



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Identidad profesional y empoderamiento en profesionales
tecnólogos médicos, Perú 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Fernandez Delgado, Kevin Vidal (ORCID: 0000-0002-3931-4053)

ASESORA:

Mg. Ruiz Quilcat, Cristina Lizbet (ORCID: 0000-0002-1421-4275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación se la dedico a mi padre quien ha sido activo participe de mi formación y apoyo emocional en el transcurso de mi vida profesional además de mis maestros y colegas tecnólogos médicos quienes me han inspirado y motivado en cada espacio profesional.

Agradecimiento

A todos aquellos que han participado directa o indirectamente en el desarrollo de la presente investigación y de manera muy especial a mi honorable colegio profesional Colegio Tecnólogo Médico del Perú y sus autoridades. De manera adicional a mis colegas tecnólogos médicos de todas las áreas profesionales quienes me apoyaron incondicionalmente en esta investigación.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción.....	1
II. Marco teórico.....	6
III. Metodología.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	27
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos.....	28
IV. Resultados.....	29
V. Discusión.....	43
VI. Conclusiones.....	47
VII. Recomendaciones.....	48
Referencias.....	50
Anexos.....	55

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Cálculo estadístico para hallar tamaño muestral – finito	23
Tabla 2: Intervalos de confianza por niveles para hallar tamaño muestral finito	23
Tabla 3: Rangos considerados con respecto al número de preguntas de la Variable identidad profesional	25
Tabla 4: Validación de expertos	27
Tabla 5: Distribución de la variable identidad profesional de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021	29
Tabla 6: Niveles de sujeto de iluminismo de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021	30
Tabla 7: Niveles de sujeto sociológico de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021	31
Tabla 8: Niveles de sujeto posmoderno de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021	32
Tabla 9: Distribución de la variable empoderamiento de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021	33
Tabla 10: Distribución de la variable empoderamiento en las dimensiones significado, competencia, autodeterminación e impacto de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021	34
Tabla 11: Distribución de la variable empoderamiento en la dimensión seguridad de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021	35
Tabla 12: Prueba de normalidad de las variables de estudio	36
Tabla 13. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman (46)	37
Tabla 14. Análisis de correlación Rho de Spearman entre identidad profesional y empoderamiento	37
Tabla 15. Análisis de correlación entre identidad profesional y empoderamiento dimensión significado	38
Tabla 16. Análisis de correlación entre identidad profesional y empoderamiento dimensión competencia.....	39
Tabla 17. Análisis de correlación entre identidad profesional y empoderamiento dimensión autodeterminación.....	40
Tabla 18. Análisis de correlación entre identidad profesional y empoderamiento dimensión impacto	40
Tabla 19. Análisis de correlación entre identidad profesional y empoderamiento dimensión seguridad	41

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1: Descripción de la variable identidad profesional	29
Figura 2: Niveles de sujeto de iluminismo.....	30
Figura 3: Niveles de sujeto sociológico	31
Figura 4: Niveles de sujeto posmoderno.....	32
Figura 5: Descripción de la variable empoderamiento	33
Figura 6: Descripción de la variable empoderamiento en las dimensiones significado, competencia, autodeterminación e impacto	34
Figura 7: Descripción de la variable empoderamiento en las dimensiones significado, competencia, autodeterminación e impacto	35

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación que existe entre la identidad profesional y el empoderamiento en profesionales tecnólogos médicos en Perú; el nivel de investigación fue correlacional, con un diseño no experimental, de cohorte transversal, enfoque cuantitativo y con un tamaño muestral de 116 profesionales tecnólogos médicos. Se aplicó cuestionarios validados mediante alfa de Cronbach obteniendo resultados de 0.760 para identidad profesional y 0.944 para empoderamiento siendo confiables según interpretación. Para los análisis descriptivos se utilizaron tablas de frecuencia. Los resultados obtenidos fueron que el 1.72% de la población encuestada poseía un nivel medio de identidad profesional y el 98.28% un nivel alto de identidad profesional, al mismo tiempo un 0.86% de la muestra posee un nivel bajo de empoderamiento y un 99.14% posee un nivel alto de empoderamiento. Para el análisis inferencial se usó el estadístico Rho de Spearman. Finalmente se concluye que existe correlación entre la identidad profesional y el empoderamiento en tecnólogos médicos con un Rho 0.501 y respecto a la correlación entre la identidad profesional y las dimensiones de empoderamiento se concluyó que sí existe correlación en su mayoría con resultados de correlación positiva moderada a excepción de la dimensión significado.

Palabras clave: Identidad profesional, empoderamiento, tecnólogos médicos

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between professional identity and empowerment in professional medical technologists in Peru; The research level was correlational, with a non-experimental design, a cross-sectional cohort, a quantitative approach and a sample size of 116 medical technologists. Validated questionnaires were applied using Cronbach's alpha, obtaining results of 0.760 for professional identity and 0.944 for empowerment, being reliable according to interpretation. For descriptive analyzes, frequency tables were used. The results obtained were that 1.72% of the surveyed population had a medium level of professional identity and 98.28% a high level of professional identity, at the same time 0.86% of the sample had a low level of empowerment and 99.14% had a high level of empowerment. Spearman's Rho statistic was used for inferential analysis. Finally, it is concluded that there is a correlation between professional identity and empowerment in medical technologists with a Rho 0.501 and regarding the correlation between professional identity and the dimensions of empowerment, it was concluded that if there is a correlation mostly with results of moderate positive correlation to exception of the meaning dimension.

Keywords: Professional identity, empowerment, medical technologists

I. INTRODUCCIÓN

Desde el origen de la humanidad existe diferentes ámbitos en el que el ser humano se desarrolla y la peculiaridad en la que un individuo se desarrolla y socializa con su entorno son la llave, esa característica o conjunto de aspectos que lo hace diferente a otros grupos o individuos son parte de su interacción y desarrollo como ser vivo con su entorno, estas características son parte del individuo y es en resumen es lo que sería su identidad. La identidad es según la Real Academia Española (RAE) una cualidad, rasgo individual o colectivo que te hace único y por el que uno tiene conciencia de sí misma (1). La identidad profesional es un concepto extraído del macro concepto de Identidad, esta se encuentra situada en el medio de la identidad personal y social, que por definición de algunos autores es el punto intermedio de estos dos conceptos distintos pero propio de un individuo parafraseándolos consideran que la identidad profesional es una construcción mezclado y compacta entre ambas es el resultado de la adhesión a un conjunto de modelos profesionales junto a un proceso bibliográfico continuo y procesos sociales o relacionales (2). Por lo tanto, es un modo de definirse y ser definido a otros grupos sociales y otros miembros del mismo grupo ocupacional. Otros autores definen a la identidad profesional en otras palabras como lo que se concibe como lo que es, lo que se aprende, lo que cimienta a un profesional, lo que podrá ser, hacia donde enfoca su práctica profesional y la manera cómo actúa y se relaciona con su entorno (3).

El empoderamiento o empowerment últimamente ha tomado una gran importancia en diferentes niveles de la sociedad esto debido a la importancia que tiene en todo profesional o individuo que se relaciona, para la Real Academia el empoderamiento es dar poder a alguien o grupo social desfavorecido (4) aunque suena algo muy simple es mucho más complejo de los que en diferentes ámbitos sociales, culturales y profesionales. En las ciencias empresariales el empoderamiento es una estrategia de liderazgo que toda empresa busca que sus trabajadores desarrollen a lo largo de su estancia en la institución, el empoderamiento garantiza a la empresa que el empleado puede desarrollar sus actividades con éxito y en beneficio de los usuario e institución con la cual se identifica, por otro lado otros autores como Rappaport definen el empowerment como el proceso de potenciar en proceso donde los

individuos, organizaciones además de comunidades se hacen del control y dominio su propia existencia entre ellas sus profesiones (5).

Por lo antes expuesto surge una realidad problemática en el mundo y específicamente en el Perú, existen diferentes desafíos en el sector salud, como el desabastecimiento, escases, corrupción y el mal uso de los recursos económicos pero muy por encima de eso la falta de identidad y empoderamiento de los profesionales de la salud tienen como consecuencia un sinnúmero de problemáticas que afectan directamente el desempeño de las instituciones y de los profesionales en su loable labor, esta problemática alcanza también a los profesionales tecnológicos médicos debido a que la falta de reconocimiento de sí mismo, es decir falta de identidad profesional, la poca visibilización por parte de las autoridades de su comunidad, ciudad y país, el intrusismo profesional por parte de otros grupos profesionales y empíricos (6), la demanda de estos profesionales (7), la poca legislación y normatividad que respaldan sus competencias y la dependencia laboral que posee de otros profesionales generan en este grupo profesional un conflicto de identidad y empoderamiento.

A nuestro actual estado de múltiples desafíos expuesto en el párrafo anterior se une la problemática que poseen los tecnológicos médicos en su desenvolvimiento profesional en el ámbito público y privado ya que carecen de estructuras orgánicas en el estado que les permita asumir una jefatura entre sus pares o asumir decisiones que afecten directamente a otros tecnológicos médicos en un centro laboral, por otra parte en el ámbito privado los tecnológicos médicos en la mayoría de casos dependen de médicos especialistas para ejercer su profesión.

Todo esto refleja una actual necesidad de conocimiento del estado de identidad y empoderamiento de los tecnológicos médicos que permita proponer estrategias de acción para este grupo profesional que posee altos niveles de estrés más aun en tiempos de pandemia conociendo así nuestra realidad y nos permitan coadyuvar en el desarrollo profesional de los tecnológicos médicos que finalmente impactara a la sociedad.

La presente investigación es justificada debido a que presenta evidencia científica respecto al grupo de estudio y la relación que existe entre su identidad profesional y su empoderamiento en la actualidad, al mismo tiempo debido a la escasez de información de las variables de la presente investigación en tecnólogos médicos genera una urgente necesidad de conocimiento con la finalidad de aplicar esta información de manera práctica por los mismos tecnólogos médicos y su orden con la finalidad de mejorar su estilo de vida profesional y el fortalecimiento de su identidad como profesionales de la salud en todo ámbito sus competencias, Cabe resaltar que la presente investigación también se justifica debido a la valiosa información que genera en el ámbito social donde se desenvuelven estos profesionales y la interacción que realizan con sus pacientes, colegas, jefes y compañeros de trabajo es así que esta información se convertiría en una herramienta valiosa para la gestión pública y privada donde los tecnólogos médicos se desenvuelven.

Por lo antes expuesto la presente investigación se convierte en una importante referencia a nivel teórico de la identidad profesional y su nexo con el empoderamiento pudiéndose convertir en una importante herramienta para la toma de decisiones respecto a profesionales tecnólogos médicos y por ende su desarrollo organizacional y de gestión. En consecuencia, se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en profesionales tecnólogos médicos?

Debido a los planteamientos efectuados, se establecen los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión significado en profesionales tecnólogos médicos?, ¿Cuál es la relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión competencia en profesionales tecnólogos médicos?, ¿Cuál es la relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión autodeterminación en profesionales tecnólogos médicos?, ¿Cuál es la relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión impacto del empoderamiento en profesionales tecnólogos médicos? Y ¿Cuál es la relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión seguridad en profesionales tecnólogos médicos?

Al desarrollo de esta investigación, se buscó cumplir con el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en profesionales tecnólogos médicos Perú 2021 , lo cual se logró a través de los objetivos específicos que se exponen a continuación: Determinar la relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión significado en profesionales tecnólogos médicos, determinar la relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión competencia en profesionales tecnólogos médicos, determinar la relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión autodeterminación en profesionales tecnólogos médicos. determinar la relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión impacto del empoderamiento en profesionales tecnólogos médicos y por último determinar la relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión seguridad en profesionales tecnólogos médicos.

Y en ese mismo sentido se planteó la siguiente hipótesis general: H1: Si, existe relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en profesionales tecnólogos médicos y la Ho: No existe relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en profesionales tecnólogos médicos

Y se planteó también las siguientes hipótesis específicas: HE1: Si, existe relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión significado en profesionales tecnólogos médicos, HE1-0: No existe relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión significado en profesionales tecnólogos médicos, HE2: Si, existe relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión competencia en profesionales tecnólogos médicos, HE2-0: No existe relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión competencia en profesionales tecnólogos médicos, HE3: Si, existe relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión autodeterminación en profesionales tecnólogos médicos, HE3-0: No existe relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión autodeterminación en profesionales tecnólogos médicos, HE4: Si, existe relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión impacto del empoderamiento en profesionales tecnólogos médicos, HE4-0: No existe relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión impacto del

empoderamiento en profesionales tecnólogos médicos, HE5: Si, existe relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión seguridad en profesionales tecnólogos médicos y finalmente la HE5-0: No existe relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en la dimensión seguridad en profesionales tecnólogos médicos

II. MARCO TEÓRICO

Diversos estudios internacionales y nacionales evalúan la identidad profesional y/o el empoderamiento en diversas muestras por lo que en consecuencia dentro de las investigaciones en el ámbito "internacional" se presentan Villagran N. y Ruoti M. (2018) en su investigación realizada en Paraguay, titulada "Empoderarse como enfermero en las áreas de cuidados intensivos Hospital Central del Instituto de revisión Social, Paraguay", cuyo objeto de estudio fue realizar un análisis del empoderamiento en enfermeros que trabajan en cuidados intensivos de adultos (UCI Adulto), el estudio fue de tipo descriptivo donde se aplicó encuestas con escala de Likert para la recolección de datos, las preguntas están orientadas principalmente en seis categorías: autonomía, sentido de pertenencia, trabajo en equipo, liderazgo, participación en asociaciones y percepción de empoderamiento. El tamaño muestral fue por saturación y conveniencia llegando a encuestar a 17 enfermeros asistenciales. Los resultados arrojaron que en el grupo de estudio se observa autonomía y trabajo en equipo como atributos más representativos, pero sin embargo se observa una fragilidad en el sentido de pertenencia, liderazgo y poca participación societaria. En ese sentido se concluyó que el empoderamiento de enfermeros de las unidades de cuidados intensivos de adultos estudiadas es un conjunto de procesos que requiere atención para consolidarse y mejorar la identidad profesional en los enfermeros. (8)

Por otro lado, Puac K (2018) en Guatemala se desarrolló una investigación cuyo objetivo principal era determinar la identidad profesional en profesionales de enfermería egresadas de una universidad privada en la ciudad Quetzaltenango. El tamaño muestral fue comprendida de 65 encuestadas mediante una encuesta de opinión donde se logra encontrar que el 100% de las enfermeras encuestadas se sienten a gusto con su profesión, el 98% conoce de sus historia o antecedentes como profesión, el 97% indica que está de acuerdo con que las relaciones interpersonales influyen en su profesión, el 72% cree que el desarrollo de su identidad finalizó al concluir la formación universitaria, un 86% considera que la identidad profesional la adquirió a lo largo de su trayectoria y experiencia, el 100% cree que enfermería es una profesión humanística, el 98% cree que enfermería es una profesión con enfoque o eje central en el paciente, familia y sociedad, además un 98% concluyó

que enfermería requiere de vocación, liderazgo y compromiso, un 82% considera importante pertenecer a su colegio profesional, mientras que un 100% de encuestados consideran que un enfermero debe mantenerse actualizado y que debe participar en la docencia, gestión e investigación. Concluyendo así que los enfermeros egresados poseen identidad profesional aceptable. (9)

En el mismo sentido Hernández, Riego et al (2017) en la ciudad de México con el desarrollo de un estudio denominado Programa de Intervención para fortalecer la identidad profesional de estudiantes universitarios de enfermería cuyos resultados obtenidos arrojaron en la primera medición una media de 91.85 ± 8.57 , una mediana de 93.00, con rangos de 30 (74-104) junto a un IC 95% de 86.67- 97.03. En la segunda medición se obtuvo una media de 97.46 ± 7.73 , mediana de 98.00 con rangos de 28(80-108) y un IC 95% de 92.79- 102.13. Para realizar la comparación de hizo uso de la prueba estadística Rangos de Wilcoxon, teniendo como resultado un valor de $p=0.004$, ZT ($p<0.05$). Es decir, que se observó un cambio de parecer o pensamiento en las estudiantes de enfermería respecto a su identidad profesional. (10)

Haciendo referencia en lo antes expuesto Rega, M. et al (2017), en su estudio de investigación en Italia cuyo objetivo tuvo que analizar la situación actual de las enfermeras de su país respecto al empoderamiento. El estudio realizó una revisión sistemática en dos grupos focales, los resultados arrojaron que el empoderamiento está ligado fuertemente con la independencia o autonomía y ligado negativamente por el poder. Las enfermeras de Italia definen el empoderamiento como un proceso de construcción contante en base a las situaciones suscitadas o circunstancias que terminan colaborando en el desenvolvimiento de las profesionales para su valoración y potencialidad. (11)

