y el ingreso a la carrera en edades alineadas al término de la formación universitaria. Este perfil sociodemográfico podría beneficiar el rendimiento en cuanto a la clínica y lo académico, ya que los internos están en una fase de desarrollo físico, social y cognitivo, y adaptabilidad que les brinda la oportunidad de asumir responsabilidades asistenciales con el fin de mejorar sus capacidades profesionales y responder a las demandas de los servicios sanitarios.

Asimismo, los resultados encontrados son parecidos a los de Delgado [8], quien determinó que la mayor parte de los internos en enfermería (88,9%) cuyas edades fluctúan entre 21 y 36 años, con una edad promedio de 26,5 años y predominio del sexo femenino (86,1%). Esta similitud de datos comprueba que los estudiantes de enfermería que acceden al internado son adultos jóvenes, una etapa en la que se muestra un mayor grado de madurez emocional, física y cognitiva, representando un factor esencial para afrontar de forma eficaz las demandas académicas y asistenciales específicas de la práctica clínica.

Del mismo modo, el predominio de mujeres se alinea con la tendencia histórica del campo de la enfermería, que sigue siendo desempeñada en su mayoría por mujeres debido a aspectos culturales, sociales y vocacionales asociados con el cuidado de la salud. En cuanto a la procedencia, aunque en este estudio predominan los estudiantes de Chota, ambos estudios muestran que los internos tienden a provenir de áreas geográficas cercanas a sus centros de formación. Dicha proximidad facilita su incorporación al entorno sanitario local, permitiendo el entendimiento de las necesidades sanitarias de la población con quienes realizan sus prácticas preprofesionales [8].

Como se evidencia, el predominio de adultos jóvenes responde a la trayectoria académica regular de la carrera de Enfermería, dado que el internado constituye la etapa final de la formación profesional. El aumento de la participación femenina se alinea con la tendencia en Perú y países

latinoamericanos, donde la enfermería conserva una raíz histórica y cultural vinculada al género [43]. Finalmente, la procedencia local de los internos (Chota) se explicaría por el área de influencia de la universidad, lo que favorece el arraigo y la permanencia de los estudiantes en su zona de origen durante su formación profesional.

Estos resultados se relacionan con lo reportado por Lee [44] quien identificó una participación mayoritaria de mujeres en la formación para enfermería, subrayando que la profesión conserva su naturaleza predominantemente femenina en diversos contextos. En alineación con ello, Baharum et al. [45] indicaron que la formación de enfermería se concentra habitualmente en la adultez temprana, etapa en la cual se desarrollan las habilidades clínicas y académicas requeridas para el ejercicio profesional. Por otra parte, Catalão et al. [46] afirmaron que la proximidad geográfica de los estudiantes respecto a sus centros de estudio y práctica favorece una mejor adaptación al entorno, lo cual fortalece las necesidades sanitarias de la comunidad.

En síntesis, estos resultados revelan un perfil sociodemográfico común en los internos de enfermería, cuyas características facilitan la comprensión del entorno sanitario y optimizan la transición al ejercicio del rol profesional. No obstante, es fundamental que las instituciones educativas implementen de manera continua estrategias de apoyo estudiantil y programas de bienestar académico, con el fin de fortalecer las competencias de los futuros profesionales de enfermería y garantizar una respuesta eficaz a las exigencias del sistema sanitario [47].

4.2. Describir la identidad profesional en la dimensión agrado a la carrera en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026

Tabla 2. Identidad profesional en la dimensión agrado a la carrera en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026

Agrado a la carrera	N	%
Muy buena	0	0,0
Buena	25	39,7
Regular	18	28,6
Mala	16	25,4
Muy mala	4	6,3
Total	63	100,0

Fuente: Escala de identidad profesional en internos de enfermería

De acuerdo con la Tabla 2, el 39,7% de los internos de enfermería manifiesta un buen agrado por la carrera; en contraste, el 28,6% muestra nivel regular, el 25,4% malo y el 6,3% muy malo. Estos resultados revelan que, a pesar de que la mayoría tiene una percepción positiva de la carrera de enfermería, más de la mitad de los internos (60,3%) expresa niveles de agrado que fluctúan entre regular y muy malo. La tendencia refleja que no están satisfechos con ciertas facetas específicas del aprendizaje profesional o con las vivencias experimentadas durante el internado.

El agrado por la carrera se refiere al grado de satisfacción, interés y aprecio que el interno siente hacia la profesión de enfermería. Esta dimensión abarca elementos vinculados con el anhelo de superación, el estímulo por aprender cosas nuevas, el compromiso con la formación constante y la identificación con los principios y valores humanísticos de la disciplina, tal como muestra el postulado de la teoría Watsoniana [21]. En la presente investigación, aunque el mayor porcentaje de los internos mostraron un nivel alto de agrado por la carrera, también se identificó que más de la mitad tuvo niveles regulares, malos o muy malos; situación que demuestra que no todos han desarrollado una valoración completamente positiva hacia la

profesión [23], hecho que es crítico en esta etapa de transición hacia el desempeño laboral.

Según la evidencia científica, una mayor satisfacción con la carrera se vincula con el rendimiento académico, una mayor dedicación al aprendizaje, el fortalecimiento de la identidad profesional y un enfoque humanizado del cuidado. Asimismo, los internos de enfermería se sienten satisfechos manifiestan interés por la actualización y el desarrollo personal, se inclinan hacia la innovación, poseen capacidad para resolver problemas y asumen sus funciones de manera idónea. Por el contrario, un bajo nivel de agrado puede comprometer la motivación, el compromiso profesional y la creación de una identidad laboral firme [8,44].

Bajo esta perspectiva, el agrado por la carrera constituye un elemento clave de la identidad profesional, ya que afecta directamente cómo los internos ven, valoran y asumen su futuro papel profesional. Al respecto, Scott M [48], evidenció que los enfermeros con mayores niveles de satisfacción y empatía presentaron un mejor desempeño y una actitud más proactiva hacia los pacientes. En alineación con ello, Perca. [49], también identificó que la satisfacción profesional promueve el sentido de pertenencia e incrementa la disposición de involucrarse activamente y crear estrategias que mejoren la calidad de vida, lo que a su vez se verá reflejado en la calidad de los cuidados prestados.

De acuerdo con Labrague et al. [50], los estudiantes que tienen una visión positiva de la profesión muestran un mayor compromiso académico, una mejor adaptación a los entornos clínicos y niveles más altos de resiliencia. Por su parte, Jama et al. [51], afirmaron que la consolidación de la identidad profesional depende, en gran medida, de las experiencias positivas que se viven a lo largo de la formación universitaria y las prácticas clínicas. En este contexto, el internado es una fase fundamental porque posibilita que el interno interactúe de manera directa con pacientes, equipos de salud y profesionales, ello refuerza a valoración de la profesión y afianza la vocación de servicio.

