



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Estudio caso de la identidad organizacional del personal de salud
prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Mendez Huaman, Jenny (orcid.org/0009-0007-4468-1003)

ASESORES:

Dr. Perez Perez, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2024

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Estudio caso de la identidad organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024", cuyo autor es MENDEZ HUAMAN JENNY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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 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, 15 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIGUEL ANGEL PEREZ PEREZ DNI: 07636535 ORCID: 0000-0002-7333-9879	Firmado electrónicamente por: MIPEREZPER el 18- 07-2024 13:46:40

Código documento Trilce: TRI - 0815336



Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MENDEZ HUAMAN JENNY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estudio caso de la identidad organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JENNY MENDEZ HUAMAN DNI: 43493201 ORCID: 0009-0007-4468-1003	Firmado electrónicamente por: MMENDEZHU el 15-07- 2024 10:02:29

Código documento Trilce: TRI - 0815338

Dedicatoria

Con todo mi amor para mis hijos Xiomara, Sebastián y Noah y en especial a mi querido Jesús, los cuales son mi fortaleza y motor, para cada día seguir adelante, sin ustedes no hubiera podido culminar este trabajo, me ayudaron y acompañaron en todo momento, confiando siempre en mí y en lo que puedo lograr.

Con mucho cariño y gratitud por siempre a mis queridos padres Floriza y Teodosio quienes me inculcaron valores y perseverancia, a pesar de todas las adversidades y peripecias, junto a mis hermanos: Antony, Yefry y Maritza.

Agradecimientos

Agradezco a los colaboradores de las áreas del Servicio Prehospitalario, que con su voluntaria participación coadyuvaron con el presente trabajo; Así mismo, a mis Docentes que en todo momento me brindaron su apoyo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Gráficos y Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	15
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES.....	38
VI. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido	Pág.
Tabla 1. <i>Tabla de categorización</i>	17
Tabla 2. <i>Cantidad de participantes por área involucrada</i>	19
Tabla 3. <i>Tabla de resultados de enraizamiento y densidad</i>	22
Tabla 4. <i>Tabla de coeficientes co-ocurrencia</i>	24

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Contenido	Pág.
Figura 1. Niveles de Enraizamiento de la Totalidad de Códigos.....	23
Figura 2. Coeficientes de Co-Ocurrencia.....	25
Figura 3. Mapa de redes de los Códigos Liderazgo de Coordinadores con Trabajo en Equipo.....	26
Figura 4. Mapa de Redes de los Códigos Satisfacción Laboral con Aceptación de cambios.....	27
Figura 5. Mapa de Redes de los Códigos Reconocimiento con Motivación Laboral.....	28
Figura 6. Mapa de Redes de los Códigos Respeto con Comunicación interna.....	29
Figura 7. Mapa de Redes de los Códigos Mejorar con Ambulancia.....	30
Figura 8. Red del grupo de la categoría Identidad Organizacional.....	31

Resumen

La investigación presentada tuvo como objetivo general revelar la identidad organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024. El estudio se elaboró con un enfoque cualitativo de tipo básico y utilizó como diseño de investigación el estudio de caso, cuyo escenario fue un organismo público del sector salud, que brinda servicio móvil de atención prehospitalaria en la capital, siendo la técnica utilizada una entrevista semiestructurada y el instrumento un Guión de 17 preguntas, aplicada a 20 participantes. Como resultado se observaron 5 coeficientes de co-ocurrencia cuyos valores fueron de 0.60, 0.57, 0.55, 0.54 y 0.40, que están asociadas a las cinco subcategorías previamente planteadas: características de la organización, valores compartidos, autorregulación, valores grupales y compromisos grupales, confirmándose lo formulado para dichas subcategorías, lo que evidencia que la categoría materia de investigación: identidad organizacional del personal de salud prehospitalario confirma la existencia de una identidad organizacional compartida entre el personal, teniendo en cuenta que, existen aspectos a mejorar, como la comunicación interna, trabajo en equipo, respeto, liderazgo de los coordinadores y también en cuanto a equipamiento de la ambulancia con la adquisición de nueva flota de la misma.

Palabras clave: identidad organizacional, régimen laboral, características de organización, valores compartidos, compromisos grupales.

Abstract

The general objective of the research presented was to reveal the organizational identity of prehospital health personnel according to labor regime, Lima, 2024. The study was prepared with a basic qualitative approach and used the case study as a research design, whose scenario was a public agency of the health sector, which provides mobile pre-hospital care service in the capital, the technique used to be a semi-structured interview and the instrument a script of 17 questions, applied to 20 participants. As a result, 5 co-occurrence coefficients were observed whose values were 0.60, 0.57, 0.55, 0.54 and 0.40, which are associated with the five previously proposed subcategories: characteristics of the organization, shared values, self-regulation, group values and group commitments, confirming what was formulated for these subcategories, which shows that the category subject of research: organizational identity of prehospital health personnel confirms the existence of the of a shared organizational identity among the staff, taking into account that there are aspects to improve, such as internal communication, teamwork, respect, leadership of the coordinators and also in terms of equipment of the ambulance with the acquisition of a new fleet of the same.

Keywords: organizational identity, labor regime, organizational characteristics, shared values, self-regulation, group values and commitments.

I. INTRODUCCIÓN

La exploración de quiénes somos es el hilo conductor esencial en nuestra existencia. A lo largo de la vida, indagar en nuestra propia identidad se convierte en una cuestión primordial. Conforme a lo que menciona, Erickson (1971), Él acuña el término "mismidad" cuando se tiene que, describir la persistencia en el tiempo como un elemento de continuidad personal, refiriéndose a comprensión del ser que se relaciona con la percepción de una existencia constante a lo largo del tiempo y el espacio, La idea de la existencia de alguien es reconocida por los demás es un concepto interesante. El desarrollo de su "self", o sentido de sí mismo, resultó en un sentido de identidad.

La palabra "identidad" tiene su origen en el latín de "identitas", que a su vez deriva de "ídem", significando "lo mismo". En el uso diario del lenguaje, este concepto se extiende tanto a objetos como a individuos, grupos y entidades tanto materiales como inmateriales. Es empleada cuando se detalla las características únicas de una sola entidad o para reunir las cualidades comunes que se atribuyen a un conjunto de individuos o cosas. Así, la identidad sirve como un puente entre lo singular y lo colectivo, permitiendo tanto la distinción como la asociación entre elementos dentro de un conjunto. (Pastor y Roberts, 2005)

Ahora bien, para comprender la Identidad Organizacional (IO), es necesario remontarse a sus raíces conceptuales. Schein (1990) lo entiende como la agrupación de creencias y valores compartidos que tienen los integrantes de una organización que definen la misma. En palabras de Hatch y Schultz (2012), la IO hace referencia a las impresiones, emociones y creencias que los integrantes tienen sobre su organización. Se considera una perspectiva grupal y compartida que refleja rasgos y principios únicos de una organización. Así mismo, Moessinger (2000) menciona que, actúa como un regulador que moldea lo que perciben las personas, influenciada por la interacción con su entorno social.

En el contexto dinámico y desafiante del servicio prehospitalario, se reconoce que la identidad organizacional es un factor clave. Esta identidad es esencial para entender la motivación, la dedicación y la eficacia con la que el personal de salud lleva a cabo sus tareas. La forma en que los trabajadores de la salud se ven a sí mismos dentro de la organización y cómo se identifican con ella, influye significativamente en su rendimiento laboral.

La situación actual muestra una alarmante realidad en el sector, marcada por una frágil identidad organizacional. Esta problemática es particularmente evidente entre el personal contratado y permanente, quienes muestran variados grados de conexión y dedicación hacia la entidad para la que laboran. Por consiguiente, la identidad de la organización se torna crucial, considerando que las labores en el contexto prehospitalario se distinguen por ser dinámicas y frecuentemente implican experiencias traumáticas. En este ámbito de la salud, los profesionales se encuentran en escenarios críticos donde cada segundo cuenta y las decisiones importantes deben tomarse rápidamente, estos momentos de alta presión requieren juicio rápido y preciso, ya que un segundo puede significar la diferencia entre estar vivo o no. En este escenario, la Identidad Organizacional y el sentido de pertenencia a un equipo cohesionado se convierten en pilares fundamentales para el bienestar emocional, la motivación y el desempeño efectivo. (Jones et al. 2019)

Sin embargo, la identidad organizacional no es un concepto estático, No solo está determinada por una sola causa, sino que está afectada por múltiples elementos, siendo el régimen laboral uno de los más significativos. En el Perú, el personal de salud prehospitalario se divide en dos categorías principales: contratados y nombrados. Los trabajadores contratados suelen tener contratos temporales, con menor estabilidad laboral y beneficios limitados, mientras que los nombrados gozan de mayor estabilidad y mejores condiciones laborales. Esta distinción en el régimen laboral impacta directamente en la percepción de la IO. Los trabajadores contratados, al tener una menor vinculación con la organización a largo plazo, pueden experimentar una menor sensación de pertenencia y compromiso. Por otro lado, los nombrados, al contar con mayor estabilidad y

beneficios, pueden desarrollar una identidad organizacional más fuerte, basada en la seguridad y el reconocimiento. (Gómez-Mejía et al. 2016)

Existen estudios que han demostrado la vinculación entre el régimen laboral y la IO. Un estudio de Hall (1996) encontró que los trabajadores con contratos temporales tenían una menor identificación con la organización que aquellos con contratos indefinidos. De igual manera, un estudio de Rikers (2000), evidenció que los trabajadores con mayor estabilidad laboral tendían a desarrollar una identidad organizacional más fuerte, asociada a una mayor satisfacción laboral.

Por lo tanto, la identidad organizacional es un elemento clave en la eficacia de los servicios prehospitalarios. Una identidad organizacional fuerte puede ayudar a atraer y retener a los mejores empleados, aumentar la satisfacción de los pacientes y mejorar la reputación de la organización. Los líderes de los servicios prehospitalarios tienen una función crucial en el desarrollo y preservación de una identidad organizacional sólida. (Brown et al. 2020)

En el Perú, en la ciudad de Lima, se desarrolla una problemática silenciada, la de los trabajadores de un servicio prehospitalario, quienes luchan contra una dura realidad más allá de las emergencias médicas, el cuál es la débil identidad organizacional.

Las causas de esta penosa situación son profundas y complejas. Tal como las expresiones de los trabajadores, por un lado está, la incomprensión de los gestores de recursos humanos y los coordinadores en general, los cuales desconectados de la realidad que enfrentan los trabajadores a diario, sus políticas y decisiones no responden a las necesidades específicas del servicio prehospitalario. Por otro lado, el ambiente laboral dista mucho de ser óptimo. Las precarias condiciones de trabajo, la falta de recursos y la sobrecarga de tareas crean un clima de insatisfacción y desmotivación entre el personal.

En este escenario, la identidad organizacional, ese sentimiento de pertenencia y orgullo por formar parte de un equipo con un propósito común, se diluye entre la indiferencia y la frustración. Los trabajadores, carentes de un norte claro y sintiéndose poco valorados, solo ven en su labor una mera supervivencia.

Las consecuencias de esta situación son palpables, como es la baja moral y la falta de compromiso que repercute significativamente en el servicio, poniendo en riesgo la vida de las personas atendidas. Es una lucha constante contra la adversidad, donde la pasión por salvar vidas se ve opacado por un sistema que no los apoya, ni los comprende.

La historia del servicio prehospitalario de Lima es un reflejo de una realidad que aqueja a muchas organizaciones en el Perú. La falta de identidad organizacional, alimentada por la incomprensión y las condiciones laborales precarias, es un obstáculo que impide el desarrollo pleno del potencial humano y, en última instancia, afecta a todos.

En este sentido, Caicedo y Acosta (2012) enfatizan el rol fundamental del elemento humano en las organizaciones. Las necesidades, intereses y metas de las personas otorgan significado y dirección a las tareas que se llevan a cabo. Por ello, es esencial contar con líderes comprometidos y capacitados que actúen con integridad y equidad social. Estos líderes deben estar a la altura de los desafíos que implica dirigir una organización responsablemente.

Por su parte, Moriano et al. (2009) indican que la identificación con la organización por parte de los trabajadores conduce a una mayor satisfacción en el trabajo, lo que a su vez facilita el logro de metas y actúa como un factor de motivación.

Es por ello, que tener una identidad organizacional claramente establecida es esencial para que las organizaciones, como una institución prehospitalaria sobresalgan, atraigan y mantengan talento excepcional. Una identidad organizacional fuerte y única no solo permite diferenciarse de otras instituciones, sino que también promueve la cohesión y el orgullo entre los trabajadores. Estos factores son fundamentales para preservar un equipo laboral motivado y comprometido, lo cual representa un recurso esencial en el entorno actual. (Meyer y Schuler, 2000)

En definitiva, invertir en el desarrollo de una identidad organizacional no es un gasto, sino una inversión estratégica que puede ofrecer retornos significativos. Cuando se hace correctamente, la identidad organizacional se convierte

entonces, en el núcleo desde el cual todos los aspectos de una institución pueden florecer, permitiendo que la organización no solo alcance sus objetivos, sino que también deje una marca indeleble en su campo de acción y en la sociedad en general. (Albert y Whetten, 1985)

En este estudio, se profundiza el análisis de la IO en el personal de salud prehospitalario en función del régimen laboral, comparando las experiencias de trabajadores contratados y nombrados; revelando de esta forma la identidad organizacional de dicho personal en Lima, Perú. Para ello es importante recalcar que este trabajo se alinea con el ODS 3, el cual es Salud y bienestar. Un servicio prehospitalario eficiente y con un personal altamente motivado y comprometido es esencial para alcanzar esta meta, ya que permite brindar atención médica oportuna y de calidad a las poblaciones vulnerables y especialmente en zonas urbanas de difícil acceso. (Naciones Unidas, 2021)

Por todo ello, surge la necesidad de plantear el siguiente problema ¿Cuál es la Identidad Organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024? ¿Cuáles son las características de la organización del personal de salud Prehospitalario según Régimen Laboral, Lima, 2024? ¿Cuáles son los valores compartidos del personal de salud Prehospitalario según Régimen Laboral, Lima, 2024? ¿Cuál es la Autorregulación del personal de salud Prehospitalario según Régimen Laboral, Lima, 2024? ¿Cuál es la valoración grupal del personal de salud Prehospitalario según Régimen Laboral, Lima, 2024? ¿Cuáles son los compromisos grupales del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024? El propósito de esta investigación será crucial para comprender las motivaciones, el compromiso y el desempeño del personal de salud. Al revelar las diferentes percepciones de la identidad organizacional entre trabajadores contratados y nombrados, se pueden diseñar estrategias específicas de fortalecimiento y compromiso en ambos grupos, impactando positivamente en la calidad del servicio prehospitalario y el bienestar del personal.

Así mismo, se plantea el objetivo general el cual es, revelar la Identidad Organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024. Así mismo, presenta los siguientes objetivos específicos; revelar

cuáles son las características de la organización de acuerdo con el personal de salud prehospitalario según régimen laboral, analizar cuáles son los valores compartidos del personal de Salud Prehospitalario según régimen laboral, revelar cual es la autorregulación del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Profundizar cuál es la valoración grupal del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, revelar cuál es el compromiso grupal del personal de salud prehospitalario según régimen laboral.

