



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Identidad institucional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Sanchez Yana, Cynthia Lucy (orcid.org/ 0000-0002-1605-3524)

ASESORES:

Mgt. Quiñones Castillo, Karlo Ginno (orcid.org/ 0000-0002-2760-6294)

Dra. Huayta Leuyacc, Maria Elena (orcid.org/ 0000-0002-0418-8026)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgos en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Queridos Padres, no habría sido posible este camino sin su amor incondicional y apoyo constante a lo largo de mi vida. Gracias por ser mis pilares, mis guías y mi mayor inspiración. Su dedicación y aliento me han impulsado a alcanzar este logro significativo. Los amo con todo mi corazón.

A mis queridas Hermanas, su presencia en mi vida ha sido un regalo inestimable. Gracias por ser mis cómplices, mis amigas y por animarme en cada paso de este camino académico, su cariño y respaldo han sido fundamentales para llegar hasta aquí.

Con todo mi amor y gratitud.

AGRADECIMIENTO

A Dios por brindarme una gran fuerza de voluntad y sabiduría.

Expreso mi profunda gratitud a los catedráticos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, quienes me impartieron valiosas enseñanzas durante mi formación profesional como Maestría.

También deseo expresar mi sincero reconocimiento y respeto al Mgt. Karlo Ginno Quiñones Castillo y Dra. Maria Elena Huauya Leuyacc por su invaluable asesoramiento.

No puedo olvidar agradecer a todas las personas que contribuyeron al desarrollo y culminación de este trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos.....	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Datos descriptivos.....	22
Tabla 2: Variable identidad institucional y dimensiones.....	23
Tabla 3: Variable trabajo en equipo y dimensiones	24
Tabla 4: Tabla cruzada de variable trabajo en equipo y dimensión personal	25
Tabla 5: Tabla cruzada variable trabajo en equipo y dimensión social.....	26
Tabla 6: Tabla cruzada variable trabajo en equipo y dimensión organizacional...27	
Tabla 7: Prueba de hipótesis general	28
Tabla 8: Prueba de hipótesis específica 1	29
Tabla 9: Prueba de hipótesis específica 2	30
Tabla 10: Prueba de hipótesis específica 3	31

RESUMEN

Su finalidad del estudio fue determinar la relación entre la identidad institucional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023, estuvo conformada en la investigación cuantitativa, transeccional y no experimental. La población lo conformaron 80 enfermeras que laboran en un hospital de Lima y la muestra fueron 54 enfermeras cuyo valor obtenido fue mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, dentro de los criterios que se aceptaron fueron a los profesionales que laboran en el servicio de hospitalización, que sean nombrados o contratados y que acepten de participar en la investigación. Se les aplicó la técnica de encuesta a través del uso de dos cuestionarios, el primero para evaluar identidad institucional y el trabajo en equipo. Dentro de los resultados más importantes; el 35.2% presento una identidad institucional alta, mientras que el trabajo en equipo represento un nivel moderado del 77.8% y 22.2% un nivel eficiente. Entre las dos variables principales se halló una [r: 0.446; p:0.001]. La asociación entre la dimensión personal, social y organizacional con el trabajo en equipo fue [r: 0.393; p:0.003], [r: 0.337; p:0.013], [r: 0.352; p:0.009] respectivamente. Concluyendo que entre las dos variables principales del estudio existe una correlación moderada, directa y significativa.

Palabras clave: Identidad institucional, trabajo en equipo, organizacional, personal.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the relationship between institutional identity and teamwork of the nursing professional in a hospital in Lima, 2023, using quantitative, transectional and non-experimental research. The population consisted of 80 nurses working in a hospital in Lima and the sample consisted of 54 nurses whose value was obtained through a simple random probability sampling, among the criteria accepted were the professionals working in the hospitalization service, who were appointed or hired and who accepted to participate in the research. The survey technique was applied through the use of two questionnaires, the first to evaluate institutional identity and teamwork. Among the most important results, 35.2% presented a high institutional identity, while teamwork represented a moderate level of 77.8% and 22.2% an efficient level. An $[r: 0.446; p:0.001]$ was found between the two main variables. The association between the personal, social and organizational dimensions with teamwork was $[r: 0.393; p:0.003]$, $[r: 0.337; p:0.013]$, $[r: 0.352; p:0.009]$ respectively. Concluding that there is a moderate, direct and significant correlation between the two main variables of the study.

Keywords: *Institutional identity, teamwork, organizational, personnel.*

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones de todo el mundo operan a un ritmo acelerado, con la convergencia de muchos procesos internos. Como consecuencia, su identidad se ha vuelto dinámica y presenta retos únicos a los que hacen frente (1). Las organizaciones dan prioridad a sus ingresos sobre las condiciones de trabajo, lo que puede perjudicar su identidad institucional. Algunos directivos descuidan este aspecto, lo que da lugar a trabajadores desvinculados que poco a poco se desinteresan y desaniman de las actividades institucionales (2). A escala internacional, las organizaciones de servicios sanitarios públicos dan prioridad al fortalecimiento de su cultura organizativa para alcanzar los objetivos institucionales.

En Europa, esto fomenta el sentido de pertenencia y crea un clima positivo para que los profesionales sanitarios utilicen sus competencias y cumplan con su responsabilidad social a la hora de prestar a los ciudadanos la mejor atención posible en sus respectivas áreas y especialidades (3). Según los hallazgos de la investigación, se observó que un 65% de los profesionales de la salud muestran un sólido compromiso con la identidad de su organización (4). Sin embargo, esto puede ser porque está relacionado con el desempeño de enfermería de alta calidad y más aún por el tema remunerativo que presentan en ese momento (5). Otro estudio en España refiere que solo un 7% del personal de salud se encuentra identificado con su institución (6), por su parte en una investigación realizada en Estados Unidos, menciona que el 13% no está comprometido con su centro de labores (7).

Y por último, otro estudio afirma que, de manera general, el 85% de los trabajadores no muestran identidad institucional y esto es a causa de la pandemia en la que se ha vivido (8). Por otra parte, en América Latina, Durante crisis locales, regionales o nacionales, se encuentran las instituciones de salud para atender la situación, lo que incrementa la necesidad de servicio volviéndose fundamentales, para brindar atención médica y asistencia necesaria. La rápida respuesta de los servicios de salud y su adaptación a los desafíos son vitales para enfrentar estas contingencias y mitigar el impacto de las crisis y proteger la salud y bienestar de la población en vulnerabilidad. No obstante, muchas veces se refleja en una calidad de atención

médica insatisfactoria, recursos limitados y una planificación improvisada que no logra satisfacer las necesidades de los pacientes, lo que resulta en la desvinculación de los profesionales de la salud con la institución y la falta de identificación con su labor (9), considerando que los enfermeros y enfermeras desempeñan un papel muy importante en el ámbito de la atención médica, ya que constituyen alrededor del 60% del personal sanitario y dan cobertura al 80% de los servicios de salud, por ello, su ausencia puede ser perjudicial para la salud pública (10).

Para garantizar que los profesionales de enfermería permanezcan en sus puestos y desarrollen un sentimiento de pertenencia, es crucial que exista una fuerte identidad institucional dentro del hospital. Los estudios demuestran que un alto nivel de identidad institucional puede aumentar la motivación y el rendimiento óptimo de los empleados. La motivación constante es necesaria para que los empleados sientan que están en el camino de la autorrealización (11).

A nivel nacional, el sector de la salud muestra una notable distinción en la distribución y proporción de profesionales médicos. Existe una mayor cantidad de personal administrativo en comparación con el número de enfermeros, lo cual indica una clara discrepancia con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que establece que debería haber 15.6 profesionales de enfermería por cada 10,000 habitantes. Todo ello se traduce en que cada profesional tendrá mayor carga laboral, conllevando a un mayor estrés, y en definitiva una menor identidad institucional (12).

En este sentido, la identidad institucional adquiere una importancia significativa, ya que actúa como el código genético de una organización, englobando sus valores éticos y actitudes. Une a los miembros bajo un espíritu compartido y se expresa a todos los que interactúan con la organización (1), en la misma línea, la identidad institucional es un concepto complejo y multidimensional que comprende elementos tangibles e intangibles que definen a una empresa con lo cual se fusiona la estrategia, la cultura y la estructura organizativa, se manifiesta a través del comportamiento, la comunicación y el rendimiento de los empleados (2).

Este concepto se plantea a través de la teoría tridimensional de la identidad, que presenta tres componentes fundamentales: la identidad social, que evalúa el sentido de pertenencia y la dedicación a trabajar en un grupo; la identidad personal, que refleja la satisfacción del individuo por formar parte de la empresa y su deseo de desarrollarse profesionalmente en ella; y la identidad organizativa, que mide el orgullo del individuo por la organización y su nivel de interiorización de su cultura (13).

Está claro que los profesionales de enfermería, entre otros, tienen interés en promover y alimentar la identidad institucional. Las instituciones sanitarias peruanas, adscritas al Ministerio de Salud, priorizan la efectividad y la eficacia en la entrega de servicios de atención médica. Sin embargo, lograr esto depende de la construcción de confianza, respeto y valoración del trabajo realizado por los profesionales de la salud. Y, de acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y el Colegio de Enfermeros del Perú, en el año 2020 se registró una proporción de 338 habitantes por cada licenciado(a) en enfermería. Esta cifra alarmante pone de manifiesto el déficit existente para brindar atención de calidad, gestionar eficientemente el personal y lograr una identidad organizacional óptima (14).

Además, se encontró que en el departamento de Cusco el 65% de los profesionales exhibe un alto grado de identificación con su institución (15). Por otro lado, un estudio realizado en Chilca revela que el 30.5% de las enfermeras tienen una identidad profesional muy deficiente o deficiente y el 23.8% de ellas manifiestan estar insatisfechas o muy insatisfechas con su trabajo actual (16).

Asimismo, es de suma importancia saber que, a lo largo de los años, las instituciones del sector salud han enfrentado diversos desafíos y han experimentado múltiples reestructuraciones con el objetivo de convertirse en organizaciones productivas y ofrecer servicios de salud de calidad. Los hospitales, en particular, presentan una alta complejidad debido a la existencia de diferentes grupos de trabajo, tanto profesionales como administrativos. Por lo tanto, se requiere el desarrollo de estrategias para asegurar un cambio efectivo, alcanzando las metas establecidas y promoviendo el crecimiento organizativo en beneficio del

personal y los pacientes atendidos.