Por el contrario, los niveles bajos de agrado pueden impactar de manera negativa en la motivación, reducir el compromiso con el trabajo y restringir la formación de una identidad profesional robusta. La insatisfacción con la carrera puede originar desinterés hacia el aprendizaje, un menor involucramiento con las actividades académicas y una percepción desfavorable del ejercicio profesional. Por ello, resulta importante que las instituciones educativas fomenten ambientes de aprendizaje positivos, experiencias clínicas relevantes y métodos de apoyo que incrementen el sentido de pertenencia hacia la profesión de enfermería y la satisfacción del interno.

4.3. Describir la identidad profesional en la dimensión concordancia profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026

Tabla 3. Identidad profesional en la dimensión concordancia profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026

Concordancia profesional	N	%
Muy buena	0	0,0
Buena	30	47,6
Regular	17	27,0
Mala	14	22,2
Muy mala	2	3,2
Total	63	100,0

Fuente: Escala de identidad profesional en internos de enfermería, 2026

De acuerdo con la Tabla 3, el 47,6% de los internos de enfermería manifiestan una buena concordancia profesional; no obstante, el 27,0% muestra un nivel regular, el 22,2% malo y el 3,2% muy malo. Esto revela que, si bien existe una identificación coherente entre los valores individuales y los principios de la profesión, más de la mitad de los internos posee niveles de concordancia profesional que oscilan entre regular y muy malo, lo que indica este grupo aún no se ha alineado de forma plena sus expectativas personales con las exigencias de la disciplina.

La concordancia profesional alude a la medida en que los valores, las metas y las expectativas individuales del interno están de acuerdo con los principios y compromisos éticos de la profesión de enfermería centrando el cuidado como esencia de la misma, de acuerdo con los postulados de la teoría Watsoniana [21]. Como se evidencia esta dimensión promueve la identificación con el rol enfermero y el desarrollo de actitudes positivas hacia el cuidado de la salud, cuando existe coherencia entre las aspiraciones individuales y el servicio a la comunidad [23].

Este hallazgo guarda relación con lo reportado por Delgado [8], quien demostró que el 52,8% de los internos de enfermería mostraron una buena concordancia profesional. Esta similitud indica que la mayor parte de los estudiantes en ambos estudios tiene una percepción positiva acerca de los principios, valores y responsabilidades que definen a la profesión de enfermería. La correcta concordancia profesional muestra el reconocimiento del cuidado como núcleo esencial de la disciplina, la valoración del saber científico, la capacitación constante, la independencia profesional y el ejercicio fundamentado en principios éticos. El resultado podría sugerir que las vivencias sociosanitarias realizadas durante el internado ayudan a reforzar la identificación profesional.

Sin embargo, los hallazgos no coinciden con los resultados obtenidos en Brasil por Silva et al [14], quienes identificaron que el 63,8% de los sujetos en estudio creían que la enfermera es una subordinada, y de estos, el 90% creían que estaban subordinados a los médicos. Por lo que las variaciones en las características de la población en estudio y el contexto en el que se desarrolla, podría ser la causa de dichas discrepancias.

Desde esta óptica, que los internos de enfermería muestran una buena concordancia profesional implica su identificación plena con las responsabilidades, los valores y los principios inherentes a la disciplina. Esto se traduce en una apreciación favorable del cuidado brindado, el reconocimiento de la relevancia de los niveles académicos y científicos en la práctica profesional, además del compromiso con la constante actualización y el perfeccionamiento de competencias especializadas. Asimismo, integra una visión positiva sobre la organización y la autonomía profesional, el cumplimiento de los principios éticos, el aprecio por su trascendencia social y por su rol en los servicios sanitarios [23].

También, una adecuada concordancia profesional ayuda a consolidar un concepto positivo de la profesión y a reconocer su contribución en el fomento, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud de los individuos, las familias y las comunidades [23]. Al respecto, Lázaro et al.

[12], indicaron que la identidad profesional se va formando mientras se permanece en el escenario universitario; sin embargo, es necesario reforzar acciones que permitan a los internos de enfermería empoderarse de una identidad profesional proactiva.

El hallazgo de que alrededor de la mitad de los internos de enfermería tiene una buena correspondencia profesional indica que tienen un adecuado sentido de identificación con los principios éticos y valores inherentes a la profesión. Esta dimensión promueve el compromiso con el cuidado, la autonomía en lo profesional y la valoración del papel de enfermería; por consiguiente, este resultado es significativo porque representa un elemento esencial de la identidad profesional. Al respecto, Vabo et al. [52] indicaron que la integración de los valores personales y profesionales, a lo largo de la formación académica y las vivencias clínicas, robustece la identidad profesional y facilita la transición hacia el ejercicio profesional.

4.4. Describir la identidad profesional en la dimensión encauzamiento profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026

Tabla 4. Identidad profesional en la dimensión encauzamiento profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026

Encauzamiento profesional	N	%
Muy buena	0	0,0
Buena	23	36,5
Regular	26	41,3
Mala	11	17,5
Muy mala	3	4,7
Total	63	100,0

Fuente: Escala de identidad profesional en internos de enfermería, 2026

La Tabla 4 revela que el 41,3% de los internos de enfermería tiene un nivel regular de encauzamiento profesional, el 36,5% buen nivel, mientras que el 17,5% y el 4,7% posee niveles malo y muy malo, respectivamente. Estos hallazgos muestran que una parte significativa de los internos todavía aún establecen sus metas, expectativas y perspectivas dentro de la disciplina. Aunque más de un tercio tiene una orientación apropiada hacia su desarrollo profesional, el predominio del nivel regular indica la necesidad de fortalecer las estrategias formativas que prioricen la planificación de la carrera, la definición de metas profesionales y el compromiso con el crecimiento personal y laboral para potenciar la identidad profesional.

El hallazgo obtenido es comparable al que reportó Delgado [8], quien encontró que el 47,2% de los internos de enfermería tenía un nivel regular en esta dimensión y con el estudio de Franco et al [13], que el 53,6% de los internos tiene incertidumbre por la posibilidad de encontrar trabajo y el 58,1% está insatisfecho con la remuneración. Esta coincidencia indica que los estudiantes atraviesan un período intermedio de consolidación de sus

metas y anhelos profesionales; además valoran la importancia de la actualización continua, la comprensión de los fundamentos teóricos y legales de la enfermería; pero necesitan reforzar aspectos críticos como la autonomía profesional y la planificación de su futuro laboral.

El encauzamiento profesional se refiere a la claridad que posee el interno de enfermería acerca de su futuro profesional, es decir, integra la planificación de la carrera profesional en enfermería y la orientación vocacional. Esta dimensión enmarca objetivos profesionales, proyección hacia la práctica del cuidado, promueve el autoconocimiento y propicia que la disciplina se asuma como un eje de su crecimiento personal y social de acuerdo con el postulado de la teoría Watsoniana [21]. Por ello, deben fortalecer su identidad profesional, particularmente si reciben una efectiva orientación laboral durante su formación universitaria [25]; puesto que, cerca de la mitad de los internos tiene un nivel regular en esta dimensión.