Este estudio permitirá desarrollar el compromiso en ambos grupos (contratados y nombrados), creando un equipo más cohesionado y efectivo. A su vez, contribuye a la generación de conocimiento sobre la dinámica organizacional en el contexto específico del servicio prehospitalario del Perú. Esta información es valiosa para la capacitación y se fomenten la creación de organizaciones más humanas y efectivas en este sector.

En definitiva, el estudio será de gran relevancia para mejorar la calidad del servicio prehospitalario, el bienestar del personal de salud y, en última instancia, la salud de todos en el país. Al comprender la identidad organizacional en este sector, se pueden tomar decisiones estratégicas que contribuyan a un servicio más eficiente, humano y comprometido con el bienestar de las personas.

Dentro de los antecedentes a nivel Internacional, se tiene a Brown et al. (2020) llevaron a cabo una investigación cualitativa para examinar la influencia de los líderes en la definición y mantenimiento de la identidad organizacional dentro de los servicios prehospitalarios en el Reino Unido. El estudio se fundamenta en entrevistas exhaustivas realizadas a diez líderes de dichos servicios. Estas entrevistas proporcionaron a los investigadores datos valiosos y una comprensión profunda de las vivencias y ópticas de los líderes respecto a esta cuestión fundamental. El estudio reveló que los líderes desempeñaron una función importante respecto a la identidad organizacional de los servicios prehospitalarios. Fueron capaces de definir y comunicar una visión y misión claras, que reflejaban los valores y objetivos de la entidad, orientando así las acciones y decisiones del personal. Finalmente, ejemplificaron el comportamiento esperado, sirviendo como guías y encarnando la identidad de la organización en su conducta diaria.

Martínez (2020) en Barcelona en su tesis Doctoral, en la cual se comprende a la IO en la universidad como un elemento central, distintivo y perdurable. Los aspectos para prever se enraizaron en las creencias compartidas de sus académicos. Además, se analizaron los factores que favorecían y limitaban dicha identidad organizacional. Desde un enfoque cualitativo y fenomenológico, se empleó la triangulación de herramientas y fuentes para recopilar datos a través de análisis de documentos, entrevistas con estructura flexible y grupos focales. Esto condujo a la conclusión de que la Identidad Organizacional en las universidades es única y se define por valores y características distintivas que la diferencian de otras entidades.

Gonzales y Miranda (2018) En su artículo se centra, en la identidad organizacional en una empresa colombiana, Comercial Nutresa S.A.S. (CN). El objetivo es develar el modelo metodológico y los pasos para la construcción del sistema de categorías que sustentaron los resultados del estudio. La metodología incluyó entrevistas semiestructuradas, observaciones a participantes, entre otros. Los resultados importantes revelaron la construcción de sentido de los datos y la formación de un sistema categorial. Es crucial reconocer la importancia de entender la relación dialéctica que existe entre la regulación de la identidad por parte de la alta dirección y el proceso de creación de significado que realizan los mandos medios. Esta interacción compleja es fundamental para la dinámica organizacional y el desarrollo de la cultura empresarial.

En el estudio de Contreras y Hernández (2001), realizado en la capital mexicana, se exploró la autopercepción y autclasificación de los individuos en el contexto organizacional. La investigación abordó la identidad y la identificación con la organización a través de un prisma multidisciplinario, considerando enfoques de la psicología, sociología y teoría organizacional. La metodología se centró en técnicas de investigación cualitativa, destacando la relevancia de discernir y articular las características fundamentales de la identificación organizacional mediante el uso de entrevistas, análisis de documentos y autobiografías. Se concluye que la identidad es un concepto útil para comprender

distintos niveles de análisis y para manejar las paradojas que surgen dentro de las organizaciones.

Al Respecto, existen Fundamentos Disciplinarios acerca de la IO, donde la noción ha emergido y evolucionado a través de diversas disciplinas como la filosofía, y otras disciplinas. Dada su naturaleza interdisciplinaria, los pilares que sostienen este concepto se derivan de los principios y conocimientos de la filosofía, la sociología, la psicología y la antropología.

El concepto filosófico, desde el punto de vista de la identidad, ha sido analizado desde diversas perspectivas, siendo las más notables la ontológica y la lógica. La perspectiva ontológica se centra en la noción de que un ente es siempre idéntico a sí mismo. Por otro lado, la perspectiva lógica se refiere al principio de identidad lógica, considerado como una manifestación lógica del principio ontológico. Se resume en la idea de que si se declara una proposición 'p', entonces 'p' es verdadera dentro de la lógica proposicional. Estas dos interpretaciones, ontológica y lógica, a menudo se han entrelazado y confundido entre sí. (Miranda, 2014)

Ferrater (1994), sostiene que la concepción de identidad emerge como consecuencia de una inclinación natural de la razón para simplificar la realidad a una forma idéntica, lo cual implicaba crucificar diversidad de la identidad en aras de su comprensión. La idea de una identidad, pero metafísica es objeto de crítica por parte de Hume, quien discrepa de aquellos pensadores que sostenían la existencia de un 'yo' constante e idéntico en todas sus expresiones. Según él, tal concepción no proviene de ninguna impresión sensorial, ya que al examinar el 'yo', se descubrieron diversas percepciones particulares, que no eran más que versiones o conjuntos de ese mismo 'yo'.

Por tanto, Hume considera que el dilema de la identidad es esencia irresoluble. (Universidad Católica, s.f.), en aquel contexto, Kant (1989) reconoce sobre la imposibilidad de resolver la identidad, pero únicamente en los casos en que se realizaba un esfuerzo por establecer la esencia de los objetos en su forma más pura, o bien, cuando la definición dependía de una serie de visiones o

interpretaciones continuas del ser individual. No obstante, sostiene que la identidad se podía garantizar siempre y cuando no fuera de naturaleza física ni metafísica, sino trascendental, es decir, a través de la conciencia de uno mismo en distintos instantes. (Universidad Católica, s.f.)

Cuando Aristóteles intenta definir la identidad, nota que ésta se manifiesta de diversas maneras: como la singularidad de una entidad, la conjunción de varios entes o la complejidad de un ente único visto como compuesto. Los pensadores escolásticos distinguieron diferentes tipos de identidad, incluyendo la identidad real, racional, específica y genérica, entre otras categorías. Sin embargo, de manera general, la describieron como la "conveniencia de cada cosa consigo misma", refiriéndose a la coherencia interna de un ente. (Casales-García & Bastos Andrade, 2021)

Desde el punto de vista Sociológico, El sociólogo Erickson (1971), enfoca el concepto como el proceso mediante el cual la individualidad y la comunidad se unificaron. Desde la década de los sesenta, emergen teorías que postulan la conciencia de la identidad como una característica de la persona, basada en las significaciones sociales de características tanto personales como colectivas. Estas significaciones forman un proceso de construcción de sentido en el que la participación era desigual entre los individuos. (Gadea, 2018)

Giménez (2000) define que la identidad surge de componentes que ya estaban presentes en la teoría social previa. Él menciona que existen dos enfoques principales en sociología para estudiar el tema en cuestión. El enfoque americano enfatiza la importancia del individuo en la sociedad y cómo su identidad se construye a través de la interacción social. Por otro lado, el enfoque francés se centra en entender la identidad como un aspecto subjetivo de las representaciones sociales o como el capital cultural que establece distinciones entre las diferentes clases sociales.

Goffman equipara la interacción social con una actuación dramática, donde los actores se confabulan con su audiencia para ser observados durante su actuación. La investigación sugiere que la identidad se forma a través de una

representación y destaca la importancia de las habilidades de los individuos para influir o controlar las percepciones que esta representación provoca en otros. En este sentido, para Goffman, las personas descritas en las definiciones de Cooley y Mead se transforman en espectadores dentro de la metáfora que él plantea, facilitando así la participación de los interesados directos en el debate. (Hatch & Schultz, 2012).

Desde la visión psicológica propuesta por J. Locke y D. Hume, se entiende que la identidad de un individuo no se fundamenta en una naturaleza permanente e inalterable. En cambio, se considera que la identidad es el resultado de un proceso psicológico dinámico que se construye mediante la interrelación que se tiene entre la memoria y las experiencias pasadas y presentes. Esta conexión continua y en desarrollo entre lo que una persona ha vivido y lo que vive en el presente es lo que configura su identidad. Por tanto, es la memoria la que, al tejer este enlace entre el pasado y el ahora, da forma a la noción de quién es uno mismo. Aunque este concepto tiene raíces filosóficas, ha sido ampliamente aceptado en la psicología, que aborda la identidad, en términos de la estabilidad o vulnerabilidad de esta construcción, refiriéndose exclusivamente a la identidad personal y su persistencia a través de cambios y variaciones. (Galimberti, 2002)

Tajfel & Turner (1979), en su Teoría menciona el análisis de cómo las personas se identifican tanto dentro como fuera de sus grupos sociales, abordando fenómenos como el etnocentrismo, que implica una visión competitiva entre grupos, y la formación de estereotipos negativos. En su trabajo, desarrollaron una teoría social sobre la identidad que se oponía a las nociones más aceptadas por la psicología social de la época. Además, descubrieron que la identidad puede existir y mantenerse incluso sin la presencia de competencia entre grupos. Otros psicólogos sociales consideran que existe una fuerza impulsora con un grupo.

Desde la óptica de la Antropología, se comprende a la identidad étnica como una visión del mundo inmutable y sin alteraciones. Con el tiempo, esta perspectiva fue invalidada, rechazando la idea de que pudiera ser un conjunto de hechos concretos y pasando a considerarla como el resultado de la interacción entre un grupo humano y otros. Se concluyó que la identidad emerge como

resultado de procesos históricos, sociales, políticos y económicos. Esta no puede ser plenamente entendida sin reconocer la manera en que algunos colectivos humanos la han empleado para fundamentar su legitimidad. Así, la identidad se manifiesta como un ente dinámico y multifacético, intrínsecamente ligado al contexto y al uso que le dan los grupos en el poder. (Barth, 1969)

Se plantea una interrogante sobre el entendimiento de la Identidad Organizacional a través de una perspectiva epistemológica. La discusión se centra en si esta identidad es meramente una construcción social o si posee un núcleo intrínseco que se distingue de las percepciones individuales mediante el uso de símbolos y lenguaje. Se plantea sí la identidad, siendo real y no una mera metáfora, puede ser objeto de estudio. Estas cuestiones no solo implican reflexionar sobre la ontología, que adopta el término identidad, además también afectan la manera en que la identidad organizacional se empleaba como variable. (Contreras, 2011)

Scott (2003) En contraposición, considera a la Identidad Organizacional (IO) como una característica inherente o una propiedad intrínseca. Un ejemplo de esta visión fue la definición de la organización como un ente social, dotado de un grado legal reconocido, cuya identidad se manifiesta a través de los diversos compromisos contractuales que la organización establecía. A pesar de que existe variaciones dentro de este grupo de teorías respecto a los fundamentos de la IO, dichas teorías tratan a la identidad de la organización como un conjunto de rasgos organizativos reales, los cuales pueden ser aceptados o no por sus miembros, y son susceptibles de ser experimentados, evaluados, apreciados y administrados. (Whetten & Mackey, 2002)

La definición original propuesta por Albert y Whetten en 1985, se centra en lo esencial, único y perdurable en una organización, se presenta como un punto de partida para el debate, en lugar de ser una conclusión absoluta y final. Whetten, por su parte, reformuló el concepto de IO en 2006, con el objetivo de diferenciarlo de manera analítica de otros conceptos como la cultura organizacional, así como la imagen corporativa. En su publicación, intentó reforzar el trabajo inicial realizado junto a Albert, destacando la definición de tres partes como un constructo teórico. De manera similar, otros estudiosos cuestionan y desarrollan

diferentes enfoques respecto a lo que constituye el núcleo, la singularidad y la permanencia dentro de una organización. (Whetten, 2006)

El carácter de la IO es extremadamente complicado de definir, esto indica que las cualidades que definen la identidad no eran claramente perceptibles y que ciertas cualidades podrían presentar desafíos al momento de ser articuladas, debido a que están profundamente integradas en las convicciones personales de los sujetos respecto a la entidad, siendo estas vistas como atributos fundamentales. (Whetten & Mackey, 2002)

El carácter distintivo de la IO se fundamenta, en los juicios de similitud y diferencia entre entidades comparables. Históricamente, las personas evalúan a sus instituciones frente a otras organizaciones de referencia y consideran el grado en que sus atributos o núcleo central las diferencian de otras similares. Según Albert y Whetten (1985), no era necesario que todos los atributos definitorios de la identidad fueran distintivos o únicos, ya que algunos pueden ser similares.

El carácter continuo de la IO se establece como el tercer componente por Albert y Whetten (1985). Ellos consideran que la identidad de una organización, y lo que está considerada central para su autodefinición, se mantiene constante a pesar de los cambios. Estos cambios en la identidad se ven como interrupciones significativas en la existencia de la organización. Por ende, los cambios en la identidad organizacional son vistos como procesos que se desarrollan muy gradualmente a lo largo del tiempo. Esta perspectiva, o tal vez a causa de ella, generó un amplio debate sobre la relación entre el cambio y la identidad organizacionales en la definición original. La importancia del cambio en el ámbito organizacional es indiscutible, y esto se refleja también en el estudio de la IO.

El concepto de IO se desarrolla históricamente como una metáfora que describe fenómenos y como un constructo social con una existencia objetiva. Estudios y teorías posteriores han apoyado la noción de que la identidad de una organización es dinámica y puede, y a veces debe, evolucionar. (Gioia & Thomas, 1996)

Se entiende que, el concepto de Identidad Organizacional (IO) estuvo lejos de ser definido y de alcanzar una aceptación universal en el pasado. Numerosos

autores confundieron a la IO con la identidad corporativa, siendo autorreferencial, permitió un acercamiento a la comprensión de la pregunta "¿quiénes somos?". En contraste, la identidad y la imagen corporativas abarcaban aspectos de la identidad dirigidos a audiencias externas, según Gioia et al. (2000), mientras que la reputación se refería a cómo las audiencias externas percibían a la organización.

Junto con ello, existían dos conceptos vinculados a la identidad organizacional que generaban confusión. La Cultura Organizacional estaba estrechamente relacionada con la identidad organizacional, a pesar de los esfuerzos de los investigadores por aclarar las diferencias. En este contexto, Hatch y Schultz (2012) presentan y describen cómo la identidad constituye una relación entre la cultura y la imagen organizacionales y, al mismo tiempo, actuaba como un espejo de cómo los demás percibían a la organización. Además, la identidad organizacional podía englobar valores significativos de la entidad, pero no era equivalente a los valores organizacionales. Cuando la identidad organizacional incluía ciertos valores organizacionales, estos se convertían en parte de lo que era central, distintivo y perdurable en las organizaciones.