Esto dependerá en gran medida de los líderes responsables de cada sector de la organización, así como del trabajo en equipo del grupo humano a su cargo. Uno de los aspectos fundamentales para lograr cambios sostenibles a largo plazo es el capital humano, siendo la fuerza impulsora del cambio, por lo que es importante fomentar valores y creencias compartidos que guíen el comportamiento de todos los miembros hacia metas comunes. Pero en muchas ocasiones el presentar una identidad institucional baja conlleva a desorganización entre los colegas, mínima o ausencia en la comunicación, el trato entre los mismos, ocasionando que el grupo de profesionales este disconforme, careciendo de sinergia de equipo, donde no todos avanzan hacia una misma dirección y alcanzando objetivos comunes.

Esto se evidencia en investigaciones que muestran que el trabajo en equipo solo se encuentra en un nivel promedio o regular, tal es el caso que en el estudio por parte de Raraz, quien refiere que solo el 44% de los profesionales de enfermería trabaja en equipo (17), Saavedra sustenta lo mencionado teniendo 46.3% en trabajo de equipo y solo el 28% alcanzo un alto nivel de trabajo en equipo (18). Sin embargo, Holguín demostró que si es posible superar las brechas que puede haber entre los profesionales de enfermería logrando un nivel alto (74.7%) cuya condición para alcanzar este objetivo, es necesario mejorar la complementariedad entre los miembros del equipo, fomentando el intercambio de conocimientos que les permita obtener resultados satisfactorios tanto de manera individual como colectiva (19).

Adicional a ello, actualmente, faltan estudios sobre la identidad institucional y la colaboración en equipo a nivel local. Aunque las declaraciones de misión y visión desempeñan un papel fundamental en la identidad institucional, la mayoría de los establecimientos locales ya las tienen establecidas. Sin embargo, es esencial revisar, contextualizar y actualizar periódicamente estas declaraciones para garantizar que se ajustan a los objetivos y valores actuales de la organización. En esta situación particular en específico en un Hospital de Lima, para establecer un liderazgo fuerte en la región y prestar servicios de calidad a los ciudadanos del distrito de Lima, es esencial analizar y ajustar los criterios y normas de identidad institucional entre los profesionales de enfermería.

De lo anterior expuesto se genera el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la identidad institucional y trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2023?

La institución carece de la libertad y los recursos que necesita para operar de manera efectiva, lo que crea un ambiente de trabajo ajustado con profesional de enfermería limitado en el servicio de hospitalización, así como el desempeño de varias responsabilidades, con recursos materiales limitados, infraestructura no óptima por el poco espacio, colegas con falta de comunicación, ausentismo del mismo, carencia de compañerismo, y la lucha contra la ausencia de asignación presupuestaria son sólo algunos de los factores que desmotivan al personal, estos problemas minan la dedicación y el entusiasmo del profesional que labora en dicho campo.

Por ello, la presente investigación se justifica porque examinó la conexión entre la identidad institucional y trabajo en equipo, lo que redundará en unos servicios sanitarios de mayor calidad y con la meta de poder mejorar la administración de la atención sanitaria al suministrar información perspicaz a los encargados de la toma de decisiones para el desarrollo futuro y opciones fiables y seguras.

Al respecto, el objetivo general es: Determinar la relación entre la identidad institucional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

Considerando los siguientes objetivos específicos: Identificar la relación entre la identidad personal y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

Identificar la relación entre identidad social y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

Identificar la identidad organizacional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

Para finalizar se formula como hipótesis general: Existe relación directa entre la identidad institucional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un

hospital de Lima, 2023.

Y las hipótesis específicas: Existe relación entre la identidad personal y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

Existe relación entre identidad social y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

Existe relación entre la identidad organizacional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

De esta manera se considera los antecedentes nacionales, Castro en el 2023 realizó su investigación con el objetivo de determinar cómo influye el liderazgo transformacional en el trabajo en equipo de las enfermeras en un nosocomio de Cusco. Aplico su estudio de tipo relacional causal, transeccional y no experimental contando como población a 125 enfermeras. Sus resultados muestran que el 55.2% de las licenciadas presentó un trabajo en equipo moderado y 44.8% mantiene un buen trabajo en equipo. Adicional a ello, aplicó la prueba de pseudo R cuadrado indica un coeficiente de Nagelkerke obteniendo un valor de 0.292, lo que significa que el liderazgo transformacional influye en un 29.2% con el trabajo en equipo. A lo que el autor concluye que, se tiene que efectuar capacitaciones para mejorar el trabajo en equipo del profesional de enfermería (20).

Santos en el 2022 realizó su estudio con el propósito de conocer la relación entre la identidad institucional y la gestión del talento humano del profesional de enfermería. Su estudio fue aplicada, transeccional y relacional, considerando a 240 profesionales como población. Dentro de sus resultados, indica que el 98.3% de estos han presentado una identidad institucional promedio y solo el 1.7% alta, mientras que para las dimensiones de la identidad institucional que fueron identidad tanto afectiva, normativa y continua el nivel también fue moderado con 67.5%, 87.9% y 98.3% respectivamente. Asimismo, la relación entre ambas fue débil, positiva pero significativa [$r:0.269$; $p<0.05$]. Concluyendo el investigador que pese a tener una relación para ambas variables, es necesario realizar investigaciones a futuro (21).

Romero en el 2021 efectuó su estudio con el objetivo de conocer de qué forma se relaciona la identidad institucional con la motivación laboral en personal de salud de la red de Lambayeque. Para ello considero usar su estudio de tipo relacional, transeccional y descriptiva tomando en cuenta a 32 trabajadores de la red. Dentro de sus resultados, indica que el 91% refiere tener un nivel moderado de motivación laboral, el 69% presento un nivel de identidad institucional moderado y el 31% alto nivel. Las dimensiones de la identidad institucional, la identidad afectiva, normativa y de continuidad representaron un nivel moderado siendo 19%, 22% y 69%

respectivamente. Su conclusión es que el nivel de identidad institucional por parte del profesional es moderado a causa de la pandemia (22).

Rivera en el 2020 en su estudio de investigación, con el objetivo principal fue determinar la relación entre la identidad institucional y el desempeño laboral de las licenciadas en enfermería que trabajan en un Instituto de Especialización en Salud, aplico como metodología un estudio básico, transeccional y relacional considerando como población a 90 licenciadas y en sus resultados, el autor indica que entre la identidad institucional y el desempeño laboral la relación fue moderada, positiva y significativa [$r:0.578$; $p<0.001$], asimismo, el 71.1% de las profesionales manifestaron tener una alta identidad institucional, moderada el 6.7% y muy alta el 22.2%. Si bien existe una relación moderada, esto se puede mejorar al aplicar estrategias como capacitaciones para el profesional (23).

Calderón en el 2020 llevó a cabo su estudio con el objetivo de conocer el vínculo entre la comunicación efectiva y trabajo en equipo de los enfermeros en un nosocomio de Lima. El estudio que realizó fue transeccional, relacional y no experimental. Tomo a 82 enfermeros como parte de la población de estudios. El trabajo en equipo se relacionó con la comunicación efectiva, transmisora de la cultura institucional, facilitadora del trabajo de equipo, fuente de motivación personal [$r:0.625$; $p<0.005$], [$r:0.496$; $p<0.05$], [$r:0.628$; $p<0.05$] y [$r:0.561$; $p<0.05$] respectivamente. Además, el 42.7% de los profesionales de enfermería afirma que el trabajo en equipo es moderado, el 40.2% afirma que es deficiente y tan solo el 17.1% refiere que es eficiente. A lo que concluye que, se debe mantener comunicación efectiva y capacitaciones sobre el tema de trabajo en equipo entre los colegas (24).

Como antecedentes internacionales, Cheng en el 2022 efectuó su indagación con la finalidad de evaluar por medio de un modelo la eficacia del trabajo en equipo de las enfermeras y si es influida por la identidad institucional. Para ello 102 fueron el grupo poblacional, donde en sus resultados indica que el 83.3% fueron mujeres y el resto varones, la identidad institucional fue evaluada por medio del compromiso institucional y la imagen corporativa del nosocomio, obteniendo un promedio de 103.76 y 87.63 respectivamente. Además, la relación fue directa, moderada y

significativa entre eficacia del aprendizaje y competencia holística de enfermería fue de $r:0.44$, $p<0.05$. Asimismo, la habilidad para el trabajo en equipo y la competencia holística de enfermería tuvo una relación moderada, positiva y significativa con una $r:0.46$, $p<0.05$. Por último, la competencia holística de enfermería y la Identidad profesional tuvo una relación de $r: 0.550$, $p<0.05$ siendo un vínculo moderado, positivo y significativo. Por tanto, demostraron una identidad y trabajo en equipo moderado por lo cual es necesario realizar acciones para en un futuro se incremente (25).

Başoğul en el 2021 realizó su investigación con el objetivo de evaluar el vínculo entre las estrategias de gestión de conflicto con las actitudes del trabajo en equipo en un nosocomio. La metodología fue relacional, no experimental y observacional, con una muestra de 166 enfermeras. Como resultado, el total de puntuación para el trabajo en equipo (140 puntos) las enfermeras obtuvieron 108 puntos (trabajo en equipo moderado) asimismo, aproximadamente el 90% de enfermeras indicaron tener conflictos, específicamente el 27.9% con enfermeras jefas del servicio, 27.4% enfermeras de la misma área laboral, 3.4% con enfermeras de otro servicio y 22.1% con médicos. Lo que concluye que, para mejorar el trabajo en equipo, se tiene que mejorar las estrategias para disminuir los conflictos entre profesionales (26).

Ghezalje en el 2021 realizó su estudio con el objetivo de examinar el vínculo entre el trabajo en equipo y la atención por parte del profesional de enfermería en el área de emergencia. Aplicó el estudio de tipo relacional y transeccional tomando en cuenta a una población de 213 profesionales a quienes les realizaron los cuestionarios encuesta de trabajo en equipo de enfermería y atención de enfermería perdida. Sus resultados indicaron que el promedio de la puntuación de los cuidados de enfermería perdidos fue de 2.25 ± 0.65 y de trabajo en equipo de 3.53 ± 0.55 , entre ambas variables la correlación fue baja e inversa pero significativa [$r: - 0.29$; $p<0.001$]. A lo que concluyen que es menester la realización y diseño de cursos de capacitación para incrementar el trabajo en equipo del personal de enfermería (27).