El predominio de un nivel regular indica que el encauzamiento profesional de los internos de enfermería presenta un desarrollo moderado en términos de su proyección y evolución profesional. Esto significa una asimilación parcial de la relevancia de progresar en la jerarquía laboral, obtener una mejor remuneración económica, afianzar sus habilidades y buscar posibilidades de crecimiento en su trabajo. Asimismo, advierte un interés promedio por la historia de la profesión, los aspectos legales y normativos que rigen el ejercicio profesional y las bases teóricas que sustentan la enfermería [52].

A pesar de que los internos de enfermería han comenzado a enfocar sus objetivos hacia el desarrollo profesional, estos resultados indican que todavía necesitan reforzar su visión a futuro, liderazgo, autonomía y compromiso con la actualización continua. Estos son factores fundamentales para fortalecer una identidad profesional sólida y garantizar un desempeño apropiado en el ámbito laboral [53].

4.5. Describir la identidad profesional en la dimensión implicación con el rol en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026

Tabla 5. Identidad profesional en la dimensión implicación con el rol en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026

Implicación con el rol	N	%
Muy buena	0	0,0
Buena	23	36,5
Regular	22	34,9
Mala	17	27,0
Muy mala	1	1,6
Total	63	100,0

Fuente: Escala de identidad profesional en internos de enfermería, 2026

La Tabla 5 indica que el 36,5% de los internos de Enfermería tiene buena implicación con su rol profesional, el 34,9% un nivel regular, el 27,0% nivel malo y el 1,6% nivel muy malo, respectivamente. Estos resultados señalan que, si bien existe una buena implicación con el rol de enfermero, un porcentaje relevante de internos (63,5%) aún no ha adquirido completamente la responsabilidad, el compromiso y la identificación con las tareas propias de la profesión. En este sentido, la implicación con el rol representa un elemento fundamental de la identidad profesional, porque refleja el grado en que el interno se involucra en las actividades asistenciales, educativas y preventivas de enfermería.

El hallazgo es similar con lo reportado por Delgado [8], quien observó que el 61,1% de los internos mostró un buen compromiso con su rol profesional. Lo indicado revela que los internos lograron una identificación apropiada con las obligaciones y funciones propias de la Enfermería. Asimismo, se evidencia el compromiso hacia el cuidado integral de las personas y con el ejercicio de la profesión; sin embargo, la presencia de niveles regulares y

bajos destaca la necesidad de fortalecer las estrategias educativas a fin de fomentar la consolidación de la identidad profesional con el rol enfermero.

La implicación con el rol alude a la magnitud del compromiso que el interno muestra con los deberes y funciones inherentes al profesional de enfermería. Esto abarca la participación activa en actividades clínicas, el cumplimiento de las normas éticas al cuidado y la voluntad de asumir responsabilidades dentro del equipo sanitario, enfatizando valores humanísticos y altruistas según el postulado de Watson [21]. Respecto a ello, una intervención dinámica en las prácticas clínicas ayuda a consolidar la seguridad profesional y el sentido de pertenencia a la disciplina [25].

El hecho de que solo el 36,5% de los internos evidencia un compromiso sólido con su rol profesional demuestra que aún persiste un grupo significativo de estudiantes que no asumen su compromiso con las responsabilidades profesionales. Sin embargo, aquellos que manifiestan una adecuada implicación en el rol se distinguen por su interés en los nuevos enfoques de atención, exhiben disposición a actualizarse continuamente y poseen motivación para especializarse en áreas críticas. Además, muestran una actitud positiva respecto a la formación de futuros profesionales de enfermería, nuevos modelos y la provisión de cuidados integrales enfocados en las etapas de vida y el contexto familiar [25].

Por otro lado, la identidad profesional se fortalece de manera importante en el transcurso de la práctica clínica, escenario donde los internos aplican los conocimientos teóricos y desarrollan destrezas específicas del cuidado profesional. Estas vivencias posibilitan la interacción con el entorno, lo que implica la internalización de comportamientos, responsabilidades y valores éticos de la profesión de enfermería. En este sentido, la identidad profesional se constituye cuando el interno logra integrar de manera armónica los valores, destrezas y conocimientos en su ejercicio cotidiano [33].

Finalmente, la práctica clínica favorece el desarrollo de la confianza profesional, el juicio clínico y la toma de decisiones, elementos esenciales para establecer la identidad profesional del enfermero en el futuro. En esta línea, estudios indican que la participación activa en el cuidado del paciente, las experiencias clínicas positivas y el apoyo de los docentes ayudan a reforzar el sentido de pertenencia y la dedicación hacia la profesión. Asimismo, la práctica clínica constituye un ámbito fundamental en el que los internos forjan su autoconcepto como profesionales y fortalecen su identidad profesional mediante la vivencia directa en los servicios sanitarios [34].

4.6. Describir la identidad profesional en la dimensión talento en la carrera en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026

Tabla 6. Identidad profesional en la dimensión talento en la carrera en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026

Talento en la carrera	N	%
Muy buena	0	0,0
Buena	23	36,5
Regular	26	41,3
Mala	12	19,0
Muy mala	2	3,2
Total	63	100,0

Fuente: Escala de identidad profesional en internos de enfermería, 2026

La Tabla 6 indica que el 41,3% de los internos de enfermería tiene regular talento por la carrera, el 36,5% un nivel bueno, el 19,0% nivel malo y el 3,2% nivel muy malo, respectivamente. La mayor parte de los internos tiene un desarrollo regular en cuanto a las capacidades, habilidades y aptitudes que se requieren para ejercer la enfermería, como lo demuestran los resultados. Sin embargo, el hecho de que la mayoría de los internos tenga un nivel regular indica que una proporción significativa (41,3%) todavía está en proceso de desarrollar habilidades vinculadas con la toma de decisiones, el liderazgo, la creatividad, la resolución de problemas y la habilidad para proporcionar cuidados óptimos.

El hallazgo de la investigación actual guarda similitud con la de Delgado [8], quien encontró que el 58,3% de los internos presentó un nivel medio de talento para la carrera. Esta semejanza indica que una parte significativa de los estudiantes todavía está en proceso de desarrollar las aptitudes, capacidades y habilidades requeridas para el ejercicio profesional. El talento para la carrera implica el desarrollo de habilidades clínicas, pensamiento crítico y la habilidad para solucionar problemas. Además, muestra la capacidad del estudiante para desempeñarse de manera eficaz

en las distintas áreas de la enfermería. Por consiguiente, es importante fortalecer la formación práctica mediante metodologías de simulación y tutoría especializada, herramientas educativas que ayuden a propiciar una buena identidad profesional.

El talento en la carrera está vinculado con las capacidades, habilidades y competencias que el interno adquiere para ejercer de manera efectiva la profesión de enfermería. Incluye la habilidad técnica, el pensamiento crítico, la comunicación, capacidad de solucionar problemas en el ejercicio del cuidado, promoviendo el autoconocimiento y el crecimiento personal y profesional del interno de enfermería, según el postulado de Watson [20]. El desarrollo de estas habilidades durante la formación universitaria ayuda a que el futuro profesional se sienta seguro y capaz en su trabajo [26].