En esta línea, en cuanto a los antecedentes a nivel nacional en la investigación de Huánuco Chulluncuy (2021) se busca describir el nivel de identidad profesional que existe en licenciadas de enfermería en un hospital nacional de la ciudad de Lima, el estudio fue tipo descriptivo de corte transversal prospectivo cuyo tamaño muestral fue de 70 licenciadas a quienes se le aplicó una encuesta de validez para medir identidad profesional, los resultados obtenidos fueron que un 91.4% de los encuestados presentan un nivel de identidad favorable, respecto a las dimensiones

el 85.76% posee un autoconcepto favorable, el 88.6 una motivación favorable y un 67.1 tiene relaciones interpersonales favorables. Se llega a la conclusión que un gran porcentaje de licenciados en enfermería tiene una identidad profesional favorable. (12)

La misma variable de estudio respecto a identidad profesional, también fue desarrollada por Montoya Argumedo, J (2020) en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de la ciudad de Lima desarrolló una investigación cuyo objetivo era analizar la identidad profesional en estudiantes de internado de la carrera profesional de enfermería de dicha universidad. El estudio tuvo enfoque de tipo cuantitativo. Descriptivo interpretativo y aplicación de la entrevista en grupos focales. El tamaño muestral fue de 16 estudiantes de internado de la carrera profesional de enfermería la cual fue realizada mediante el azar simple. Los resultados encontrados después de haber realizado las 2 reuniones de grupos focales y tras analizar las respuestas de las participantes contrastadas por la teoría del estudio se encontró o identificó 5 categorías: “Enfermería como ciencia y arte”, “Vocación”, “Imagen profesional” y “Proyección a futuro”. Se pudo visibilizar que las estudiantes de último año o internado de la carrera profesional de enfermería poseían un inmenso orgullo de su profesión, lo que evidencia que existe una fuerte identidad con su profesión y carrera. Se pudo encontrar también que las estudiantes de internado tenían un fuerte sentido de esencia con su profesión, conocen y son conscientes de su rol protagónico en el equipo multidisciplinario, aunque afirman querer tener el mismo reconocimiento por los demás profesionales. Por último las estudiantes encuestadas reafirmaron sin duda la elección de su profesión y las satisfacciones que le han traído, es así que muchas de ellas consideran necesario continuar con sus estudios y habilidades duras para proseguir con la alimentación de conocimiento durante sus años universitarios y de estudios de posgrado u otros que le den a la enfermera para avanzar profesionalmente. Finalmente se pudo concluir que la identidad profesional en las estudiantes seguiría fortaleciéndose mientras ejerzan la profesión como profesionales de salud. (13)

Por otro lado, se cita debido a la variable empoderamiento a Paitan Sedano, E. (2020) en su investigación en la ciudad de Lima donde su objetivo principal fue encontrar la relación que existía entre sus dos variables las cuales fueron gestión

administrativa y empoderamiento en profesionales enfermeros en un hospital de un distrito populoso limeño el año 2019. La investigación realizada fue no experimental, de correlación simple y transversal. El universo muestral fue de 252 enfermeros del hospital y el tamaño muestral fue de 152 enfermeros que ingresaron al estudio, se utilizó encuestas validadas para la toma y recolección de datos, se aplicó una encuesta a los profesionales de enfermería. En ese sentido se determinó que se aprobaba la hipótesis general con un resultado de “ $p= 0.000$ para una correlación de 0.534 ,” es así que se le considera positiva, a la par se hizo uso de la herramienta estadística método Rho de Spearman con el cual se pudo establecer la correlación entre variables. Los resultados fueron que existe relación relevante y significativa entre las variables de estudio. (14)

Al mismo tiempo se hace referencia a la investigación de Velarde Pizarro, R y Tirado Santa Cruz, J (2019) en un estudio realizado en la ciudad de Lima el cual tuvo como objetivo el establece la relación que existe entre el Empoderamiento y la toma de decisiones de una empresa privada limeña ubicada en el distrito de San Isidro. El estudio fue de tipo descriptivo y correlacional. El tamaño muestral fue de 103 trabajadores de la empresa. Se utilizó un instrumento validado para la recolección de datos mediante el censo con escala tipo Likert con 30 preguntas para cada variable de mediación. Se utilizó Alfa de Cronbach para la validación estadística del instrumento y Correlación de spearman para la medición de variables. Los resultados que se encontraron fueron que existe relación de tipo positiva muy alta con una $RHO= 0.903$ entre la variable de empoderamiento y la variable concerniente a la toma de decisiones.

Por otro lado, Quiroz Chávez, L (2018) en su investigación realizada en la ciudad de Lima tuvo como objetivo principal determinar la relación que existía entre la Identidad Profesional y la Actitud Gerencial en profesionales de enfermería de un hospital público de la ciudad de Lima en el año 2018. Es estudio fue de tipo descriptivo-correlacional con un diseño de tipo experimental, con corte transversal y prospectivo. La investigación fue de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, diseño no experimental con un tamaño de muestra total de 86 profesionales de enfermería entre hombre y mujeres. Se hizo uso de 2 herramientas tipo encuesta validadas previamente por juicio de expertos, una encuesta con 21 ítems para la variable

identidad profesional y una encuesta con 9 ítems para la variable actitud gerencial, los instrumentos tuvieron una prueba piloto para determinar su confiabilidad con buenos resultados. Para el análisis de datos se hizo uso de análisis descriptivos las tablas de frecuencia y la prueba de hipótesis mediante prueba estadística R de Spearman. Los resultados encontrados fueron que el 11.6% de las enfermeras presentan un nivel bajo de identidad profesional, por otro lado, el 67.4% posee un nivel medio y un 20.9% obtuvieron un nivel alto de identidad profesional y se concluye que existe relación con significancia entre las variables de estudios con resultados de $p=0,01$ ($p<0.05$) y Rho de Spearman de $0,614^{**}$ (15)

En el mismo sentido se hace referencia a Vivanco Paredes C. (2017) quien en la Universidad Marcelino Champagnat llevó a cabo una investigación cuyo objetivo principal fue establecer la relación que existía entre la identidad profesional y las fuentes de presión laboral en profesores de instituciones del sector público del nivel secundario en el distrito limeño de Barranco, el tipo de diseño utilizado fue correlacional y cuya muestra estuvo conformada por 157 profesores de manera probabilística. En él estudió se utilizó un cuestionario de identidad profesional y el inventario de fuentes de presión laboral. Los resultados de dicha investigación arrojaron que los docentes encuestados tienen un nivel debajo del promedio en cuestión de identidad profesional y del mismo modo sucede con las fuentes de presión laboral. En el mismo estudio se encontró que los profesores se identifican de manera significativa e inversa con las fuentes de presión laboral. Es así que no se encontró correlación significativa entre la percepción del estatus, prestigio profesional y fuentes de presión laboral. El estudio concluye que la identidad profesional no tiene relación significativa con las fuentes d expresión laboral. Los resultados y sus implicancias han sido analizadas y discutidas. (16)

La importancia de la identidad profesional en tecnólogos médicos del Perú y el mundo es un tema desconocido para la comunidad científica debido a que son un grupo profesional relativamente desconocido, variado y con poco reconocido por la sociedad, Se dice esto sin menospreciar su tan importante y loable labor a todo nivel de atención en la salud, el tecnólogo medico es un profesional sanitario con grado académico de bachiller y título profesional de licenciado Tecnólogo medico emitido por una universidad peruana pública o privada el cual puede ejercer

profesionalmente uniéndose a su colegio profesional constituido por 1 Consejo nacional y 13 Consejo regionales denominado Colegio Tecnólogo Medico del Perú que le emite una habilidad profesional similar a la de cualquier otra profesión colegiada y que le permite ejercer legalmente en el País, el Tecnólogo Medico en el Perú posee 6 áreas o menciones profesionales cada una diferente y única en su ámbito de acción (17) lo que hace más diversa la situación en el ámbito de identidad profesional en dicha profesión.

para llegar a ser tecnólogo médico, licenciado en tecnología médica o licenciado tecnólogo médico, títulos profesionales emitidos por diferentes universidades del Perú es necesario postular por una vacante a una universidad pública o privada a los programas académicos de tecnología médica que pueden estar dentro de una facultad de medicina y ciencias de la salud o ser también facultad. en dicha escuela o facultad se pueden ofrecer hasta seis diferentes áreas, menciones o especialidades que serán cada una diferente en su campo de estudio, acción y desarrollo profesional. el Perú es uno de los pocos países donde 6 profesiones pertenecen a un mismo grupo profesional esto pudiendo originar un problema de identidad profesional que parte desde el nombre. por ejemplo una de las seis áreas/menciones/especialidades es tecnólogo médico en laboratorio clínico y anatomía patológica este profesional es aquel que se desarrolla en el campo de las ciencias del laboratorio cuya función y competencias ganadas en pregrado le permiten desenvolverse en diferentes subáreas profesionales tales como bioquímica clínica, hematología clínica, microbiología clínica, biología molecular aplicado al diagnóstico, anatomía patológica, banco de sangre, citogenética, genética, laboratorio de fertilidad entre otros. en países como estados unidos su denominación es científico de laboratorio médico o clínico, en Venezuela son denominados bioanalistas, en Brasil biomédicos, en argentina y Paraguay son bioquímicos, en Ecuador existen licenciados laboratoristas clínicos y hay una denominación como tecnólogos médicos para técnicos con tres años de estudios, en Costa Rica, Guatemala, Nicaragua y El Salvador son microbiólogos, en Colombia son bacteriólogos, escenarios confusos pasan en Ecuador, Bolivia, Uruguay, mientras que en Chile, Panamá y Puerto Rico poseen la misma denominación como tecnólogo médico. (18)

como vemos en solo una de las áreas/menciones/especialidades de la tecnología médica existe una gran variedad en todo el mundo, similar situación vive los tecnólogos médicos en radiología cuya denominación en otros países son radiólogos, radiologistas, imageneologos o licenciados en bioimagenes, en el caso de los tecnólogos médicos de las áreas de las terapias o rehabilitación tenemos aún más confusión a nivel mundial. el tecnólogo médico en terapia física y rehabilitación quien es en otros países el terapeuta físico, kinesiólogo o fisioterapeuta. el tecnólogo médico en terapia ocupacional es pues en otros lares los terapeutas ocupacionales o ergónomos, el tecnólogo médico en terapia de lenguaje también reconocidos en otros países como fonoaudiólogo, foniatra, logopeda o patólogo de voz por ultimo y no menos importante los tecnólogos médicos en optometría que son pues los óptómetras, licenciados en optometría, optometristas u oculistas. (18)

Las teorías relacionadas a la identidad profesional han sido grandemente estudiadas en otras poblaciones mas no en los tecnólogos médicos peruano habiendo detallado anteriormente un conflicto que existe en estos profesionales debido a su compleja situación en el Perú y su denominación. Para llegar a ese conocimiento es importante conocer cómo es que se forma la identidad individual, social o profesional, es así que la identidad profesional se sitúa en un intermedio equilibrado de la identidad social e individual (2). Por ende, el no abordarlo tendría como consecuencia que el profesional tecnólogo medico no pueda relacionarse con su entorno social de manera eficiente junto a su falta de autopercepción e identidad por su profesión.

La identidad es un proceso social e individual en la que una persona a lo largo de su vida desarrolla y las transiciones que una persona experimenta comenzando en la niñez con el descubrimiento a su entorno y sensación de pertenencia a un grupo como la familia y escuela, en la adolescencia la identidad tiene una gran importancia y se da con mayor afianzamiento para su propagación ya que es aquí donde la identidad social genera mayor impacto siendo esta etapa vital para la vida adulta de todo sujeto siendo esta la que defina finalmente las características que unirá en su identidad profesional (19).

Cuando nos referimos a identidad debemos declarar que existen distintas variedades descritas por los autores y psicólogos de renombre, por ejemplo, la identidad individual o personal inicia a temprana edad, un individuo tiene los primeros

acercamientos con su entorno y por todo lo que lo rodea, tales como objetos, imágenes y sonidos. Una persona conoce su propio cuerpo, su entorno, conoce como es él mismo, sus éxitos, sus fortalezas y debilidades además de los logros en su vida. Una persona elige como debe comportarse y define así su estilo de vida y forma en la que se desarrolla en su vida, junto a eso se posee costumbres, modismos, pautas, como lidiar frente a distintas situaciones a lo largo de su vida,

Decidir y anteponerse ante cualquier situación con la finalidad de mejorar y encontrar su desarrollo, todo esto define a la persona y genera en las sus propias características. Si queremos definir la identidad personal tenemos que entender que esta se define en el tiempo durante toda la vida de un individuo a todo nivel ya que se da en lo privado, entorno familiar, lugar de trabajo o profesional, ideología, política, incluso su fe o creencias religiosas, todo esto determinará la forma en que vivamos, tomemos decisiones y como nos desenvolvamos.

Por lo antes expuesta se entiende que una persona está definida por diferentes aspectos tales como la su apariencia física, características sociales, su profesional, su cultura y todo lo que le permita obtener una identidad con dos perspectivas importantes la identidad que genera uno mismo y la identidad que viene de los demás y que alimenta positiva o negativamente la psiquis del individuo en la formación de su identidad. Una persona en el desarrollo de su identidad realiza un plan de vida personal donde gran parte de ella corresponde a lo que las demás personas piensan acerca de él, además del autodescubrimiento, todo esto se dan un proceso de sinergia y dinámico. en pocas palabras la identidad personal es el resultado de las experiencias de vida y el conocimiento a lo largo de los años.

Si queremos definir a la identidad social deberíamos decir pues que es multidimensional donde está incluida la identidad personal además de su participación en grupos sociales, religión, ideología política, patriotismo, grupos de edad y genero además de la familia, nivel socioeconómico, colegio, empresa y otros que finalmente terminan siendo parte de la realidad social de una persona. Un individuo actúa y se desenvuelve em diversas formas y contexto en base a su entorno social siendo este una influencia de tipo positiva o negativa en su autodescubrimiento e identidad permitiéndoles saber ¿quién es? y ¿qué es? (20)

Por otro lado, la identidad profesional es pues un indicativo social de desarrollo y retroalimentación ya que la variedad de profesionales y actividades desarrolladas por una sociedad determinan el posicionamiento y crecimiento en grupo. La sociedad posee un conjunto de mecanismos que se han desarrollado a lo largo del tiempo para influenciar en la formación de la identidad profesional de las personas. Por ejemplo, en la niñez se tiene un sistema de evaluación escolar y los colegios los que ponen las medidas de perfección y de logro, al mismo tiempo la familia y amistades influyen en la persona a tener gusto o cercanía hacia una actividad o profesión. Posterior a la niñez, llega la juventud y aquí donde las instituciones de formación profesional, técnico u otro son las encargadas de otorgar competencias y capacidades a los formados a nivel profesional. Pues el objetivo de las mismas es convertir a las personas en el futuro de su carrera o ámbito laboral, he ahí la importancia de las universidades y sus sistemas de bienestar estudiantil y otros que no sean únicamente de conocimiento. En ese sentido y por lo antes expresado una persona que concluye estudios y es dotado de competencias por su formación en aulas ahora es parte de una comunidad exclusiva y elitista donde se tienen cualidades generales o especiales según su profesión para formar la identidad profesional ya que este grupo profesional pertenece comparten en su mayoría valores éticos, objetivos gremiales, funciones exclusiva dentro de la sociedad y por las que la misma los reconocerá y agradecerá por los servicios que finalmente usará.

El ejercicio profesional es decir desde la practica preprofesional y profesional influye grandemente en la formación de la identidad profesional de un egresado, ya que este se da cuenta y adhiere a sus actividades características propias y diferenciadas en relación a otros grupos ocupacionales o profesiones, es así que esta se identidad se inicia dando en el centro formativo, se fortalece en las practicas preprofesionales y se consolida en el ejercicio laboral.

La identidad profesional es la combinación de la identidad individual o personal con la identidad social puesto que se sitúa en el medio de ambas, al mismo tiempo debido a las características propias de una profesión y diferenciación le permitirá obtener un empleo en el cual percibirá una remuneración por sus funciones y aplicación de su conocimiento adquirido. Entonces desde que el profesional inicia su empleo se desenvuelve con funciones específicas y propias de su profesión logrando su

integración en un entorno social ya que depende de esta integración el éxito y reafirmación de su identidad profesional. (21).

Varios elementos definen la identidad profesional entre ellos son la ética profesional y laboral puesto que es la actitud y aptitud para el desarrollo de sus actividades en favor de las personas, principios u objetivos a diferencia de los que son sus empleadores que solo tienen el objetivo de generar dinero o ganancias. Es allí donde la identidad profesional permite desarrollar un trabajo con excelencia lográndose servicios de calidad en favor de la comunidad no desde el punto de vista religioso sino más bien desde un aspecto social ya que la sociedad impone derechos, pero también obligaciones. Hablar de trabajo digno no siempre es hablar de riquezas o dinero. Se refiere más bien a todo aquello tangible o relativo que logren motivar tener ideales más contemporáneos respecto a la profesión, por ejemplo: renombre, títulos profesionales, reconocimiento social, estatus político, autonomía, interdependencia, mejoras altruistas que permitan mejorar sustancialmente el posicionamiento de sus profesión, actividades y espiritualidad. (20) (21)

Según Giménez y otros autores la identidad profesional posee tres dimensiones importantes: El sujeto iluminismo, el sujeto sociológico y el sujeto posmoderno.