Briones en el 2020 realizó su estudio con el objetivo de evaluar el vínculo entre identidad institucional y el liderazgo transformacional. Su estudio fue cuantitativo, no experimental y relacional con población de 42 personas. Su resultado menciona que el 19.5% de los docentes no muestran identidad institucional, asimismo la relación aplicando rho de Spearman entre identidad institucional y las dimensiones competencias directivas, calidad de procesos, competencias laborales y liderazgo transformacional fueron de 0.420, 0.490, 0.495, 0.511 ($p < 0.05$). Concluyendo el investigador que entre la identidad institucional y las dimensiones y mencionadas existe una correlación moderada, positiva y significativa (28).

Karem en el 2019 realizó su estudio con el objetivo de conocer el impacto de la identidad institucional y la satisfacción laboral en el desempeño laboral del personal de enfermería. Utilizaron la metodología cuantitativa y observacional tomando en consideración a una población de 108 enfermeras. Los resultados demostraron que existe relación positiva y significativa entre la identidad institucional y el rendimiento de las enfermeras en el hospital [$r = 0.544$; $p < 0,01$] y en cuanto a las dimensiones de la identidad institucional, identidad afectiva, de continuidad y normativa la relación con el rendimiento laboral fue de [$r: 0.603$], [$r: -0.660$] y [$r: 0.522$] todas significativas. Concluyendo que, la satisfacción laboral y la identidad institucional desempeñan un papel fundamental en el aumento del rendimiento del personal (29).

Seguidamente, se abordan diversos conceptos y teorías referentes con la variable identidad institucional y el trabajo en equipo: Con relación a los fundamentos teóricos de la identidad institucional, se mencionan los estudios de Bouchikhi H. y Gioia D., así como los enfoques principales que se pueden distinguir: funcionalista, interpretativo y postmoderno. El marco teórico funcionalista se basa en el empirismo y positivismo, considerando que la realidad es objetiva en sus supuestos ontológicos. Según esta perspectiva, la identidad se percibe como una realidad existente a nivel interno y está disponible como objeto de estudio, con leyes propias y una naturaleza estable y duradera que puede compararse a lo largo del tiempo. Los teóricos funcionalistas definen la identidad institucional como un conjunto de creencias institucionalizadas sobre "quiénes somos" (30).

Respecto a su definición, la identidad institucional se refiere a la conexión y el compromiso de un profesional con la misión, la visión y los valores fundamentales de una organización. Esto afecta a su forma de comportarse y de abordar las tareas asignadas, motivando a los demás a seguir su ejemplo para cumplir los objetivos de la organización. La identidad institucional está formada por las percepciones, sentimientos y pensamientos de los miembros y refleja la cultura y el desarrollo histórico de la organización. adopta creencias, principios y conductas que guían a los miembros de la organización y se reflejan en sus acciones (31).

También es considerada como la capacidad de los individuos de sentir realmente que pertenecen y asumen la esencia de una organización. Abarca elementos tangibles e intangibles y se guía por los valores fundamentales de la organización, que conforman los procesos de la institución. Para mejorar y perfeccionar el nivel de identidad institucional de los empleados, es crucial reconocer la importancia de sus contribuciones y cómo sus esfuerzos son decisivos para alcanzar las metas y objetivos de la organización (32).

En el ámbito de la identidad institucional, hay cuatro elementos clave que deben ejecutarse en tándem, pero entre ellos destacan dos como los más cruciales. En primer lugar, el nombre de la organización, que sirve como identificador principal que los consumidores recuerdan cuando piensan en la empresa. En segundo lugar, la frase, que desempeña un papel vital en la creación de un eslogan único y fácil de recordar que los consumidores puedan asociar con la organización (33). Otro elemento fundamental es el logotipo, que algunas organizaciones utilizan como isotipo, mientras que otras prefieren los isologotipos que combinan la imagen con la tipografía para crear un diseño atractivo que transmita el mensaje aspiracional de la organización.

Además, es fundamental establecer un sitio web de la empresa y una presencia en las redes sociales. Un sitio web con el dominio de la organización proporciona una plataforma para mostrar sus servicios, productos y facilitar las adquisiciones, mientras que las redes sociales permiten recibir comentarios de los consumidores. Por último, el uso de colores institucionales es esencial para mantener la coherencia en todos los medios y reforzar la misma identidad gráfica para

establecer una impresión duradera en la memoria del público (34).

Se pueden utilizar tres categorías para clasificar las identidades institucionales. En primer lugar, la identidad personal mide el sentimiento de satisfacción de una persona por formar parte de la organización, así como su deseo de progresar profesionalmente para conservar su puesto de trabajo e incluye la conexión emocional del empleado con la empresa, el tiempo y el esfuerzo que dedica a su trabajo. El nivel de sentimiento de dedicación de una persona a su trabajo y su sentido de pertenencia, incluida su integración en grupos de trabajo dentro de la empresa, se refleja en su identidad social, que es el segundo factor. Por último, pero no por ello menos importante, la identificación organizativa mide el sentimiento de orgullo de un trabajador hacia la empresa y hasta qué punto la cultura organizativa ha calado en él (34).

El primer aspecto de la identidad institucional es la formación continua, que es un proceso permanente de enseñanza y aprendizaje que confiere tanto derechos como deberes a los profesionales sanitarios. Es fundamental insistir en la necesidad de la formación continua para mejorar el aprendizaje a lo largo de toda la vida, mantenerse al día en todos los ámbitos del conocimiento y completar la formación estandarizada mediante la ampliación, la especialización y la renovación (35), reconocer la importancia de evaluar la información, las destrezas y las habilidades aprendidas a través de los programas de formación es esencial para satisfacer las demandas de formación tanto a nivel académico como social. Es esencial que la evaluación se adhiera a los objetivos y procedimientos del modelo de formación utilizado (36).

La participación, que implica interdependiente de dos o más personas que trabajan por un objetivo común, es el segundo aspecto de la identidad institucional. Dar respuestas ágiles a los retos puede hacerse a través de la participación activa, ya que actúa como centro coordinador para explotar las capacidades humanas y utilizar la responsabilidad personal para trabajar duro y cumplir los objetivos (37) para que luego, cada persona que participe brinde su experiencia que aportara en el logro del éxito de la institución (38).

Asimismo, la participación, que abarca la implicación interdependiente de dos o más personas que trabajan por un objetivo común, es el segundo aspecto de la identidad institucional. Dar respuestas ágiles a los retos puede hacerse a través de la participación, ya que actúa como centro coordinador para explotar las capacidades humanas y utilizar la responsabilidad personal para trabajar duro y cumplir los objetivos. La participación interdisciplinar se refiere a la cooperación y comunicación de expertos de diversos ámbitos científicos y no científicos que cooperan para lograr el mejor tratamiento posible (39).

El clima institucional es el último componente de la identidad institucional y se refiere a los rasgos que se manifiestan en el interior de un sistema o sus subsistemas, que pueden verse modificados por la forma en que el sistema o subsistema gestiona a sus integrantes y el entorno que le rodea (40); por otro lado, a diferencia de las ideas subjetivas, las actitudes o los grados de placer o infelicidad, la impresión del clima se basa en cómo se comportan realmente las personas y cómo perciben su entorno de trabajo (41).

La desvinculación, la obstaculización, el espíritu, la intimidad, el distanciamiento, el énfasis en la producción, el empuje, la consideración, la estructura, el sentido de la responsabilidad, el reconocimiento de la recompensa, el riesgo, la cordialidad, el apoyo, las normas, el efecto de formalización, la gestión de conflictos, la formación de la identidad, la coherencia, la selección basada en la capacidad y el rendimiento, la tolerancia de los errores y la planificación adecuada son sólo algunas de las funciones que puede desempeñar el clima organizativo (42).

La opinión que las personas tienen de una organización a la que están vinculadas profesionalmente es otra definición de la identidad institucional. Su nivel de afiliación a la organización está influido por esta visión. Sentimiento consciente de identidad y conexión de los empleados con la empresa para la que trabajan (43). Asimismo, cualquier organización, institución, empresa o grupo debe tener una identidad institucional, ya que expresa el núcleo de la entidad. Representa la cara pública que la institución u organización da a sus integrantes, mostrando sus ideales rectores como el ethos, los valores y la cultura (44).

Por eso, esta visión pretende crear un futuro sin cambiar su naturaleza fundamental, ya que es lo que la define y distingue. Por lo tanto, la identidad institucional es un componente clave que da a los miembros de la organización dirección y propósito, dirigiendo sus actividades y decisiones (34). Un conjunto de cualidades o atributos distintivos y exclusivos de una institución son los que conforman su identidad institucional y proporcionan a su personal un sentimiento de afiliación y pertenencia (45), y se desarrolla como resultado de la actuación y el comportamiento colectivo de todos los miembros de la empresa. Estas cualidades son esenciales para la continuidad y durabilidad de la institución, y su perdurabilidad en el tiempo depende de la capacidad de adaptación de las personas y de mantener el ritmo de la institución (46).

De esta manera, es importante considerar las teorías de la identidad institucional, teoría de la Identidad Organizacional propuesta por Albert and Whetten en el 1985 en el que sugiere que las organizaciones tienen una identidad distintiva que influye en su comportamiento, cultura y relaciones con su entorno. La identidad organizacional se basa en la percepción interna y externa de los valores, propósitos y características distintivas de la organización. La teoría enfatiza la importancia de que las organizaciones comprendan y gestionen su identidad para lograr coherencia interna y legitimidad externa.

Se tiene la teoría de la Identidad Profesional propuesta por Abbott en el 1988 que se centra en la identidad de los profesionales en el ámbito de la salud. Abbott argumenta que la identidad profesional está formada por normas, valores y prácticas compartidas dentro de una ocupación. La teoría sostiene que los profesionales de la salud buscan mantener y proteger su identidad profesional a través del control de su conocimiento y autonomía, así como de su relación con otros profesionales y el público en general.

Y por último la teoría de la Identidad Organizacional en el Sector Salud propuesta por Hatch and Schultz en el 2000 que se enfoca en la identidad organizacional en el contexto específico del sector salud. Propone que la identidad de las organizaciones de salud se construye a través de la interpretación compartida de símbolos, narrativas y prácticas culturales dentro de la organización. La teoría

sostiene que la identidad organizacional en el sector salud influye en la forma en que las organizaciones se definen a sí mismas, interactúan con otras instituciones y gestionan el cambio organizacional.