Para nuestro estudio se tomará en cuenta a Hatch & Schultz (2012), quienes proponen un modelo, que resaltan a la IO como emerge de la continua conversación entre los trabajadores y los stakeholders. Los autores definen que la identidad se considera una opinión colectiva, compartida por la mayoría, sobre las características y valores distintivos que definen a la organización. Además, señaló que la IO, había sido analizada a través de dos dimensiones principales: las características inherentes de la organización y los valores que eran compartidos entre sus miembros. Las características de la organización se referían a los procesos fundamentales que estructuran a la entidad y contribuyen a la formación de su identidad distintiva.

Desde finales del siglo XX, la gestión humanista ha sido fundamental en la evolución de los paradigmas administrativos, colocando al individuo en el corazón de la gestión empresarial. Según Arandia y Portales (2015), a partir del siglo XXI, este enfoque ha ganado relevancia en Europa, especialmente con el establecimiento de la Red Humanística, que refuerza la importancia del enfoque

humanista en la gestión. Esta red busca promover un enfoque centrado en el servicio a las personas, integrando los valores dentro de su estrategia organizacional. Las personas buscaban sentirse valoradas en las organizaciones, lo cual se fundamenta en un liderazgo eficaz y una gestión óptima. Fue necesario cambiar ciertos paradigmas que obstaculizan el desarrollo organizacional en todas sus dimensiones.

Según Díaz (2013), la falta de identificación de los trabajadores representa un problema grave en una organización, dado que resulta en un limitado sentido de pertenencia hacia la misma y en una rotación de personal inesperada.

La red humanista señala que las personas son la razón de ser de toda actividad humana, y por consiguiente, todas las organizaciones deben esforzarse por buscar mejoras para el bienestar humano. El humanismo, como corriente filosófica con aproximadamente 2500 años de historia, fue destacado por los pensadores griegos, quienes proclamaban que todos los seres humanos poseían los mismos derechos. La filosofía, junto con otras disciplinas, contribuyeron a la edificación y comprensión de la gestión humanista. Se estableció que cualquier organización debía aspirar al bienestar común, ya que de este dependía su propia existencia y la calidad de vida de las personas. Naturalmente, el ser humano se enfrentaba a la necesidad de entender la realidad que le rodea, con el fin de conocer y mejorar las condiciones de su entorno, buscando soluciones a los problemas, obstáculos y dificultades que surgían.

II. METODOLOGÍA

En cuanto al tipo, enfoque y diseño de investigación: El estudio realizado es de Tipo Básica, según el Manual Oslo de la [OCDE] (2018). Así mismo, según lo expresado por Rivera (2019), esta investigación es esencial y su principal objetivo es responder interrogantes para incrementar la interpretación de la realidad que nos envuelve. De igual manera, Merriam y Tisdell (2015), señaló que la motivación detrás de la investigación básica radica en el interés intelectual por un fenómeno específico, buscando profundizar en el conocimiento de este. Aunque estos estudios podrían servir como fundamento para aplicaciones prácticas, su meta fundamental reside en adquirir mayor entendimiento sobre dicho fenómeno.

De acuerdo con Hernández et. Al (2014) la investigación presenta un enfoque Cualitativo, ya que se caracterizó por su método inductivo, el cual no sigue una secuencia lineal y se enfoca en analizar la realidad desde una perspectiva subjetiva. Se lleva a cabo en entornos naturales y se distinguió por no basarse en métodos estadísticos, sino en la extracción de significados directamente de los datos recopilados. Este tipo de investigación no pretende ser replicable, pero ofrece la ventaja de poder contextualizar en profundidad el fenómeno estudiado, proporcionando una rica interpretación y una amplia gama de ideas.

La investigación se estructuró con un diseño de estudio de caso intrínseco. Crowe (2011), había argumentado que este tipo de estudio se enfoca en generar una comprensión detallada y compleja de un problema específico. Se centró en analizar una cuestión particular, considerando todo el proceso involucrado. Por su parte, Yin (2017), destacó que el método se basaba en preguntas del tipo "cómo" y "por qué" para indagar en fenómenos sociales, subrayando la importancia de cuestionamientos profundos para la explicación de fenómenos específicos. Finalmente Gagnon (2010), había

enfaticado que para llevar a cabo un estudio de caso con éxito, era imprescindible contar con un diseño adecuado, una estrategia sólida de recolección de datos y un meticuloso trabajo de observación.

De acuerdo a las Categorías, en el estudio realizado por Flores-Kanter y Medrano (2019), se describió la categorización como un proceso esencial en la investigación. Los investigadores examinaron la información y descubrieron patrones significativos que luego conceptualizaron y codificaron para facilitar la categorización del tema investigado. Inicialmente, identificaron aspectos cruciales dentro de los datos cualitativos que eran de interés para su estudio. Posteriormente, procedieron a la creación de subcategorías o agrupaciones de segundo nivel, lo que permitió una categorización más detallada y cercana a los datos, dividiendo así el objeto de estudio en segmentos más específicos.

En relación con estas definiciones, para el estudio la categoría a investigar es la Identidad Organizacional del personal de salud Prehospitalario según régimen. Dentro de esta categoría, se identificaron subcategorías o agrupaciones de segundo nivel preestablecidas, las cuales se detallan en una tabla presentada a continuación:

Tabla 1*Tabla de Categorización*

CATEGORIA	SUBCATEGORIAS	CÓDIGOS
Identidad Organizacional del Personal de Salud Prehospitalario según Régimen Laboral	Características de la Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Comunicación interna. • Liderazgo de Equipo. • Formación y/o Capacitación.
	Valores Compartidos	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en Equipo. • Responsabilidad Social. • Motivación.
	Autorregulación	<ul style="list-style-type: none"> • Rol. • Pertenencia. • Realización laboral. • Seguridad y estabilidad laboral.
	Valoración grupal	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimientos. • Satisfacción laboral. • Respeto.
	Compromiso grupal	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en actividades. • Interés en actividades. • Aceptación de Cambios

Nota. Esta tabla se basa en una síntesis de la literatura sobre la identidad organizacional. Basado en Hatch y Schultz (2012)

Se elaboró la Tabla 1, este documento incluye una matriz de categorización detallada, que abarcaba la categoría central de análisis, así como las subcategorías definidas de antemano y la codificación de los datos recopilados. Además, un guion meticulosamente preparado para realizar entrevistas semiestructuradas a profundidad, permitiendo así un análisis exhaustivo y sistemático.

Mencionando acerca de la Población y Muestra, el estudio se realizó en una organización la cual presta Servicios de Atención Móvil. Esta organización está enfocada en brindar cuidados médicos esenciales a comunidades en situación de vulnerabilidad y extrema necesidad económica. A lo largo del país, existen múltiples servicios móviles de salud que operan con el objetivo de alcanzar a dicha población. No obstante, el estudio en cuestión se centró específicamente en la operación de la oficina principal, la cual está situada en la región capital de Lima. Esta sede central es crucial, ya que coordina las actividades y estrategias de atención a nivel nacional, asegurando que los servicios lleguen efectivamente a aquellos que más los necesitan.

En relación con la población y la muestra, López (2013) señala que la generalización en la investigación cualitativa no depende de una muestra probabilística representativa de una población para extrapolar los resultados. En su lugar, se enfoca en formular una teoría aplicable a distintos casos. Esto se debe a que los hallazgos de un estudio cualitativo pueden ofrecer directrices útiles en variados contextos. Por tanto, la elección de casos debe optimizar el aprendizaje sobre el tema investigado, tomando en cuenta la singularidad y los contextos específicos de cada selección.

Por otro lado, Mendieta (2015) destaca la importancia de los participantes en una investigación, quienes constituyen un elemento central del estudio. Subraya la necesidad de establecer criterios claros para su selección, así como definir el método de muestreo y las fases del proceso. Además, enfatiza que el número de participantes puede variar, lo cual es una característica inherente a la naturaleza adaptable de la investigación

cualitativa. En el estudio específico al que presentamos, se consideró el muestreo no probabilístico intencional, la unidad de análisis son el personal de salud prehospitalario, considerando la inclusión de veinte individuos distribuidos como se muestra a continuación:

Tabla 2

Cantidad de Personas Entrevistadas por Área de Trabajo

Área Involucrada	Cantidad	Régimen Laboral
APH (Médicos, Enfermeros y Conductores)	13	Contratados Nombrados.
CRUE (Médicos, Licenciados, Técnicos y/o Auxiliares)	07	Contratados Nombrados.

Nota. Elaboración propia.

Los criterios de inclusión fueron el personal de salud de la Atención PreHospitalaria (APH), ya que son ellos quienes se encuentran en la atención directa de los pacientes en casos de emergencias y urgencias, también se consideró al personal de la Central Reguladora de Urgencias y Emergencias (CRUE), ya que ellos se encuentran mediante la Telemedicina, indicando al paciente y/o familiares, para que realicen los primeros auxilios, hasta que llegue la ambulancia; por otro lado se ha tenido dentro del criterio de exclusión al personal de salud que tiene vínculo laboral menor a cinco años.

De acuerdo con las Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Sánchez et. al (2021) destacan que la entrevista a profundidad es una técnica de recolección de datos cualitativos, que implica una interacción planificada entre entrevistador y entrevistado, con el fin de obtener opiniones sobre un tema específico. Estas entrevistas pueden adoptar formatos estructurados, semi-estructurados o no estructurados. Por otro lado, Alegre (2022) menciona la popularidad creciente de esta técnica en estudios

cualitativos, la cual debe ser aplicada por investigadores a individuos específicos.

Para el presente estudio, se optó por la entrevista semi-estructurada para recabar datos, utilizando un guion de 17 preguntas abiertas y neutras, alineadas con las subcategorías del estudio y validadas por expertos independientes.

Explicando acerca de los Métodos para el análisis de datos; el análisis de datos cualitativos, según Urbano (2016), implica un proceso de organización, manipulación y codificación de datos recopilados para formar relaciones, interpretaciones y conclusiones. Los pasos incluyen la recolección de datos mediante notas de campo, entrevistas, observaciones o grupos focales; la transcripción y organización de los datos; la codificación para agrupar datos en categorías que reflejen conceptos o temas similares; y la integración de estas categorías con el marco teórico de la investigación.

En el presente estudio, se codificó la información de entrevistas usando lógicas deductivas e inductivas, se identificaron códigos comunes o asociados para determinar el coeficiente de co-ocurrencias y se categorizó la información, confirmando o descubriendo nuevas categorías que enriquecen las ya existentes.

Analizando acerca de los Aspectos éticos; Viorato y Reyes (2019) destacan la importancia de adherirse a principios éticos en la investigación científica, donde el investigador tiene el deber de cumplir con sus responsabilidades para evitar la omisión, negligencia o fraude. La integridad, los valores y la conducta del investigador son fundamentales para realizar investigaciones con respeto, honestidad y precisión.

Por otro lado, Koepsell y Ruiz (2015) advierten sobre las consecuencias de la mala práctica científica, que incluye errores en citas y fuentes, recolección de datos, sesgos, fraude, así como problemas de autoría, plagio, autoplagio y otros asuntos de propiedad intelectual y

producción científica, que pueden llevar a la deshonra y a complicaciones legales.

En este estudio, se han considerado tres elementos clave para garantizar la ética: primero, se informó a los participantes sobre el propósito y la metodología del estudio mediante un consentimiento informado firmado; segundo, se confirmó la originalidad del trabajo, con un porcentaje de similitud inferior al 15%, dentro de los límites aceptables; y tercero, se validó la fiabilidad del instrumento de recolección de datos mediante la revisión de expertos independientes.

III. RESULTADOS

Tabla 3

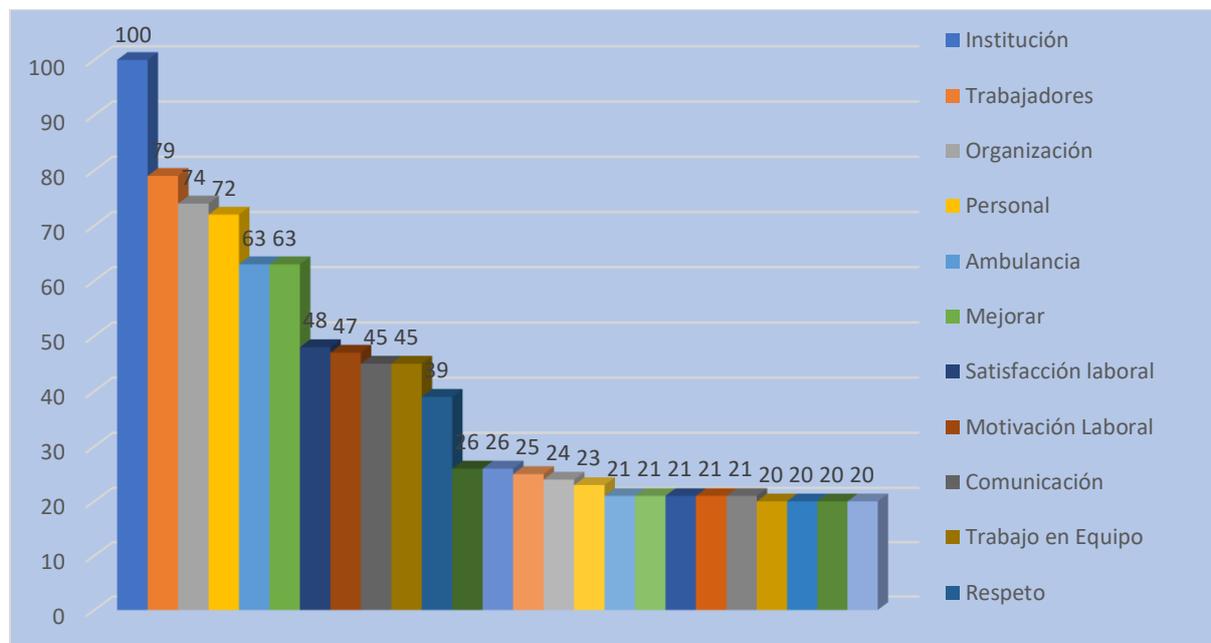
Tabla de Resultados de Enraizamiento por Código

Códigos	Enraizamiento
Institución	100
Trabajadores	79
Organización	74
Personal	72
Ambulancia	63
Mejorar	63
Satisfacción laboral	48
Motivación Laboral	47
Comunicación	45
Trabajo en Equipo	45
Respeto	39
Aceptación de cambios	26
Reconocimientos	26
Emergencia	25
Liderazgo de coordinadores	24
Misión y Visión	23
Capacitación	21
Comunicación interna	21
Participación en actividades	21
Rol en la Organización	21
Seguridad y estabilidad	21
Interés en actividades	20
Realización Laboral	20
Responsabilidad Social	20
Sentimiento de Pertenencia	20

Nota. Esta tabla se basa en el enraizamiento de los códigos de investigación. Extraídos del software Atlas. Ti (2024)

Figura 1.