Respecto al sujeto iluminismo y si nos remontamos a las teorías históricas dicho término surgió en un contexto medieval religioso pero que será caracterizado por un grupo religioso cuyo pensamiento era construido por ellos mismos y no de dogmas impuestos por la iglesia en ese entonces, es así que eran considerados herejes, años después en el siglo XVIII existió una secta secreta cuyos sectarios eran denominados iluministas que marcaron el “siglo de las luces” y que se caracterizaban por ir en contra de la corriente moral de la época pero donde predominaba la razón y el conocimiento como progreso de la sociedad y suyo movimiento de la época dejó importantes logros en el viejo continente hasta el día de hoy (22), entonces ya etimológicamente hablando podemos definir que el iluminismo es el proceso por el cual una persona tiene capacidades que lo hacen individual, le permiten generar sus propios juicios, problemas, actividades, valores y virtudes que comienza desde el nacimiento y que se desarrolla en el transcurso de su paso en la sociedad que lo alberga. En profesionales tecnológicos médicos el iluminismo será un gran indicador

que marcaría su incivildad y desarrollo de ideas autogeneradas además de creatividad y juicio crítico frente a cualquier situación. (20) (23) (24)

Mientras el sujeto iluminismo se trata del yo, cuando hablamos del sujeto sociológico nos referimos a cuando una persona se interrelaciona con su entorno es decir personas, situaciones, conocimientos nuevos y todo aquello con lo que se relaciona e interactúa, es decir el sujeto sociológico es la capacidad interaccionista simbólica de un individuo que le permiten ser seres consientes de la interdependencia y trabajo con los demás. el compartir e intercambiar conocimientos y culturas conducen a una persona a tener un pensamiento sociológico respecto a su identidad. en decir que la importancia de que los tecnólogos médicos como sujetos sociológicos, ante un gran abanico de posibilidades y un mundo globalizado se traduce en cambios en la identidad profesional de los mismos ya que cada situación origina una respuesta a su entorno pudiendo originar cambios de reafirmación o confusión sobre la identidad profesional de un tecnólogo medico peruano. por mucho tiempo se creía debido a al marco teórico existente que la identidad era estable e inmutable pero hoy esas teorías han cambiado lográndose abrir la posibilidad de cambios de fondo o superficiales de la identidad de una persona tan solo con las interacciones sociales aplicándose perfectamente a los profesionales tecnólogos médicos que están en constante evolución debido a la tecnología y avances científicos de gran envergadura. (23) (24)

Por último, cuando nos referimos al sujeto posmoderno hablamos de la “celebración en movimiento” la forma en que los sistemas culturales y sociales nos interpelan y nos definen no biológicamente si no por nuestra historia y lo largo de ella. Hablar de identidad profesional en su dimensión posmoderna es hablar de la evolución de una profesión y verla en el proceso de crecimiento en el tiempo pero no solo eso, sino que es el proceso en el cual un profesional acondiciona su realidad y la lleva a espacios del posmodernismo donde los individuos son actores sociales que hacen uso o consumen, palabra importante en el posmodernismo, ideas, imágenes, estilos de vida, tecnología, bienes, empleos, etc. para construir una identidad profesional con narrativa y que sea coherente en el tiempo de manera rápida, fácil y en constante cambio en una sociedad que cambia todos los días. En consecuencia, podríamos decir que el sujeto iluminismo es la interacción con el yo actual, mientras que el sujeto

sociológico en la interacción con el entorno, pero el sujeto posmoderno es la interacción con el futuro y los cambios voluntarios. En ese sentido hablando de la identidad profesional podríamos decir que el sujeto posmoderno son las oportunidades de una persona a perfeccionarse profesionalmente, especializarse o convertirse en experto con la experiencias, maestrías, especialidades o incluso con capacitaciones nacionales e internaciones que permitan mejorar los objetivos que tienen los tecnólogos médicos como profesión como por ejemplo llegar a dar un mejor servicio a los pacientes cada día que pasa con las habilidad y capacidades adquiridas por la especialización (23) (20) (25) (26)

Las teorías relacionadas con el empoderamiento con respecto al término empoderamiento, este proviene de la palabra anglosajona empoderar y se basa en el acto y el resultado del empoderamiento; Asimismo, se refiere a ayudar a una persona o grupo de individuos a ser más fuertes y tener más poder.. (1) Se refiere a la capacidad de fortalecer un sujeto o un grupo, ya que es un rasgo que todo trabajador de la salud debe tener, sin embargo, en todas las disciplinas que convergen en el cuidado de la persona que ha permeado de manera similar. Además, se estructura en base al empoderamiento social, político y económico. Así, el primero es un camino de diferentes estructuras y formas en las que entran en juego el autorreconocimiento como individuos que tienen derechos, la potenciación del aspecto institucional y el avance de la aptitud de las organizaciones para transgredir en los diferentes espacios de la sociedad. vida y en establecimientos. (5)

Luego, el segundo apunta a modificar las relaciones de poder exclusivo, para que los escenarios sociales construyan de manera democrática e imparcial los arbitrajes relacionados con el mejoramiento de la calidad de sus vidas; y el tercero es un proceso orientado al avance de capacidades y al incremento de alternativas para que algunos productores rurales o urbanos optimicen su calidad de vida y accedan a los componentes productivos y de servicios con el fin de desarrollar su aptitud e inserción en el mercado, como un medio para aumentar los ingresos y generar empleos fructíferos. De manera concatenada, el empoderamiento en el profesional del Tecnólogo Médico es considerado como un estado en el que un tecnólogo médico ha asumido el control sobre su propia práctica, adquiriendo las habilidades necesarias para cumplir con sus responsabilidades profesionales dentro de la

organización en la que opera. Esto no se traduce en proporcionar poder al tecnólogo médico que tiene el conocimiento y el estímulo adecuados para hacer su trabajo de manera excelente. (5) (27)

Cuando hablamos de empoderamiento de tipo estructural nos referimos cuando las condiciones otorgadas a un grupo ocupacional son suficientes desde la perspectiva del grupo para trabajar con excelencia y empoderado. En pocas palabras el empoderamiento estructural depende de la institución y lo que le ofrece al trabajador para que este se sienta empoderado. Sin embargo, existe poca evidencia científica respecto a la relación entre el empoderamiento organizacional y el empoderamiento estructural. (28)

Las dimensiones del empoderamiento son:

Significado se entiende como un valor asignado a los objetivos que implica la exigencia del trabajador, siendo un valor intrínseco. El significado se refiere al valor asignado a los objetivos o metas, otros autores señalan que implica que el trabajador hace una alineación entre los objetivos de la organización y sus metas personales, ya que en lo que involucran requisitos de rol laboral, así mismo, valores, comportamientos y creencias de un empleado. El significado se refiere a una relación entre las ideas de un trabajador con las exigencias del trabajo, por lo tanto, es el valor intrínseco que cada empleado le da a su trabajo. (29)

Competencia se refiere a la confianza que tiene el trabajador y las habilidades que posee para realizar sus actividades. Se llama "autoeficacia", la creencia de un individuo, es la confianza que el trabajador tiene sobre las habilidades que posee, para desempeñarse dentro del rol laboral. Es el grado en que el individuo puede realizar sus actividades laborales, con las habilidades, destrezas y competencias que posee Lévano y la capacidad necesaria que tiene el trabajador para realizar bien su trabajo en la empresa. (29) (14) (30)

Autodeterminación se entiende como un sentimiento individual que refleja la autonomía para desempeñarse en el área de trabajo. Es un sentimiento individual, se refiere a un sentimiento de control sobre el trabajo que es la capacidad que envía el empleado para tomar decisiones relacionadas con la organización. Mencionan que también es la disposición para cumplir con el trabajo y la regulación de las acciones.

La autodeterminación es la libertad de realizar tareas o actividades en el trabajo que refleja la autonomía para decidir iniciar y continuar un proceso o actividad en el trabajo, así como el trabajador tiene la libertad de realizar una tarea de principio a fin. y experimentar un sentido de elección al iniciar y regular las acciones de uno. (29) (31)

El impacto es la influencia de un trabajador en las estrategias de una organización y que hace algo diferente para lograr el propósito de una tarea en el trabajo. El impacto se define como la intensidad con la que un trabajador puede influir en la estrategia de una organización, también se menciona que es el grado en que uno siente que puede influir en los resultados operativos del trabajo, es la creencia individual basada en la percepción sobre la capacidad de incidir, en el contexto laboral y menciona que el impacto es una evaluación estudiada la cual se considera el comportamiento que marca la diferencia en el logro de algo para que el comportamiento se considere al hacer algo diferente en cuanto al logro del propósito de la tarea. y es el efecto que el trabajador puede causar a la empresa con el que puede influir en la estrategia de una organización. (29) (32)

Y por último la dimensión seguridad es el estado de brindar apoyo a todas las “otras dimensiones”, y se vigoriza en la condición de vínculo de fe que ofrece algo. (14)

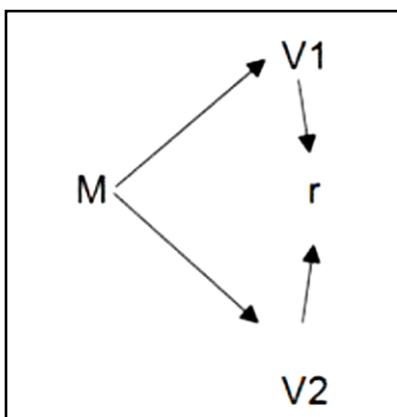
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio cumplió con el enfoque cuantitativo porque los datos recolectados, se analizaron mediante evaluación estadística, para establecer pautas de manera objetiva. Asimismo, el nivel fue correlacional para probar el grado de correlación entre las variables y fue de corte transversal, siendo que la encuesta se dio en un solo momento. Ya que el estudio fue de corte transversal la recolección de la información se realizó en un solo momento, sin alterar las variables de estudio; por lo que se estudiaron de manera simultánea los eventos de interés. El tipo de investigación fue básica descriptiva, está orientada, a describir y explicar la teoría. (33) (34)

Por otro lado, el estudio fue de diseño no experimental, no se manipularon las variables, sino que se observó cómo se comportaron durante el estudio para luego analizarla de forma descriptiva e inferencial. (35)

Se empleó el siguiente diseño:



Esquema de tipo de diseño tomado de (Sánchez y Reyes 2008)

Dónde:

M: Tamaño muestral

V1: Variable: Identidad Profesional

V2: Variable Empoderamiento

r: relación entre ambas variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Identidad Profesional

La identidad profesional es un concepto extraído del macro concepto de identidad, esta se sitúa entre la identidad social y personal, que por definición de algunos autores es el punto intermedio de estos dos conceptos distintos pero propio de un individuo parafraseándolos consideran que la identidad profesional es una construcción mezclada y compacta entre ambas es el resultado de la adhesión a unos modelos profesionales además de un proceso bibliográfico continuo y procesos sociales o relacionales (2). Por lo tanto, es un modo de definirse y ser definido a otros grupos sociales y otros miembros del mismo grupo ocupacional. Otros autores definen a la identidad profesional en otras palabras como lo que se concibe como lo que es, lo que se aprende, lo que cimienta a un profesional, lo que podrá ser, hacia donde enfoca su práctica profesional y la manera cómo actúa y se relaciona con su entorno (3).

Definición Operacional

Se aplicó instrumento validado compuesto por 21 ítems agrupados en 3 dimensiones cada una con indicadores que miden la identidad profesional.

Variable 2: Empoderamiento

Es la capacidad de fortalecer a una persona o comunidad, esto debido a que es una cualidad o rasgo que todo profesional de la salud deber poseer, sin embargo, en es una cualidad universal (36). El empoderamiento en los profesionales tecnólogos médicos es considerado como cuando el tecnólogo medico ha tomado el control de su práctica profesional, obteniendo las competencias, libertad y capacidades para hacerlo con responsabilidad profesional la institución o ámbito donde labore o ejerza.

Definición Operacional

Se aplicó instrumento validado compuesto por 20 ítems agrupados en 5 dimensiones que miden el empoderamiento.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población de estudio estuvo constituida por profesionales tecnólogos médicos (116 profesionales) de todas las áreas/especialidades/menciones colegiadas de todas las regiones del Perú inscritos en algún consejo regional del Colegio Tecnólogo Médico del Perú hasta diciembre del 2021.

Criterios de Selección

Inclusión:

Profesionales tecnólogos médicos de todas las áreas/especialidades/menciones colegiados de todas las regiones del Perú inscritos en algún consejo regional del Colegio Tecnólogo Médico del Perú hasta diciembre del 2021 que firmando su consentimiento informado acceden al llenado de la encuesta.

Exclusión:

Profesionales tecnólogos médicos de todas las áreas/especialidades/menciones colegiados de todas las regiones del Perú inscritos en algún consejo regional del Colegio Tecnólogo Médico del Perú hasta diciembre del 2021, que no acepten participar del estudio firmando el consentimiento informado o que no se encuentren colegiados o debidamente inscrito.

Muestra y muestreo:

La muestra fue de 116 tecnólogos médicos por muestreo no probabilístico, fueron todos los tecnólogos médicos colegiados e inscritos al Colegio Tecnólogo Médico del Perú que aceptaron participar en el estudio inscritos en algún consejo regional del Colegio Tecnólogo Médico del Perú hasta diciembre del 2021. El universo total de colegiados a la fecha en el Colegio Tecnólogo Médico del Perú es de 16200 profesionales en sus 6 áreas/especialidades/menciones a nivel nacional por lo que según fórmula de Murray y Larry para determinar el tamaño muestral de una población finita, se requería mínimo de 105 participantes para tener un nivel de confianza de 96% y un error de estimación aceptado de $\pm 10\%$. Se utilizó la siguiente fórmula para calcular el tamaño muestral mediante la fórmula de proporciones de Murray y Larry (37)(38).

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Esquema de tipo de diseño tomado de (Aguilar-Barojas 2005)

Tabla 1: Cálculo estadístico para hallar tamaño muestral – finito

Parámetro	Insertar Valor
N	16,200
Z	2.050
P	50.00%
Q	50.00%
e	10.00%
Resultado: Tamaño de Muestra “n”	“n” : 104.39

En la tabla 1 se establece que:

N = El total de personas que son consideradas para la investigación= 16200 tecnólogos médicos colegiados hasta diciembre del 2021

p y q = probabilidad de la población que está o no incluidas en la muestra. Según se establece será dado con la siguiente afirmación, p y q tienen el valor de 0.5 cada uno es decir 50% para el presente estudio.

Z = Establece el intervalo de confianza el cual es del 96% (2.05 Z alfa)

e = Error= 0.10 (10%)

n = Al tamaño de muestra determinado: 104.39

Es decir que el tamaño de muestra mínimo que debía usarse de la población total (16200) es de 104.39 tecnólogos médicos con el cual se obtendría una confianza de 96% y un índice de error de 10%. El estudio usó 116 profesionales.

Tabla 2: Intervalos de confianza por niveles para hallar tamaño muestral finito

Nivel de Confianza	Z alfa
99%	2.58
98%	2.33
96%	2.05
95%	1.96
80%	1.28
50%	0.674

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICA: La encuesta

Es la aplicación de la encuesta sobre identidad profesional y empoderamiento a la muestra.

Instrumento de recolección de datos: Cuestionario

Las variables identidad profesional y empoderamiento fue evaluada con dos cuestionarios adaptados para esta investigación los cuales a su vez fueron validados por juicio de expertos y alfa de Crombach.

Escala de Identidad Profesional

Esta escala fue diseñada y basada en las dimensiones e indicadores tomados de las investigaciones que se tienen como antecedentes del presente trabajo de investigación, la escala tiene como finalidad la medición de la variable identidad profesional la cual tiene un total de 21 ítems separada en 3 dimensiones tales como: de la pregunta 1 al 7 medir la dimensión Ilusionismo, del 8 al 14 la dimensión sociológico y del 15 al 21 la dimensión posmoderno.

Escala de Empoderamiento

Esta escala fue diseñada y basada en las dimensiones e indicadores tomados de las investigaciones que se tienen como antecedentes del presente trabajo de investigación, la escala tiene como finalidad la medición de la variable empoderamiento la cual tiene un total de 20 ítems separada en 5 dimensiones tales como: de la pregunta 1 al 4 medir la dimensión significado, del 5 al 8 la dimensión competencia, del 9 al 12 la dimensión autodeterminación, del 13 al 16 la dimensión impacto y del 17 al 20 la dimensión seguridad.

Ficha Técnica del Instrumento Identidad Profesional

Para medir la identidad profesional

Ficha Técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir identidad profesional

Autor: Cubas, E. (2014)

Adaptado por: Fernandez Delgado Kevin Vidal

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Recolectar información por medio de herramientas tipo cuestionario para aplicar a profesionales tecnólogos médicos en Perú en el año 2021

Total, encuestados: 116 profesionales tecnólogos médicos.

Numero de preguntas: Este instrumento está constituido por un total de 21 preguntas

Método y duración en tiempo para la Aplicación: se destinó un tiempo total de 25 minutos con aplicación directa

Criterio de Aplicación: El profesional Tecnólogo Medico elegirá la opción que corresponda a su criterio en cada ítem.

Escala: Nunca, a veces, siempre.