En cuanto a la variable trabajo en equipo, varias teorías teóricas están relacionadas, sin embargo, el modelo teórico del trabajo en equipo de Harris y Barnes que hace hincapié en una cultura de colaboración, en la que las personas intentan mejorar la comunicación y su rendimiento de forma colectiva para producir buenos resultados, es el que resulta pertinente para esta investigación. El examen de los cambios que se producen en el seno del equipo y de la organización es otro de los ejes de esta estrategia (47). Trabajar en equipo implica aportar al grupo fuerzas, motivaciones, actitudes y rasgos personales individuales. Esto crea una esencia distintiva que diferencia al equipo de otros grupos y produce resultados en toda la empresa (48). El compromiso activo y un entendimiento común de la dinámica del equipo son necesarios para una colaboración eficaz (49).

Implica que las personas organizadas se reúnan para trabajar en pos de objetivos compartidos y formulen una estrategia que aproveche sus conocimientos, talentos y habilidades para alcanzar dichos objetivos (50). Para alcanzar propósitos comunes y reforzar las relaciones de grupo dentro de la empresa, la realización de las tareas de grupo exige afrontar los problemas de forma cooperativa, al tiempo que se da importancia a los valores, en particular al estilo de funcionamiento y de realización de las actividades laborales (51). Pero para tener éxito, los miembros del equipo deben comprometerse mutuamente y demostrar que el todo es mayor que la suma de sus partes (52).

La variable trabajo en equipo se evaluó en función de tres componentes: contexto, composición y proceso, tal y como se han definido. El contexto se refiere principalmente a la disponibilidad de recursos de la organización para llevar a cabo eficazmente sus tareas y promover la satisfacción del cliente. Además, el trabajo colaborativo debe distribuirse entre los miembros del equipo, aumentando así la participación y la motivación de toda la plantilla, orientadas al objetivo común de prestar un servicio óptimo, garantizando al mismo tiempo un ambiente de confianza y dedicación (53). Para lograr un rendimiento óptimo, la organización debe tener en

cuenta el contexto en el que opera el equipo de trabajo, que es fundamental para aplicar los cuatro factores clave (54).

La asignación adecuada de recursos aumentará la productividad del equipo, y un liderazgo eficaz reforzará la cohesión del equipo y la ejecución eficaz de sus tareas, fomentando así un clima positivo y de confianza. Tales iniciativas garantizan resultados satisfactorios en la organización (54). En cuanto a la variable composición, los equipos de trabajo eficaces deben estar formados por miembros que posean las habilidades y competencias necesarias para llevar a cabo tareas y actividades de alto rendimiento. La formación del equipo también debe incluir individuos con distintos niveles de experiencia para garantizar el equilibrio. Este equilibrio puede ilustrarse mediante la analogía de los equipos de fútbol, en los que cada miembro es responsable de tareas específicas, logrando así un grupo cohesionado y productivo (55).

El objetivo debe ser establecer equipos que puedan realizar tareas de manera competente para obtener resultados óptimos (55). Por último, para la dimensión de proceso, en similitud con las normas de eficiencia de los grupos de trabajo, se refiere a las variables que se tienen en cuenta durante la ejecución de las tareas para cumplir eficazmente los objetivos definidos minimizando la inercia social. En consecuencia, pone de relieve la importancia de la interdependencia en equipos más amplios, priorizando los objetivos compartidos y destacando los factores críticos que contribuyen al éxito (56).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación

La metodología cuantitativa, se apoya en técnicas estadísticas y análisis numéricos, con la finalidad de investigar los fenómenos para alcanzar conclusiones fiables y pertinentes (57). La investigación aplicada se basa en la aplicación real de técnicas y enfoques, se presenta como un eslabón fundamental para abordar problemas reales con resultados verificados y significativos en diversos ámbitos de estudio (58). Por ende, el estudio se fundamenta en las definiciones de la metodología cuantitativa y aplicada para su proceso.

3.1.2 Diseño de Investigación

El diseño no experimental se constituye como un instrumento único para abordar la investigación sin interferir en las variables, dando lugar a un conocimiento en circunstancias naturales y reales (59). Asimismo, el diseño transversal, se posiciona como un recurso único para estudiar datos en diversos grupos, momentos o lugares al mismo tiempo (60). Es así como, en la presente investigación se consideró ambos diseños puesto que no manipularon los elementos del estudio y se llevó a cabo a fin de realizar una descripción detallada en un solo momento.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Identidad institucional

Definición conceptual: Es el cúmulo de creencias sobre quiénes somos, que se han establecido y por lo tanto ya fueron institucionalizadas (30).

Definición operacional: Se tendrá en cuenta las dimensiones identidad personal, identidad social e identidad organizacional los cuales sirven de guía para la institución y que por medio del cuestionario se medirá los 30 ítems.

Dimensiones: Para la dimensión identidad personal tenemos: relación emocional, motivación, satisfacción laboral, en la dimensión identidad social es: grado de pertenencia, compromiso laboral, relaciones interpersonales, comunicación y por último para identidad organizacional son: cultura organizacional, orgullo institucional (ver anexo 1).

Escala de medición: Ordinal (baja, promedio y alta)

Variable 2: Trabajo en equipo

Definición conceptual: Conjunto de personas con propia habilidad, motivación, actitud y propias características personales con la visión de lograr un objetivo planteado (48).

Definición operacional: Se medirá mediante cuestionario basado en escala de Likert teniendo en cuenta sus dimensiones a considerar: contexto, composición y proceso, el cual estuvo presente en el cuestionario conformado por 25 ítems.

Dimensiones: En la dimensión contexto tenemos: recurso humano, ambiente laboral, para la dimensión composición: aptitudes de los miembros, logro de objetivos, asignación de roles, preferencia y afinidad de miembros, y en la dimensión proceso se cuenta: propósito común, metas específicas, eficacia de equipo, capacitación, niveles de conflicto y grado de responsabilidad (ver anexo 1).

Escala de medición: Ordinal (deficiente, moderado y eficiente)

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Es el conjunto de personas, elementos o unidades que son objeto de una investigación científica (60). Por tanto, el servicio de hospitalización estuvo constituido por 80 enfermeras que laboran en un Hospital de Lima.

Criterios de inclusión:

- Profesional de enfermería que laboren en el servicio de hospitalización.
- Profesional de enfermería activos nombrado o contratados.
- Profesional de enfermería que acepte ser parte de la investigación

Criterios de exclusión:

- Profesional de enfermería que se encuentre de vacaciones.
- Profesional de enfermería que se encuentre de licencia.
- Profesional de enfermería que no desee participar voluntariamente en esta investigación.

3.3.2 Muestra

Es un grupo reducido de sujetos o componentes que se estudian para conseguir inferencias y generalizaciones respecto del fenómeno analizado (61). Por ello, la muestra estuvo conformado por 54 enfermeras que laboran en el hospital de Lima en el año 2023 y que se encuentran en el área de hospitalización.

3.3.3 Muestreo

Es un procedimiento estratégico para estudiar la muestra, por medio de un análisis de datos con la finalidad de obtener resultados válidos y confiables (61). Por esta razón, se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, el cual el marco muestral fue aplicado por el software estadístico Epi Info versión 7.2 Considerando una frecuencia expuesta del 50%, margen de error del 5% y un tamaño de muestra de 54 profesionales (ver anexo 6).

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis fueron los profesionales de enfermería que se encuentre en el área de hospitalización.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas constituyen un grupo de herramientas y acciones aplicadas para recopilar, evaluar y comprender información sustancial en un estudio científico, mientras que el instrumento engloban una variedad de elementos y técnicas utilizadas de forma sistematizada para extraer datos relevantes y precisos (61). De modo que la técnica que se aplicó en ambas variables de estudio fueron dos encuestas de manera presencial y se utilizó un instrumento de recolección de datos como el cuestionario para el participante siendo de manera anónima. Como instrumento, fueron dos cuestionarios para medir la variable identidad institucional y la variable trabajo en equipo. Para la variable identidad institucional, se aplicó el instrumento “Cuestionario para medir la Identidad Institucional” creado en el 2019 por Rivera C y que considera tres dimensiones; Identidad personal, identidad social e identidad organizacional, así mismo; cada dimensión presenta indicadores. Para su calificación, se considera los puntajes del 1 al 5; donde 1: Muy pocas veces; 2: Pocas veces, 3: A veces; 4: Bastantes veces; 5: Muchas veces (ver anexo 2 y 4).

Para la variable trabajo en equipo se aplicó el instrumento “Cuestionario para medir trabajo en equipo” cuya autora fue Calderón Lourdes en el 2020 y que consideró las variables; contexto, composición y proceso. Para su calificación se consideró a una escala valorativa donde 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es algunas veces, 4 casi siempre y 5 siempre (ver anexo 3 y 4).

Ambos instrumentos pasaron por 3 juicios de expertos quienes calificaron en promedio aplicable, dando así su validez.

La confiabilidad del instrumento que mide la variable identidad institucional obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,901 (ver anexo 5) mientras que el instrumento que mide la variable trabajo en equipo fue de 0.784 (ver anexo 5).

3.5 Procedimientos

Para realizar la ejecución de la investigación, fue de forma presencial y asistida por el investigador, donde primero, se solicitó el permiso al área de

investigación y docencia del hospital para su ejecución, aprobada (ver anexo 7), se coordinó con la licenciada jefa encargada del servicio de hospitalización para definir una hora factible de tal forma que las enfermeras culminen satisfactoriamente con duración de 10 minutos todos los enunciados del instrumento de estudio.

3.6 Método de análisis de datos

Después de recolectar la presente información de los dos cuestionarios todos los datos serán ingresados al programa Microsoft Excel® 2019 con el objetivo de ordenarlos y eliminar las duplicaciones. Luego, se procederá a importar los datos al software estadístico IBM-SPSS® Versión 27, se empleó un análisis descriptivo univariado para generar los gráficos y tablas correspondientes de cada variable y luego el análisis descriptivo bivariado para establecer la asociación de ambas variables de estudio. Mediante la prueba de normalidad por Kolmogorov-Smirnov se obtuvo un valor de significancia inferior al 0.05 ($p < 0.05$) (ver anexo 8), por tanto, se aplicó el análisis no paramétrico utilizando la prueba Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación aplicó el principio de Beneficencia el cual buscó oportunidades de mejora para los participantes en su ámbito laboral. El principio de No maleficencia, donde los participantes no se situaron en riesgo de salud, ni se ocasionó algún sufrimiento, dolor u ofensa garantizando así el bienestar físico y mental, asimismo se veló la confidencialidad siendo respetuoso, objetivos e imparciales en las respuestas obtenidas. De igual forma se aplicó el principio de Autonomía puesto que los colaboradores estuvieron libres de presión donde eligieron si desean participar o retirarse del estudio en cualquier momento, de esta manera se empleó el consentimiento informado lo cual garantizó que los participantes proporcionen información de manera voluntaria (ver anexo 9) y, por último, se aplicó el principio de Justicia, donde todo el personal de salud tuvo la misma oportunidad de participar de manera justa (62).