El predominio del nivel regular de talento por la carrera significa que los internos tienen un desarrollo intermedio de habilidades laborales con relación a la gestión del cuidado, al interés por la especialización, la creación de nuevos conocimientos, el trabajo en equipo, la solución de problemas y el uso eficaz de los recursos disponibles, la comunicación, el trato con otras personas y la creación de confianza en los usuarios. No obstante, estos resultados indican la necesidad de seguir mejorando esas competencias para llegar a un nivel más alto de rendimiento profesional y establecer una identidad profesional firme [26].

De acuerdo con Yang y Zang [53], el talento profesional se va consolidando progresivamente durante la formación clínica al adquirir habilidades, desarrollar un pensamiento crítico y construir una percepción propia como profesional. Asimismo, Vabo et al. [52], afirmaron que el fortalecimiento de habilidades, capacidades y destrezas contribuye a la consolidación de la identidad profesional, ya que posibilita que el estudiante se perciba como un profesional capaz y comprometido con la excelencia del cuidado. Sin embargo, estos resultados indican que es necesario seguir potenciando estas competencias para lograr una identidad profesional sólida y un desempeño profesional más alto.

4.7. Determinar la identidad profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026

Tabla 7. Identidad profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026

Identidad profesional	N	%
Muy buena	0	0,0
Buena	29	46,0
Regular	19	30,2
Mala	13	20,6
Muy mala	2	3,2
Total	63	100,0

Fuente: Escala de identidad profesional en internos de enfermería, 2026

La Tabla 7 revela que el 46,0% de los internos de enfermería tuvo una buena identidad profesional; además, el 30,2% presentó una identidad profesional regular, el 20,6% tuvo una mala identidad profesional y el 3,2% evidenció una identidad muy mala. Estos hallazgos muestran que, si bien, la identificación con la profesión es buena, hay un porcentaje significativo de internos (54,0%) que todavía no han logrado establecer completamente su identidad profesional, lo cual podría afectar su compromiso, rendimiento y crecimiento durante el periodo preprofesional.

El hallazgo es parecido al que reportó Delgado [8], quien identificó que el 55,6% de los internos de enfermería tenían una identidad profesional buena. Además, los resultados concuerdan con la investigación de Leyva [15], en la que el 68,8% de los participantes alcanzó un nivel bueno y el 30,3% mostró un nivel regular de identidad profesional; asimismo, coincide con los resultados de Olórtegui [18], quien muestra que el 51% de los internos de enfermería tiene identidad profesional positiva y el 49% negativa.

Esta similitud sugiere una tendencia consistente en el contexto peruano, la cual posiciona al internado preprofesional como una etapa determinante para que la mayoría de los estudiantes logre una percepción favorable de su disciplina y asimile los valores inherentes a su rol antes del egreso.

La interacción constante con pacientes, maestros y profesionales de la salud podría ser la razón de esto; estas experiencias refuerzan el sentido de pertenencia, el compromiso con la profesión y la apreciación del papel del enfermero en los diversos contextos de atención. Sin embargo, la existencia de estudiantes con niveles bajos o medios de identidad profesional evidencia la urgencia de reforzar las estrategias educativas enfocadas en el fomento de competencias, valores profesionales y experiencias significativas que ayudan a establecer una sólida identidad profesional [42].

En cambio, los resultados no coinciden con los de Carlos y Soto [16], quienes identificaron que el 65,4% de los participantes tenía una identidad profesional inadecuada y con el estudio de Hernández et al [11], quienes demostraron que, ante esta situación, al 60% de los internos les resulta difícil el desempeño profesional. De igual manera, revelan diferencias con la investigación realizada por Huanuco [17], quien demostró que el 91,4% de los enfermeros tenía un nivel favorable de identidad profesional. Las variaciones en las características de la población analizada, el contexto institucional, la fase de formación o ejercicio profesional y las vivencias obtenidas durante la práctica asistencial podrían ser responsables de estas discrepancias.

La identidad profesional se refiere al proceso en el que los internos de enfermería que están cursando la última fase de su formación universitaria, construyen un sentido de pertenencia, compromiso y reconocimiento de su papel como futuros profesionales de enfermería, incorporando conocimientos, actitudes, valores y habilidades propias del campo. Este procedimiento se consolida sobre todo durante el internado y las prácticas clínicas [2].

La identidad profesional en enfermería representa un constructo que integra actitudes, valores y creencias individuales con los rasgos y comprensiones propias de la profesión de enfermería. Este proceso empieza a formarse, prioritariamente en el momento de acceso a la educación de grado en enfermería. En esta etapa, se fusionan la teoría y la práctica para dar lugar a una primera comprensión de la labor y rol que desempeñan los profesionales de enfermería [12].

En el contexto específico de Chota, los internos de enfermería construyen su identidad profesional sobre todo durante el internado hospitalario y las prácticas clínicas; en estos escenarios, los internos tienen contacto con pacientes, especialistas sanitarios y el entorno asistencial. Estas experiencias tienen un impacto considerable en la visión que los futuros profesionales de enfermería tienen sobre su rol y en el grado de compromiso con la profesión dentro del sistema de salud.

Además, un estudio realizado en Chota indicó que los internos experimentaron experiencias positivas durante el internado, tales como el fortalecimiento de la confianza, la interacción con el paciente y el desarrollo de relaciones interpersonales con los trabajadores del área sanitaria. Sin embargo, también afrontan retos como el miedo, el estrés y la frustración frente a contextos clínicos complicados; estos factores inciden en la formación de su identidad profesional [10], como se muestra en los resultados del estudio, donde se evidencia que más de la mitad de los internos (54,0%) no alcanzó buena identidad profesional.

El resultado se fundamenta en la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson, quien destaca el compromiso con el rol enfermero mediante la idea watsoniana de "presencia auténtica". Según esta perspectiva, la dedicación al cuidado se relaciona directamente con la participación activa del interno en sus funciones y responsabilidades dentro del equipo de salud. Asimismo, en la dimensión de talento en la carrera, Watson combina el saber científico y la sensibilidad humana, incluyendo el desarrollo de la comunicación, las habilidades técnicas y el pensamiento crítico, esta visión

se alinea con el ideal watsoniano del enfermero como un profesional científico y humanista, capaz de transformar el entorno clínico [21].

Dicha teoría integra la experiencia de enfermería y posiciona al internado como el ámbito donde se edifica la identidad y se evidencia explícitamente como cada postulado de Watson se vincula con las dimensiones del instrumento de Pérez y Quincho, ya que centra el cuidado como esencia de la enfermería (dimensión de concordancia profesional); enfatiza valores humanísticos y altruistas (agrado e implicación con el rol); promueve el autoconocimiento y el crecimiento personal del enfermero (encauzamiento profesional y talento) y reconoce el impacto del ambiente educativo en la formación del enfermero, en el contexto del internado [21].