Niveles y rango: Para su medición se ha considerado, los siguientes rangos:

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3: Rangos considerados con respecto al número de preguntas de la Variable identidad profesional

Variable Identidad Profesional	Bajo 0-13	Medio 14-27	Alto 28-42
Sujeto al Ilusionismo	0-4	5-9	10-14
Sujeto Sociológico	0-4	5.9	10-21
Sujeto posmoderno	0-4	5.9	10-21

Ficha Técnica del Instrumento Empoderamiento

Para medir el empoderamiento

Ficha Técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el empoderamiento

Autor: Paitan. S. (2020)

Adaptado por: Fernandez Delgado Kevin Vidal

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Recolectar información por medio de herramientas tipo cuestionario para aplicar a profesionales tecnólogos médicos en Perú en el año 2021

Total, encuestados: 116 profesionales tecnólogos médicos,

Numero de Preguntas: Este instrumento está constituido por un total de 20 preguntas

Método y tiempo de Aplicación: se destinó un tiempo total de 25 minutos con aplicación directa

Criterio de Aplicación: El profesional tecnólogo medico elegirá la opción que corresponda a su criterio en cada ítem.

Escala: Escala tipo Likert con opciones de la siguiente manera:

- Totalmente de acuerdo
- Parcialmente de acuerdo
- Indeciso
- Parcialmente en desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo.

Niveles y rango: Para su medición se ha considerado, los siguientes rangos:

Bajo (20 - 46)

Medio (47 - 73)

Alto (74 - 100)

Fuente: Elaboración propia

Validez del Instrumento

A pesar que el instrumento utilizado en el presente trabajo de investigación para determinar los niveles de identidad profesional y empoderamiento en profesionales tecnólogos médicos fueron utilizados con anterioridad en otras investigaciones se tomó la decisión de realizar un proceso de validación mediante la técnica de juicio de expertos los cuales evaluaron el contenido adaptado de cada instrumento con resultados favorables por parte de todos los evaluadores. (39) (40)

Tabla 4: Validación de expertos

Validador	Grado Académico	Resultado
Dra. Rosa Estrella Pillman Infanson	Doctor	Es Aplicable
Dra. Emilia Terrones Lavado	Doctor	Es Aplicable
Mg. Cristina Lizbet Ruiz Quilcat	Magister	Es Aplicable
Mg. Eduardo Eulogio Sedano Gelvet	Magister	Es Aplicable
Mg. Diego Alejandro Fano Sizgorich	Magister	Es Aplicable
Mg. Giovanna Manuela Cachay Anticona	Magister	Es Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del Instrumento

Respecto a la fiabilidad por consistencia interna de los instrumentos que midieron identidad y empoderamiento en una muestra piloto con 16 tecnólogos médicos, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.760 y 0.940, respectivamente. En el análisis estadístico ítem-escala, se identificaron para la mayoría de los ítems, correlaciones entre 0.2 y 0.5 para el instrumento Identidad y 0.4 a 0.8 en el instrumento empoderamiento. En ambas escalas, se identificaron ítems con bajas correlaciones (menos de 0.2), cuya posible omisión no incrementa el valor Alfa de Cronbach del instrumento, por lo que se decidió conservar los ítems por su aporte teórico al instrumento. (41)

3.5. Procedimientos

El tamaño muestral fue determinado mediante cálculo estadístico, la selección de los participantes del estudio fue mediante el respeto exhaustivo a los criterios de inclusión determinados previamente, a todos los participantes se les entregó previo al llenado de las encuestas el consentimiento informado correspondiente donde con nombre y apellidos declararon su intención de ser parte del estudio los mismos que autorizaron el uso de sus datos además de ser informados de todos los detalles de la presente investigación. Posterior a la firma del consentimiento informado se le pidió llenar las encuestas que incluía al principio un dato demográfico importante el

cual era el número de registro profesional de colegiatura lo cual acredita su estatus de colegiado en el Colegio Tecnólogo Médico del Perú. Una vez aplicada todas las encuestas necesarias de manera virtual se procedió a hacer el control de calidad de la información, el llenado de bases de datos, la generación de análisis descriptivos, análisis estadísticos, elaboración de figuras y tablas para su respectiva presentación

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó un cuestionario a un total de 116 de profesionales tecnólogos médicos, posterior a eso se procedió a evaluar el instrumento con la finalidad de identificar si los instrumentos aplicados eran confiables y válidos. La información fue analizada mediante programa estadístico SPSSV25. El presente estudio hizo uso de la estadística de tipo descriptiva y la herramienta estadística de correlación Rho de Spearman para obtener el nivel de relación entre las variables y sus dimensiones. La estadística de tipo descriptiva fue utilizada con la finalidad de generar tablas y figuras con relación y con porcentajes las mismas que permiten contrastar lo hallado en las bases teóricas y antecedentes bibliográficos

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo y ejecución de esta investigación se aplicaron los siguientes principios éticos planteados en el informe Belmont (42). Además, esta investigación sigue bases y lineamientos de la declaración de Helsinki (43), el código deontológico y de ética del profesional tecnólogo médico (44) y el código mundial de ética médica (45).

IV. RESULTADOS

Tabla 5: Distribución de la variable identidad profesional de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

Identidad Profesional		N	%
Valido	Bajo	0	0.0%
	Medio	2	1.72%
	Alto	114	98.28%
Total		116	100%

Fuente: Elaboración propia

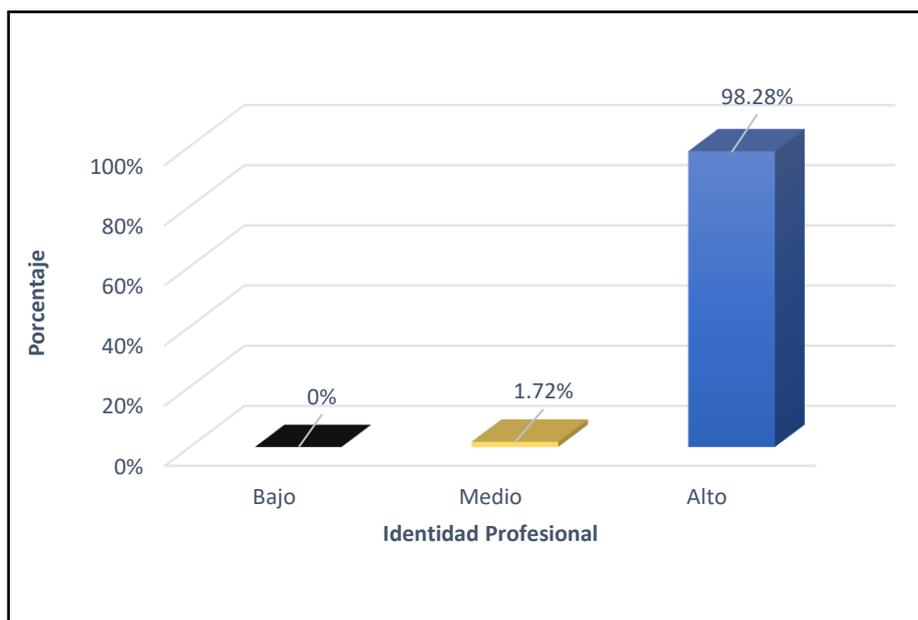


Figura 1: Descripción de la variable identidad profesional

En la tabla 5 se observó que el 1.72% de profesionales tecnólogos médicos poseen un nivel de identidad profesional media y un 98.28% poseen un nivel de identidad profesional alta

Tabla 6: Niveles de sujeto de iluminismo de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

Sujeto de Iluminismo		N	%
Valido	Bajo	0	0.0
	Medio	3	2.59
	Alto	113	97.41
Total		116	100%

Fuente: Elaboración propia

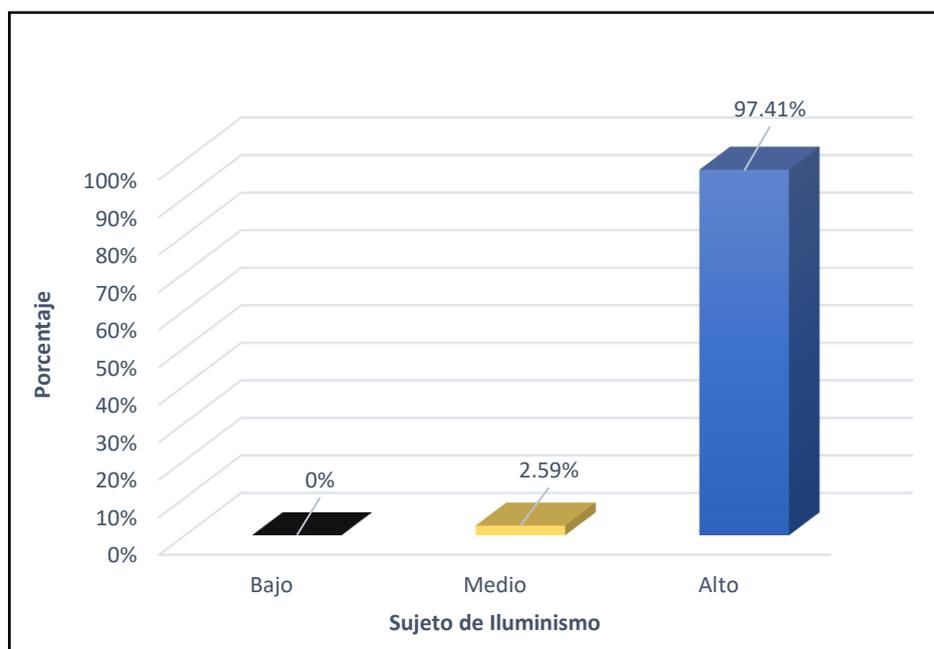


Figura 2: Niveles de sujeto de iluminismo

En la figura 2 y tabla 6 se observó que el 2.59% de profesionales tecnólogos médicos encuestados presentan un nivel medio de Sujeto de iluminismo mientras que un 97.41% poseen un nivel alto de sujeto de iluminismo.

Tabla N°7: Niveles de sujeto sociológico de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

Sujeto Sociológico		N	%
Valido	Bajo	0	0.0
	Medio	20	16.38
	Alto	96	86.62
Total		116	100%

Fuente: Elaboración propia

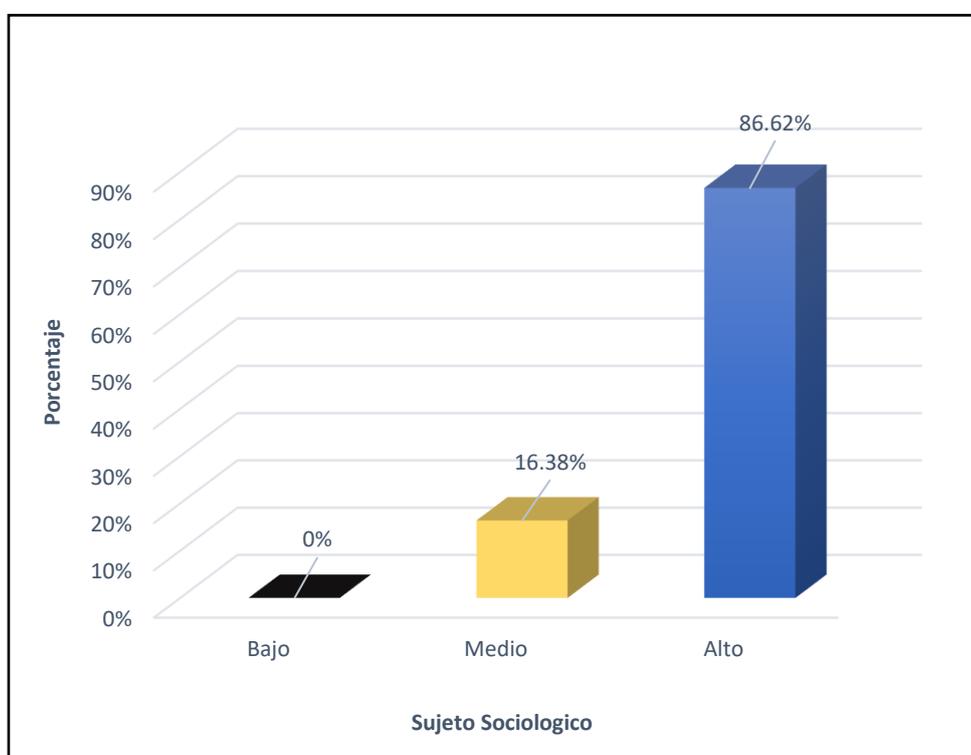


Figura 3: Niveles de sujeto sociológico

En figura 3 y tabla 7 se observa que el 16.38% de profesionales tecnólogos médicos encuestados presentan un nivel medio de sujeto sociológico mientras que un 86.62% poseen un nivel alto de sujeto sociológico

Tabla 8: Niveles de sujeto posmoderno de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

Sujeto posmoderno		N	%
Valido	Bajo	0	0.0
	Medio	2	1.72
	Alto	114	98.28
Total		116	100%

Fuente: Elaboración propia

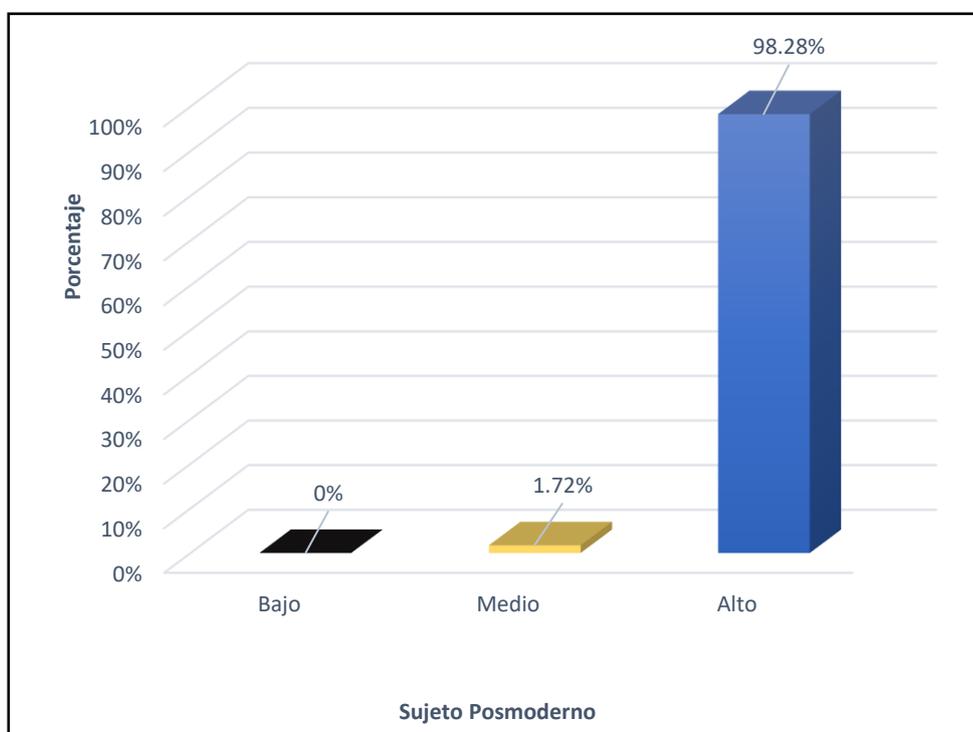


Figura 4: Niveles de sujeto posmoderno

En la figura 4 y tabla 8 se observó que el 1.72 % de profesionales tecnólogos médicos encuestados presentan un nivel medio de sujeto posmoderno mientras que un 98.28% poseen un nivel alto de sujeto posmoderno.

Tabla 9: Distribución de la variable empoderamiento de los profesionales tecnológicos médicos, Perú 2021

Empoderamiento		N	%
Valido	Bajo	1	0.86%
	Medio	0	0.00%
	Alto	114	99.14%
Total		116	100%

Fuente: Elaboración propia

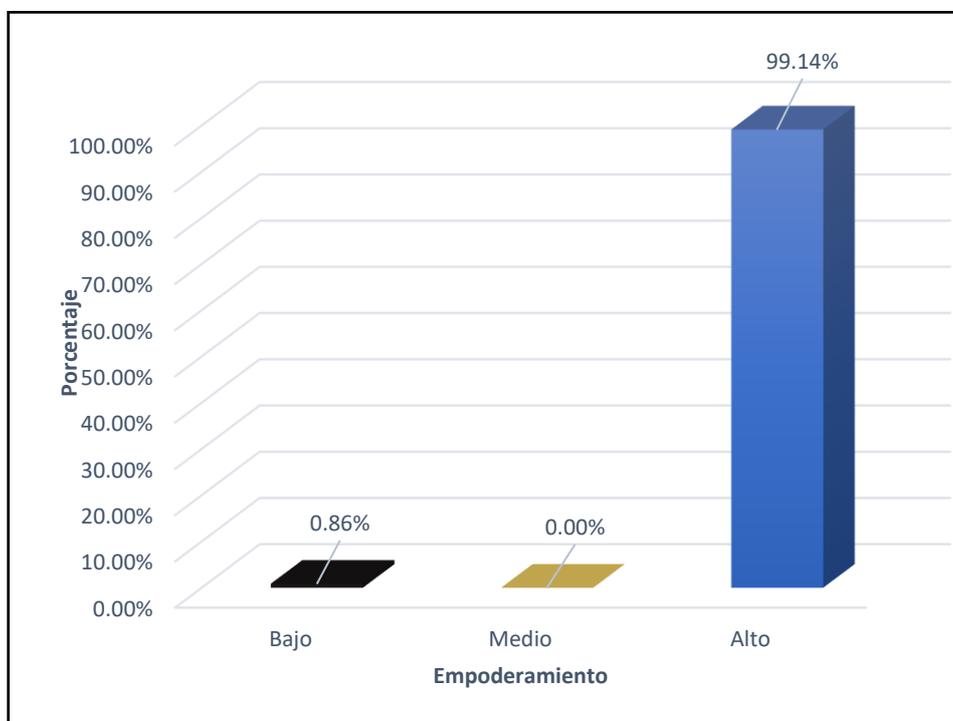


Figura 5: Descripción de la variable empoderamiento

En la tabla 9 y figura 5 se observó que el 0.86% de profesionales tecnológicos médicos poseen un nivel empoderamiento bajo y un 99.14% poseen un nivel de empoderamiento alto.