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 1
Datos descriptivos

		Recuento	%
Sexo	Masculino	6	11.1%
	Femenino	48	88.9%
Edad	≤36	32	59.3%
	37 - 45	13	24.1%
	≥46	9	16.7%
Tipo de contrato	Nombrado	20	37.0%
	Cas	34	63.0%
Tiempo de servicio	≤9	34	63.0%
	10 - 16	16	29.6%
	≥17	4	7.4%

Nota: Base de datos

De la tabla 1: El 88.9% de la población fueron mujeres siendo a mayoría menor de 36 años (59.3%), teniendo como contrato predominante a Cas con 63% y un tiempo de servicio de menor a 9 años con 63%. En cuanto a los varones, solo 6 fueron profesionales de enfermería representando solo el 11.1%.

Tabla 2
Variable identidad institucional y dimensiones

		Recuento	%
Variable identidad institucional	Promedio	35	64.8%
	Alto	19	35.2%
Dimensión personal	Promedio	43	79.6%
	Alto	11	20.4%
Dimensión social	Promedio	26	48.1%
	Alto	28	51.9%
Dimensión organizacional	Promedio	35	64.8%
	Alto	19	35.2%

Nota: Base de datos

De la tabla 2: La variable identidad institucional presento un nivel promedio con 64.8%, y un nivel alto de 35.2% de igual manera, sus dimensiones personal y organizacional presentaron un nivel promedio con 79.6%, 64.88%, sin embargo, la dimensión social presento un alto nivel con 51.9% y un nivel promedio de 48.1%.

Tabla 3*Variable trabajo en equipo y dimensiones*

		Recuento	%
Variable trabajo en equipo	Moderado	42	77.8%
	Eficiente	12	22.2%
Dimensión contexto	Deficiente	1	1.9%
	Moderado	42	77.8%
	Eficiente	11	20.4%
Dimensión composición	Deficiente	2	3.7%
	Moderado	43	79.6%
	Eficiente	9	16.7%
Dimensión proceso	Moderado	44	81.5%
	Eficiente	10	18.5%

Nota: Base de datos

De la tabla 3: La variable trabajo en equipo presento un nivel moderado con 77.8%, de igual manera, sus dimensiones contexto, composición y proceso presentaron un nivel moderado con 77.8%, 79.6% y 81.5% respectivamente. Sin embargo, solo el 22.2% que corresponde a 12 profesionales de enfermería han presentado un eficiente trabajo en equipo, además un nivel deficiente para la dimensión contexto y composición fue del 1.9% y 3.7% respectivamente, mientras que para la dimensión proceso ningún profesional obtuvo un nivel deficiente.

Tabla 4*Tabla cruzada de variable trabajo en equipo y dimensión personal*

		Dimensión personal							
		Bajo		Promedio		Alto		Total	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Variable trabajo en equipo	Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	Moderado	0	0.0	37	68.5	5	9.3	42	77.8
	Eficiente	0	0.0	6	11.1	6	11.1	12	22.2
	Total	0	0.0	43	79.6	11	20.4	54	100.0

Nota: Base de datos

De la tabla 4: El trabajo en equipo del profesional de enfermería presento un nivel moderado con un 77.8% y un nivel alto con solo el 22.2%. Por su parte en la dimensión personal, el 79.6% presento un nivel promedio y el 20.4% un nivel alto.

Tabla 5*Tabla cruzada de variable trabajo en equipo y dimensión social*

		Dimensión social					
		Bajo		Promedio		Alto	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
	Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Variable trabajo en equipo	Moderado	0	0.0	24	44.4	18	33.3
	Eficiente	0	0.0	2	3.7	10	18.5
	Total	0	0.0	26	48.1	28	51.9

Nota: Base de datos

De la tabla 5: Se aprecia que la dimensión social del profesional de enfermería tuvo un nivel promedio de 48.1% mientras que el 51.9% presentó un nivel alto. Asimismo, el 44.4% de la población presentó un nivel moderado para trabajo en equipo y dimensión social mientras que un nivel alto representó el 18.5%.

Tabla 6*Tabla cruzada de variable trabajo en equipo y dimensión organizacional*

		Dimensión organizacional					
		Bajo		Promedio		Alto	
		Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
	Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Variable trabajo en equipo	Moderado	0	0.0	31	57.4	11	20.4
	Eficiente	0	0.0	4	7.4	8	14.8
	Total	0	0.0	35	64.8	19	35.2

Nota: Base de datos

De la tabla 6: Se aprecia que la dimensión organizacional del profesional de enfermería tuvo un nivel promedio de 64.8% mientras que el 35.2% presentó un nivel alto. Asimismo, el 57.4% de la población presentó un nivel moderado para trabajo en equipo y dimensión organizacional mientras que un nivel alto representó el 14.8%.

4.2 Estadística inferencial

Tabla 7

Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación directa entre la identidad institucional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

H0: No existe relación directa entre la identidad institucional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

			Variable identidad institucional	Variable trabajo en equipo
Rho de Spearman	Variable identidad institucional	Coefficiente de correlación	1.000	.446**
		Sig. (bilateral)	.	.001
			N	54
	Variable trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	.446**	1.000
Sig. (bilateral)		.001	.	
		N	54	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Base de datos

De acuerdo con la tabla 7: La correlación entre la variable identidad institucional y trabajo en equipo fue moderada, directa y significativa [Rho:0.446; p:<0.05]. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general: Existe relación directa entre la identidad institucional con el trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

Tabla 8
Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la identidad personal y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

H0: No existe relación entre la identidad personal y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

			Dimensión personal	Variable trabajo en equipo
Rho de Spearman	Dimensión personal	Coeficiente de correlación	1.000	.393**
		Sig. (bilateral)	.	.003
		N	54	54
	Variable trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	.393**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	.
		N	54	54

***. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).*

Nota: Base de datos

De acuerdo con la tabla 8: La correlación entre la dimensión personal y la variable trabajo en equipo fue baja, directa y significativa [Rho:0.393; p:<0.05]. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9
Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre identidad social y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

H0: No existe relación entre identidad social y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

			Dimensión social	Variable trabajo en equipo
Rho de Spearman	Dimensión social	Coeficiente de correlación	1.000	.337*
		Sig. (bilateral)	.	.013
		N	54	54
	Variable trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	.337*	1.000
		Sig. (bilateral)	.013	.
		N	54	54

*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Nota: Base de datos

De acuerdo con la tabla 9: La correlación entre la dimensión social y la variable trabajo en equipo fue baja, directa y significativa [Rho:0.337; p:<0.05]. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10*Prueba de hipótesis específica 3*

H1: Existe relación entre la identidad organizacional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

H0: No existe relación entre la identidad organizacional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

			Dimensión organizacional	Variable trabajo en equipo
Rho de Spearman	Dimensión organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.352**
		Sig. (bilateral)	.	.009
		N	54	54
	Variable trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	.352**	1.000
		Sig. (bilateral)	.009	.
		N	54	54

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: Base de datos

De acuerdo con la tabla 10: La correlación entre la dimensión organizacional y la variable trabajo en equipo fue baja, directa y significativa [Rho:0.352; $p < 0.05$]. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La identidad institucional del personal de enfermería es un aspecto crucial que puede afectar su rendimiento laboral, su satisfacción en el trabajo y la calidad de la atención que brindan a los pacientes. La identidad institucional se refiere a la percepción que los profesionales de enfermería tienen sobre su papel dentro de la organización de salud, su sentido de pertenencia y compromiso hacia la institución, así como su capacidad para representar los valores y la misión de la organización. Por tanto, en la presente investigación, se ha obtenido que la mayoría de los hombres y mujeres han presentado un nivel medio para la identidad institucional, con una edad menor de 36 años (40.7%) siendo como régimen laboral el CAS (42.6%) y teniendo menor de 9 años de servicio (42.6%).

Asimismo, la identidad institucional del profesional de enfermería obtuvo un nivel promedio del 64.8% y solo el 35.2% de ellos han presentado un nivel alto, adicional a ello, respecto a sus dimensiones, la dimensión personal y organizacional también presentaron nivel promedio con el 79.6% y 64.8% con excepción de la dimensión social el cual el 51.9% de los profesionales presentaron un nivel alto. De acuerdo con los resultados de la estadística descriptiva, Santos (2022) afirma que el 98.3% han presentado una identidad institucional regular y solo el 1.7% una identidad alta, siendo semejante a lo obtenido (21) conjuntamente con Romero (2021) refiriendo que el 69% del personal también tuvo una identidad moderada y solo el 31% un nivel alto, esto se debe a que la mayoría de los trabajadores tienen una motivación por su trabajo moderado (22).

Sin embargo, en el estudio de Rivera (2020) asevera que el 71.1% de los profesionales presentaron una alta identidad, 22.2% muy alta y que tan solo el 6.7% tuvo un nivel promedio, no obstante, pese a la diferencia con las demás investigaciones no menciona las causas de su alta identidad de su población de estudio.

En tal sentido, existen diversas razones por las cuales el profesional de enfermería puede no sentirse identificado con su institución, y esto puede ser a la falta de

reconocimiento y valoración, donde el profesional a menudo experimenta una falta de reconocimiento y valoración por parte de la institución y otros profesionales de la salud y esto puede generar una sensación de subestimación y desmotivación, lo cual afecta su identificación con la institución. Otro motivo es la carencia de autonomía y participación en la toma de decisiones, sabiendo que la falta de autonomía profesional y la ausencia de participación en la toma de decisiones pueden minar la identidad institucional del personal de enfermería. Cuando no se les otorga la oportunidad de contribuir con sus conocimientos y experiencia en la toma de decisiones, es probable que se sientan desvinculados de la institución.

Condiciones laborales deficientes, teniendo condiciones laborales inadecuadas, como la carga de trabajo excesiva, la falta de recursos y el estrés laboral, pueden desmotivar al personal de enfermería y socavar su identificación con la institución. La falta de apoyo y recursos para llevar a cabo su trabajo de manera eficiente y segura puede generar frustración y desapego hacia la organización. Asimismo, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y ausencia de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional puede dificultar la identificación del personal de enfermería con la institución. Si no se les brinda la posibilidad de adquirir nuevas habilidades, avanzar en sus carreras y alcanzar metas profesionales, es probable que se sientan estancados y poco valorados.