Por lo tanto, para fortalecer la identidad profesional resulta necesario potenciar el óptimo desarrollo de estas dimensiones; en el caso de no consolidarse, existe el riesgo de que surjan problemas en la construcción de una identidad profesional sólida, lo que podría comprometer el compromiso, la satisfacción en la profesión, el rendimiento laboral y la calidad del cuidado proporcionado a la persona, la familia y la comunidad [21].

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Los internos de enfermería de una universidad pública de Chota se caracterizan predominantemente por ser adultos jóvenes, de sexo femenino y de procedencia local, aspectos que contribuyen a su vinculación con las necesidades de la población y a su adaptación al contexto sanitario regional.
- Los internos de enfermería muestran en su mayoría un buen nivel de agrado por la carrera, lo que demuestra una percepción positiva hacia su formación profesional y una buena identificación con la profesión; no obstante, una proporción significativa muestra niveles regulares y desfavorables de agrado, lo que limita el pleno disfrute y satisfacción con la elección profesional.
- Cerca de la mitad de los internos de enfermería tiene una buena concordancia profesional, lo que revela una correspondencia apropiada entre sus intereses y expectativas, y la formación académica; sin embargo, hay una proporción considerable que muestra niveles regulares y desfavorables de concordancia, lo que exige profundizar en la autonomía de los futuros profesionales de enfermería.
- Menos de la mitad de los internos de Enfermería muestran un nivel regular de encauzamiento profesional, situación que indica que aún están en el proceso de establecer sus metas, intereses y proyección en el campo profesional. A pesar que una proporción significativa muestra un nivel adecuado de encauzamiento, hay también internos que tienen niveles desfavorables, relacionado con las experiencias vividas en el ámbito asistencial.

- Menos de la mitad de los internos de Enfermería muestran una buena implicación en su rol profesional, lo que se traduce en la identificación y compromiso con las obligaciones inherentes a la profesión; no obstante, una parte significativa muestra niveles regulares y bajos de compromiso, dado que la identificación con el rol profesional está en proceso de desarrollo.
- Menos de la mitad de los internos de enfermería muestran un nivel regular de talento para la carrera, esto indica que las capacidades, habilidades y competencias vinculadas con la práctica profesional aún están en proceso de fortalecimiento; si bien, una proporción considerable muestra un alto nivel de talento, también hay internos con niveles más bajos, puesto que el internado constituye un periodo crítico de tránsito de la teoría a la experticia profesional.
- La identidad profesional en los internos de enfermería es de predominio bueno, lo que demuestra que el internado constituye una etapa de consolidación para asimilar valores, pertenencia y reconocer su rol; mientras que la existencia de niveles regulares y deficientes corrobora que aún es necesario el acompañamiento continuo para garantizar la calidad del cuidado.

5.2. Recomendaciones

A la Universidad Nacional Autónoma de Chota

- Fortalecer los programas de tutoría y consejería académica, enfocándose en los internos de enfermería que tienen niveles bajos o regulares de identidad profesional a fin de fortalecer su identificación con la carrera y la transición al mercado laboral.
- Ejecutar acciones de desarrollo y orientación profesional, como seminarios, talleres y reuniones con profesionales de enfermería expertos, que ayuden a consolidar el agrado por la carrera, la concordancia profesional y el encauzamiento hacia las metas laborales.
- Fomentar vivencias educativas que fortalezcan el compromiso con la función profesional a través de prácticas clínicas supervisadas, tareas de responsabilidad social y proyectos de extensión universitaria que posibiliten afianzar la participación de los internos en su profesión.
- Desarrollar estrategias que impulsen el talento profesional, que incluyan el fortalecimiento de habilidades vinculadas con la resolución de problemas en los diversos contextos de la práctica clínica, así como con la toma de decisiones, la comunicación eficaz, el trabajo grupal y el liderazgo.
- Desarrollar programas institucionales para reforzar la identidad profesional, incluyendo temas de ética, principios, historia de la enfermería y sentido de pertenencia profesional a las actividades curriculares y extracurriculares.
- Realizar estudios cualitativos que indaguen las vivencias subjetivas de los internos de enfermería en Chota con la finalidad de comprender los factores específicos del entorno asistencial que inciden en la identidad y el encauzamiento profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Kaiser J, Hirschmann L, Ritsema J, Wondergem C. Nursing Professional Identity: Facilitators and Influencers Among Nurses in Practice. J Nurs Adm. [Internet]. 2026 [citado 04 de marzo 2026];56(1):14-21. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/41429168/>
2. Mbalinda S, Livingstone K, Najjuma J, Gonzaga A, Lusota D, Musoke D, Owusu-Sekyere S. Fostering Professional Identity Formation and Motivation for Joining Nursing and Midwifery Programmes among Undergraduate Nursing/Midwifery Students and Recent Graduates in Uganda. Ann Glob Health [Internet]. 2024 [citado 07 de mayo 2026];90(1):61. Disponible en: [10.5334/aogh.4435](https://doi.org/10.5334/aogh.4435). PMID: 39398104
3. Amin, SM, Karim, NAHA, Osman, MA et al. Exploring the relationship between professional identity, cultural sensibility, and empathy among nursing students: evidence from path analysis. BMC Nurs [Internet]. 2025 [citado 04 de marzo 2026]; 24 (1): 628. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-025-03235-1#citeas>
4. Zeng L, Chen Q, Fan S, Yi Q, An W, Liu H, et al. Factors influencing the professional identity of nursing interns: a cross-sectional study. BMC Nurs [Internet]. 2022 [citado 12 de diciembre 2025];21(1). Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00983-2>
5. Zhang Z, Fu W, Tian C, Zhang F, Zhao B, Mao J, et al. Professional identity of Chinese nursing students during the COVID-19 pandemic outbreak: A nation-wide cross-sectional study. Nurse Educ Pract. [Internet]. 2021 [citado 04 de marzo 2026];52:103040. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9760126/>
6. Tibán J, Fernández G. Salud mental en los internos de la carrera de enfermería durante la pandemia COVID-19. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies [Internet]. 30 de noviembre de 2022 [citado 12 de

diciembre 2025];3(8):208–22. Disponible en:
<https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/574>

7. Salazar MDC, Gutierrez MD, Ríos C. Identidad profesional y liderazgo en los licenciados del programa de especialización en enfermería en una Universidad Peruana. [Tesis de título]. Universidad Nacional Peruana Cayetano Heredia. [Internet]. 2021. [consultado el 05 de marzo 2026]. Disponible en:
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/1257?show=full>
8. Delgado Y. Identidad profesional en los internos de enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca Filial Jaén 2021. [Tesis de título]. Universidad Nacional de Cajamarca Filial Jaén. [Internet]. 2022. [consultado el 05 de marzo 2026]. Disponible en:
<http://hdl.handle.net/20.500.14074/5074>
9. Vásquez A. Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería [Internet] [Tesis de título]. Universidad Nacional Autónoma de Chota; 2020 [citado 12 de diciembre 2025]. Disponible en:
<https://repositorio.unach.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ab75a6c2-f2ad-4d67-a6b5-02229302a089/content>
10. Cabanillas EE. Vivencias de los internos de enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de Chota durante su internado, Chota-2017. [Internet] [Tesis de título]. Universidad Nacional Autónoma de Chota; 2020 [citado 05 de marzo 2026]. Disponible en:
https://repositorio.unach.edu.pe/items/3ac6a370-5117-4d03-b11e-ec779c27c88f?utm_source=chatgpt.com
11. Hernández JC, Chan E, Miranda A, Guzmán M, García JM, Magaña L. Desarrollo Profesional en Internos de Enfermería. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet] 2025 [citado 05 de marzo 2026]; 9(3), 9859-9871. Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/18658>