Tabla 10: Distribución de la variable empoderamiento en las dimensiones significado, competencia, autodeterminación e impacto de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

Empoderamiento		D1		D2		D3		D4	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Valido	Bajo	1	0.86%	1	0.86%	1	0.86%	1	0.86%
	Medio	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Alto	115	99.14%	115	99.14%	115	99.14%	115	99.14%
Total		116	100%	116	100%	116	100%	116	100%

Fuente: Elaboración propia

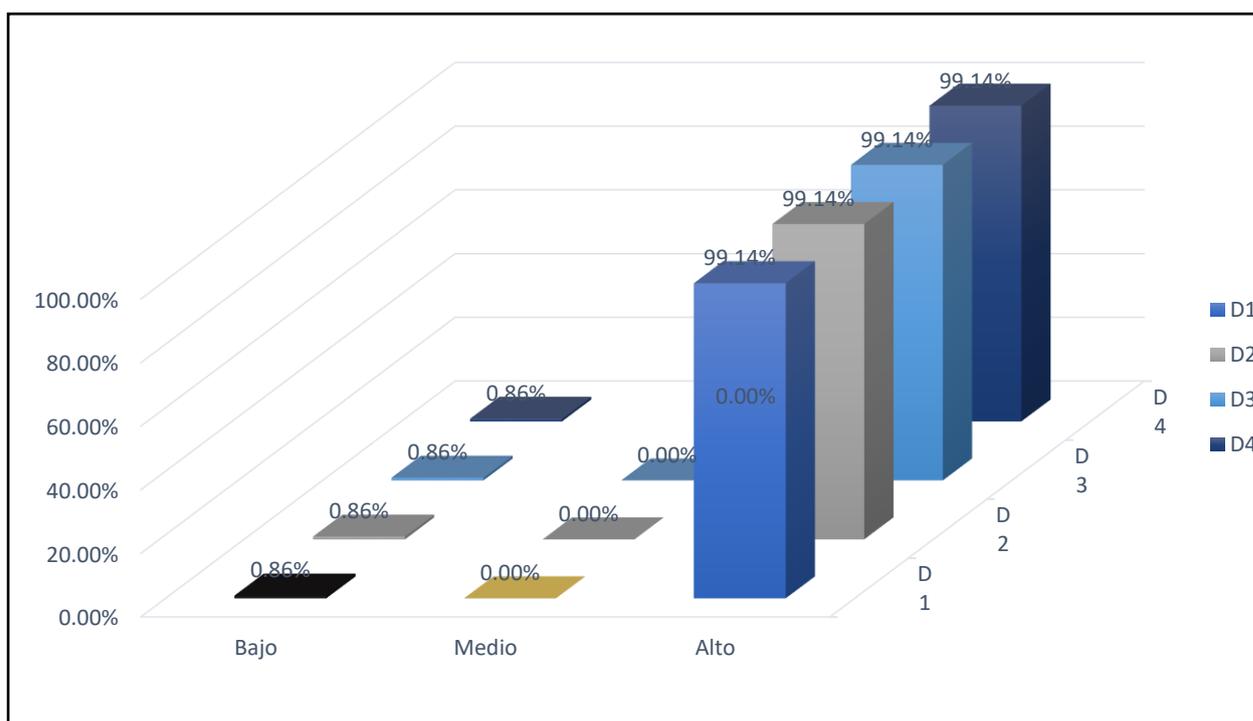


Figura 6: Descripción de la variable empoderamiento en las dimensiones significado, competencia, autodeterminación e impacto

En la tabla 10 y figura 6 se observó que el 0.86% de profesionales tecnólogos médicos poseen un nivel empoderamiento bajo en las dimensión significado, competencia, autodeterminación e impacto y un 99.14% poseen un nivel alto para las cuatro dimensiones también.

Tabla 11: Distribución de la variable empoderamiento en la dimensión seguridad de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

Empoderamiento		D5	
		N	%
Valido	Bajo	0	0.00%
	Medio	17	14.7%
	Alto	99	85.3%
Total		116	100%

Fuente: Elaboración propia

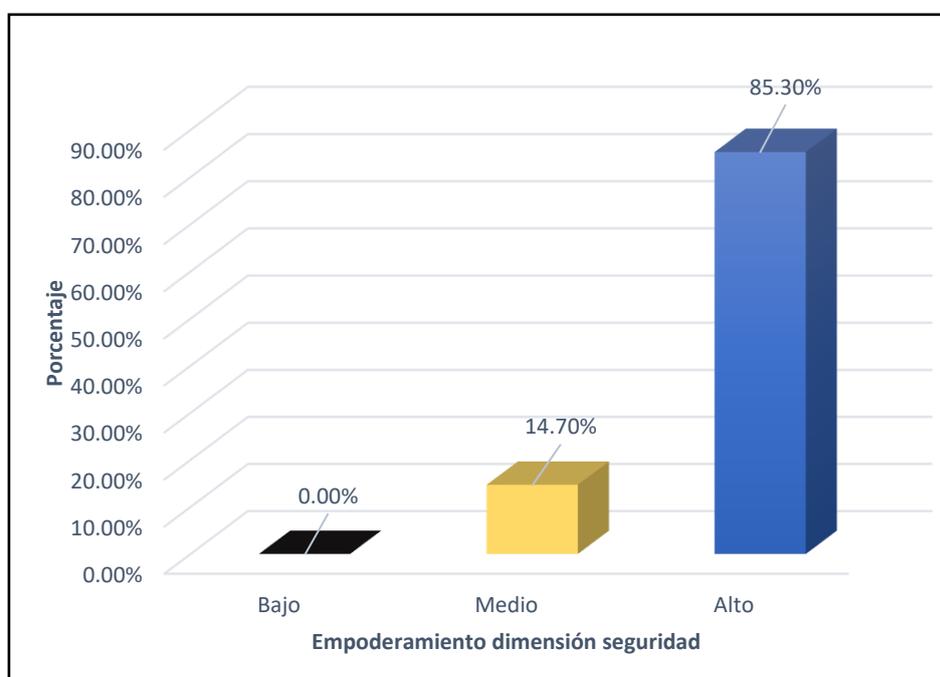


Figura 7: Descripción de la variable empoderamiento en la dimensión seguridad

En la tabla 11 y Figura 7 se observó que el 14.70% de profesionales tecnólogos médicos poseen un nivel empoderamiento medio en la dimensión seguridad mientras que un 85.3% de los encuestados poseen un nivel alto.

4.1. Prueba de Hipótesis General y Específica

Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

H1: Si, existe relación entre la identidad profesional y el empoderamiento de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

H0: No existe relación entre la identidad profesional y el empoderamiento de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

Regla de decisión

- “Si Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0)”
- “Si valor $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta H_1 ”

Antes de realizar la correlación, se procedió a realizar el test de normalidad de las variables de estudio presentado en la siguiente tabla:

Tabla 12: Prueba de normalidad de las variables de estudio

Instrumento	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig. (P value)
Identidad	.186	116	.000
Empoderamiento	.229	116	.000
Significado	.466	116	.000
Competencia	.401	116	.000
Autodeterminación	.293	116	.000
Impacto	.288	116	.000
Seguridad	.214	116	.000

Fuente: Elaboración propia

Se encontró que no existe una distribución normal en las variables de identidad y empoderamiento; así como a las dimensiones de la variable empoderamiento. Por lo

cual se procedió a realizar el análisis de correlaciones empleando estadística no paramétrica, Rho de Spearman.

Tabla 13. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman (46)

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y Perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación Nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y Perfecta

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14. Análisis de correlación Rho de Spearman entre identidad profesional y empoderamiento

	Identidad Profesional	
	Rho	Sig.
Empoderamiento	.501	.000

Fuente: Elaboración propia

La tabla 14, expone los resultados del análisis de correlación entre la variable identidad y el empoderamiento por lo existe correlación directa y moderada entre la variable identidad y empoderamiento, Por tal motivo se considera que el valor Rho

0.501 entre la variable Identidad profesional y Empoderamiento es una correlación positiva por lo que se rechaza la (H0) y se acepta la (H1), a lo que se desglosa que a mayor identidad profesional mayor será el empoderamiento.

Debido a que el valor p es <0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta H1

Hipótesis Específica 1

HE1: Si, existe relación entre la identidad profesional y empoderamiento dimensión significado de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

HE1-0: No existe relación entre la identidad profesional y empoderamiento dimensión significado de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

Tabla 15. Análisis de correlación entre identidad profesional y empoderamiento dimensión significado

	Identidad Profesional	
	Rho	Sig.
Significado	.162	.082

Fuente: Elaboración propia

La tabla 15, expone los resultados del análisis de correlación entre la variable identidad profesional y el empoderamiento dimensión significado por lo que no existe una correlación entre la variable identidad y empoderamiento dimensión significado, Por tal motivo se considera que el valor Rho 0.162 entre la variable Identidad profesional y Empoderamiento es una correlación muy baja por lo que se acepta la (H0) y se rechaza la (HE1), a lo que se desglosa que no existe relación entre identidad profesional y empoderamiento dimensión significado.

Debido a que el Valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis específica 1 (HE1)

Hipótesis Específica 2

HE2: Si, existe relación entre la identidad profesional y empoderamiento dimensión competencia de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

HE2-0: No existe relación entre la identidad profesional y empoderamiento dimensión competencia de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

Tabla 16. Análisis de correlación entre identidad profesional y empoderamiento dimensión competencia

	Identidad Profesional	
	Rho	Sig.
Competencia	.305	.001

Fuente: Elaboración propia

La tabla 16, expone los resultados del análisis de correlación entre la variable identidad profesional y el empoderamiento por lo existe correlación directa y positiva baja entre la variable identidad y empoderamiento, Por tal motivo se considera que el valor Rho 0.305 entre la variable identidad profesional y empoderamiento es una correlación aun sustancial por lo que se rechaza la (H0) y se acepta la (H1), a lo que se desglosa que a mayor identidad profesional mayor será el empoderamiento en la dimensión competencia,.

Hipótesis Específica 3

HE3: Si, existe relación entre la identidad profesional y empoderamiento dimensión competencia de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

HE3-0: No existe relación entre la identidad profesional y empoderamiento dimensión autodeterminación de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

Debido a que el valor p es <0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta (HE2)

Tabla 17. Análisis de correlación entre identidad profesional y empoderamiento dimensión autodeterminación

	Identidad Profesional	
	Rho	Sig.
Autodeterminación	.433	.000

Fuente: Elaboración propia

La tabla 17, expone los resultados del análisis de correlación entre la variable identidad y el empoderamiento dimensión autodeterminación por lo existe correlación directa y moderada entre la variable identidad y empoderamiento, Por tal motivo se considera que el valor Rho 0.433 entre la variable identidad profesional y empoderamiento dimensión autodeterminación es una correlación sustancial por lo que se rechaza la (H0) y se acepta la (H1), a lo que se desglosa que a mayor identidad profesional mayor será el empoderamiento en la dimensión autodeterminación.

Debido a que el valor p es <0.05, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta (HE3)

Hipótesis Específica 4

HE4: Si, existe relación entre la identidad profesional y empoderamiento dimensión impacto de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

HE4-0: No existe relación entre la identidad profesional y empoderamiento dimensión impacto de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

Tabla 18. Análisis de correlación entre identidad profesional y empoderamiento dimensión impacto

	Identidad Profesional	
	Rho	Sig.
Impacto	.434	.000

Fuente: Elaboración propia

La tabla 18, expone los resultados del análisis de correlación entre la variable identidad y el empoderamiento dimensión impacto por lo existe correlación directa y moderada entre la variable identidad y empoderamiento, Por tal motivo se considera que el valor Rho 0.434 entre la variable identidad profesional y empoderamiento dimensión impacto es una correlación sustancial por lo que se rechaza la (H0) y se acepta la (H1), a lo que se desglosa que a mayor identidad profesional mayor será el empoderamiento en la dimensión impacto.

Debido a que el valor p es <0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta (HE4)

Hipótesis Específica 5

HE5: Si, existe relación entre la identidad profesional y empoderamiento dimensión seguridad de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

HE5-0: No existe relación entre la identidad profesional y empoderamiento dimensión seguridad de los profesionales tecnólogos médicos, Perú 2021

Tabla 19. Análisis de correlación entre identidad profesional y empoderamiento dimensión seguridad

	Identidad Profesional	
	Rho	Sig.
Seguridad	.412	.000

Fuente: Elaboración propia

La tabla 19, expone los resultados del análisis de correlación entre la variable identidad y el empoderamiento dimensión seguridad por lo existe correlación directa y moderada entre la variable identidad y empoderamiento, Por tal motivo se considera que el valor Rho 0.412 entre la variable Identidad profesional y Empoderamiento dimensión seguridad es una correlación sustancial por lo que se rechaza la (H0) y se acepta la (H1), a lo que se desglosa que a mayor identidad profesional mayor será el empoderamiento en la dimensión seguridad.

Debido a que el valor p es <0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta H1

En conclusión, general del estadístico Rho de Spearman en relación al valor de P, se encontró que existe relación estadísticamente significativa ($P < 0.05$) en las variables identidad profesional y empoderamiento, así como con las sub dimensiones de este: competencia, autodeterminación, impacto y seguridad.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se logra encontrar relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en profesionales tecnólogos médicos peruanos, se evidencia un valor alto de empoderamiento en la muestra encuestada, se llega a esta conclusión debido a que 115 (99.14%) de los profesionales tecnólogos médicos indican tener conciencia de su trabajo y saber la importancia de su labor, confían en sus habilidades y capacidades, trabajan con autonomía y aprovechan las oportunidades, por ultimo saben de su trabajo y tiene control de este, pero al mismo tiempo se obtuvieron resultados donde 17 (14.7%) profesionales encuestados demuestran un nivel medio respecto a la confianza en sus colegas, lo cual representa un número importante de profesionales tecnólogos médicos que no confían en otros tecnólogos médicos, en la misma línea se encontró que 95 (85.3%) de los profesionales encuestados indican tener confianza en sus colegas. Similar escenario se encuentra por N. y Ruoti M. (2018) en su investigación realizada en el país de Paraguay donde se observó que las enfermeras encuestadas poseían la autonomía y trabajo en equipo como atributos más representativos, pero sin embargo se observó una fragilidad en el sentido de pertenencia, liderazgo y poca participación societaria. Esto nos hace pensar respecto a que un importante número de enfermeros como tecnólogos médicos no confían plenamente en el trabajo societario o muestran cierta desconfianza con sus pares en sus lugares de trabajo o actividades asistenciales, pudiéndose convertir en algún momento en un problema para el cumplimiento de objetivos en una organización pública o privada donde laboren profesionales tecnólogos médicos en todas sus áreas, especialidades o menciones. (8)

Por otro lado, en la investigación de Puac K (2018) en Guatemala se logra encontrar que el 100% de las enfermeras encuestadas se sienten a gusto con su profesión y que el 98% conoce de su historia o antecedentes como profesión, similar escenario se encontró en la presente investigación con profesionales tecnólogos médicos donde 114 (98.28%) de los encuestados poseen un alto nivel de identidad profesional lo que implica que se sienten bien con su profesión y su historia. Por otro lado, a nivel sociológico donde se mide la capacidad que tienen los tecnólogos médicos encuestados para relacionarse con sus pares y otros se encontró que 96 (86.62%) de ellos posee un alto nivel en la dimensión sujeto sociológico y 20 de ellos (16.38%)

posee un nivel medio en la misma dimensión. En relación a la investigación Guatemalteca en enfermeras se encuentra un resultados similar donde el 97% de las enfermeras encuestadas indicó que las relaciones interpersonales influyen en su profesión, pudiendo inferir que tanto para profesionales tecnólogos médicos como enfermeras los aspectos sociológicos juegan un rol muy importante en el desarrollo y fortalecimiento de la identidad profesional para ambas profesiones que son de salud y servicio a los demás, (9)

Respecto a la identidad profesional de los profesionales tecnólogos médicos peruanos encuestados, se demostró un nivel alto de identidad profesional (98.28%), respecto a su dimensión de Iluminismo, el resultado obtenido fue de 97.41% con un nivel alto, mientras que para su dimensión Sociológico el resultado obtenido fue de 86.62% con un nivel alto y por último en su dimensión posmoderno 98.28% los resultados arrojaron un nivel alto también, Comparando los resultados obtenidos con la investigación realizada por Huánuco Chulluncuy (2021) en licenciadas de enfermería en un hospital nacional de la ciudad de Lima y cuyos resultados obtenidos fueron similares al presente estudio ya que un 91.4% de los encuestados presentaron un nivel de identidad favorable respecto a las dimensiones el 85.76% posee un autoconcepto favorable, el 88.6 una motivación favorable y un 67.1 tiene relaciones interpersonales favorables. En ambos estudios se concluye que tanto tecnólogos médicos como enfermeras en su mayoría tienen una identidad profesional alta y favorable. (12)