Niveles de Enraizamiento de la Totalidad de Códigos



Nota. En relación con los resultados descriptivos el gráfico muestra un total de 25 códigos, de los cuales los que tienen los niveles más altos de enraizamiento son institución con 100, trabajadores con 79, organización con 74, personal con 72, mejorar con 63 y ambulancia con 63. Así mismo, mencionar que se cuenta con los 17 códigos a priori y 8 códigos a posteriori o nuevos. Así mismo, se muestra una valiosa perspectiva sobre la distribución y relevancia de los códigos utilizados en el análisis. Si bien se identificaron un total de 25 códigos, un grupo selecto de ellos destaca por su alto nivel de enraizamiento, lo que indica su centralidad y recurrencia en los datos analizados. Es importante destacar la distinción entre los 17 códigos a priori y los 8 códigos a posteriori o nuevos. Los códigos a priori fueron definidos de antemano, mientras que los códigos a posteriori surgieron durante el proceso de análisis como resultado de la identificación de nuevos temas o conceptos relevantes en los datos. Esta distinción resalta la flexibilidad y adaptabilidad del análisis cualitativo, permitiendo la incorporación de nuevos hallazgos y perspectivas a medida que se profundiza en la comprensión del material.

Resultados inferenciales:

Tabla 4

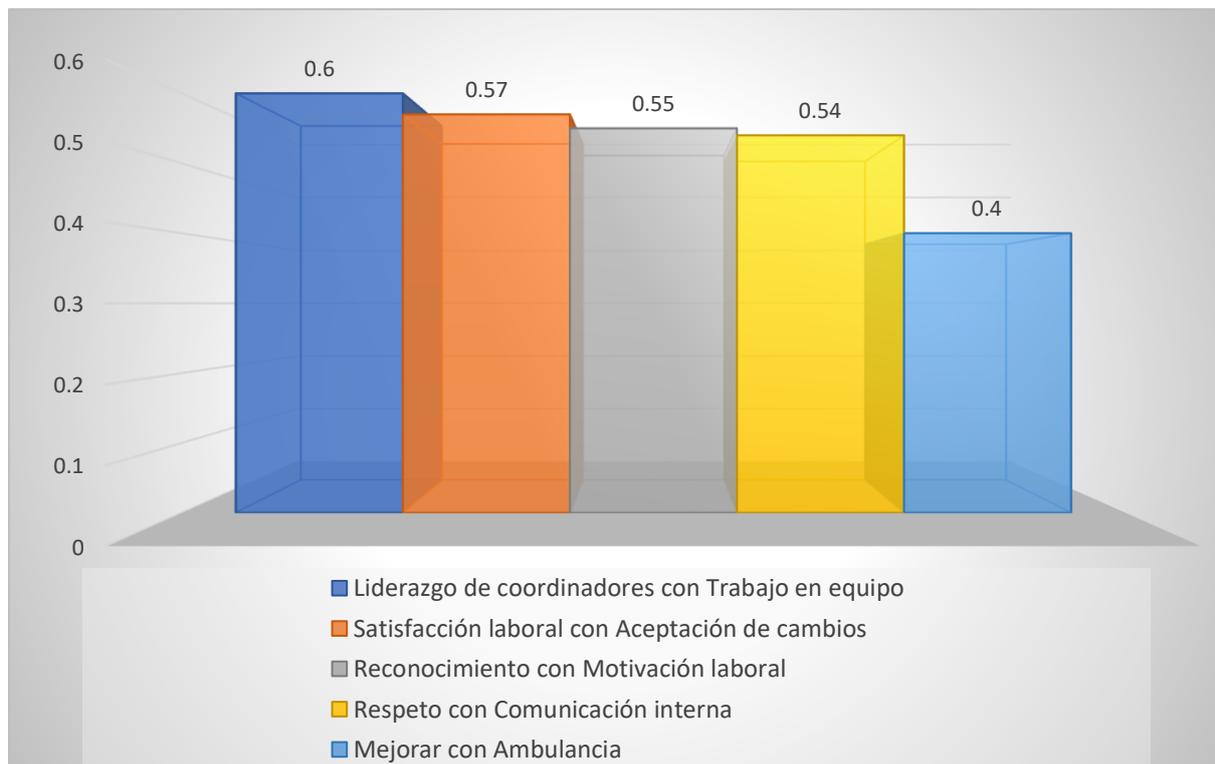
Tabla de coeficientes co-ocurrencia

Códigos Co-Ocurentes	Coeficientes
Liderazgo de coordinadores con Trabajo en equipo	0.60
Satisfacción laboral con Aceptación de cambios	0.57
Reconocimiento con Motivación laboral	0.55
Respeto con Comunicación interna	0.54
Mejorar con Ambulancia	0.40

Nota. En la Tabla 4 se muestran los cinco (5) códigos co-ocurrentes que presentaron mayor grado de asociación o densidad con otros códigos a priori o códigos nuevos a posteriori superiores o igual a un coeficiente de 0.4, la mayor concurrencia se obtiene entre los códigos Liderazgo de coordinadores con Trabajo en equipo (0.60), la misma que tiene una explicación en; un buen líder puede crear un ambiente de trabajo colaborativo y motivar al personal a trabajar en conjunto para lograr objetivos comunes. La segunda co-ocurrencia es, entre Satisfacción laboral con Aceptación de cambios (0.57), tercera co-ocurrencia, Reconocimiento con Motivación laboral (0.55), los que explica que, el reconocimiento por parte de la organización es un factor importante para la motivación del personal de salud prehospitalario. Cuarta co-ocurrencia es entre Respeto con Comunicación interna (0.54), lo que resalta es que las organizaciones deben asegurarse de que los empleados estén informados sobre las decisiones que les afectan y quinta co-ocurrencia, Mejora y ambulancia; lo que implica que las organizaciones deben asegurarse de que sus empleados tengan el equipamiento y las herramientas que necesitan para realizar su trabajo de manera segura y eficaz.

Figura 2.

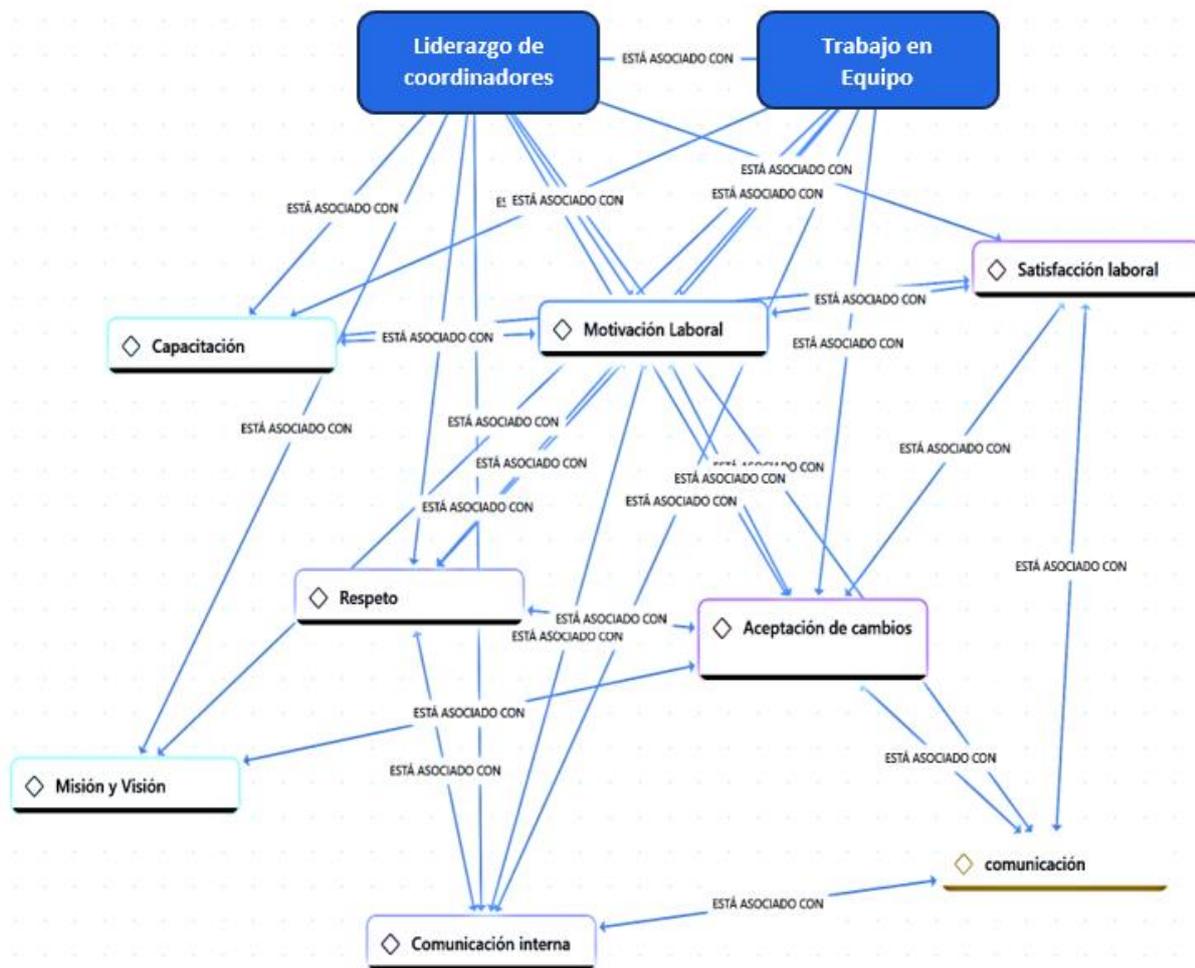
Coeficientes de Co-Ocurrencia



Nota. Los coeficientes de co-ocurrentes que superaron un valor 0,40 son 05, con valores de 0.60, 0.57, 0.55, 0.54 y 0.40. Para cuestiones prácticas de la investigación se advierte que de las cinco (5) sub categorías planteadas, han sido confirmadas 4; por cuanto las concurrencias que confirma la sub categoría características de la organización y valores compartidos se tiene a la concurrencia liderazgo de coordinadores y trabajo en equipo; por parte la sub categoría de valoración grupal y compromiso grupal ha sido confirmada por la concurrencia de satisfacción laboral con aceptación de cambios, por su parte para la confirmación de la subcategoría de características de la organización y valoración grupal se tiene a respeto con comunicación interna; sugiriendo que un ambiente de respeto dentro de la organización promovía una comunicación interna más efectiva. Esta relación implicaba que fomentar el respeto entre los superiores y los trabajadores, podría mejorar significativamente la calidad de la comunicación interna; así mismo para las mismas subcategorías antes mencionadas se confirma también con reconocimiento y motivación laboral.

Figura 3.

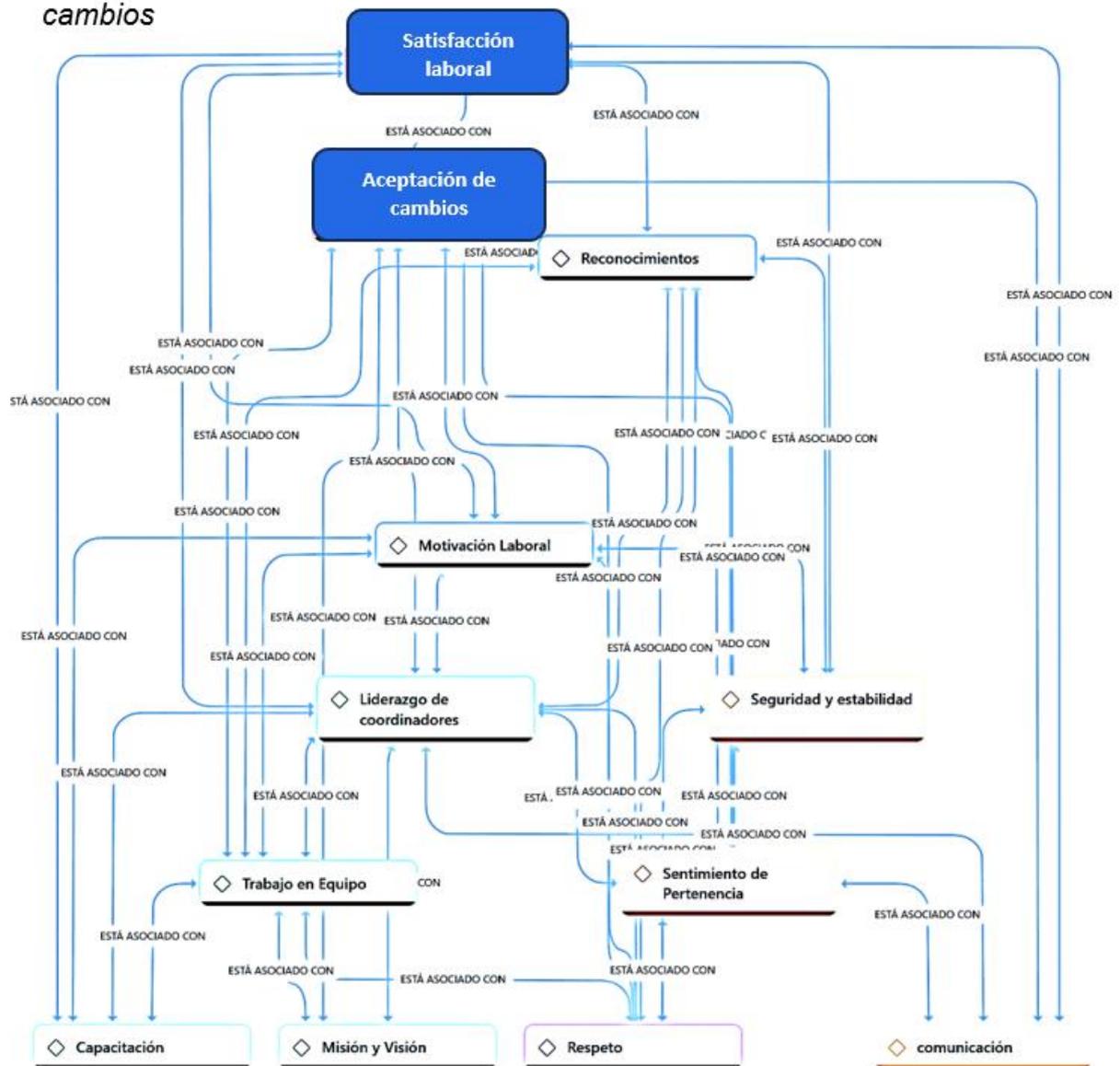
Mapa de redes de los Códigos Liderazgo de Coordinadores con Trabajo en Equipo



Nota. La figura muestra uno de los niveles más altos de co-ocurrencia (0.60) la cual esta referida a la asociación de los códigos Liderazgo de coordinadores y Trabajo en Equipo, la cual se explica en que un liderazgo efectivo puede conducir a un mejor trabajo en equipo. Cuando los coordinadores lideran con confianza, inspiran a los miembros del equipo y les dan las herramientas y el apoyo que necesitan para tener éxito, es más probable que los miembros del equipo trabajen juntos de manera efectiva para lograr objetivos comunes. Los coordinadores pueden desempeñar un papel fundamental en la promoción del trabajo en equipo dentro de los equipos de salud prehospitalaria. Al proporcionar una visión compartida, establecer objetivos claros, y fomentar la comunicación y la colaboración entre los miembros del equipo, los coordinadores pueden crear un ambiente donde el trabajo en equipo florece.

Figura 4.