12. Lázaro C, Jiménez V, Martínez B, Huerta MI, Gómez R. Identidad profesional en internos de último grado de Licenciatura en Enfermería. Estudios Y Perspectivas Revista Científica Y Académica. [Internet] 2024. [citado 05 de marzo 2026]; 4(4), 431–436. Disponible en: <https://estudiosyperspectivas.org/index.php/EstudiosyPerspectivas/article/view/680>
13. Franco J, Ramírez T, Tamayo M, Vargas C. Perspectivas de los internos de enfermería sobre su futuro profesional. Revista científica dominio de las ciencias [Internet]. 2023 [citado 13 de diciembre 2025];9(1). Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3151#:~:text=Futuro%20en%20las%20relaciones%20laborales,para%20la%20toma%20de%20decisiones>
14. Da Silva D, Araujo DR, Prado L, Tavares MB. La identidad profesional de la enfermera en la percepción de los usuarios de Atención Primaria de Salud. Rev. Bras. Enferm. [Internet]. 2022 [citado 05 de marzo 2026]; 75 (3). Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reben/a/HX9qJzXjP57L9rYHrVc88XF/abstract/?lang=es#>
15. Leyva EG. Identidad y actitud profesional en los internos de enfermería de la UNSA, 2024. [Internet] [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2025 [citado 06 de marzo 2026]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/b09c4b1b-ed07-402b-a8db-1b30e517c0cf>
16. Carlos AG, Soto CG. Identidad profesional y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión - Huancayo- 2023. [Internet] [Tesis de título]. Universidad Peruana los Andes; 2024 [citado 05 de marzo 2026]. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/8390>
17. Olórtegui, L. Identidad profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Lima. 2021 [Internet] [Tesis de título]. Universidad

Nacional Mayor de San Marcos; 2023 [citado 12 de diciembre 2025]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/12baa88a-cf85-4085-92f6-8317f7c582e7>

18. Huanuco L. Identidad profesional de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia - enero 2021 [Internet] [Tesis de título]. Universidad de San Martín de Porres; 2021 [citado 12 de diciembre 2025]. Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/77d224b0-b762-45bc-a383-4026c40f4929/content>
19. Meneses ME, Fernández VH, Suyo JA, Ocupa HG, Paredes SE. Atención humanizada en la práctica de enfermería: un estudio fenomenológico de experiencias profesionales en un hospital público. Int J Environ Res Salud Pública. [Internet] 2025 [citado 02 de mayo de 2026]; 22 (8): 1223. Disponible en: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12386232/?utm_source=chatgpt.com
20. Alfonso SR, Padilha MI, Elizondo NR, Vesco SP, Morera JA, Neves VR. Jean Watson's Theory of Human Caring and its Applicability in Nursing Care and Education: An Integrative Review. Enfermería Actual de Costa Rica [Internet]. 2025 [citado 02 de mayo 2026]; (48): 4151. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-45682025000100001
21. Ghanbari L, Adib M, Dianati M. Human Caring: A Concept Analysis. J Caring Sci. [Internet]. 2022 [citado 02 de mayo 2026];11(4):246-254. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9720504/>
22. Castrillon C. Identidad Profesional en Enfermería: Construyendo las bases para ser cuidador(a) profesional. 2008 [citado 12 de diciembre 2025];5. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741827001.pdf>

23. Rasmussen P, Henderson AB, McCallum J, Andrew N. Professional identity in nursing: A mixed method research study. Educación de enfermería en la práctica. [Internet]. 2021 [citado 07 de marzo 2026]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33823376/>
24. Pérez LK, Quincho MY. Identidad profesional y satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca-Junín, 2019. [Internet]. [Tesis de título]. Universidad Peruana de los Andes; 2020 [citado 08 de marzo 2026]. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/item/b1334cde-9c24-40b1-b711-a10d0dca253d>
25. Quincho KN. Identidad profesional en los internos de los últimos ciclos de enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja, 2025. [Internet] [Tesis de título]. Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo; 2025 [citado 07 de marzo 2026]. Disponible en: <https://repositorio.unat.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9c7fa8ff-6a0c-46e8-ba1a-23c3bf948742/content>
26. Fajardo T, Fajardo H, Pinto L. Gestión estratégica del Talento Humano en el Sector Salud de Ecuador. Revista ORBIS [Internet]. 2020 [citado 07 de octubre 2026]. Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10895018>
27. Vásquez GC, Silva G, Bracamontes E, Vásquez JA. Experiencias del Aprendizaje de la Práctica Clínica en Pasantes de Enfermería. Revista científica [Internet] 2026 [citado 08 de octubre 2026]. Disponible en: <https://doi.org/10.63371/ic.v5.n3.a1464>
28. Pando BR. Percepción de la identidad profesional en los internos de enfermería 2023. [Internet] [Tesis de título]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2024 [citado 07 de marzo 2026]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/23359>
29. Saravia H, Saavedra P, Felices LM, Campos MM, Janampa JR. La aplicación del diseño curricular por competencias en la Educación Superior: Una revisión sistemática 2019-2023. Comuni@cción: Revista de Investigación en

- Comunicación y Desarrollo [Internet]. 2024. [citado 07 de marzo 2026]; 15(1), 92-104. Disponible en: <https://mail.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/995>
30. Espinoza MZ, Espiritu AP, Espinoza MJ, Gomez KK. Construcción de la identidad profesional del interno universitario. *Advances in Science and Innovation*. [Internet]. 2023. [citado 07 de marzo 2026]; 2(1), 41–55. Disponible en: <https://doi.org/10.61210/asi.v2i1.55>
 31. Hill B, Machin A, Derbyshire J, Wade J. Apoyo al desarrollo de la identidad profesional en internos de enfermería. *Nurs Stand*. [Internet]. 2026 [citado 07 de marzo 2026];41(1):53-60. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/41355357/>
 32. Ovando CM, Dzib DL. La construcción de identidad profesional en la formación de los internos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*. [Internet]. 2025 [citado 07 de marzo 2026]; 12 (24): 1-12. Disponible en: <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/941>
 33. Sociedad Internacional para la Identidad Profesional en Enfermería. ¿Qué es la Identidad Profesional en Enfermería?. [Internet]. 2025 [citado 07 de marzo 2026]. Disponible en: <https://www.professionalidentity.org/about/what-is-pin>
 34. Payton J. Professional Identity in Nursing. *Nephrol Nurs J*. [Internet]. 2023. [citado 07 de marzo 2026];50(6):463-487. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38112673/>
 35. Jiang X. Nursing leadership: Key element of professional development. *Int J Nurs Sci*. [Internet]. 2024 [citado 07 de marzo 2026];11(1):1-2. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10859573/>
 36. González A, Vázquez F, Almazán B, Morales A, García B. Proceso de aprehensión de identidad profesional en enfermería. *Revista Cuidarte*