Con la presente investigación podemos llegar a inferir que a mayores niveles de identidad mayor será el empoderamiento en todas sus dimensiones en profesionales tecnólogos médicos en todas sus áreas, especialidades o menciones ya que existe relación positiva entre ambas variables y en ese sentido es importante mantener dicha identidad profesional en niveles óptimos con la elaboración o ejecución de algún programa o estrategia que tenga como finalidad fortalecerla teniendo como beneficio los pacientes e instituciones que tienen en su recurso humano profesionales tecnólogos médicos ya que con Hernández (2017) se observó un cambio de parecer o pensamiento en las estudiantes de enfermería respecto a su identidad profesional, eso nos permite concluir que la identidad profesionales en profesionales tecnólogos médicos no son inmutables y podrías cambiar positiva o

negativamente en el transcurso de su ejercicio profesional, siendo el paciente el mayor perjudicado además de las instituciones que tienen a profesionales de salud en su equipo de gestión, trabajo u otro. (10)

Esta investigación encontró también que los profesionales tecnólogos médicos son un grupo ocupacional que se ha visibilizado cada vez más en el sector salud debido a la pandemia, a causa de su rol de diagnóstico, prevención, tratamiento y recuperación de las enfermedades que aquejan a los seres humanos se encontró que en profesionales tecnólogos médicos existe un alto nivel de identidad profesional con un valor de 98.28% y un alto nivel de empoderamiento con un valor de 99.14% lo que difiere o no encuentra en los resultados de la investigación realizada en identidad profesional por Quiroz Chávez, L (2020) cuyos resultados obtenidos fueron que el 11.6% de las enfermeras encuestadas presentaron un nivel bajo de identidad profesional, el 67.4% posee un nivel medio y un 20.9% obtuvieron un nivel alto de identidad profesional es así que debido a la presente investigación se podría inferir que existe mayor identidad profesional en tecnólogos médicos que en enfermeras, pudiéndose ampliar el estudio actual a un número mayor de profesionales y especialistas en todas las carreras de salud para conocer más de cerca la importancia de que los profesionales de salud posean identidad respecto a su profesión ya que a mayor identidad profesional tendremos mayor empoderamiento que permite el desarrollo de un profesional y una institución en diferentes aspectos de gestión que permitirá servir y trabajar cada vez más humanística, cálida y con seguridad con los pacientes o usuarios de las instituciones donde laborares profesionales tecnólogos médicos y enfermeras. (15)

Por otro lado respecto al empoderamiento de los profesionales tecnólogos médicos se logró encontrar que el nivel de empoderamiento en estos profesionales es alto lo cual coincide con los resultados de la investigación realizada por Paitan Sedano, E (14) aplicado a profesionales de enfermería donde se midió el nivel de empoderamiento de las licenciadas enfermeras cuyos resultados fueron que poseen un nivel alto de empoderamiento pero a diferencia de las variables estudiadas se encuentra que en el análisis inferencial o estadístico mediante (Rho de Spearman) de la variable uno respecto a las dimensiones de empoderamiento, la presente investigación encontró correlación positiva moderada en todas sus dimensiones de

empoderamiento a excepción de la dimensión significado, mientras que la investigación de Paitan Sedano, E se encuentra correlación en todas sus dimensiones sin excepción. En el mismo estudio respecto a los resultados totales de las variables se aprobó la hipótesis general con un resultado de “ $p= 0.000$ con una correlación de Rho 0.534 mientras que en la presente investigación con 0.501 es así que se le considera positiva en ambos estudios, los resultados fueron que existe relación relevante y significativa entre las variables de ambos estudios. Las diferencias encontradas de debería a que una de las variables de estudio es distinta al presente estudio y al mismo tiempo debido a que la muestra en el caso de Paitan Sedano E. es de licenciados en enfermería mientras que la presente es de profesionales tecnólogos médicos.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se llega a la conclusión en la presente investigación que la identidad profesional y empoderamiento de los profesionales tecnólogos médicos tienen relación significativa debido al valor obtenido de Rho Spearman de 0.501 que se traduce a un nivel de correlación positiva moderada.

Segunda: Respecto los resultados se determina que identidad profesional no se correlaciona con la dimensión significado en los profesionales tecnólogos médicos debido a que su Rho Spearman de 0.162 no encontrándose relación estadísticamente significativa.

Tercera: Se llega a la conclusión que la identidad profesional tiene relación con la dimensión competencia en los profesionales tecnólogos médicos debido a que su Rho Spearman de 0.305 encontrándose relación estadísticamente significativa.

Cuarta: Se concluye que la identidad profesional tiene relación con la dimensión autodeterminación en los profesionales tecnólogos médicos debido a que su Rho Spearman de 0.433 encontrándose relación estadísticamente significativa con una correlación positiva moderada.

Quinta: Se concluye también que la identidad profesional tiene relación con la dimensión Impacto en los profesionales tecnólogos médicos debido a que su Rho Spearman de 0.434 encontrándose relación estadísticamente significativa con una correlación positiva moderada.

Sexta: Se concluye también que la identidad profesional tiene relación con la dimensión seguridad en los profesionales tecnólogos médicos debido a que su Rho Spearman de 0.412 encontrándose relación estadísticamente significativa con una correlación positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Habiéndose comprobado que existe relación entre la identidad profesional y el empoderamiento en profesionales tecnólogos médicos se sugiere al colegio de tecnólogos médicos del Perú de todas las regiones la creación de programas y estrategias que permitan el fortalecimiento de la identidad profesional a sus colegiados en todas su especialidad o menciones.
- Segunda:** No habiéndose encontrado relación entre la identidad profesional y la dimensión significado se recomienda a futuros investigadores ampliar el estudio a una muestra mayor de tecnólogos médicos por cada área, mención o especialidad con la finalidad de conocer si los tecnólogos médicos son realmente consientes de la importancia de su trabajo.
- Tercera:** Habiéndose comprobado que si existe relación significativa entre la identidad profesional y la dimensión competencia se recomienda a los profesionales tecnólogos médicos a continuar con su formación a través de cursos de especialización, posgrados y diplomados con la finalidad de continuar afianzando sus capacidades y habilidades que fortalecen su identidad.
- Cuarta:** Habiéndose llegado a la conclusión que si existe relación significativa entre la identidad profesional y la dimensión autodeterminación se recomienda a las instituciones públicas y privadas generar espacios y oportunidades donde los tecnólogos médicos puedan continuar fortaleciendo su identidad y sentirse empoderados de ejercer libremente su profesión con autonomía en favor de la sociedad.
- Quinta:** Debido a que si existe relación significativa entre la identidad profesional y la dimensión impacto se sugiere a los tecnólogos médicos medir y evaluar en futuras investigaciones el impacto social que tiene su profesión en su lugar de trabajo o institución mediante la aplicación de indicadores de gestión.

Sexta: Respecto a la relación significativa que existe entre la identidad profesional y la dimensión seguridad se sugiere a las asociaciones, sindicatos, grupos, al colegio profesional de tecnólogos médicos y de otras organizaciones que tengan en su estructura la participación de profesionales tecnólogos médicos de cualquier especialidad, área o mención generar espacios de compañerismo, trabajo en equipo, capacitaciones en liderazgo, coaching profesional, etc. que permitan la interrelación entre colegas, con la finalidad de fomentar la seguridad y confianza entre pares puesto que eso fortalece la identidad de los tecnólogos médicos y los empodera a realizar un trabajo más eficaz y eficiente.

REFERENCIAS

1. Real Academia Española. RAE. [Internet].; 2021 [citado 2 de octubre del 2021]. Disponible en: <https://dle.rae.es/identidad>.
2. Adler AH. Elementos teóricos y empíricos acerca de la identidad. Perfiles Educativos. 2013 enero; XXXV(140).
3. Vallejo RH. Aspectos que conforman la identidad profesional del bibliotecólogo colombiano. Revista Interamericana de Bibliotecología. 2018 Mayo; 41(3).
4. Real Academia Española. Real Academia Española. [Internet].; 2021 [cited 2021 10 02]. Disponible en: <https://dle.rae.es/empoderamiento>.
5. Crespo P, de Rham , Moncada M, Iturralde P, Mancero L, Jaramillo B, et al. Empoderamiento: conceptos y orientaciones. [Internet]. Quito; 2007 [citado 2 de octubre del 2021] Disponible en: <https://www.shareweb.ch/site/Poverty-Wellbeing/resources/Archive%20files/Empoderamiento%20-%20Conceptos%20y%20Orientaciones%202007.pdf>.
6. La Republica. ¿Desplazar al tecnólogo médico? [Internet].; 2018 [Citado el 2 de octubre del 2021]. Disponible en: <https://larepublica.pe/politica/1213730-desplazar-al-tecnologo-medico/>.
7. La República. Hay déficit de 50% de tecnólogos médicos en hospitales de La Libertad. [Internet].; 2015 [citado 5 de octubre del 2021] Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/901132-hay-deficit-de-50-de-tecnologos-medicos-en-hospitales-de-la-libertad/>.
8. Villagra N, Ruoti M. Empoderamiento enfermero en las unidades de cuidados intensivos de adultos en el Hospital Central del Instituto de Previsión Social. Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud. 2018 marzo; 16(1).
9. Puac Matul K. Identidad profesional de los licenciados en enfermería egresados de la Universidad Rafael Landívar, campus Quetzaltenango. Tesis de Licenciatura. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landivar, Facultad de Ciencias de la Salud ; 2018.
10. Hernández Sandoval JdJ, Riego Azuara A, Enríquez Hernández B, Castellanos . Contreras E, Espinosa Vidal E, Sánchez Gracida D. Enfermería Docente. [Internet].; 2017 [citado 5 de octubre del 2021]. Disponible en: <http://www.index-f.com/edocente/108/r10803.php>.
11. Rega M, Diano P, Damiani G, De Vitto C, Galletti C, Talucci C. El significado del empoderamiento en los entornos de atención de enfermería italianos. J Nurs Manag. .

- 12 Huanuco Chulluncuy LM. Identidad profesional de los enfermeros del Hospital . Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia. Tesis de Licenciatura. Lima: Universidad San Martín de Porres, Facultad de Obstetricia y Enfermería; 2021.
- 13 Montoya Argumedeo J. La identidad profesional en internos de enfermería de una . universidad pública. Lima, 2018. Tesis de Licenciatura. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Escuela Profesional de Enfermería ; 2020.
- 14 Paitan Sedano E. Gestión administrativa y empoderamiento” de los profesionales . de “enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.”. Tesis de Maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2020.
- 15 Quiroz Chavez L. Identidad profesional y su relación con la actitud gerencial de . las enfermeras de un hospital público, Cercado de Lima, 2018. Tesis de Maestría. Lima: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018.
- 16 Vivanco Paredes ca. Identidad profesional y fuentes de presión laboral en . docentes de instituciones educativas públicas de secundaria del distrito de Barranco. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Marcelino Champagnat, Escuela de Posgrado; 2017.
- 17 Congreso de la República. Ley 28456 Ley de Trabajo del Profesional de la Salud . Tecnólogo Médico. Diario Oficial El Peruano. 2005 enero 4: p. 283956 - 283958.
- 18 Asociación Panamericana de Tecnólogos Médicos. Declaración de Principios. . BOLETIN APTM. 2013 setiembre; 1(2).
- 19 Vera Noriega , Valenzuela Medina JE. EL CONCEPTO DE IDENTIDAD COMO . RECURSO PARA EL ESTUDIO. Psicología & Sociedade. 2012; 24(2).
- 20 Giménez G. Identidades Sociales. Primera ed. Ciudad de México: Consejo . Nacional para la Cultura y las Artes / Instituto Mexiquense de Cultura; 2009.
- 21 Ruvalcaba-Coyaso J, Uribe Alvarado , Gutiérrez García R. Identidad e identidad . profesional: Acercamiento conceptual e investigación. Revista CES Psicología. 2011 Julio-Diciembre; 4(2).
- 22 Pérez Porto , Merino. Definicion.pe. [Internet].; 2018 [citado 7 de octubre del . 2021]. Disponible en: <https://definicion.de/iluminismo/>.
- 23 Villa W, Villa E. Identidad, narrativas y conocimiento situado en la comprensión . local para la reafirmación cultural. [Internet].; 2010 [citado 10 de octubre del 2021]. Disponible en: <http://social.udistrital.edu.co:8080/documents/37512/40685/07.+Wilmer+Villa+%26+Ernell+Villa.pdf>.

- 24 Escudero L. Identidad e identidades. *Inventio*. 2019 Noviembre; 15(37).
- 25 Hirsch Adler A. Elementos teóricos y empíricos acerca de la identidad profesional en el ámbito universitario. *Perfiles educativos*. 2013 enero; XXXV(140): p. 404.
- 26 Vidal Portés E. Un modelo de construcción de identidad posmoderna desde la perspectiva del consumo simbólico. el creativo publicitario junior como caso de estudio. Tesis Doctoral. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, Departamento de Publicidad y Relaciones Públicas; 2015.
- 27 Pérez Rendón. Empowerment, un análisis desde el perfil demográfico. *Revista Panorama Administrativo*. 2012; 6(11).
- 28 Roman OJM. Empowerment estructural: potenciando la capacidad innovadora de las organizaciones. Tesis de maestría. Viseu: Universidade Católica Portuguesa Centro Regional De Viseu, Departamento de Economía, Gestión y Ciencias Sociales; 2017.
- 29 Yapias Rivera DJ, Rojas Mamani G, Jarama Soto. Validación del instrumento psicológico empowerment "EP" en trabajadores de la empresa call center Atento, Lima, 2020. *Valor Agregado*. 2020 Dec; 7(1): p. 10.
- 30 Diaz Deza AP. Percepción del empowerment según sexo y área laboral: caso administrativos universitarios. Tesis de Licenciatura. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de Ciencias Empresariales ; 2009.
- 31 Araujo A. Empowerment y el compromiso organizacional de los colaboradores del Supermercado Plaza Vea – Ate, 2018. Tesis de Licenciatura. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales; 2018.
- 32 Quintanilla Velarde R. Empowerment y Compromiso Organizacional en Agencia de Turismo Perú Travel Explorer de la Ciudad de Cusco - 2017. Tesis de Licenciatura. Cusco: Universidad Andina del Cusco , Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables; 2017.
- 33 Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la Investigación. Cuarta Edición ed. Mexico : Editorial Mc Graw Hill; 2012.
- 34 Tamayo M. El proceso de la Investigación Científica DF México: Editorial LIMUSA; 2004.
- 35 Manterola C, Quiroz G, Salazar P, Garcia N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *REVISTA MÉDICA CLÍNICA LAS CONDES*. 2019 noviembre; I(30).

- 36 Musitu , Buelga S. Desarrollo comunitario y potenciación (empowerment). [Internet].; 2004 [citado 7 de octubre del 2021] Disponible en: <https://www.uv.es/lisis/sofia/7buelga.pdf>.
- 37 Aguilar Barojas S. Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. Salud en Tabasco. 2005 enero - agosto; 11(1-2).
- 38 Otzen T, Manterola. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol. 2017; 31(1).
- 39 Robles Garrote , del Carmen Rojas. La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. Revista de Nebrija de Linguística Aplicada a la enseñanza de las Lenguas. 2015 Febrero;(18).
- 40 Galicia Alarcón A, Balderrama Trápaga J, Edel Navarro. Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. Apertura. 2017 setiembre; 9(2).
- 41 Ventura-León J. Is this the end for Cronbach's alpha? Adicciones. 2019 Febrero; XX(10).
- 42 Observatori de Bioetica i Dret. El Informe de Bermont. U.S.A.: Cientific de Barcelona, Departamento de Bioetica y Derecho; 1979.
- 43 Asociacion Médica Mundial. Declaración de Helsinki de la AMM – principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. [Internet].; 2017 [citado 10 de octubre del 2021]. Disponible en: <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>.
- 44 Colegio Tecnólogo Médico del Perú. Consejo Regional I - Código de Ética y Deontología. [Internet].; 2010 [citado 10 de octubre del 2021] disponible en: <https://www.cri-ctmp.org.pe/documentos/codigoetica.pdf>.
- 45 WMA. The World Medical Association - Código Internacional de Ética Médica. [Internet].; 2019 [citado 10 de octubre del 2021] Disponible en: <https://www.wma.net/es/polices-post/codigo-internacional-de-etica-medica/>.
- 46 Martínez Rebollar A, Campos Francisco W. Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. Revista Mexicana de Ingeniería Biomédica. 2015 setiembre; 36(3).
- 47 Pastor RT. Scielo Bolivia - Planificación y programación de operaciones. [Internet].; 2011 [citado 2 de octubre del 2021]. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332011000200002.