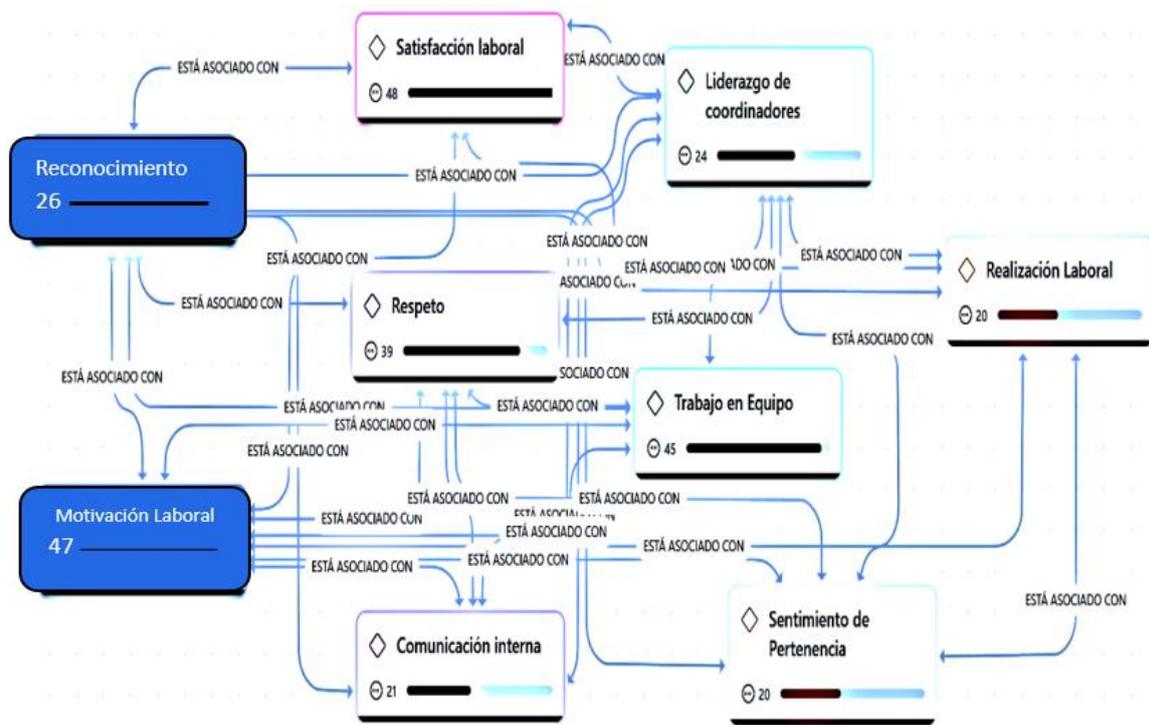
Mapa de Redes de los Códigos Satisfacción Laboral con Aceptación de cambios



Nota. La figura muestra una de las asociaciones con mayor nivel de correlación (0.57), los códigos Satisfacción laboral con aceptación de cambios, la cuál se explica que, las organizaciones que buscan mejorar la satisfacción laboral del personal de salud deben prestar atención a la importancia de la aceptación de cambios. Al crear un ambiente de trabajo que fomente la aceptación de cambios, las organizaciones pueden ayudar a sus empleados a adaptarse mejor a los cambios, reducir el estrés y aumentar su satisfacción laboral. Así mismo, las organizaciones deben comunicar los cambios de manera clara y transparente a los empleados e involucrar a los empleados en el proceso de cambio.

Figura 5.

Mapa de Redes de los Códigos Reconocimiento con Motivación Laboral

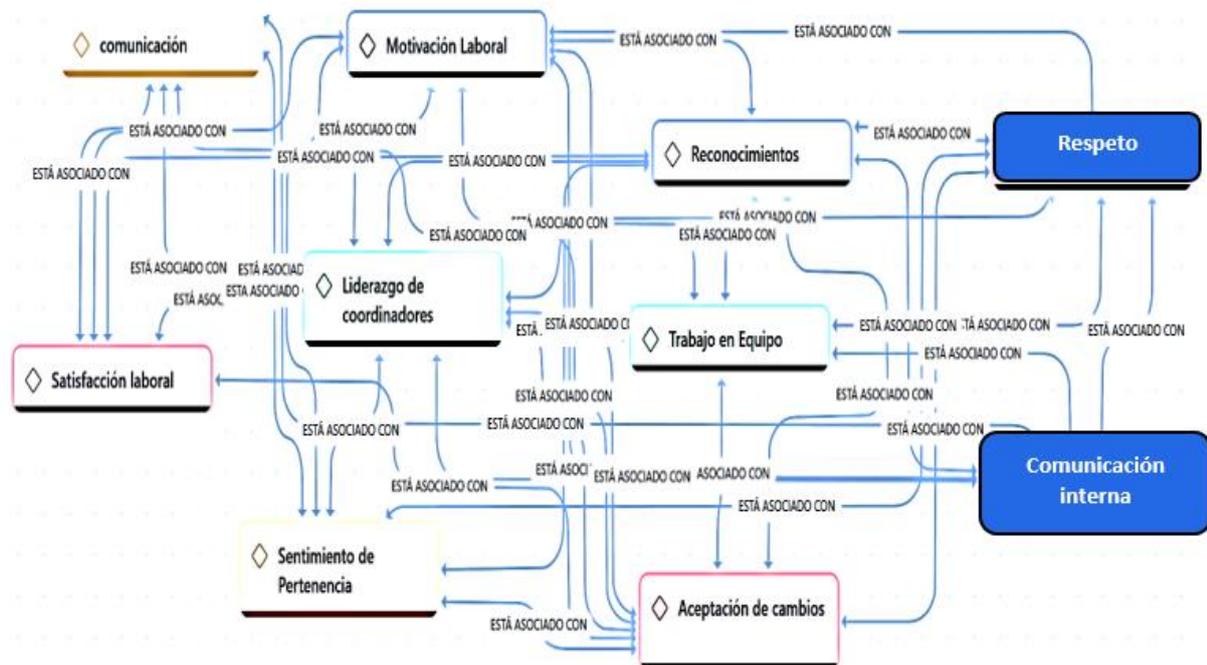


Nota. La figura muestra la asociación de los códigos reconocimiento con motivación laboral (0.55), esto se debe que en la subcategoría valores compartidos y la subcategoría de valoración grupal resulta primordial; ya que el reconocimiento por parte de la organización y de los coordinadores puede aumentar la autoestima y el sentido de valía de los empleados, lo que puede conducir a una mayor motivación laboral, así mismo Las prácticas de reconocimiento efectivas pueden crear un ambiente de trabajo más positivo y motivante para todos los colaboradores.

Por otro lado, los trabajadores que se sienten reconocidos por su trabajo son más propensos a sentirse comprometidos con la organización y a esforzarse por alcanzar un mejor desempeño. Lo que repercutiría en una atención oportuna y eficiente para la población a nivel del prehospitalario, al mismo tiempo que se debe crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan escuchados, valorados y respetados.

Figura 6.

Mapa de Redes de los Códigos Respeto con Comunicación interna

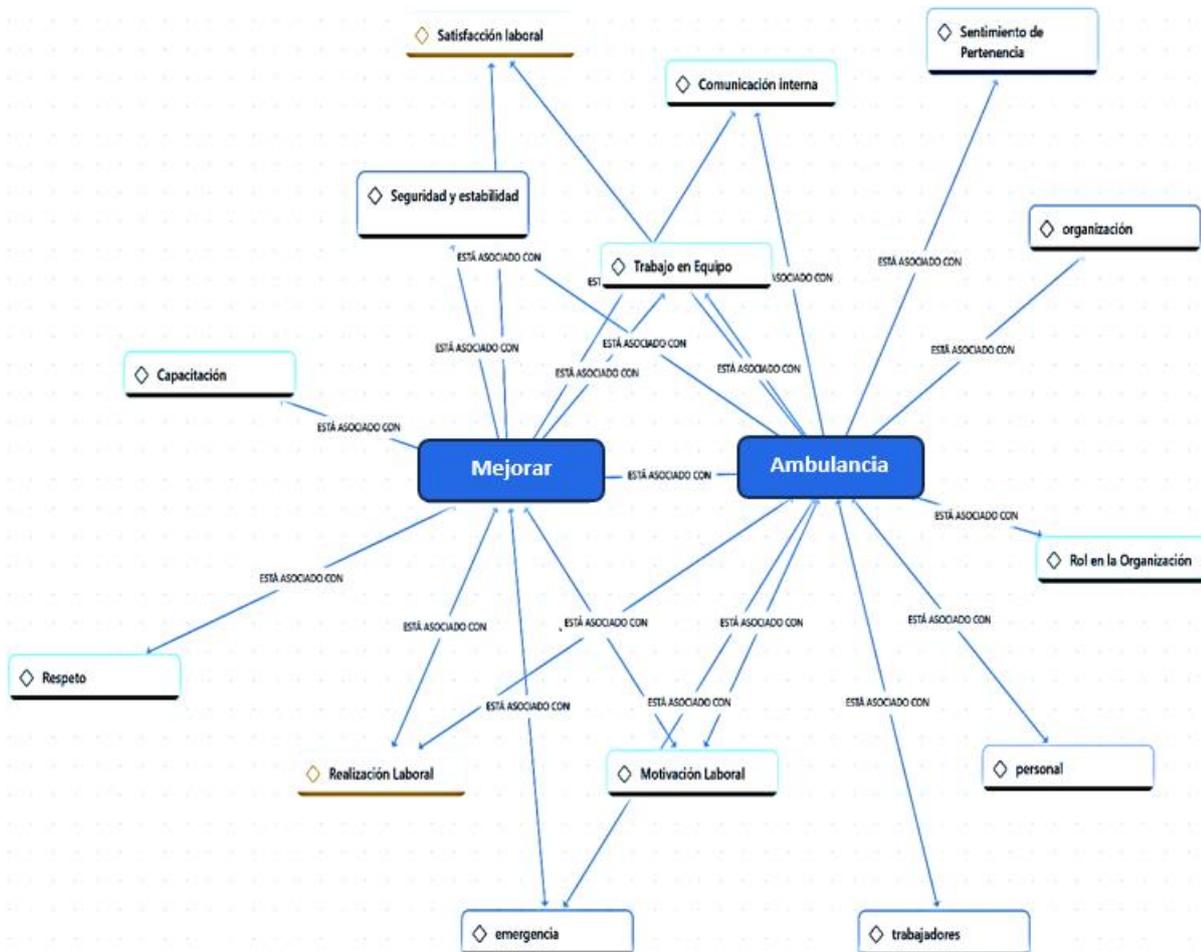


Nota. La figura muestra la asociación de los códigos respeto con comunicación interna (0.54), esto se debe que en la subcategoría características de la organización y la subcategoría de valoración grupal resulta importante resaltar; ya que una cultura de respeto fomenta una comunicación abierta y honesta a todos los niveles, entre la organización y sus trabajadores facilitarían el intercambio de información y la colaboración, es decir cuando los empleados se sienten respetados por sus superiores, es más probable que se sientan cómodos expresando sus ideas y opiniones, lo que puede mejorar la calidad de la comunicación. Por otro lado, una comunicación interna efectiva puede ayudar a prevenir malentendidos y conflictos, y puede crear un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

Por ello es importante que las organizaciones fomenten una cultura de respeto en todos los niveles de la organización, desde los líderes hasta los empleados de primera línea crear canales de comunicación claros y abiertos para que los empleados puedan expresar sus ideas y preocupaciones.

Figura 7.

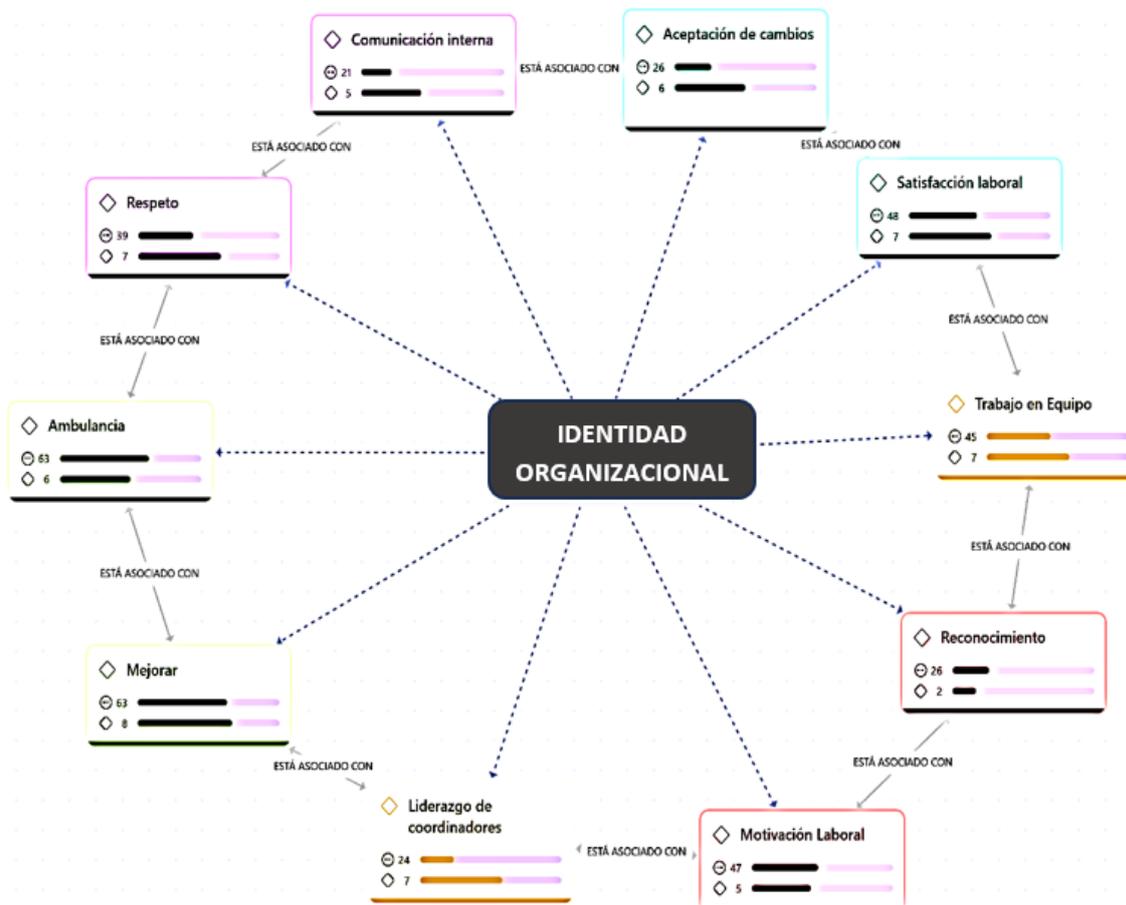
Mapa de Redes de los Códigos Mejorar con Ambulancia



Nota. La figura muestra la asociación de los códigos mejorar con ambulancia (0.40), cabe mencionar que dichos códigos antes mencionados, no se encuentran considerados dentro de los códigos a priori, ya que son códigos a posteriori o códigos nuevos, lo cual indica que, las ambulancias son un componente esencial para el trabajo del personal de salud prehospitalario y su estado, como su funcionalidad tienen un impacto significativo en su capacidad para brindar atención de calidad a los pacientes. Es así como, las ambulancias obsoletas o mal equipadas pueden dificultar o imposibilitar que el personal de salud prehospitalario realice su trabajo de manera efectiva y segura. Por ello la importancia de invertir en la mejora del equipamiento y las ambulancias puede mejorar la calidad de la atención al paciente, aumentar la seguridad del personal y mejorar la satisfacción laboral.