Otro factor para considerar es el tipo de cultura organizativa y relaciones interprofesionales, si bien la cultura organizativa de un hospital y las relaciones interprofesionales pueden influir en la identidad institucional del personal de enfermería, una cultura organizativa poco colaborativa, jerárquica o poco respetuosa puede generar un sentimiento de alienación y dificultar la identificación con la institución. Y por último la imagen y percepción de la profesión de enfermería de manera negativa de la profesión de enfermería en la sociedad y dentro del propio ámbito de la salud pueden afectar la identidad institucional del personal de enfermería, teniendo falta de reconocimiento de su papel como profesionales de la salud y la prevalencia de estereotipos.

Por ende, es necesario que el hospital de Lima tome medidas para fortalecer la identidad institucional del profesional de enfermería, incluyendo el reconocimiento

y valoración del trabajo del profesional, así como su contribución a la atención de los pacientes y al funcionamiento general del hospital. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas de reconocimiento, la participación en decisiones importantes y el fomento de una cultura de aprecio. El fomento de la participación y autonomía en la toma de decisiones y promover la autonomía profesional puede fortalecer su identificación con la institución, esto implica crear espacios para la colaboración interdisciplinaria y permitir que los profesionales de enfermería tengan voz en la planificación y mejora de los procesos de atención.

Al mismo tiempo, es esencial que la institución proporcione condiciones laborales adecuadas, incluyendo una carga de trabajo razonable, suficiente personal y recursos. La inversión en la mejora de las condiciones laborales tendría un impacto positivo en la identificación del personal. Adicional a ello, las oportunidades de desarrollo profesional, como programas de capacitación, mentoría y promoción de la educación continua permitiría al profesional avanzar en sus carreras y sentir que la institución valora su desarrollo y crecimiento profesional. Y terminando con la creación de una cultura organizativa que fomente la colaboración, el respeto y la comunicación efectiva entre todos los miembros del equipo de atención para fortalecer la identidad institucional del personal de enfermería.

Respecto a la variable trabajo en equipo, se sabe que es esencial en el ámbito de la salud, y particularmente en el caso del profesional de enfermería, ya que colaborar eficientemente es crucial para brindar una atención de calidad y segura a los pacientes. De acuerdo con los resultados obtenidos, el nivel moderado fue el que más predominó tanto en mujeres (70.4%) como en varones (7.4%), en profesionales menor de 36 años (46.3%), con contrato CAS (50%) y con menor de 9 años de servicio (50%). Asimismo, el trabajo en equipo presentó un nivel moderado con 77.8%, de igual manera, sus dimensiones contexto, composición y proceso presentaron un nivel moderado con 77.8%, 79.6% y 81.5% respectivamente.

Los resultados por parte de Castro (2023) son concordantes con la investigación, quien obtuvo un 55.2% para trabajo de equipo moderado y refiere que el 44.8% presentó un excelente trabajo gracias a la influencia del liderazgo transformacional

(20). De igual manera similar con los estudios de Calderón (2020) afirmando que el trabajo en equipo fue regular en un 42.7%, y solo el 17.1% menciona haber sido deficiente (24) y con Başoğul (2012) con 77.1% para un nivel regular de trabajo en equipo y esto se debe a que dentro de su institución, la mayoría presenta conflictos entre otras enfermeras e inclusive con el personal médico (26).

De acuerdo con ello, el trabajo en equipo con nivel eficiente no es sobresaliente y puede deberse a diversos factores que pueden afectar su capacidad para trabajar en equipo de manera efectiva en su institución. Por ejemplo, la falta de comunicación efectiva donde en ocasiones existen barreras que dificultan la transmisión clara y precisa de la información entre los miembros del equipo de enfermería y que probablemente pueda deberse a una falta de canales de comunicación adecuados, problemas de comunicación interprofesional o una cultura organizativa que no fomente la apertura y la colaboración.

De esta manera, el nivel medio en el hospital puede centrarse mayormente a la existencia de una jerarquía rígida que dificulta la participación de los profesionales de enfermería en la toma de decisiones y limita su autonomía por lo que genera una sensación de falta de empoderamiento y dificultar la colaboración en equipo. Asimismo, cuando los roles y responsabilidades no están bien definidos o no se comprenden claramente, se genera confusión y hasta llegar en conflictos dificultando la asignación adecuada de tareas y la coordinación efectiva entre los miembros del equipo. Otro punto es que el hospital no valora ni fomenta la importancia del trabajo en equipo, por lo que es probable que los profesionales de enfermería se sientan desmotivados para colaborar con otros miembros del equipo.

Además, si existe una sobrecarga de trabajo y falta de tiempo suficiente para realizar las tareas asignadas genera estrés e imposibilita la colaboración en equipo. Es por ello que, cuando el personal de enfermería se encuentra abrumado con una carga de trabajo excesiva, es posible que prioricen sus propias responsabilidades individuales en lugar de dedicar tiempo y esfuerzo al trabajo en equipo. El otro motivo, que también es de consideración son los conflictos interpersonales que interfieren en su capacidad para trabajar juntos. Los desacuerdos, la falta de respeto o las tensiones personales afectan negativamente la dinámica de equipo y

obstaculizan la colaboración efectiva.

Por su parte, en cuanto a la relación entre la variable identidad institucional y trabajo en equipo, se ha obtenido un valor de Rho: 0.446, $p < 0.001$ esto quiere decir que entre ambas variables la relación fue moderada, directa y significativa. Similar al resultado de Rivera (2020) el cual obtuvo un valor moderado [$r: 0.578$; $p < 0.001$] (23), también con el estudio de Cheg (2022) demostrando una relación moderada y significativa con [$r: 0.460$, $p < 0.05$] (25) y con lo propuesto por Karem (2019) que obtuvo un valor promedio [$r = 0.544$; $p < 0,01$]. Siendo disímil con los resultados de Santos (2022) cuya relación fue débil [$r: 0.269$; $p < 0.05$] (21) y con Ghezeljeh (2021) demostrando una relación inversa y significativa [$r: - 0.29$; $p < 0.001$] (27).

De igual forma la relación entre el trabajo en equipo con las dimensiones personal, social y organizacional fueron de [Rho:0.393; $p < 0.05$], [Rho:0.337; $p < 0.05$] y [Rho:0.352; $p < 0.05$] respectivamente, por lo que a pesar de ser significativa las relaciones su fuerza ente ellas son bajas. Por su parte en el estudio de Calderón (2020), encontró que el trabajo en equipo se relacionó significativamente con la comunicación efectiva [$r: 0.625$; $p < 0.05$], la transmisión de la cultura institucional [$r: 0.496$; $p < 0.05$], facilitar el trabajo en equipo [$r: 0.628$; $p < 0.05$] y ser una fuente de motivación personal [$r: 0.561$; $p < 0.05$], los valores de correlación en este estudio son relativamente altos, lo que sugiere una relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y las dimensiones mencionadas.

Estos resultados contrastan con el estudio original, donde la fuerza de las relaciones entre el trabajo en equipo y las dimensiones personal, social y organizacional se consideraron moderadas (24). Asimismo, en el estudio de Briones (2020) encontró una relación significativa entre la identidad institucional y las dimensiones competencias directivas [0.420 ; $p < 0.05$], calidad de procesos [0.490 ; $p < 0.05$], competencias laborales [0.495 ; $p < 0.05$] y liderazgo transformacional [0.511 ; $p < 0.05$] en el cual afirma que la identidad institucional está positivamente relacionada con las dimensiones analizadas. La fuerza de estas relaciones parece estar en un rango intermedio, y nuevamente contrasta con los resultados de la presente investigación, donde se encontraron relaciones

moderadas.

De semejanza en el estudio de Karem (2019) indica relación entre desempeño laboral con las dimensiones identidad afectiva [r:0.603], identidad de continuidad [r:-0.660] e identidad normativa [r:0.522] resaltando que el estudio de Karem no abordó directamente la relación entre el trabajo en equipo y las dimensiones mencionadas pero de acuerdo a estos resultados podría inferirse que el trabajo de equipo sería moderado dado que no muestras una identidad plena con su institución (29).

VI. CONCLUSIONES

Primera: La relación entre la identidad institucional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023 fue moderada, directa y significativa [Rho:0.446; $p < 0.05$], por tanto, una identidad institucional sólida puede influir positivamente en la eficiencia y la sinergia del trabajo en equipo en el ámbito de la enfermería en el servicio de hospitalización.

Segunda: La relación entre la identidad personal y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023 fue baja, directa y significativa [Rho:0.393; $p < 0.05$], por tal razón, la identidad personal de los profesionales de enfermería puede influir de manera positiva en la colaboración junto con la eficacia del trabajo en equipo en dicho entorno del servicio.

Tercera: La relación entre identidad social y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023 fue baja, directa y significativa [Rho:0.337; $p < 0.05$], por consiguiente, la identidad social de los profesionales de enfermería puede tener una influencia moderada pero significativa en la dinámica y el rendimiento del trabajo en equipo en el entorno del servicio de hospitalización.

Cuarta: La identidad organizacional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023 fue baja, directa y significativa [Rho:0.352; $p < 0.05$], por tal motivo, la identidad organizacional puede tener una influencia moderada en el trabajo en equipo de los profesionales de enfermería en dicho entorno del servicio de hospitalización.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En el establecimiento se deben crear canales de comunicación adecuados, como reuniones regulares, herramientas de comunicación electrónica y espacios para el intercambio de información y promover habilidades de comunicación efectiva entre los miembros del equipo de enfermería, incluyendo la escucha activa y la retroalimentación constructiva.

Segunda: Plantear oportunidades de formación específicas en habilidades de trabajo en equipo incluyendo talleres, cursos y simulaciones prácticas que permitan a los profesionales de enfermería desarrollar destrezas como la colaboración, la toma de decisiones en equipo y la resolución de conflictos.

Tercera: Impulsar la confianza entre los miembros del equipo de enfermería, mostrar y valorar las contribuciones individuales, y promover la colaboración en lugar de la competencia. Además, se deben establecer mecanismos para resolver conflictos de manera constructiva y fomentar la resiliencia y el bienestar del personal.

Cuarta: Constituir roles y responsabilidades claras, definir objetivos y metas comunes, y coordinar las actividades y tareas del equipo de enfermería, además de utilizar herramientas y tecnologías que faciliten la coordinación y el seguimiento de las actividades, como sistemas de registro electrónico y programas de gestión de tareas.