- 48 Velarde Pizarro RC, Tirado Santa Cruz A. Empoderamiento y toma de decisiones . en la empresa Newport Capital SAC, San Isidro,2019. Tesis de Licenciatura. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela Academico Profesional de Administración; 2019.
- 49 Albar MJ, Sivianes-Fernández M. Percepción de la identidad profesional de la . enfermería en el alumnado del grado. El Sevier. 2016.
- 50 Chaves Barboza E, Rodriguez Miranda L. Análisis de confiabilidad y validez de . un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). Revista Ensayos Pedagógicos. 2017 enero - junio ; XIII(1).

ANEXOS

Anexo 1: matriz de operacionalización de Variable identidad profesional

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Dimensión	Escala de Medición
Identidad Profesional	Se aplicó instrumento compuesto por 21 ítems agrupados en 3 dimensiones	Ilusionismo	Es Original y autentico	1,2,3 y 6	Ordinal	De 0-13 puntos: Identidad Baja
			Puede opinar sobre sí mismo	2, 3,5 y 7		
			Es consciente de su entorno y de el mismo	1, 2, 3, 4, 5 y 6		
			Su identidad depende de sí mismo	2, 6 y 7		De 14 – 27 puntos: Identidad Media
			Se adapta a su entorno y tiene experiencia	4 y 5		
		Sociológico	Tiene capacidad de relacionarse con sus pares y otros.	8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14		De 28 a 42 puntos: Identidad Alta
		Posmoderno	Tiene una identidad que se fortalece con el tiempo	15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2: matriz de operacionalización de variable empoderamiento

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Dimensión	Escala de Medición
Empoderamiento	Se aplicó instrumento compuesto por 20 ítems agrupados en 5 dimensiones	Significado	Es consciente de lo importante que es su trabajo	1,2,3,4	Ordinal	20-46: Bajo 47-73: Medio 74-100: Alto
			Es consciente de lo mucho que significa su trabajo para él			
		Competencia	Confía en sus capacidades	5,6,7,8		
			Confía en sus habilidades			
		Autodeterminación	Posee Autonomía	9,10,11,12		
			Tiene y Percibe oportunidades			
		Impacto	Conoce el Impacto de su Trabajo	13,14,15,16		
			Tiene control de su trabajo			
		Seguridad	Tiene confianza en sus colegas y compañeros	20		
			Posee Soporte Emocional			

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos para identidad profesional

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE IDENTIDAD PROFESIONAL

Elaborado por Cubas, E. (2014); modificado por el investigador

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados que debes leer y analizar con cuidado para marcar el tipo de respuesta que consideres se acerque más a la realidad que observas al desarrollar sus actividades profesionales. Para ello, debes considerar el significado de cada tipo de respuesta como sigue a continuación:

Datos Generales:

*Universidad de Procedencia:

*Edad: *Sexo: M () F ()

*Tecnólogo Médico en:

() Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica () Radiología () Optometría
() Terapia Ocupacional () Terapia de Lenguaje () Terapia Física y Rehabilitación

Nunca	A veces	Siempre
0	1	2

N°	Dimensiones / Ítems	0	1	2
	Sujeto de Ilusionismo			
1	¿Posee capacidades que lo caracteriza como un profesional Tecnólogo Médico?			
2	¿Usted tiene capacidad de opinar sobre sí mismo?			
3	¿Usted se define como un buen profesional?			
4	¿Usted se adapta fácilmente a situaciones nuevas?			
5	¿Usted analiza cada situación que le sucede en su entorno?			
6	¿Las características que posee como persona se relacionan las características que posee como profesional?			
7	¿Usted posee capacidades únicas para su desarrollo profesional?			

N°	Dimensiones / Ítems	0	1	2
	Sujeto Sociológico			
8	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con sus colegas?			
9	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con el paciente?			
10	¿Usted se mantiene informado acerca de lo que sucede en su entorno?			
11	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con otros profesionales de salud de su entorno?			
12	¿Sus acciones como profesional involucran la participación del paciente?			
13	¿Usted realiza proyectos de proyección social?			
14	¿Usted muestra interés por conocer otras culturas para interrelacionarse mejor con el paciente?			

N°	Dimensiones / Ítems	0	1	2
	Sujeto Posmoderno			
15	¿Su identidad como profesional ha ido mejorando a lo largo de su vida profesional?			
16	¿El tiempo que usted es Tecnólogo Médico ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?			
17	¿Sus experiencias como profesional han originado que su identidad sea firme?			
18	¿Su formación como Tecnólogo(a) Médico(a) ha contribuido para que usted tenga una identidad profesional fortalecida?			
19	¿Los avances de su profesión han contribuido para que su identidad como profesional sea firme?			
20	¿La evolución de su profesión lo ha conducido a ser un buen profesional?			
21	¿La trayectoria evolutiva de su profesión ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?			

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos para empoderamiento

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE EL EMPODERAMIENTO

Elaborado por Paitan. S. (2020) adaptado por el investigador

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados que debes leer y analizar con cuidado para marcar el tipo de respuesta que consideres se acerque más a la realidad que observas al desarrollar sus actividades profesionales. Para ello, debes considerar el significado de cada tipo de respuesta como sigue a continuación:

Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Indeciso	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	Dimensiones / Items	5	4	3	2	1
	Significado					
1	El trabajo que realizo como tecnólogo médico es muy importante para mí.					
2	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí.					
3	Cuido lo que hago en mi trabajo.					
4	La Labor que hago tiene significado e importancia especiales para mí.					
	Competencia					
5	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo.					
6	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades					
7	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito					
8	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo					
	Autodeterminación					
9	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo					
10	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo					
11	Tengo oportunidad considerable de Independencia en la manera cómo hago mi trabajo					

12	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa Personal al realizar mi trabajo					
	Impacto					
13	Impacto significativamente en lo que sucede cuando ejerzo mi profesión.					
14	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre cuando ejerzo mi profesión.					
15	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede cuando ejerzo mi profesión.					
16	Mi opinión cuenta en la toma de decisiones cuando ejerzo mi profesión.					
	Seguridad					
17	Sé que mis colegas en mi trabajo son totalmente honestos conmigo.					
18	Confío en que mis colegas en el trabajo comparten información importante conmigo					
19	Confío en que mis colegas en el trabajo cumplen las promesas que hacen.					
20	Creo que mis colegas en el trabajo se interesan en mi bienestar					

Anexo 5: Validez y confiabilidad del instrumento identidad profesional

ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO IDENTIDAD PROFESIONAL

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde,

k = El número de ítems

$\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.

ST^2 = Varianza de la suma de los ítems.

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

<p>K= 21</p> <p>$\sum s^2= 2.824$</p> <p>$ST^2= 10.241$</p> <p style="border: 2px solid red; padding: 5px;">$\alpha = 0.760$</p>
--

	N	Varianza	Correlación elemento-total	Alfa si se elimina el ítem
P1	116	.034	.243	.757
P2	116	.114	.329	.751
P3	116	.042	.244	.758
P4	116	.138	.437	.743
P5	116	.094	.240	.758
P6	116	.150	.321	.751
P7	116	.188	.517	.735
P8	116	.138	.160	.762
P9	116	.087	.250	.755
P10	116	.185	.270	.755
P11	116	.198	.327	.751
P12	116	.269	.242	.761
P13	116	.320	.389	.747
P14	116	.338	.330	.754
P15	116	.025	.353	.754
P16	116	.057	.480	.745
P17	116	.049	.453	.747
P18	116	.057	.371	.750
P19	116	.114	.373	.748
P20	116	.118	.272	.754
P21	116	.111	.422	.745

	N	%
Valido	116	100.0
Casos Excluido	0	0
Total	116	100.0

“Valores”	“Nivel”
De -1 a 0	No es Confiable
De 0.01 a 1.49	Baja Confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada Confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte Confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta Confiabilidad

Anexo 6: Validez y confiabilidad del instrumento empoderamiento

ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO EMPODERAMIENTO

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{ST^2} \right]$$

Donde,

k = El número de ítems

$\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.

ST^2 = Varianza de la suma de los ítems.

α = Coeficiente de alfa de Cronbach

K= 20

$\sum s^2= 5.239$

$ST^2= 50.765$

$\alpha = 0.944$

	N	Varianza	Correlación elemento-total	Alfa si se elimina el ítem
P1	116	.189	.773	.940
P2	116	.208	.736	.940
P3	116	.146	.815	.940
P4	116	.162	.845	.939
P5	116	.177	.796	.940
P6	116	.191	.766	.940
P7	116	.154	.804	.940
P8	116	.248	.736	.940
P9	116	.317	.699	.940
P10	116	.306	.733	.940
P11	116	.313	.761	.939
P12	116	.270	.788	.939
P13	116	.265	.752	.940
P14	116	.250	.656	.941
P15	116	.241	.642	.941
P16	116	.250	.676	.941
P17	116	.017	.102	.947
P18	116	.470	.537	.945
P19	116	.490	.482	.946
P20	116	.596	.467	.947

	N	%
Valido	116	100.0
Casos Excluido	0	0
Total	116	100.0

“Valores”	“Nivel”
De -1 a 0	No es Confiable
De 0.01 a 1.49	Baja Confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada Confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte Confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta Confiabilidad

Anexo 7: Validez y confiabilidad de los instrumentos

ALFA DE CRONBACH POR DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO EMPODERAMIENTO

Descripción	Ítems	Alfa de Cronbach
Significado	1,2,3,4	0.945
Competencia	5,6,7,8	0.920
Autodeterminación	9,10,11,12,	0.894
Impacto	13,14,15,16	0.832
Seguridad	17,18,19,20	0.773
Total (Empoderamiento)	1-20	0.944

	N	%
Valido	116	100.0
Casos Excluido	0	0
Total	116	100.0

“Valores”	“Nivel”
De -1 a 0	No es Confiable
De 0.01 a 1.49	Baja Confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada Confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte Confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta Confiabilidad

Anexo 8: Certificados de validez del instrumento que mide identidad profesional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD PROFESIONAL

N. º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Sujeto de Ilusionismo								
1	¿Posee capacidades que lo caracteriza como un profesional Tecnólogo Médico?	X		X		X		Ninguna
2	¿Usted tiene capacidad de opinar sobre sí mismo?	X		X		X		Ninguna
3	¿Usted se define como un buen profesional?	X		X		X		Ninguna
4	¿Usted se adapta fácilmente a situaciones nuevas?	X		X		X		Ninguna
5	¿Usted analiza cada situación que le sucede en su entorno?	X		X		X		Ninguna
6	¿Las características que posee como persona se relacionan las características que posee como profesional?	X		X		X		Ninguna
7	¿Usted posee capacidades únicas para su desarrollo profesional?	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Sujeto Sociológico								
8	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con sus colegas?	X		X		X		Ninguna
9	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con el paciente?	X		X		X		Ninguna
10	¿Usted se mantiene informado acerca de Jos que sucede en su entorno?	X		X		X		Ninguna
11	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con otros profesionales de salud de su entorno?	X		X		X		Ninguna
12	¿Sus acciones como profesional involucran la participación del paciente?	X		X		X		Ninguna
13	¿Usted realiza proyectos de proyección social?	X		X		X		Ninguna
14	¿Usted muestra interés por conocer otras culturas para interrelacionarse mejor con el paciente?	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 3: Sujeto Posmoderno								
15	¿Su identidad como profesional ha ido mejorando a lo largo de su vida profesional?	X		X		X		Ninguna
16	¿El tiempo que usted es Tecnólogo Médico ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?	X		X		X		Ninguna
17	¿Sus experiencias como profesional han originado que su identidad sea firme?	X		X		X		Ninguna

18	¿Su formación como Tecnólogo(a) Médico(a) ha contribuido para que usted tenga una identidad profesional fortalecida?	X		X		X		Ninguna
19	¿Los avances de su profesión han contribuido para que su identidad como profesional sea firme?	X		X		X		Ninguna
20	¿La evolución de su profesión lo ha conducido a ser un buen profesional?	X		X		X		Ninguna
21	¿La trayectoria evolutiva de su profesión ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay Suficiencia_____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ruiz Quilcat Cristina Lizbet **DNI:** 70127971

Especialidad del validador: Docente de Investigación

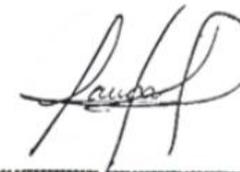
Fecha: 30.11.2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CD. CRISTINA RUIZ QUILCAT
Maestro en Estomatología
C.O.P. 31995

Mg. Ruiz Quilcat, Cristina Lizbet
DNI: 70127971

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1 : Sujeto de Ilusionismo								
1	¿Posee capacidades que lo caracteriza como un profesional Tecnólogo Médico?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Usted tiene capacidad de opinar sobre sí mismo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Usted se define como un buen profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Usted se adapta fácilmente a situaciones nuevas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Usted analiza cada situación que le sucede en su entorno?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Las características que posee como persona se relacionan las características que posee como profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Usted posee capacidades únicas para su desarrollo profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: Sujeto Sociológico								
8	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con sus colegas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con el paciente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿Usted se mantiene informado acerca de los que sucede en su entorno?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con otros profesionales de salud de su entorno?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Sus acciones como profesional involucran la participación del paciente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	¿Usted realiza proyectos de proyección social?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	¿Usted muestra interés por conocer otras culturas para interrelacionarse mejor con el paciente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 3: Sujeto Posmoderno								
15	¿Su identidad como profesional ha ido mejorando a lo largo de su vida profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

16	¿El tiempo que usted es Tecnólogo Médico ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	¿Sus experiencias como profesional han originado que su identidad sea firme?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Su formación como Tecnólogo(a) Médico(a) ha contribuido para que usted tenga una identidad profesional fortalecida?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Los avances de su profesión han contribuido para que su identidad como profesional sea firme?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿La evolución de su profesión lo ha conducido a ser un buen profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	¿La trayectoria evolutiva de su profesión ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay Suficiencia __X_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Eduardo Eulogio Sedano Gelvet DNI: 07112744

Especialidad del validador: Investigación y Docencia Universitaria.

Fecha: 23/11/2021



Mg. Eduardo Eulogio Sedano Gelvet
DNI 07112744
CTMP 0786

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1 : Sujeto de Ilusionismo								
1	¿Posee capacidades que lo caracteriza como un profesional Tecnólogo Médico?	X		X		X		NO
2	¿Usted tiene capacidad de opinar sobre sí mismo?	X		X		X		NO
3	¿Usted se define como un buen profesional?	X		X		X		NO
4	¿Usted se adapta fácilmente a situaciones nuevas?	X		X		X		NO
5	¿Usted analiza cada situación que le sucede en su entorno?	X		X		X		NO
6	¿Las características que posee como persona se relacionan las características que posee como profesional?	X		X		X		NO
7	¿Usted posee capacidades únicas para su desarrollo profesional?	X		X		X		NO
DIMENSIÓN 2: Sujeto Sociológico								
8	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con sus colegas?	X		X		X		NO
9	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con el paciente?	X		X		X		NO
10	¿Usted se mantiene informado acerca de Jos que sucede en su entorno?	X		X		X		NO
11	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con otros profesionales de salud de su entorno?	X		X		X		NO
12	¿Sus acciones como profesional involucran la participación del paciente?	X		X		X		NO
13	¿Usted realiza proyectos de proyección social?	X		X		X		NO
14	¿Usted muestra interés por conocer otras culturas para interrelacionarse mejor con el paciente?	X		X		X		NO
DIMENSIÓN 3: Sujeto Posmoderno								
15	¿Su identidad como profesional ha ido mejorando a lo largo de su vida profesional?	X		X		X		NO
16	¿El tiempo que usted es Tecnólogo Médico ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?	X		X		X		NO
17	¿Sus experiencias como profesional han originado que su identidad sea firme?	X		X		X		NO

18	¿Su formación como Tecnólogo(a) Médico(a) ha contribuido para que usted tenga una identidad profesional fortalecida?	X		X		X		NO
19	¿Los avances de su profesión han contribuido para que su identidad como profesional sea firme?	X		X		X		NO
20	¿La evolución de su profesión lo ha conducido a ser un buen profesional?	X		X		X		NO
21	¿La trayectoria evolutiva de su profesión ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?	X		X		X		NO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay Suficiencia ___X___

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Emilia Terrones Lavado DNI: 40751038

Especialidad del validador: Docente y Doctora En Administración

Fecha: 22.11.2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Emilia Terrones Lavado

CCPL 004250

DNI: 40751038

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1 : Sujeto de Ilusionismo								
1	¿Posee capacidades que lo caracteriza como un profesional Tecnólogo Médico?	X		X		X		NINGUNA
2	¿Usted tiene capacidad de opinar sobre sí mismo?	X		X		X		NINGUNA
3	¿Usted se define como un buen profesional?	X		X		X		NINGUNA
4	¿Usted se adapta fácilmente a situaciones nuevas?	X		X		X		NINGUNA
5	¿Usted analiza cada situación que le sucede en su entorno?	X		X		X		NINGUNA
6	¿Las características que posee como persona se relacionan las características que posee como profesional?	X		X		X		NINGUNA
7	¿Usted posee capacidades únicas para su desarrollo profesional?	X		X		X		NINGUNA
DIMENSIÓN 2: Sujeto Sociológico								
8	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con sus colegas?	X		X		X		NINGUNA
9	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con el paciente?	X		X		X		NINGUNA
10	¿Usted se mantiene informado acerca de lo que sucede en su entorno?	X		X		X		NINGUNA
11	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con otros profesionales de salud de su entorno?	X		X		X		NINGUNA
12	¿Sus acciones como profesional involucran la participación del paciente?	X		X		X		NINGUNA
13	¿Usted realiza proyectos de proyección social?	X		X		X		NINGUNA
14	¿Usted muestra interés por conocer otras culturas para interrelacionarse mejor con el paciente?	X		X		X		NINGUNA
DIMENSIÓN 3: Sujeto Posmoderno								
15	¿Su identidad como profesional ha ido mejorando a lo largo de su vida profesional?	X		X		X		NINGUNA
16	¿El tiempo que usted es Tecnólogo Médico ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?	X		X		X		NINGUNA
17	¿Sus experiencias como profesional han originado que su identidad sea firme?	X		X		X		NINGUNA