Figura 8.

Red del grupo de la categoría Identidad Organizacional



Nota. En la figura precedente se evidencia a la categoría Identidad Organizacional objeto de investigación, el código con mayor grado de enraizamiento fue Mejorar (8), la cual esta referida al equipamiento y adquisición de nuevas ambulancias; pero también hizo referencia que se debe mejorar algunos códigos como, Liderazgo de coordinadores, trabajo en equipo, el respeto, la comunicación interna, entre otros; cabe resaltar que dicho código Mejorar junto con el código de Ambulancia son nuevos códigos que surgieron en la investigación; por su parte los códigos Liderazgo de coordinadores y trabajo en equipo presentan altos grados de enraizamiento (7), indicando que un liderazgo efectivo era indispensable para mantener una identidad organizacional sólida. Con relación al grado de densidad el código respeto con comunicación interna presentan también alta densidad (7); lo que subrayaba su papel crucial en la cohesión organizacional. Se observó que una

comunicación interna efectiva era fundamental para el buen funcionamiento y la identidad de la organización; así mismo refleja un claro ejemplo de respeto al mantener un alto grado de comunicación interna dentro de la organización; con respecto a los códigos Reconocimiento y Motivación laboral presentó un valor significativo de densidad (5), por lo que se consideraron vitales, ya que la valoración de los esfuerzos y la motivación del personal contribuyen directamente a una identidad organizacional positiva.

En definitiva la organización debió priorizar iniciativas que promovieran la mejora continua, dado el alto valor asignado a este factor, y equilibrar sus esfuerzos en áreas como la comunicación interna, fomentando una cultura de respeto y comunicación abierta; preocuparse por la satisfacción laboral, trabajo en equipo y motivación laboral para lograr un impacto significativo y duradero en su identidad organizacional. Para ello se debió apoyar a los empleados para que acepten y se adapten a los cambios; desarrollar líderes efectivos que puedan crear un ambiente de trabajo colaborativo, reconocer y recompensar a los colaboradores por su buen trabajo e invertir en la mejora del equipamiento y las ambulancias.

IV. DISCUSIÓN

En relación con el trabajo de Brown et al. (2020) respecto a una investigación cualitativa, para examinar la influencia de los líderes en la definición y mantenimiento de la identidad organizacional dentro de los servicios prehospitalarios en el Reino Unido. El estudio reveló que los líderes desempeñaron una función importante respecto a la identidad organizacional de los servicios prehospitalarios. Fueron capaces de definir y comunicar una visión y misión claras, que reflejaban los valores y objetivos de la entidad, orientando así las acciones y decisiones del personal. Podemos afirmar que de acuerdo con el trabajo antes mencionado, existe similitud con los resultados inferenciales los cuales se ha arribado en el trabajo de investigación; ya que el coeficiente con mayor grado de concurrencia (0.57), corresponde al liderazgo de los coordinadores y el trabajo en equipo; debido a que el liderazgo de los coordinadores en el ámbito prehospitalario es crucial debido a la naturaleza crítica y a menudo caótica de las situaciones que enfrentan.

Los coordinadores no solo deben gestionar recursos y tomar decisiones rápidas, sino también motivar y guiar a su equipo en momentos de alta presión. Un liderazgo efectivo se refleja en la capacidad de los coordinadores para establecer una visión clara, comunicar expectativas de manera efectiva y apoyar a su equipo tanto emocional como profesionalmente. En el entorno prehospitalario, el trabajo en equipo es indispensable. La colaboración entre profesionales de salud es vital para asegurar una atención rápida y eficiente. El éxito de las operaciones prehospitalarias depende de la sinergia y la coordinación entre los miembros del equipo, lo cual permite una respuesta efectiva a las emergencias, cabe mencionar que la fuerte co-ocurrencia entre estos dos códigos dentro de la investigación, resalta su papel central en la construcción de la identidad organizacional del personal de salud prehospitalario, tal como lo menciona en su trabajo Brown et al. (2020); Un liderazgo efectivo que promueve el trabajo en equipo no solo mejora el rendimiento operativo, sino que también fortalece los lazos entre los miembros del equipo, fomentando un sentido de pertenencia y compromiso con la organización. Este sentido de pertenencia y cohesión es fundamental para una identidad organizacional robusta y positiva.

Por su parte en el estudio de Contreras y Hernández (2001), la cual abordó la identidad y la identificación con la organización a través de un prisma multidisciplinario, considerando enfoques de la psicología, sociología y teoría organizacional. Destacó la importancia de la identidad organizacional como un elemento central en la cohesión y efectividad de una organización. A través de un análisis exhaustivo, se concluyó que la identidad organizacional ayuda a los miembros de una organización a comprender y negociar su rol dentro de la misma, lo cual es crucial para el manejo de conflictos y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Se puede afirmar que, conforme al trabajo previamente mencionado, hay una similitud con los resultados inferenciales a los que se ha llegado en la investigación; ya que uno de los coeficientes con mayor grado de concurrencia (0.54), corresponde a respeto y comunicación interna.

En similitud al estudio de Contreras y Hernández (2001), en la cual destaca que la identidad organizacional se construye a través de interacciones tanto internas como externas. La comunicación interna efectiva es esencial para establecer una identidad organizacional sólida. Esto se debe a que facilita el flujo de información, fomenta la transparencia y asegura que todos los miembros estén alineados con los objetivos y valores de la organización. Una comunicación interna efectiva puede fomentar un ambiente de respeto al asegurar que todos los miembros del equipo se sientan escuchados y valorados. A su vez, un ambiente de respeto facilita una comunicación más abierta y honesta, lo que es crucial para abordar y resolver conflictos de manera constructiva.

En el contexto de la identidad organizacional, el respeto y la comunicación interna actúan como pilares fundamentales que sostienen la cohesión y el sentido de pertenencia entre los miembros de la organización, estos elementos son esenciales para manejar las paradojas y los desafíos internos. En el caso del personal de salud prehospitalario, una identidad organizacional fuerte que se basa en el respeto y la comunicación interna puede mejorar la resiliencia del equipo y su capacidad para adaptarse a cambios y situaciones de alta presión.

La definición original de Identidad Organizacional (IO) propuesta por Albert y Whetten (1985) establece un marco conceptual que se enfoca en lo esencial, único y perdurable en una organización. Posteriormente, Whetten (2006), reformuló el concepto de IO con el objetivo de clarificarlo y diferenciarlo de manera analítica de otros conceptos relacionados, como la cultura organizacional y la imagen corporativa. Es importante destacar que este enfoque no es estático ni único, ya que otros académicos y estudiosos también han cuestionado y desarrollado diferentes perspectivas respecto a lo que constituye el núcleo, la singularidad y la permanencia dentro de una organización.

La aplicación del marco teórico de Identidad Organizacional propuesto por Albert y Whetten (1985) ofrece una perspectiva valiosa para comprender los resultados presentados en el estudio. Este enfoque teórico proporciona un marco conceptual sólido que ayuda a contextualizar y explicar las relaciones entre diversos aspectos de la cultura y el funcionamiento organizacional, como el liderazgo, la satisfacción laboral, el reconocimiento y la comunicación interna. Podemos analizar cómo los diferentes aspectos de la cultura organizacional se entrelazan y afectan mutuamente dentro del contexto específico del personal de salud prehospitalario. Por ejemplo, podemos examinar cómo el liderazgo de los coordinadores influye en el trabajo en equipo y cómo esto a su vez afecta la satisfacción laboral y la aceptación de cambios entre el personal. Además, al emplear el concepto de Identidad Organizacional, podemos comprender mejor cómo estos aspectos contribuyen a la formación de una identidad colectiva dentro de la organización, influyendo en el compromiso, la motivación y el desempeño del personal de salud prehospitalario.

En primer lugar, la relación entre el liderazgo de coordinadores y el trabajo en equipo es fundamental para entender cómo se forma la identidad organizacional en este contexto. El liderazgo efectivo puede influir en la cohesión del equipo y en la eficacia de su colaboración, lo que a su vez contribuye a la percepción del personal sobre la identidad y los valores compartidos de la organización.

La asociación entre la satisfacción laboral y la aceptación de cambios resalta la importancia de la adaptabilidad dentro de la identidad organizacional. Si los empleados están satisfechos con su trabajo, es más probable que estén abiertos y receptivos a los cambios en el entorno laboral, lo que refleja una cultura organizacional que valora la innovación y el desarrollo continuo. El reconocimiento y la motivación laboral están estrechamente vinculados, lo que sugiere que un ambiente donde se reconoce y valora el trabajo de los empleados puede aumentar su motivación y compromiso con la organización. Esta relación refleja la influencia de los aspectos emocionales y psicológicos en la construcción de la identidad organizacional. El respeto y la comunicación interna también están interrelacionados, lo que indica que una cultura organizacional basada en el respeto mutuo facilita una comunicación abierta y efectiva entre los miembros del equipo. Esta conexión resalta la importancia de los valores compartidos y las normas de comportamiento en la formación de la identidad organizacional. Por último, aunque la relación entre mejorar y ambulanca es más débil, aún revela la influencia de los recursos materiales y tecnológicos en la identidad organizacional. Una organización que busca mejorar y adaptarse utilizando recursos como ambulancias muestra un compromiso con la excelencia y la eficiencia, lo que puede influir en la percepción del personal sobre la identidad y los objetivos de la organización.

Por su parte según Hatch y Schulz (2012), su enfoque se centra en entender la identidad organizacional como un proceso dinámico y socialmente construido, en lugar de una entidad estática o fija. Argumentan que las organizaciones utilizan el lenguaje y el discurso para articular y negociar su identidad, incluyendo sus valores, creencias, metas y prácticas. Han destacado la importancia del análisis del discurso en la comprensión de cómo las organizaciones construyen y mantienen su identidad en diferentes contextos y momentos históricos. Examinan cómo las narrativas organizacionales, los símbolos, las metáforas y otras prácticas discursivas contribuyen a la formación y expresión de la identidad organizacional. Además, han investigado cómo las tensiones y los conflictos dentro de una organización pueden influir

en la construcción de la identidad, así como cómo las organizaciones pueden emplear estrategias discursivas para gestionar y negociar estas tensiones.

Aplicando el marco conceptual de los autores antes mencionados, podemos reflexionar sobre cómo estos datos reflejan y contribuyen a la construcción discursiva de la identidad organizacional del personal de salud prehospitalario. Por ejemplo, la alta correlación entre el liderazgo de coordinadores y el trabajo en equipo sugiere que las prácticas de liderazgo dentro de la organización influyen en cómo se construye y se manifiesta la identidad organizacional en términos de colaboración y cooperación entre el personal. De manera similar, la asociación entre la satisfacción laboral y la aceptación de cambios refleja cómo la experiencia y la percepción de los empleados sobre su entorno laboral influyen en la forma en que la identidad organizacional se adapta y se transforma frente a nuevas circunstancias y desafíos.

El reconocimiento y la motivación laboral también están estrechamente relacionados, lo que sugiere que las prácticas de reconocimiento y recompensa dentro de la organización contribuyen a una identidad organizacional basada en el compromiso y la dedicación de los empleados. El respeto y la comunicación interna, con su asociación significativa, indican cómo el tono y la calidad de las interacciones dentro de la organización afectan la percepción y a la identidad organizacional en términos de valores y normas compartidas. Finalmente, aunque la relación entre mejorar y ambulancia es menos fuerte, aún revela cómo los recursos y la mejora dentro de la organización contribuyen a la narrativa y la construcción de la identidad organizacional en términos de excelencia y compromiso con la calidad del servicio.

V. CONCLUSIONES

Primera conclusión: En relación con el objetivo general la investigación, éste se cumplió toda vez que se reveló la identidad organizacional del personal de salud prehospitalario, observándose cinco coeficientes de co-ocurrencia con valores significativos: 0.60, 0.57, 0.55, 0.54 y 0.40. Estos coeficientes están asociados a las subcategorías previamente planteadas: características de la organización, valores compartidos, autorregulación, valoración y compromiso grupales; lo que confirma la existencia de una identidad organizacional compartida entre el personal de salud prehospitalario. Otros aspectos que también forman parte de la identidad organizacional del personal de salud prehospitalario, según los mayores valores de coeficiencia, son el liderazgo de coordinadores, el trabajo en equipo, el respeto, la comunicación interna, el reconocimiento, la motivación y la satisfacción laboral.

Segunda conclusión: De acuerdo con el primer objetivo específico, el cual se centró en la subcategoría características de la organización, este se cumplió ya que los resultados obtenidos revelaron que, para el personal de salud prehospitalario, el liderazgo de coordinadores y la comunicación interna son aspectos fundamentales de su identidad organizacional. En este sentido, se observaron altos valores de coeficiencia en la co-ocurrencia de los códigos Liderazgo de coordinadores con Trabajo en equipo (0.57), y Respeto con Comunicación interna (0.54). Estos resultados indican que el personal de salud prehospitalario valora altamente la presencia de líderes coordinadores que fomenten el trabajo en equipo y un ambiente de respeto, donde la comunicación interna fluya de manera efectiva.

Tercera conclusión: conforme al cumplimiento del segundo objetivo específico que, se enfocó en la subcategoría valores compartidos. Los resultados analizaron que, para el personal de salud prehospitalario, el trabajo en equipo y la motivación laboral son valores fundamentales que forman parte de su identidad organizacional.

Tal es así que se observaron altos valores de coeficiencia en la co-ocurrencia de los códigos Liderazgo de coordinadores con Trabajo en equipo (0.57), y Reconocimiento con Motivación laboral (0.55). Estos resultados indican que el personal de salud prehospitalario valora altamente el trabajo en equipo, la creación de un ambiente de trabajo positivo y la motivación para desempeñar sus funciones de manera eficiente.

Cuarta conclusión: De acuerdo con el tercer objetivo específico, este se cumplió, así mismo se basó en la subcategoría valoración grupal, se registraron altos índices de coeficiencia de los códigos Satisfacción laboral con Aceptación de cambios (0.57), Reconocimiento con Motivación laboral (0.55), y Respeto con Comunicación interna (0.54). Estos resultados indican que el personal de salud prehospitalario valora altamente un ambiente de trabajo respetuoso, donde se reconozca su labor y se promueva la satisfacción laboral, incluso frente a los cambios que puedan surgir. Además de las subcategorías predefinidas, la investigación identificó dos nuevos códigos con co-ocurrencia significativa: "mejora" y "ambulancia". Estos códigos revelan que para el personal de salud prehospitalario, la mejora de las ambulancias, tanto en términos de equipamiento como de adquisición de una nueva flota, es un aspecto fundamental de su identidad organizacional y satisfacción laboral.