REFERENCIAS

1. Diamantis M. Corporate Identity. *Lowa Leg Stud Res* [Internet]. 2021;(34):1-14. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4145000
2. Tourky M, Foroudi P, Gupta S, Shaalan A. Conceptualizing corporate identity in a dynamic environment. *Qual Mark Res Int J*. 2020;24(2):113-42.
3. Jiménez D, Celis P, Morales D, Tello F. La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud. *Univ Soc*. 2020;12(1):53-60.
4. Buchelt B, Jończyk J. Powiązania kultury organizacyjnej i zarządzania zasobami ludzkimi w szpitalach publicznych. *Zarządzanie Publiczne Public Gov* [Internet]. 2017;2(40):50-64. Disponible en: <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-f58d0079-84de-4bf3-b3d1-3071f5544e14>
5. Halter M, Boiko O, Pelone F, Beighton C, Harris R, Gale J, et al. The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: a systematic review of systematic reviews. *BMC Health Serv Res* [Internet]. 2017;17:824. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5732502/>
6. Prieto F, Postigo A, Cuesta M, Muñoz J. Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Rev Latinoam Psicol* [Internet]. 2021;53:133-42. Disponible en: <http://revistalatinoamericanadepsicologia.konradlorenz.edu.co/vol53-2021-compromiso-laboral-nueva-escala-para-su-medicion/>
7. Müller R, Exequiel C, Ramirez L. Estructura factorial y consistencia interna de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit* [Internet]. 2013 [citado 14 de mayo de 2023];19(2):163-71. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1729-48272013000200002&lng=es&nrm=iso&tlng=es

8. Gallup. State of the Global Workplace [Internet]. 2017. Disponible en: <https://www.gallup.com/workplace/257552/state-global-workplace-2017.aspx>
9. Lidy J. Atención del parto humanizado en instituciones de salud de algunos países de Latinoamérica [Trabajo monográfico]. [Bogotá]: Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A; 2018.
10. Organización Mundial de la Salud/ Organización Panamericana de la Salud. Pan American Health Organization / World Health Organization. 2015. La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10947:2015-pahowho-highlights-need-train-more-nursing-personnel&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
11. Anyosa M. Influencia de la identidad corporativa en el clima organizacional de la Parroquia Cristo Salvador [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad San Martín de Porres; 2018.
12. Pan American Health Organization, World Health Organization. Strategy on human resources for universal access to health and universal health coverage [Internet]. 2017. Disponible en: <https://www.paho.org/en/documents/strategy-human-resources-universal-access-health-and-universal-health-coverage-csp2910>
13. Burke P, Stets J. Identity Theory: Revised and expanded. 1.^a ed. United States of America: Oxford University Press; 2022.
14. Instituto Nacional de Salud. Perú: Línea de base de los principales indicadores disponibles de los objetivos de desarrollo sostenible ODS 2019 [Internet]. 2019. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1694/libro.pdf

15. Rosa K. Identidad institucional y desempeño laboral del personal, en el hospital Antonio Lorena del Cusco 2016 [Internet] [Tesis de maestría]. [Cusco]: Universidad César Vallejo; 2016. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20498>
16. Pérez L, Quincho M. Identidad profesional y satisfacción laboral en enfermeras de la micro red de salud Chilca, 2019 [Internet] [Tesis para optar el título profesional]. [Huancayo]: Universidad Peruana Los Andes; 2020. Disponible en: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2037>
17. Raraz J, Allpas H, Torres F, Cabrera W, Alcántara L, Ramos R, et al. Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. Rev Fac Med Humana [Internet]. 2021;21(2):335-45. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-05312021000200335&lng=es&nrm=iso&tlng=es
18. Saavedra L, Placencia M. Asociación entre satisfacción de los pacientes y motivación del personal de salud en servicios de hospitalización de neurocirugía de un instituto especializado. Rev Medica Hered [Internet]. 2022;33(2):113-21. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1018-130X2022000200113&lng=es&nrm=iso&tlng=es
19. Holguin Y, Contreras C. Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. Horiz Méd Lima [Internet]. 2020;20(2). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-558X2020000200009&lng=es&nrm=iso&tlng=es
20. Castro A. Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital del Cusco, 2022 [Internet] [Tesis de maestría]. [Cusco]: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110538>

21. Santos N. Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los enfermeros del hospital PNP. Lima, 2022. [Internet] [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7199>
22. Romero D. Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la red de salud Lambayeque [Internet] [Tesis de maestría]. [Chiclayo]: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53239>
23. Rivera M. Identidad institucional y desempeño laboral de las enfermeras en un instituto especializado de salud Lima, 2019. [Internet] [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45475>
24. Calderón L. Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería del Hospital III Suarez Angamos, Miraflores, 2019 [Internet] [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52943>
25. Cheng H, Huang Y, Pai H. Identity from the perspectives of learning effectiveness and. *Chung Shan Medical Journal* [Internet]. 2022;33:25-32. Disponible en: <https://n9.cl/cjmqp>
26. Başoğul C. Conflict management and teamwork in workplace from the perspective of nurses. *Perspect Psychiatr Care* [Internet]. 2021;57(2):610-9. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ppc.12584>
27. Ghezeljeh T, Gharasoflo S, Haghani S. The relationship between missed nursing care and teamwork in emergency nurses: A predictive correlational study. *Nurs Pract Today* [Internet]. 2021;8(2):103-12. Disponible en: <https://npt.tums.ac.ir/index.php/npt/article/view/931>
28. Briones E. El liderazgo transformacional y la identidad institucional de una Escuela de Educación Básica, Salitre, Ecuador, 2020 [Tesis de maestría]. [Ecuador]: Universidad César Vallejo; 2020.

29. Karem M, Mahmood Y, Jameel A, Ahmad A. The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurses' Performance. 2019;(6):332-9. Disponible en: <https://papers.ssrn.com/abstract=3494179>
30. Gioia D. Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations. En: Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.; 1998. p. 17-32.
31. Devereux L, Melewar T, Dinnie K, Lange T. Corporate identity orientation and disorientation: A complexity theory perspective. J Bus Res [Internet]. 2020;109:413-24. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296319305612>
32. Kvåle G, Torjesen DO. Social movements and the contested institutional identity of the hospital. Soc Sci Med [Internet]. 2021;269:113588. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953620308078>
33. House S, Eckerd A. Institutional Injustice: How Public Administration Has Fostered and Can Ameliorate Racial Disparities. Adm Soc [Internet]. 2021;53(2):305-24. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0095399720979182>
34. Huarcaya R, Vigil L, Torres S. La identidad institucional docente en educación superior: Una revisión sistemática. Igobernanza. 2021;4(15):316-35.
35. Tourky M, Kitchen P, Shaalan A. The role of corporate identity in CSR implementation: An integrative framework. J Bus Res. 2020;117:694-706.
36. Barile S, Ciasullo M, Testa M, La Sala A. An integrated learning framework of corporate training system: a grounded theory approach. TQM J. 2023;ahead-of-print(ahead-of-print).
37. Melasalmi A, Husu J. A narrative examination of early childhood teachers' shared identities in teamwork. J Early Child Teach Educ. 2018;39(2):90-113.
38. Reeves S, Xyrichis A, Zwarenstein M. Teamwork, collaboration, coordination, and networking: Why we need to distinguish between different types of interprofessional practice. J Interprof Care. 2018;32(1):1-3.

39. Lawlor J, Conneely C, Oldham E, Marshall K, Tangney B. Bridge21: teamwork, technology and learning. A pragmatic model for effective twenty-first-century team-based learning. *Technol Pedagogy Educ.* 2018;27(2):211-32.
40. Du Z. A Literature Review on Institutional Environment and Technological Innovation. *Am J Ind Bus Manag.* 2018;8(9):1941-50.
41. Kurpayanidi K. The institutional environment of small business: opportunities and limitations. *Theor Appl Sci.* 2021;10:1-9.
42. Mohanta R, Sen S, Adhikari A, Pal I. Perceptual Environment: A Study on Organizational Climate Using Cluster Analysis. *Int J Res Publ Rev.* 2023;4:1336-46.
43. Morrish S, Earl A. Networks, institutional environment and firm internationalization. *J Bus Ind Mark.* 2020;36(11):2037-48.
44. Molina D. Identidad institucional de los profesores de una universidad pública [Tesis de maestría]. [México]: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; 2019.
45. López E. Evolución de la identidad institucional en Andalucía. *Gráfica.* 2021;9:149-63.
46. Misra K. Study of Institutional Organizational Climate as Perceived by Teachers Teaching at Different Grade Levels. *TechnoLearn Int J Educ Technol.* 2019;9(1).
47. Harris T, Barnes J. Components of Teamwork: Impact on Evaluations of Contributions to Work Team Effectiveness¹. *J Appl Soc Psychol.* 1997;27(19):1694-715.
48. Barton G, Bruce A, Schreiber R. Teaching nurses teamwork: Integrative review of competency-based team training in nursing education. *Nurse Educ Pract.* 1 de septiembre de 2018;32:129-37.
49. Plotnikova N, Strukov E. Integration of Teamwork and Critical Thinking Skills in the Process of Teaching Students. *Cypriot J Educ Sci.* 2019;14(1):1-10.