- [Internet]. 2018 [citado 07 de marzo 2026];9(3): 2297-2308. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3595/359559808002/html/>
37. Tello A. Relación entre factores estresores y afrontamiento del estrés en el interno hospitalario de enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024. [Internet]. 2024 [citado 02 de mayo 2026]. Disponible en: <https://repositorio.unach.edu.pe/items/330dac38-18db-4643-acca-269cc3dfec70>
38. Congreso de la República del Perú. Ley Universitaria: Ley N.º 30220. [Internet] Lima, Perú ; 2014 [citado 7 de octubre 2026]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118482-30220>
39. Carvajal MA. Geografía de Chota [Internet]. 2014 [citado 13 de diciembre de 2025]. 80 p. Disponible en: <https://labrys.pe/products/sociedadgeograficadelima-el-castellano-de-chota-chotanismos-9786124702471-f9d822846c754785b9e74a83d51f8207>
40. Universidad Nacional Autónoma de Chota. Internos de enfermería de la UNACH realizan internado hospitalario y comunitario. [Internet]. Chota, Perú: UNACH; 2025. [citado 12 de marzo 2026]. Disponible en: <https://portaluni.unach.edu.pe/index.php/noticias/127-internos-de-enfermeria-de-la-unach-realizan-internado-hospitalario-y-comunitario>
41. Hernández R, Mendoza CP. Metodología de la investigación. [Internet]. 2021 [citado 12 de diciembre 2025]. Disponible en: <https://investigarusac.wordpress.com/wp-content/uploads/2021/02/capitulo-1-metodologia-de-la-investigaci-comprimido.pdf>
42. Moya J, Ccorahua M, Goicochea EA, Moya JG, Contreras H. Favorable attitudes toward research in nursing students during internship: a cross-sectional study in Peru. SAGE Open Nurs. [Internet]. 2023 [citado 27 de junio 2026];9:23779608231206776. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10588403/>

43. Sharif LS, Fernandez JC, Aguilar EE, Ramírez W, Mahsoon A, Banakhar M, et al. Virtual teaching quality, student satisfaction, and academic performance among nursing students in Peru - a cross-sectional study. *Belitung Nurs J*. [Internet]. 2025 [citado 27 de junio 2026];11(3):314-320. Disponible en: <https://doi.org/10.33546/bnj.3762>
44. Lee NJ. The impact of international experience on student nurses' personal and professional development. *Int Nurs Rev*. [Internet]. 2004 [citado 27 de junio 2026];51(2):113-22. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15102116/>
45. Baharum H, Ismail A, McKenna L, Mohamed Z, Ibrahim R, Hassan NH. Success factors in adaptation of newly graduated nurses: a scoping review. *BMC Nurs*. [Internet]. 2023 [citado 27 de junio 2026];22(1):125. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10111715/>
46. Catalão MJ, Arco H, Carrajola N, Tavares J. The influence of nursing education and sociodemographic variables on gerontogeriatric competencies among newly graduated nurses. *BMC Nurs*. [Internet]. 2026 [citado 27 de junio 2026];25(1):171. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12924606/>
47. Rodríguez NF, Ferrada DS, Toffoletto C, Moreno GM. Factores sociodemográficos y rendimiento académico en simulación en el nivel primario de salud en estudiantes de enfermería. *Investigación educ. médica*. [Internet]. 2023 [citado 27 de junio 2026]; 12(46): 70-78. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572023000200070
48. Scott MM. Satisfacción Laboral y Empatía en el Personal de Enfermería: Estrategias para Mejorar el Entorno de Trabajo. *Ibero Ciencias - Revista Científica Y Académica*. [Internet]. 2026 [citado 8 de octubre 2026]; 5(1): 3936-3952. Disponible en: <https://doi.org/10.63371/ic.v5.n1.a875>

49. Palacios PL. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: una revisión sistemática. *Investigación E Innovación: Revista Científica De Enfermería*. [Internet]. 2023 [citado 08 de octubre 2026]; 3(3), 87-98. Disponible en: <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1849>
50. Labrague LJ, McEnroe-Petitte DM, Fronda DC, Obeidat AA. Nursing students' resilience and professional commitment during clinical training. *Nurse Educ Pract*. [Internet]. 2022 [citado 27 de junio 2026];60:103315. Disponible en: <https://scholar.google.com/citations?user=3M1l41sAAAAJ&hl=en>
51. Jama RJ, Cevallos L, Colala K, Cruz A, Herrera M. Experiencias en el internado hospitalario "Enfermería". *UNESUM-Ciencias* [Internet]. 2022 [citado 8 de octubre de 2026];6(4):76-82. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/524>
52. Vabo G, Slettebø Å, Fossum M. Nursing students' professional identity development: An integrative review. *Nord J Nurs Res*. [Internet]. 2022 [citado 27 de junio 2026];42(2):62-75. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/353888556_Nursing_students'_professional_identity_development_An_integrative_review
53. Yang G, Zang X. Development of the professional competence and professional self-concept of undergraduate nursing students during the clinical practice period: a cross-lagged panel analysis. *Nurse Educ Pract*. [Internet]. 2022 [citado 27 de junio 2026];63:103360. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35598431/>

ANEXOS

Anexo 1. Formato de Consentimiento informado

Consentimiento informado

Título de la investigación:

Identidad profesional en internos de Enfermería de una universidad pública de Chota, 2026

Objetivo de la investigación:

Determinar la identidad profesional en internos de Enfermería de una universidad pública de Chota, 2026.

Yo....., identificado [a] con DNI N°
....., mediante la información dada por las Bachilleres en Enfermería Melisa Castañeda Pérez y María Elizabeth Tapia Cueva; acepto brindar la información solicitada por las investigadoras de manera personal, teniendo en cuenta de que la información obtenida será confidencial y mi identidad no será revelada.

Chota, ... de de 2026

.....

Firma

Anexo 2. Formato de Instrumentos de recolección de datos



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE CHOTA**
Escuela Profesional de Enfermería

***“Identidad profesional en
internos de Enfermería de una
universidad pública de Chota,
2026”***

ESCALA DE IDENTIDAD PROFESIONAL EN INTERNOS DE ENFERMERÍA DE UNIVERSIDAD

[Pérez y Quincho, 2019]

INSTRUCCIONES: La información que usted proporcionará será anónima y solamente servirá para los fines de la investigación. Se agradece su participación y colaboración.