18	¿Su formación como Tecnólogo(a) Médico(a) ha contribuido para que usted tenga una identidad profesional fortalecida?	X		X		X		NINGUNA
19	¿Los avances de su profesión han contribuido para que su identidad como profesional sea firme?	X		X		X		NINGUNA
20	¿La evolución de su profesión lo ha conducido a ser un buen profesional?	X		X		X		NINGUNA
21	¿La trayectoria evolutiva de su profesión ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?	X		X		X		NINGUNA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay Suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: **Mg. Giovanna Manuela Cachay Anticona** DNI: **10353457**

Especialidad del validador: **...Docente y Maestra en Gestión de Servicios de Salud.**

Fecha: 22.11.2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Giovanna Manuela Cachay Anticona
CTMP 3990
DNI: 10353457

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1 : Sujeto de Ilusionismo								
1	¿Posee capacidades que lo caracteriza como un profesional Tecnólogo Médico?	X		X		X		
2	¿Usted tiene capacidad de opinar sobre sí mismo?	X		X		X		
3	¿Usted se define como un buen profesional?	X		X		X		
4	¿Usted se adapta fácilmente a situaciones nuevas?	X		X		X		
5	¿Usted analiza cada situación que le sucede en su entorno?	X		X		X		
6	¿Las características que posee como persona se relacionan las características que posee como profesional?	X		X		X		
7	¿Usted posee capacidades únicas para su desarrollo profesional?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Sujeto Sociológico								
8	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con sus colegas?	X		X		X		
9	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con el paciente?	X		X		X		
10	¿Usted se mantiene informado acerca de Jos que sucede en su entorno?	X		X		X		
11	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con otros profesionales de salud de su entorno?	X		X		X		
12	¿Sus acciones como profesional involucran la participación del paciente?	X		X		X		
13	¿Usted realiza proyectos de proyección social?	X		X		X		
14	¿Usted muestra interés por conocer otras culturas para interrelacionarse mejor con el paciente?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Sujeto Posmoderno								
15	¿Su identidad como profesional ha ido mejorando a lo largo de su vida profesional?	X		X		X		
16	¿El tiempo que usted es Tecnólogo Médico ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?	X		X		X		
17	¿Sus experiencias como profesional han originado que su identidad sea firme?	X		X		X		

18	¿Su formación como Tecnólogo(a) Médico(a) ha contribuido para que usted tenga una identidad profesional fortalecida?	X		X		X	
19	¿Los avances de su profesión han contribuido para que su identidad como profesional sea firme?	X		X		X	
20	¿La evolución de su profesión lo ha conducido a ser un buen profesional?	X		X		X	
21	¿La trayectoria evolutiva de su profesión ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay Suficiencia_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: DRA. PILLMAN INFANSON ROSA ESTRELLA DNI: 40885280

Especialidad del validador: DOCENTE Y ESPECIALISTA EN SALUD

Fecha 22/11/2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Rosa Estrella Pillman Infanson
DNI 408852280
CTMP 6665

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IDENTIDAD PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1 : Sujeto de Ilusionismo								
1	¿Posee capacidades que lo caracteriza como un profesional Tecnólogo Médico?	X		X		X		Ninguna
2	¿Usted tiene capacidad de opinar sobre sí mismo?	X		X		X		Ninguna
3	¿Usted se define como un buen profesional?	X		X		X		Ninguna
4	¿Usted se adapta fácilmente a situaciones nuevas?	X		X		X		Ninguna
5	¿Usted analiza cada situación que le sucede en su entorno?	X		X		X		Ninguna
6	¿Las características que posee como persona se relacionan las características que posee como profesional?	X		X		X		Ninguna
7	¿Usted posee capacidades únicas para su desarrollo profesional?	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Sujeto Sociológico								
8	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con sus colegas?	X		X		X		Ninguna
9	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con el paciente?	X		X		X		Ninguna
10	¿Usted se mantiene informado acerca de los que sucede en su entorno?	X		X		X		Ninguna
11	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con otros profesionales de salud de su entorno?	X		X		X		Ninguna
12	¿Sus acciones como profesional involucran la participación del paciente?	X		X		X		Ninguna
13	¿Usted realiza proyectos de proyección social?	X		X		X		Ninguna
14	¿Usted muestra interés por conocer otras culturas para interrelacionarse mejor con el paciente?	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 3: Sujeto Posmoderno								
15	¿Su identidad como profesional ha ido mejorando a lo largo de su vida profesional?	X		X		X		Ninguna
16	¿El tiempo que usted es Tecnólogo Médico ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?	X		X		X		Ninguna
17	¿Sus experiencias como profesional han originado que su identidad sea firme?	X		X		X		Ninguna

18	¿Su formación como Tecnólogo(a) Médico(a) ha contribuido para que usted tenga una identidad profesional fortalecida?	X		X		X		Ninguna
19	¿Los avances de su profesión han contribuido para que su identidad como profesional sea firme?	X		X		X		Ninguna
20	¿La evolución de su profesión lo ha conducido a ser un buen profesional?	X		X		X		Ninguna
21	¿La trayectoria evolutiva de su profesión ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?	X		X		X		Ninguna

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. *MSc. Diego Alejandro Fano Sizgorich* **DNI: 75716991**

Especialidad del validador: *Docente Investigador Fisiólogo Epidemiólogo*

Fecha 18 de noviembre 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Diego Alejandro Fano Sizgorich
 Biólogo
 C.B.P. 13366

MSc. Diego Fano Sizgorich
CBP 13366
DNI 75716991

Anexo 9: certificados de validez del instrumento que mide empoderamiento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1 : Significado							
1	El trabajo que realizo como tecnólogo médico es muy importante para mí.	X		X		X		
2	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí.	X		X		X		
3	Cuido lo que hago en mi trabajo.	X		X		X		
4	La Labor que hago tiene significado e importancia especiales para mí.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Competencia							
6	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo.	X		X		X		
7	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades	X		X		X		
8	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito	X		X		X		
9	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Autodeterminación							
10	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo	X		X		X		
11	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo	X		X		X		
12	Tengo oportunidad considerable de Independencia en la manera cómo hago mi trabajo	X		X		X		
13	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa Personal al realizar mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Impacto							
14	Impacto significativamente en lo que sucede cuando ejerzo mi profesión.	X		X		X		
15	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre cuando ejerzo mi profesión.	X		X		X		
16	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede cuando ejerzo mi profesión.	X		X		X		
17	Mi opinión cuenta en la toma de decisiones cuando ejerzo mi profesión.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Seguridad							
18	Sé que mis colegas en mi trabajo son totalmente honestos conmigo.	X		X		X		
19	Confío en que mis colegas en el trabajo comparten información importante conmigo	X		X		X		

20	Confío en que mis colegas en el trabajo cumplen las promesas que hacen.	X		X		X	
21	Creo que mis colegas en el trabajo se interesan en mi bienestar	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay Suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: DRA. PILLMAN INFANSON ROSA ESTRELLA DNI: 40885280

Especialidad del validador: DOCENTE Y ESPECIALISTA EN SALUD

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fecha 22/11/2021



Dra. Rosa Estrella Pillman Infanson
DNI 408852280
CTMP 6665

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1 : Significado		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El trabajo que realizo como tecnólogo médico es muy importante para mí.	x		x		x		NO
2	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí.	x		x		x		NO
3	Cuido lo que hago en mi trabajo.	x		x		x		NO
4	La Labor que hago tiene significado e importancia especiales para mí.	x		x		x		NO
DIMENSIÓN 2: Competencia		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo.	x		x		x		NO
7	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades	x		x		x		NO
8	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito	x		x		x		NO
9	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo	x		x		x		NO
DIMENSIÓN 3: Autodeterminación		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo	x		x		x		NO
11	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo	x		x		x		NO
12	Tengo oportunidad considerable de Independencia en la manera cómo hago mi trabajo	x		x		x		NO
13	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa Personal al realizar mi trabajo	x		x		x		NO
DIMENSIÓN 4: Impacto		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	Impacto significativamente en lo que sucede cuando ejerzo mi profesión.	x		x		x		NO
15	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre cuando ejerzo mi profesión.	x		x		x		NO
16	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede cuando ejerzo mi profesión.	x		x		x		NO
17	Mi opinión cuenta en la toma de decisiones cuando ejerzo mi profesión.	x		x		x		NO

	DIMENSIÓN 5: Seguridad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	Sé que mis colegas en mi trabajo son totalmente honestos conmigo.	x		x		x		NO
19	Confío en que mis colegas en el trabajo comparten información importante conmigo	x		x		x		NO
20	Confío en que mis colegas en el trabajo cumplen las promesas que hacen.	x		x		x		NO
21	Creo que mis colegas en el trabajo se interesan en mi bienestar	x		x		x		NO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay Suficiencia __X_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dra. Emilia Terrones Lavado DNI: 40751038

Especialidad del validador: ...Doctora en Administración.

Fecha: 22.11.2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Emilia Terrones Lavado
CCPL 004250
DNI: 40751038

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1 : Significado	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El trabajo que realizo como tecnólogo médico es muy importante para mí.	x		x		x		NINGUNA
2	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí.	x		x		x		NINGUNA
3	Cuido lo que hago en mi trabajo.	x		x		x		NINGUNA
4	La Labor que hago tiene significado e importancia especiales para mí.	x		x		x		NINGUNA
	DIMENSIÓN 2: Competencia	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo.	x		x		x		NINGUNA
7	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades	x		x		x		NINGUNA
8	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito	x		x		x		NINGUNA
9	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo	x		x		x		NINGUNA
	DIMENSIÓN 3: Autodeterminación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo	x		x		x		NINGUNA
11	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo	x		x		x		NINGUNA
12	Tengo oportunidad considerable de Independencia en la manera cómo hago mi trabajo	x		x		x		NINGUNA
13	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa Personal al realizar mi trabajo	x		x		x		NINGUNA
	DIMENSIÓN 4: Impacto	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	Impacto significativamente en lo que sucede cuando ejerzo mi profesión.	x		x		x		NINGUNA
15	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre cuando ejerzo mi profesión.	x		x		x		NINGUNA
16	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede cuando ejerzo mi profesión.	x		x		x		NINGUNA
17	Mi opinión cuenta en la toma de decisiones cuando ejerzo mi profesión.	x		x		x		NINGUNA
	DIMENSIÓN 5: Seguridad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	

18	Sé que mis colegas en mi trabajo son totalmente honestos conmigo.	x		x		x		NINGUNA
19	Confío en que mis colegas en el trabajo comparten información importante conmigo	x		x		x		NINGUNA
20	Confío en que mis colegas en el trabajo cumplen las promesas que hacen.	x		x		x		NINGUNA
21	Creo que mis colegas en el trabajo se interesan en mi bienestar	x		x		x		NINGUNA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay Suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: **Mg. Giovanna Manuela Cachay Anticona** DNI: **10353457**

Especialidad del validador: **...Docente y Maestra en Gestión de Servicios de Salud.**

Fecha: 22.11.2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Giovanna Manuela Cachay Anticona
CTMP 3990
DNI: 10353457

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1 : Significado								
1	El trabajo que realizo como tecnólogo médico es muy importante para mí.	X		X		X		Ninguna
2	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí.	X		X		X		Ninguna
3	Cuido lo que hago en mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
4	La Labor que hago tiene significado e importancia especiales para mí.	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 2: Competencia								
6	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
7	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades	X		X		X		Ninguna
8	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito	X		X		X		Ninguna
9	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo	X		x		X		Ninguna
DIMENSIÓN 3: Autodeterminación								
10	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo	X		X		X		Ninguna
11	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo	X		X		X		Ninguna
12	Tengo oportunidad considerable de Independencia en la manera cómo hago mi trabajo	X		X		X		Ninguna
13	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa Personal al realizar mi trabajo	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 4: Impacto								
14	Impacto significativamente en lo que sucede cuando ejerzo mi profesión.	X		X		X		Ninguna
15	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre cuando ejerzo mi profesión.	X		X		X		Ninguna
16	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede cuando ejerzo mi profesión.	X		X		X		Ninguna
17	Mi opinión cuenta en la toma de decisiones cuando ejerzo mi profesión.	X		X		X		Ninguna

	DIMENSIÓN 5: Seguridad	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	Sé que mis colegas en mi trabajo son totalmente honestos conmigo.	X		X		X		Ninguna
19	Confío en que mis colegas en el trabajo comparten información importante conmigo	X		X		X		Ninguna
20	Confío en que mis colegas en el trabajo cumplen las promesas que hacen.	X		X		X		Ninguna
21	Creo que mis colegas en el trabajo se interesan en mi bienestar	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ *SI HAY SUFICIENCIA* _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. *MSc. Diego Alejandro Fano Sizgorich* **DNI: 75716991**

Especialidad del validador: *Docente Investigador Fisiólogo Epidemiólogo*

Fecha 17 de noviembre 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Diego Alejandro Fano Sizgorich
Biólogo
C.B.P. 13366

MSc. Diego Fano Sizgorich
CBP 13366
DNI 75716991

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1 : Significado								
1	El trabajo que realizo como tecnólogo médico es muy importante para mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Cuido lo que hago en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	La Labor que hago tiene significado e importancia especiales para mí.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: Competencia								
6	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 3: Autodeterminación								
10	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Tengo oportunidad considerable de Independencia en la manera cómo hago mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa Personal al realizar mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 4: Impacto								
14	Impacto significativamente en lo que sucede cuando ejerzo mi profesión.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre cuando ejerzo mi profesión.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede cuando ejerzo mi profesión.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Mi opinión cuenta en la toma de decisiones cuando ejerzo mi profesión.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

DIMENSIÓN 5: Seguridad		SI	NO	SI	NO	SI	NO
18	Sé que mis colegas en mi trabajo son totalmente honestos conmigo.	✓		✓		✓	
19	Confío en que mis colegas en el trabajo comparten información importante conmigo	✓		✓		✓	
20	Confío en que mis colegas en el trabajo cumplen las promesas que hacen.	✓		✓		✓	
21	Creo que mis colegas en el trabajo se interesan en mi bienestar	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si hay Suficiencia __X_____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Eduardo Eulogio Sedano Gelvet DNI: 07112744

Especialidad del validador: Investigación y Docencia Universitaria.

Fecha: 23/11/2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Eduardo Eulogio Sedano Gelvet
DNI 07112744
CTMP 0786

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Significado	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	El trabajo que realizo como tecnólogo médico es muy importante para mí.	X		X		X		Ninguna
2	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí.	X		X		X		Ninguna
3	Cuido lo que hago en mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
4	La Labor que hago tiene significado e importancia especiales para mí.	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 2: Competencia	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo.	X		X		X		Ninguna
7	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades	X		X		X		Ninguna
8	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito	X		X		X		Ninguna
9	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 3: Autodeterminación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo	X		X		X		Ninguna
11	Puedo decidir cómo realizar mi propio trabajo	X		X		X		Ninguna
12	Tengo oportunidad considerable de Independencia en la manera cómo hago mi trabajo	X		X		X		Ninguna
13	Tengo oportunidad de utilizar mi iniciativa Personal al realizar mi trabajo	X		X		X		Ninguna
	DIMENSIÓN 4: Impacto	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	Impacto significativamente en lo que sucede cuando ejerzo mi profesión.	X		X		X		Ninguna
15	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre cuando ejerzo mi profesión.	X		X		X		Ninguna
16	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede cuando ejerzo mi profesión.	X		X		X		Ninguna

17	Mi opinión cuenta en la toma de decisiones cuando ejerzo mi profesión.	X		X		X		Ninguna
DIMENSIÓN 5: Seguridad		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	Sé que mis colegas en mi trabajo son totalmente honestos conmigo.	X		X		X		Ninguna
19	Confío en que mis colegas en el trabajo comparten información importante conmigo	X		X		X		Ninguna
20	Confío en que mis colegas en el trabajo cumplen las promesas que hacen.	X		X		X		Ninguna
21	Creo que mis colegas en el trabajo se interesan en mi bienestar	X		X		X		Ninguna

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ____ Si hay Suficiencia ____ X__

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ruiz Quilcat Cristina Lizbet **DNI:** 70127971

Especialidad del validador: Docente de Investigación

Fecha: 30.11.2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CD. CRISTINA RUIZ QUILCAT
Maestro en Estomatología
C.O.P. 31995

Mg. Ruiz Quilcat Cristina Lizbet
DNI: 70127971