50. Eichbaum Q. Collaboration and Teamwork in the Health Professions: Rethinking the Role of Conflict. *Acad Med.* 2018;93(4):574-80.
51. Hackman JR, Katz N. Group behavior and performance. En: *Handbook of social psychology*, Vol 2, 5th ed. Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons, Inc.; 2010. p. 1208-51.
52. Gonzalez R, Melo T. Analyzing dynamic capability in teamwork. *J Knowl Manag.* 2019;23(6):1196-217.
53. Pollack J, Matous P. Testing the impact of targeted team building on project team communication using social network analysis. *Int J Proj Manag.* 2019;37(3):473-84.
54. Chen Z. A Literature Review of Team-Member Exchange and Prospects. *J Serv Sci Manag.* 2018;11(04):433.
55. Geue P. Positive Practices in the Workplace: Impact on Team Climate, Work Engagement, and Task Performance. *J Appl Behav Sci.* 2018;54(3):272-301.
56. Elms A. Collective Efficacy in Work Teams: How Team Confidence Impacts Team Outcomes [Tesis de maestría]. [Canadá]: University of Guelph; 2019.
57. Bairag V, Munot M. *Research Methodology. A Practical and Scientific Approach.* 1.^a ed. New York: CRC Press; 2019.
58. Hernández R, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la investigación* [Internet]. 6.^a ed. México: Mc Graw -Hill-Interamericana; 2018. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
59. Pacheco V. Mejora del proceso de recolección de residuos de manejo especial a través de la metodología DMAIC [Internet] [Tesis de maestría]. [México]: Universidad Autónoma del Estado de México; 2018. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99425/TESIS%20FINAL-%20JUAN%20CARLOS%20QUIROGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

60. Baena G. Metodología de la investigación [Internet]. 3.^a ed. México: Grupo Editorial Patria S.A.; 2017. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
61. Arias J. Diseños y metodologías de la investigación. 1.^a ed. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL; 2021.
62. Department of health and human services. HHS.gov. 2010. The Belmont Report. Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research. Disponible en: <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/index.html>

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla de Operacionalización de Variables

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Identidad Institucional	Es el cúmulo de creencias sobre quiénes somos, que se han establecido y por lo tanto ya fueron institucionalizadas (30).	Se tendrá en cuenta las dimensiones identidad personal, identidad social e identidad organizacional los cuales sirven de guía para la institución	Identidad Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Relación Emocional - Motivación - Satisfacción Laboral 	Ordinal
			Identidad Social	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de Pertenencia - Compromiso Laboral - Relaciones Interpersonales - Comunicación Organizacional 	
			Identidad Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura Organizacional - Orgullo Institucional 	
Trabajo en Equipo	Conjunto de personas con propia habilidad, motivación, actitud y propias características personales con la visión de lograr un objetivo planteado (48).	Se medirá mediante cuestionario basado en escala de Likert teniendo en cuenta sus dimensiones a considerar: contexto, composición y proceso, el cual estuvo presente en el cuestionario conformado por 25 ítems.	Contexto	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos - Clima Laboral 	Ordinal
			Composición	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitudes de los Miembros - Logro de Objetivos - Asignación de Roles - Preferencia y Afinidad de miembros 	
			Proceso	<ul style="list-style-type: none"> - Propósito común - Metas Específicas - Eficacia del Equipo - Capacitación - Niveles de Conflicto 	

ANEXO 2

Cuestionario sobre Identidad institucional

Estimada (o) Licenciada (o): El presente instrumento forma parte del trabajo de tesis: Identidad institucional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023. Es de carácter anónimo, tiene como objetivo conocer su nivel de Identidad Institucional. Por ello se necesita que responda los siguientes enunciados de manera verás. Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales deberá usted responder marcando con aspa (X) la que usted considere.

Muy pocas veces	Pocas veces	A veces	Bastantes veces	Muchas veces
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
PERSONAL						
1	Me siento emocionalmente relacionado con esta institución.					
2	Me da gusto trabajar en esta Institución.					
3	Estando con mis compañeros de trabajo me siento bien.					
4	Me siento satisfecho con mi condición laboral.					
5	Me siento motivado constantemente al trabajar en esta institución.					
6	Considero que esta Institución me ha brindado beneficios y oportunidades de crecimiento laboral y personal.					
7	Me interesa lograr un alto desempeño laboral .					
8	La remuneración económica que percibo por parte de esta institución satisface mis expectativas.					
9	Estoy contento con el puesto de trabajo que tengo asignado en mi institución laboral.					
10	Me incomoda que me soliciten permanecer después de mi hora de salida					

11	Asisto a las reuniones programadas en mi servicio.					
12	Siento que permanezco en este trabajo porque no podría encontrar otro mejor.					
13	Me incomoda que en ciertas ocasiones la población haga comentarios negativos de mi Institución laboral.					
SOCIAL						
14	Cumplo con los compromisos laborales que establezco con mis compañeros de trabajo.					
15	Integro esfuerzos con los miembros de mi equipo de trabajo para el logro de los objetivos institucionales.					
16	Mantengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.					
17	Considero que la mayor parte de trabajadores de esta institución cuentan con altas cualidades laborales.					
18	Considero que mis superiores me dan la suficiente confianza para expresar mis ideas con relación al trabajo que realizo.					
19	Me preocupa cual sería la evolución de los pacientes si no existiría esta institución.					
20	Considero que mis jefes son los profesionales más idóneos para ocupar los cargos asignados.					
ORGANIZACIONAL						
21	Me intereso por conocer la Historia de mi Institución.					
22	Me intereso por conocer los reglamentos, normas y planes operativos de mi Institución.					
23	Conozco la misión y visión institucional.					
24	Considero como propios los valores de mi institución como el respeto, la puntualidad, etc. y lo práctico en mi área laboral.					
25	Estoy orgulloso de contarles a todos que trabajo en esta institución.					
26	Creo que esta institución es considerada como una de las mejores instituciones a nivel nacional.					
27	Siento que existen casos en que a veces se logra mejorar los puestos de trabajo por favoritismos y no por capacidad.					
28	Mis jefes promueven un buen clima laboral.					
29	Reconozco e identifico, símbolos y el logotipo institucional.					
30	Me intereso por mantenerme informado de los comunicados y noticias institucionales.					

ANEXO 3

Cuestionario sobre Trabajo en equipo

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo con lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	Algunas veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Contexto						
1	Se cuenta con recurso humano suficiente dentro del área					
2	En su área de trabajo le permiten liderar equipos de trabajo					
3	La institución brinda facilidades como tecnología y/o insumos necesarios para poder trabajar con eficiencia					
4	En el área de trabajo se sostiene un buen clima laboral					
5	Considera que se mantiene una relación de confianza entre compañeros de trabajo					
Dimensión 2: Composición						
6	Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo					
7	Considera que se emplea la retroalimentación en cada interacción comunicativa					
8	La colaboración del grupo se evidencia en cada turno					
9	La personalidad de cada miembro influye en el logro del objetivo grupal					
10	Considera que la asignación de roles, cada miembro del grupo lo tiene bien definido					
11	Cada miembro del grupo realiza sus funciones sin depender de alguien					
12	Existen horarios flexibles para poder capacitarse					
13	Realizan rotación de área de trabajo entre el personal					
14	Existen preferencias de los miembros al trabajar en equipo					
15	La afinidad de caracteres para trabajar en equipo se da en su área					
Dimensión 3: Proceso						
16	En su área de trabajo todos tienen un propósito en común					
17	En su área de trabajo existe individualismo al realizar las actividades laborales					

18	La motivación es una herramienta constante utilizada en su área de trabajo					
19	Las metas del equipo, los integrantes la tienen clara					
20	La eficacia del equipo se logra en el área de trabajo					
21	Las capacitaciones programadas son de temas propuestos por el personal del área					
22	La institución cumple con el programa anual de capacitaciones					
23	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la puntualidad					
24	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre las faltas					
25	Los equipos de trabajo de cada área demuestran un alto grado de responsabilidad en el desempeño de sus funciones.					

ANEXO 4

Ficha técnica del instrumento para medir la variable 1: Identidad institucional

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir Identidad institucional
Autor:	Orellana, Bosio
Adaptado por:	Cristina Rivera Espinoza
Lugar:	Instituto Especializado - Lima
Fecha de aplicación:	Diciembre 2019
Objetivo:	Medir la Identidad institucional
Administrado a:	Individual
Aplicación:	Licenciadas en Enfermería
Tiempo:	5 minutos
Margen de error:	5%

Ficha técnica del instrumento para medir la variable 2: Trabajo en equipo

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir Trabajo en equipo
Autor:	Robbins y Judge (2017)
Adaptado por:	Lourdes Calderon Huaranca
Lugar:	Hospital III Suarez Angamos, Miraflores
Fecha de aplicación:	Noviembre 2019
Objetivo:	Medir el trabajo en equipo
Administrado a:	Profesional de enfermería del hospital mencionado
Tiempo:	5 minutos
Margen de error:	5%

ANEXO 5

Resultado de la confiabilidad de la prueba piloto de Identidad Institucional:

Estadísticas de fiabilidad de Identidad Institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	30

Nota: Resultado prueba piloto (2019)

Resultado de la confiabilidad de la prueba piloto de Trabajo en Equipo:

Estadísticas de fiabilidad de Trabajo en Equipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,784	25

Nota: Resultado prueba piloto (2019)

ANEXO 6

Cálculo Muestral

Encuesta poblacional o estudio descriptivo mediante un muestreo aleatorio (no cluster)

Nivel confianza	Tamaño muestra
80%	54
90%	62
95%	66
97%	68
99%	71
99.9%	74
99.99%	76

Tamaño población:

Frecuencia esperada:



Limites de confianza:



ANEXO 7



Escuela de Posgrado

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima S/L, 11 de Mayo del 2023

N°Carta P.045 – 2023-1 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Dr. Juan Carlos Becerra Flores
Director.
Hospital San Juan de Lurigancho

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **SANCHEZ YANA CYNTHIA LUCY**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SANCHEZ YANA CYNTHIA LUCY**, identificado(a) con DNI N.°46809256 y código de matrícula N° 6500019420; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Cc. Interesado,
Administrativo (MRCV)

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiolá 8230, Los Olivos, Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Campo Rey San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Ánx.:2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 8030 Ánx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4042 Ánx.: 2660

ANEXO 8

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Identidad institucional	.415	54	.000	.604	54	.000
Variable trabajo en equipo	.480	54	.000	.513	54	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tanto la variable identidad institucional como trabajo en equipo no presentaron una distribución normal puesto que en la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos presentaron un resultado $p < 0.05$. Por consiguiente, el estadígrafo a utilizarse es la correlación Rho de Spearman.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Identidad institucional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023.

Investigador (a) (es): Sanchez Yana Cynthia Lucy

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Identidad institucional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023**”, cuyo objetivo es **Determinar la relación entre la identidad institucional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023**. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del **Programa académico de maestría en gestión de los servicios de la salud**, de la Universidad César Vallejo del campus **Lima Este**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del **Hospital** donde se ejecutará.

Describir el impacto del problema de la investigación. **¿Qué relación existe entre la identidad institucional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023?**

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “**Identidad institucional y trabajo en equipo del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2023**”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de **Hospitalización** de un **Hospital de Lima**. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o Preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora, **Sanchez Yana Cynthia Lucy**, email: cy.saenz23@gmail.com y Docente asesor, **Quiñones Castillo Karlo Ginno**, email: kqquinonesc@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, KARLO GINNO QUIÑONES CASTILLO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "IDENTIDAD INSTITUCIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2023", cuyo autor es SANCHEZ YANA CYNTHIA LUCY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
KARLO GINNO QUIÑONES CASTILLO DNI: 09796313 ORCID: 0000-0002-2760-6294	Firmado electrónicamente por: KGQUINONESC el 31-07-2023 10:16:31

Código documento Trilce: TRI - 0619746