Quinta conclusión: En cuánto al cumplimiento del cuarto objetivo específico, que se enfoca en la subcategoría compromiso grupal, la investigación cualitativa reveló que la aceptación de cambios es un aspecto crucial para la identidad organizacional del personal de salud prehospitalario. Este hallazgo se sustenta en los altos valores de co-ocurrencia observados entre los códigos Satisfacción laboral y Aceptación de cambios (0.57). La importancia de la aceptación de cambios se ve reforzada por el hecho de que este código aparece entre los que tienen mayor valor de coeficiencia en el análisis general de la investigación. Esto sugiere que la capacidad de adaptarse a los cambios es un aspecto esencial que define la identidad organizacional del personal de salud prehospitalario y que contribuye a su bienestar y a la calidad de la atención que brindan a los pacientes.

VI. RECOMENDACIONES

Primera recomendación: En relación a la primera conclusión se recomienda realizar estudios cuantitativos que complementen los hallazgos cualitativos de esta investigación, explorando la prevalencia y distribución de los elementos de la identidad organizacional identificados en una población más amplia de personal de salud prehospitalario. Así mismo, se sugiere a las instituciones de salud prehospitalario implementar estrategias de fortalecimiento de la identidad organizacional, enfocándose en los aspectos valorados por el personal, como el liderazgo de coordinadores, la comunicación interna, el trabajo en equipo, el respeto, el reconocimiento y la motivación laboral.

Segunda recomendación: En base a la segunda conclusión se sugiere implementar programas de capacitación para coordinadores de salud prehospitalaria, enfocándose en el desarrollo de habilidades de liderazgo que fomenten el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la creación de un ambiente de respeto dentro de los equipos de trabajo. Así como también, se recomienda incorporar la evaluación del desempeño de los coordinadores de salud prehospitalaria, considerando aspectos relacionados con su capacidad para fortalecer la identidad organizacional del personal a su cargo. Por otro lado Se recomienda fomentar una cultura de comunicación abierta y respetuosa dentro de las organizaciones de salud prehospitalaria, donde los empleados se sientan seguros para expresar sus ideas y preocupaciones.

Tercera recomendación: De acuerdo con la tercera conclusión, se plantea implementar programas de reconocimiento y recompensas que valoren y premien el trabajo en equipo y la motivación laboral del personal de salud prehospitalario. Así como organizar actividades de integración y trabajo en equipo que fomenten la colaboración, el compañerismo y el sentido de pertenencia entre el personal de salud prehospitalario. Por otro lado, Se recomienda fomentar un clima laboral positivo y motivador, donde el personal se sienta valorado, respetado y parte importante del equipo de atención en salud.

Cuarta recomendación: En cuanto a la cuarta conclusión se propone implementar estrategias de gestión del cambio efectivas que involucren al personal de salud prehospitalario en la planificación, comunicación y ejecución de los cambios organizacionales. Se recomienda mantener una comunicación transparente con el personal de salud prehospitalario sobre las iniciativas de mejora de las ambulancias, informando sobre los avances, los desafíos y los planes futuros.

Quinta recomendación: Respecto a la quinta conclusión se propone desarrollar e implementar programas de preparación para el cambio que brinden al personal de salud prehospitalario las herramientas y el apoyo necesarios para enfrentar los cambios de manera efectiva. Se recomienda evaluar el impacto de los cambios organizacionales en el bienestar y la satisfacción laboral del personal de salud prehospitalario, realizando encuestas, entrevistas y grupos focales.

Referencias

- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 7, pp. 263-295). JAI Press. Greenwich, CT.
- Arandia, O., & Portales, L. (2015). *Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica (26)*. (U. EAFIT, Trans.). Medellín, Colombia: Ad-minister. [DOI: 10.1007/978-989-66-0620-8].
- ATLAS.ti [Programa de ordenador]. ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH. (Versión 23.2.1). Disponible en: <https://atlasti.com/> (Descargado: 27 de julio de 2023).
- Barth, F. (1969). *Ethnic groups and boundaries: The social organization of culture difference*. Universitetsforlaget. Oslo, Norway.
- Brown, D., Smith, G., & Ashforth, B. (2020). *Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica*. McGraw-Hill, Reino Unido.
- Caicedo Valencia, V. M., & Acosta Aguirre, A. M. (2012). La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. *Revista Politécnica*, 14(105-113).
- Casales-García, R., & Bastos Andrade, L. (2021). Identidad práctica en Aristóteles y Leibniz [Practical identity in Aristotle and Leibniz]. *Veritas: Revista de Filosofía y Teología*, 50, 51-77.
- Contreras Armenta, C. (2011). Antecedentes teóricos y niveles de análisis de la identidad organizacional. (*N. Scientia, Recopilador*) León, México: División de Ciencias Económico-Administrativas de la Universidad de Guanajuato.
- Contreras Armenta, C. (2011). *Antecedentes teóricos y niveles de análisis de la identidad organizacional*. En N. Scientia (Comp.), Investigación en ciencias administrativas: Perspectivas y propuestas (pp. 25-42). León, México: División de Ciencias Económico-Administrativas de la Universidad de Guanajuato.
- Dias-Baptista, R., & Pagán-Martínez, M. (2016). Comunicación y nuevas tecnologías: Crisis de identidad organizacional e individual [*Communication and new technologies: Organizational and individual identity crisis*]. *Razón y Palabra*,

20(3_94), 1074–1096. Retrieved from <https://www.revistarazonypalabra.org/>Erickson, E. H. (1971). *Identidad y ciclo de vida*. Nueva York, Nueva York, Estados Unidos de America: WW Norton & Company.

- Ferrater Mora, J. (1994). *Diccionario de filosofía* (4ª ed.). Barcelona, España: Ariel
- Flores-Kanter, P., & Medrano, L. (2019). Núcleo Básico en el análisis de datos cualitativos: pasos, técnicas de identificación de temas y formas de presentación de resultados. *Interdisciplinaria*, 36(2), 13-42. <https://doi.org/10.16888/interd.219.36.2.13>
- Gadea, C. A. (2018). El interaccionismo simbólico y sus vínculos con los estudios sobre cultura y poder en la contemporaneidad. *Sociológica*, 33(3), 465-490.
- Gagnon, Y. (2010). *The case study as research method: A practical handbook*. Chicago, IL: Review Press Incorporated DBA.
- Galimberti, U. (2002). *Anxiety*. In *Diccionario de Psicología* (2nd ed., p. 58). Siglo XXI Editores S.A.
- Jiménez, G. (2000). *Materiales para una teoría de las identidades sociales*. In J. Valenzuela (Ed.), *Decadencia y auge de las identidades* (pp. 147-178). *Decadencia y auge de las identidades*. Valdéz, CFN, México.
- Gioia, D., & Thomas, J. (1996). *Identity, image, and issue interpretation: sensemaking during strategic change in academia*. Sn Francisc, United States.
- Gómez-Mejía, C. et al. (2016). *Administracion de Recursos Humanos*. Madrid, España: Editorial Tecnos.
- Gonzales, M. L. (2018). *Identidad organizacional y gestión de la calidad en socios de COOPALGSA Ltda., Saposoa, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Academico Digital de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28643>
- González-Miranda, D. R., & Uribe Correa, B. A. (2018). Proceso metodológico y construcción de un sistema categorial de una investigación sobre identidad organizacional. *Psicoperspectivas: revista de psicología y ciencias sociales*, 17 (3), 1-17. doi:10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-13493

- Hall, R. (1996). Organizaciones estructuras y procesos. Madrid, España: Editorial Dossat.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. S. (2012). *La identidad organizacional: La construcción de la reputación corporativa (Organizational Identity: The Making of a Corporate Reputations)* (2nd ed.). Oxford University Press. Ann Arbor, MI, USA.
- Hernández, R., et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). Mcgraw-Hill Interamericana.USA
- Jones, C., & Griffin, M. (2019). *Organizational identity and the state of organizational identification in nursing organizations*. España.
- Kant, I. (1989). *La metafísica de las costumbres*. Madrid: Tecnos.
- Koepsell, D., et al. (2015). *Ética en la Investigación: integridad científica*. Comisión Nacional de Bioética/Secretaría de salud. México.
- Martínez, O. E. (2020). *Análisis de identidad organizacional: Promover y generar cambios* (Spanish Edition). Editorial UOC. Barcelona, Spain.
- Mendieta Izquierdo, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. *Investigaciones Andina*, 17(30), 1148-1150. doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=239035878001>
- Merriam, S., & Tisdell, E. (2015). *Qualitative research: a guide to design and implementation*. (4ta ed.). Wiley. USA
- Miranda, D. R. (2014). *Construcción de identidad organizacional* (Spanish for "Building Organizational Identity"). Medellín, Colombia: Autor.
- Moessinger, P. (2000). *Le jeu de l'identité*. Paris, France: Presses Universitaires de France.
- Moriano, et al. (2009). Identificación organizacional. *Anales de Psicología*, 25(1), 74-81.
- Naciones Unidas en Perú. (2024). *Cómo la ONU apoya los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Perú* (pp. 1-2). En *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://peru.un.org/es/sdgs>

- Pastor, B., & Roberts, E. A. (2005). *Diccionario etimológico indoeuropeo de la lengua española*. Alianza Editorial.
- Rikers, R. (2000). *Los efectos de la seguridad laboral en la identificación organizacional y el compromiso de los empleados*. Reino Unido, Europa.
- Sánchez, I., González, L., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 400-413. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>
- Schein, E. H. (1990). *Cultura organizacional y liderazgo*. San Francisco, California, Estados Unidos: Jossey-Bass.
- Scott, W. (2003). *Financial accounting theory*. (3rd ed). Toronto, Canadá: Prentice Hall.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Brooks/Cole.
- Universidad Católica, d. I. (2020). *David Hume y el problema de la identidad personal*. Chile. <https://tesis.ucsc.cl/bitstreams/ab276dc4-2ad7-46da-bfd2-664f603deeee6/download>
- Urbano, P. (2016). Análisis de dato cualitativos. *Revista Fedumar pedagogía y Educación*. 3(1), 1-23.
- Viorato, N., & Reyes, V. (2019). La ética en la investigación cualitativa. *Revista FISI*, 8(16), 7038-7051. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fesi.2395897e2019.8.16.7038>
- Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219–234. <https://doi.org/10.1177/1056492606291200>
- Whetten, D. A., & Mackey, A. (2002). A social actor conception of organizational identity and its implications for the study of organizational reputation. *Business & Society*, 41(4), 393-410. doi: 10.1177/0007650302238775

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de categorización

Tabla 5

Categorización de la Variable

CATEGORIA	SUBCATEGORIAS	CÓDIGOS
Identidad Organizacional del Personal de Salud Prehospitalario según Régimen Laboral	Características de la Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Comunicación interna. • Liderazgo de Equipo. • Formación y/o Capacitación.
	Valores Compartidos	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en Equipo. • Responsabilidad Social. • Motivación.
	Autorregulación	<ul style="list-style-type: none"> • Rol. • Pertenencia. • Realización laboral. • Seguridad y estabilidad laboral.
	Valoración grupal	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimientos. • Satisfacción laboral. • Respeto.
	Compromiso grupal	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en actividades. • Interés en actividades. • Aceptación de Cambios

Nota. Elaboración propia.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Guión de Preguntas de Entrevista Semiestructurada

1. ¿Qué significa para Ud. la Misión y Visión de su organización? ¿Cuál es su opinión al respecto?
2. ¿Cuál es su opinión respecto a los canales de comunicación interna que se utiliza en su organización para mantener informado a sus trabajadores?
3. ¿Cómo percibe el Liderazgo de su Coordinador de su área de trabajo?
4. ¿Cuénteme su organización les brinda y/o le da facilidades para su capacitación?
5. ¿Cómo percibe Ud. el trabajo en equipo dentro de su Institución?
6. ¿Cuál es su opinión respecto a las actividades de responsabilidad social que realiza su organización?
7. ¿Cuénteme acerca de su motivación en el trabajo?
8. ¿Cómo se siente respecto a su rol asignado en el trabajo?
9. ¿Considera que tiene sentimiento de pertenencia hacia su institución?
Explíqueme por favor
10. ¿Se siente Ud. Satisfecho con la labor que realiza en su organización?
11. ¿Siente Ud. Seguridad y estabilidad laboral en su organización?
12. ¿Cuénteme acerca del reconocimiento que brinda su organización a sus Trabajadores?
13. ¿Considera Ud. Que su organización les permite una satisfacción laboral a sus trabajadores?
14. ¿Cuéntame cómo se manifiesta el respeto dentro de su organización?
15. ¿Considera importante participar en las actividades extracurriculares programadas por su organización?
16. ¿Cuénteme Ud. Participa en las actividades o eventos extracurriculares que organiza su organización? ¿por qué?
17. ¿Cuénteme se dan cambios en su organización? ¿Cuál es su posición respecto a esos cambios?

Anexo 3: Fichas de Validación de instrumentos para recolección de datos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estudio caso de la identidad organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría Identidad Organizacional

Definición de la categoría: En palabras de Hatch y Schultz (2012), la Identidad Organizacional hace referencia a las impresiones, emociones y creencias que los integrantes tienen sobre su organización. Se considera una perspectiva grupal y compartida que refleja los rasgos y principios únicos de una organización. Así mismo, Moessinger (2000) menciona que, actúa como un regulador que moldea la percepción de las personas, influenciada por la interacción con su entorno social.