I. Datos generales

- A. Edad.....**
- B. Sexo.....**
- C. Procedencia.....**

II. Contenido del instrumento

- 0: Totalmente en desacuerdo
- 1: Parcialmente en desacuerdo
- 2: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 3: Parcialmente de acuerdo
- 4: Totalmente de acuerdo

N°	Pregunta	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Aprovechas cualquier espacio de tiempo para leer algo relacionado con la carrera					
2	Quisieras tener más tiempo libre para adquirir más conocimientos y experticias en algunos aspectos de la carrera					
3	Cuando estás realizando tus prácticas de internado alcanzas un elevado nivel de concentración					
4	Buscas siempre la innovación durante la realización de tus prácticas de la carrera					
5	Tienes buenos resultados académicos, en las áreas de carrera que te apasionan					

6	Tienes todo previsto y planificado cuando realizas tus prácticas profesionales de internado					
7	Resuelves de forma exitosa las dificultades que se presentan durante tus prácticas de enfermería					
8	Si se requiere la participación de un interno (a) de enfermería te ofreces como voluntario (a)					
9	Te resulta grato relacionarte con otros internos y profesionales de enfermería					
10	Aceptas con facilidad nuevas responsabilidades, como ser líder del grupo de internos					
11	Te proporciona clara satisfacción la posibilidad de dirigir personas y recursos vinculados a la carrera					
12	Te anima el hecho de cumplir con tus labores satisfactoriamente en tus prácticas de internado					
13	Te atrae fuertemente conseguir los propósitos profesionales marcados					
14	Podrías desempeñar otra actividad fuera del ámbito de la carrera con tanta idoneidad					
15	Te gustaría realizar proyectos de alto impacto que beneficie a los usuarios					
16	Te interesa realizar un proyecto de investigación para mejorar la calidad de atención en la institución donde realizas tus prácticas de internado					
17	Tienes facilidad para manejar diversos formatos de atención del paciente					
18	Para ser enfermero (a) se requiere tener conocimientos propios de la carrera basada en fundamentos científicos					
19	Para ser enfermero (a) se requiere de una formación educativa de alto nivel					
20	El enfermero (a) posee competencias exclusivas que otros profesionales no las poseen					
21	El enfermero (a) lleva una actualización continua de sus competencias profesionales					
22	La profesión de enfermería está bien organizada y regulada					
23	El ejercicio de enfermería está bien controlado por los propios enfermeros (as)					
24	Los enfermeros (as) regulan sus conductas personales y profesionales a un código de ética de la profesión					
25	Los enfermeros (as) realizan determinadas actividades con autonomía, las que continuamente se van ampliando					
26	La profesión de enfermería es imprescindible para la sociedad					
27	Te genera buena imagen mostrarte como enfermero (a)					
28	La enfermería alcanza sus propósitos, aunque existan oposiciones					
29	La enfermería resuelve problemas difíciles con sus intervenciones					
30	La enfermería permite alcanzar las metas de salud en la sociedad					
31	La enfermería maneja eficazmente acontecimientos inesperados en la práctica profesional					
32	La enfermería posee suficientes fundamentos para resolver problemas de salud dentro de su ámbito de intervención					

33	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su imagen ante la sociedad					
34	En los últimos años la profesión de enfermería ha incrementado su reconocimiento por parte de los pacientes					
35	En los últimos años la profesión de enfermería ha incrementado su valoración por parte del resto de profesionales sanitarios					
36	En los últimos años la profesión de enfermería ha ocupado puestos y cargos de mayor jerarquía					
37	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado su nivel de retribución económica					
38	En los últimos años la profesión de enfermería ha mejorado sus competencias					
39	Te interesas por obtener información precisa sobre la historia de la profesión					
40	Te interesas por obtener información precisa sobre la formalización de la profesión y otros aspectos legales y normativos					
41	Siempre te han interesado los postulados de las teóricas de enfermería					
42	Te interesas por los nuevos enfoques y modelos teóricos de la enfermería					
43	Te gustaría especializarte en cuidados intensivos					
44	Has tenido la idea de plantear un nuevo enfoque o modelo de atención de enfermería					
45	Mantienes la esperanza de llegar a ser un profesional de gran reconocimiento en la carrera					
46	Cuando realizas tus practicas brindas una atención o contribuyes con la realización de: promoción/prevención/recuperación, de la salud de las personas por medio de los cuidados enfermeros en todas las etapas de vida					
47	En tus prácticas de internado diarias; contribuyes con la promoción/prevención/recuperación de la salud familiar y comunitaria					
48	Gestionas los cuidados de enfermería a todo nivel					
49	Generas nuevos conocimientos para mejorar los cuidados de enfermería					
50	Los estudios de enfermería te animan a realizar estudios de especialización y posgrado					
51	Tienes facilidad para adaptarte a las nuevas situaciones en el ejercicio de la carrera					
52	Distribuyes y usas los recursos de la forma más eficiente en tus actividades profesionales					
53	Prefieres trabajar en equipos conformados por profesionales de enfermería					
54	Te resulta más fácil negociar con profesionales de enfermería					
55	Puedes intuir las necesidades de los pacientes y brindar un cuidado adecuado					
56	Obtienes mejores resultados que los demás en tus prácticas realizadas de internado					
57	Mantienes tu rendimiento habitual, aun cuando la situación es adversa y conflictiva					
58	Actúas con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión					
59	Armonizas tus acciones con las de otros profesionales de salud					

60	Sientes que tienes la capacidad especial para tratar con el paciente (hacerle entender, escucharlo, tranquilizarlo, alentarlos, acompañarlo)					
61	Eres capaz de hacer que los demás acepten tus ideas y propuestas					
62	Percibes que los demás confían en ti, siempre te ven como un apoyo					
63	Te resulta más práctico utilizar la persuasión en el logro de tus propósitos que provocar contradicciones					
64	Percibes que motivas simpatía en los demás					
65	En tus prácticas de internado, habitualmente encuentras soluciones nuevas y originales					
66	Ante cualquier dificultad, consigues superar tus problemas sin necesidad de recurrir a tus superiores					

Anexo 3. Matriz de consistencia

Título	Formulación del problema	objetivos	Técnica e instrumento
Identidad profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026	¿Cuál es el nivel de identidad profesional y sus dimensiones: agrado, concordancia, encauzamiento, implicación y talento, en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026?.	Objetivo general Determinar la identidad profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Chota, 2026. Objetivos específicos - Caracterizar sociodemográficamente a los internos de enfermería de una universidad pública de Chota. - Describir la identidad profesional en la dimensión agrado a la carrera en internos de enfermería de una universidad pública de Chota. - Describir la identidad profesional en la dimensión concordancia profesional en internos de enfermería de una universidad pública de Chota. - Describir la identidad profesional en la dimensión encauzamiento profesional en	Técnica ▪ La encuesta. Instrumentos ▪ Escala de identidad profesional

		internos de enfermería de una universidad pública de Chota. - Describir la identidad profesional en la dimensión implicación con el rol en internos de enfermería de una universidad pública de Chota. - Describir la identidad profesional en la dimensión talento en la carrera en internos de enfermería de una universidad pública de Chota.	
--	--	--	--