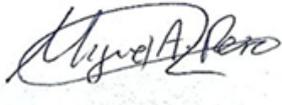
Sub Categorías	Indicador	Item	Su f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Características de la Organización	Visión y Misión.	¿Qué significa para Ud. la Misión y Visión de su organización? ¿Cuál es su opinión al respecto?	1	1	1	1	
	Comunicación interna.	¿Cuál es su opinión respecto a los canales de comunicación interna que utiliza su organización para mantener informado a sus colaboradores?	1	1	1	1	
	Liderazgo de Coordinadores.	¿Cómo percibe el Liderazgo de su Coordinador en su área de trabajo?	1	1	1	1	
	Formación y/o Capacitación	¿Cuénteme su organización le brinda capacitaciones y/o les da las facilidades para su capacitación?	1	1	1	1	
Valores Compartidos	Trabajo en Equipo.	¿Cómo percibe Ud. el trabajo en equipo dentro de su Institución?	1	1	1	1	
	Responsabilidad Social.	¿Cuál es su opinión respecto a las actividades de responsabilidad social que realiza su organización?	1	1	1	1	
	Motivación Laboral.	¿ Cuénteme acerca de su motivación en el trabajo?	1	1	1	1	

Autorregulación	Rol en la Organización.	¿Cómo se siente acerca con su rol asignado en la organización?	1	1	1	1	
	Pertenencia.	¿Considera que tiene usted sentimiento de pertenencia a la organización? Explíqueme por favor	1	1	1	1	
	Realización laboral.	¿Se siente Ud. Satisfecho con la labor que realiza en su organización?	1	1	1	1	
	Seguridad y estabilidad.	¿Siente Ud. Seguridad y estabilidad laboral en su organización?	1	1	1	1	
Valoración grupal	Reconocimientos.	¿Cuénteme acerca del reconocimiento que brinda su organización a sus trabajadores?	1	1	1	1	
	Satisfacción laboral.	¿Considera Ud. Que su organización les permite una satisfacción laboral a sus trabajadores?	1	1	1	1	
	Respeto.	¿Cuéntame cómo se manifiesta el respeto dentro de su organización?	1	1	1	1	
	Interés en actividades.	¿Considera importante participar en las actividades extracurriculares programadas por su organización?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guión de preguntas de la entrevista semi estructurada
Objetivo del instrumento	Recopilar percepciones y aspectos cualitativos de la Identidad Organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Dra. Luisa Hortensia Rivas Díaz de Cabrera
Documento de identidad	06629916
Años de experiencia en el área	40 años
Máximo Grado Académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Profesora Principal Facultad de Medicina UNMSM Asesora del Vicedecanato. Miembro del Comité de Investigación de la EPE, Profesora responsable de la cátedra de Investigación en Enfermería a nivel de Pregrado y postgrado.
Número telefónico	993894859
Firma	
Fecha	16 de mayo del 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guión de preguntas de la entrevista semi estructurada
Objetivo del instrumento	Recopilar percepciones y aspectos cualitativos de la Identidad Organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Dr. Miguel Ángel Pérez Pérez
Documento de identidad	07636535
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Asesoría de Tesis-Coordinación Escuela de Posgrado UCV
Número telefónico	983273871
Firma	
Fecha	11 de mayo del 2024

Sub Categorías	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Características de la Organización	Visión y Misión.	¿Podría comentarme cuáles su comprensión de la Misión y Visión de su organización?	1	1	1	1	
	Comunicación interna.	¿Qué canales de comunicación interna utiliza su organización para mantener informado a sus colaboradores?	1	1	1	1	
	Liderazgo de Coordinadores.	¿Cuénteme acerca del Liderazgo de su Coordinador en su área de trabajo?	1	1	1	1	Más que el liderazgo, me parece que deberías preguntar qué tipo de líder considera al coordinador, y también saber porque considera ello
	Formación y/o Capacitación	¿Cuénteme como ha sido la formación y/o capacitación que ha recibido desde su ingreso a la organización?	1	1	1	1	
Valores Compartidos	Trabajo en Equipo.	¿Cómo se realiza el trabajo en equipo dentro de su Institución?	1	1	1	1	
	Responsabilidad Social.	¿Cómo demuestra la organización su compromiso con la responsabilidad social?	1	1	1	1	Responsabilidad social no es un termino que maneja el personal por ello deberías cambiar o al momento de la entrevista debe

							mencionar el concepto
	Retroalimentación.	¿De qué manera la Organización realiza retroalimentación con sus colaboradores/ cuándo, dónde, frecuencia?	1	1	1	1	
	Motivación Laboral.	¿De qué manera se siente Ud. Motivado en su trabajo? ¿Por qué?	1	1	1	1	
Autorregulación	Rol en la Organización.	¿Cómo se siente acerca con su rol asignado en la organización?	1	1	1	1	
	Pertenencia.	¿Tiene usted sentimiento de pertenencia a la organización? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Realización laboral.	¿Se siente Ud. Satisfecho con su labor en la organización?	1	1	1	1	
	Seguridad y estabilidad.	¿Siente Ud. Seguridad y estabilidad laboral en su organización?	1	1	1	1	
Valoración grupal	Reconocimientos.	¿Cómo percibe Ud. El reconocimiento que brinda su organización a sus colaboradores/Frecuencia?	1	1	1	1	
	Satisfacción laboral.	¿Considera Ud. ¿Que la organización permite la satisfacción laboral de sus colaboradores?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guión de preguntas de la entrevista semi estructurada
Objetivo del instrumento	Recopilar percepciones y aspectos cualitativos de la Identidad Organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Daniel Ayala Valladolid
Documento de identidad	43272701
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Magister - Doctorando
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Cargo	Docente y Capacitador del área de fortalecimiento de capacidades
Número telefónico	989400951
Firma	
Fecha	04 de mayo del 2024

Anexo 4: Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Estudio caso de la Identidad Organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024.

Investigador (a) (es): Jenny Mendez Huamán

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Estudio caso de la Identidad Organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024.*", cuyo objetivo es Revelar la Identidad Organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Servicios de Atención Móvil de Urgencias y Emergencias - DISAMU



Describir el impacto del problema de la investigación:

El estudio de la identidad organizacional en el personal de salud prehospitalario puede mejorar la motivación, la cohesión del equipo y la satisfacción laboral, lo que a su vez contribuye a una atención médica de emergencia más efectiva y una imagen positiva de la organización.

Procedimiento

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

1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. La entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30-45 minutos y se realizará por medio de una videollamada. Las respuestas de la guía de entrevista serán codificadas usando números 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 el Investigador (a) Jenny Mendez Huamán, email: jennymendezhuaman@gmail.com y asesor Sebastián Sánchez Díaz, email: ssanchezdi@ucvvirtual.edu.pe



Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: *[colocar nombres y apellidos]*
Fecha y hora: *[colocar fecha y hora]*.

Nombre y apellidos: *[colocar nombres y apellidos]*

Firma(s):

Fecha y hora: *[colocar fecha y hora]*

Anexo 5: Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2419325572&u=1088032488&lang=es&ro=103&a=1

feedback studio Jenny Mendez Huaman | Estudio caso de la identidad organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024

Resumen de coincidencias 15 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias	Porcentaje
1 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %
2 docplayer.es Fuente de Internet	2 %
3 hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4 www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
5 huggingface.co Fuente de Internet	1 %
6 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8 Entregado a Corporaci... Trabajo del estudiante	<1 %
9 Entregado a Instituto T... Trabajo del estudiante	<1 %
10 new.express.adobe.com Fuente de Internet	<1 %
11 www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Estudio caso de la identidad organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE Maestra en Gestión Pública

AUTOR:
Mendez Huaman, Jenny (ORCID: 0009-0007-4466-1003)

ASESORES:
Dr. Sánchez Díaz, Sebastián (ORCID: 0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

Página: 1 de 42 | Número de palabras: 10959 | Versión solo texto del Informe | Alta resolución | Activado

Buscar | 16:08 | 19/07/2024

Anexo 6: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



Escuela de Posgrado

Lima SJL, 10 de mayo del 2024

N° Carta Presentación 011 - 2024 EPG - UCV LE

SEÑOR(A)

Ing. Alonso Tenorio Trigoso
Director Ejecutivo
Servicios de Atención Móvil de Urgencias - DISAMU

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **MENDEZ HUAMÁN JENNY.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MENDEZ HUAMÁN JENNY.** Identificada con DNI N.° 43493201 y código de matrícula N° 7003066274; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Estudio caso de la identidad organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024.

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,




Dra. Teresa Narvaez Aranibar
Jefa de la Unidad de Posgrado
UCV-Lima Este

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 7: Otras evidencias

Codificación de transcripción de entrevista en Atlas.ti.9

The screenshot displays the Atlas.ti.9 software interface. At the top, there is a toolbar with icons for 'Herramienta de consulta', 'Análisis de co-ocurrencia', 'Análisis código-documento', 'Activar la modalidad intercodificadores', and 'Acuerdo intercodificadores'. Below this is the 'Explorador del proyecto' (Project Explorer) on the left, showing a search bar and a list of codes: 'Motivación Laboral (47-...)', 'Participación en activida...', 'Realización Laboral (20-5)', 'Reconocimientos (26-10)', 'Respeto (39-8)', 'Responsabilidad Social (...)', 'Satisfacción laboral (48-8)', 'Seguridad y estabilidad...', 'Sentimiento de Pertenen...', and 'Trabajo en Equipo (45-8)'. There are also 'Memos (0)', 'Redes (5)', and 'RED 1 (11)'. The main workspace shows a document titled 'D 1: ENTREVISTAS' with a toolbar for 'Cita', 'Codificando', 'En vivo', 'Rápido', 'Eliminar', 'Comentario', 'Buscar', 'Editar', 'Analizar', 'Herramientas', 'Exportar', and 'Vista'. The text of the interview is displayed in a central pane, with line numbers 1 through 8. The text includes questions and answers about the organization's mission, internal communication, and leadership. On the right side, there are vertical bars representing codings applied to the text. For example, the first question is coded with 'Misión y Visión' and 'Trabajo en Equipo'. The second question is coded with 'Trabajo en Equipo'. The third question is coded with 'comunicación', 'Comunicación interna', and 'Respeto'. The fourth question is coded with 'Comunicación interna', 'Liderazgo de coordinadores', 'Respeto', and 'Trabajo en Equipo'. The fifth question is coded with 'comunicación', 'Liderazgo de coordinadores', and 'Trabajo en Equipo'. The sixth question is coded with 'comunicación', 'Liderazgo de coordinadores', and 'Trabajo en Equipo'. The seventh question is coded with 'comunicación', 'Liderazgo de coordinadores', and 'Trabajo en Equipo'. The eighth question is coded with 'comunicación', 'Liderazgo de coordinadores', and 'Trabajo en Equipo'. The interface also shows a 'Haga clic para editar el comentario' (Click to edit the comment) button at the bottom left.

ENTREVISTADA N° 1

1 **¿Qué significa para Ud. la Misión y Visión de su organización?**
2 **¿Cuál es su opinión al respecto?**

3 La misión principal es proporcionar atención exclusiva y especializada
4 a los pacientes. Nos dirigimos hacia un enfoque donde la prioridad es
5 asistir a aquellos individuos que requieren cuidados médicos
6 inmediatos en situaciones de emergencia. El objetivo es claro: actuar
7 con rapidez y eficacia para preservar la vida de las personas en
8 momentos críticos. La urgencia de estas circunstancias demanda un
equipo preparado y listo para responder ante cualquier eventualidad,
garantizando así la mejor oportunidad de supervivencia para el
paciente

1:1 ¿Qué significa para Ud. la Misión...
1:531 La misión principal es...

1:2 ¿Cuál es su opinión...
1:343 ¿Cómo p...

1:344 E...
1:344 E...

Base de Datos en Atlas.ti.9

	Realizaci...	● ◆ Reconoci...	● ◆ Respeto	◆ Responsabil...	● ◆ Satisfacc...	● ◆ Segurida...	● ◆ Sentir
		③ 26	③ 39	③ 20	③ 48	③ 21	③ 20
● ◆ Aceptació... ③ 26			3 (0.05)		27 (0.57)		
● ◆ Capacitaci... ③ 21					1 (0.01)		
● ◆ comunicac... ③ 45			24 (0.40)	1 (0.02)	2 (0.02)		
● ◆ Comunicac... ③ 21			21 (0.54)				
◆ Interés en... ③ 20							
● ◆ Liderazgo... ③ 24			2 (0.03)		1 (0.01)		
● ◆ Misión y Vi... ③ 23					2 (0.03)		
● ◆ Motivació... ③ 47		26 (0.55)			8 (0.09)		
◆ Participaci... ③ 21							
● ◆ Realizació... ③ 20							
● ◆ Reconoci... ③ 26					5 (0.07)		
● ◆ Respeto ③ 39					4 (0.05)		
◆ Responsab... ③ 20							
● ◆ Satisfacció... ③ 48		5 (0.07)	4 (0.05)			1 (0.01)	1 (0.01)

Cuadro de coeficientes de co-ocurrencia

	○ Aceptación de cambios Gr=26	○ ambulancia Gr=63	○ Capacitación Gr=21	○ mejorar Gr=63	○ Respeto Gr=39	○ Responsabilidad Social Gr=20	○ Rol en la Organización Gr=21	○ Satisfacción laboral Gr=48	○ Seguridad y estabilidad Gr=21	○ Sentimiento de Pertenencia Gr=20	○ trabajadores Gr=79	○ Trabajo en Equipo Gr=45
○ Aceptación de cambios Gr=26	0.00	0.09	0.02	0.11	0.05	0.00	0.00	0.57	0.00	0.00	0.06	0.01
○ ambulancia Gr=63	0.09	0.00	0.05	0.40	0.15	0.00	0.08	0.14	0.08	0.02	0.22	0.10
○ Capacitación Gr=21	0.02	0.05	0.00	0.04	0.00	0.00	0.02	0.01	0.00	0.00	0.04	0.02
○ comunicación Gr=45	0.03	0.15	0.05	0.15	0.40	0.02	0.02	0.02	0.00	0.00	0.18	0.17
○ Comunicación interna Gr=21	0.00	0.09	0.00	0.08	0.54	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.08	0.03
○ emergencia Gr=25	0.04	0.02	0.00	0.05	0.00	0.02	0.05	0.04	0.00	0.00	0.11	0.08
○ institución Gr=100	0.09	0.08	0.06	0.15	0.06	0.09	0.01	0.11	0.01	0.11	0.16	0.11

○ Interés en actividades Gr=20	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.04	0.00
○ Liderazgo de coordinadores Gr=24	0.00	0.07	0.02	0.09	0.03	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.08	0.60
○ mejorar Gr=63	0.11	0.40	0.04	0.00	0.15	0.00	0.00	0.21	0.04	0.05	0.17	0.12
○ Misión y Visión Gr=23	0.04	0.05	0.00	0.04	0.00	0.00	0.00	0.03	0.00	0.00	0.10	0.06
○ Motivación Laboral Gr=47	0.01	0.07	0.00	0.07	0.00	0.00	0.00	0.09	0.00	0.00	0.08	0.01
○ Rol en la Organización Gr=21	0.00	0.08	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.06	0.00
○ Satisfacción laboral Gr=48	0.57	0.14	0.01	0.21	0.05	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.06	0.02

Tabla de coherencia de problemas, objetivos y conclusiones

Problema General	Problemas específicos	Objetivo General	Objetivos específicos	Categoría	Subcategoría	Códigos asociados	Coefficientes de co-ocurrencia	Correspondencia con objetivos	
¿Cuál es la Identidad Organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024?	¿Cuáles son las características de la organización del personal de salud Prehospitalario según Régimen Laboral, Lima, 2024?	Revelar la Identidad Organizacional del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024.	Revelar cuáles son las características de la organización de acuerdo con el personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024	Identidad Organizacional del personal de salud prehospitalario	Características de la organización	Liderazgo de coordinadores	0.57	Se cumplió	
	¿Cuáles son los valores compartidos del personal de salud Prehospitalario según Régimen Laboral, Lima, 2024?		Analizar cuáles son los valores compartidos del personal de Salud Prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024			Valores compartidos	Trabajo en Equipo		0.57
						Motivación laboral	0.55		
	¿Cuál es la valoración grupal del personal de salud Prehospitalario según Régimen Laboral, Lima, 2024?		Profundizar cuál es la valoración grupal del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024		Valoración grupal	Satisfacción laboral	0.57	Se cumplió	
						Reconocimiento	0.55		

¿Cuáles son los compromisos grupales del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024?	Revelar cuál es el compromiso grupal del personal de salud prehospitalario según régimen laboral, Lima, 2024	Compromiso grupal	Aceptación de cambios	0.57	Se cumplió
---	--	-------------------	-----------------------	------	------------
