

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Análisis de la identidad laboral en la Oficina de Gestión de
Servicios de Salud - Bajo Mayo**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración
con Mención en Gestión Empresarial

Autores:

Arce Retete Thalia Janeth
Coral Valdivieso Gerhard Francis

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, julio de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo, Mtro. David Troya Palomino, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Análisis de la identidad laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud - Bajo Mayo**” constituye la memoria que presenta los Bachilleres: Arce Retete Thalia Janeth y Coral Valdivieso Gerhard Francis, para obtener el título de Profesional de Licenciados en Administración con Mención en Gestión Empresarial, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 26 días del mes de julio del año 2022.



David Troya Palomino

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En san Martín, Tarapoto, Morales, a los 17 día(s) del mes de junio del año 2022 siendo las 11:00 horas se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión campus Tarapoto, bajo la dirección del (de la) Presidente(a): **Dr. Mario Manuel Siles Nates** , el (la) secretario(a): **Mtro. Kelita Guillen Lopez**, y los demás miembros, **Mtro. Jose Joel Cruz Tarrillo**, **Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra** y el asesor(a): **Mtro. David Troya Palomino**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado:

"Análisis de la identidad laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud - Bajo Mayo."

de los (las) bachiller (es): a) **Gerhard Francis Coral Valdivieso** b) **Thalia Janeth Arce Retete** c)..... Conducente a la obtención del título profesional de:

Lic. Administración Mención Gestión Empresarial

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato (a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancias escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): **Gerhard Francis Coral Valdivieso**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

Bachiller (b): **Thalia Janeth Arce Retete**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Finalmente, el Presidente del jurado invito al (a la) / (los) (las) candidato (a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

.....
Presidente/a


.....
Secretario/a

.....
Asesor

.....
Miembro

.....
Miembro

.....
Bachiller (a)

.....
Bachiller (b)

.....
Bachiller (c)

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: determinar el nivel de percepción de la identidad laboral. En cuanto a la metodología es de tipo básica, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. Se utilizó la técnica de la encuesta para el recojo de la información por medio del instrumento denominado Escala de la Identidad Laboral, el cual tiene una fiabilidad de Alfa Cronbach de 0,775. Luego de haber procesado los datos se llegó a determinar que el 88.5% de los colaboradores tienen una percepción media respecto a la identidad laboral.

Palabras clave: Identidad laboral, Identidad personal, metas y gestión.

Abstract

The present investigation had as objective: to determine the level of perception of the labor identity. Regarding the methodology, this research is of a basic type, with a quantitative approach, a descriptive level and a non-experimental design. The survey technique was used to collect information through the instrument called Labor Identity Scale, which has an Alpha Cronbach reliability of 0.775. After processing the data, it was determined that 88.5% of the employees have an average perception regarding work identity.

Keywords: Work identity, personal identity, goals and management.

Introducción

Las organizaciones públicas o privadas se desarrollan en un ambiente de alta competencia y un constante esfuerzo por lograr sus metas y para cumplirlas las organizaciones tienen como principales actores a los colaboradores, Mejía et al (2013) el factor indispensable en toda organización para concretar metas es el factor humano, que con sus potencialidades encamina a la organización al objetivo trazado, Revilla (2016) en la puesta en marcha a las organizaciones los trabajadores adquieren un rol protagónico que se potencia aún más cuando estos se identifican con la organización, Andrade (2014) la identidad laboral (IL) ayuda a un colaborador a encaminar sus esfuerzos en el desarrollo de sus actividades; dicho lo anterior es importante los colaboradores y mucho más los colaboradores con identidad laboral por que ellos harán suyos los objetivos de la organización, Nazar (2012) un trabajador con buenos niveles de identidad laboral se esfuerza por realizar las actividades encomendadas de la mejor manera posible.

Hay factores en las organizaciones que no se pueden controlar y se deben utilizar estrategias para mitigar el impacto que este puede tener en las organizaciones Peñafiel et al (2020) las amenazas se presentan en el ambiente las cuales son complicaciones que los trabajadores deben hacer frente utilizando estrategias para disminuir su impacto; Ibarquén et al (2020) el uso de la estrategia adecuada ayudara concretar el propósito de la organización; los trabajadores con niveles aceptables de identidad laboral están dispuestos a realizar esfuerzos por mitigar el impacto de las amenazas, Soto et al (2017) es indispensable contar con colaboradores con identidad laboral ya que estos desplegaran sus esfuerzos indistintamente de las dificultades que el ambiente propicie presenten.

Una labor indispensable es conseguir que los colaboradores se identifiquen con la organización, Armijo et al (2019) analizar y determinar qué estrategia es la más adecuada para lograr un sentimiento de identidad laboral es preciso en la gestión de personas, cuando las dificultades se presentan es necesario hacer frente con colaboradores identificados con la organización.

Frente a lo amenazante que aún representa el virus Covid19 es necesario que los trabajadores en temas de salud hagan frente a esta dificultad demostrando identidad laboral con el propósito de ayudar a los pacientes que demandan atenciones, Lozano, (2020) es una situación no prevista por las organizaciones sanitarias y para hacerle frente el personal de salud realiza esfuerzos más allá de lo acostumbrado; los colaboradores de servicio de salud cuentan con áreas administrativas quienes también realizan esfuerzos para ayudar a mitigar el impacto de la pandemia, en ese escenario se encuentra la Oficina de Gestión de Servicios de Salud – Bajo Mayo (OGESS-BM) que es la parte administrativa del Ministerio de Salud del Perú en el departamento de San Martín, específicamente en la Provincia de San Martín, organización dependiente directamente de la Dirección Regional de Salud de San Martín, la cual realiza actividades administrativas para ayudar y agilizar las labores del personal asistencial (personal que realizan tratamiento directo con el paciente), en esto radica la importancia de sus actividades y que es necesario contar con colaboradores con niveles aceptables de identidad laboral; de lo anterior nos planteamos el objetivo de esta investigación: Determinar el nivel de identidad laboral en los colaboradores de la OGESS-BM.

Marco teórico

La identidad laboral es un sentimiento de pertenencia y de la relación que un colaborador muestra a la vida laboral, también se conoce como la vinculación se siente por la organización; Nazar (2012) menciona que la IL ayuda a las personas a integrarse a un contexto laboral y a lograr la especialización profesional generando sentimiento de realización, Laport et al (2010) indican que es la manera como una persona se genera una imagen, luego de las muchas relaciones sociales en el trabajo y consigue su reconocimiento y el de sus compañeros; Lepe y Vidal (2015) definen a la IL como la manera en que una persona se define como integrante de un equipo de trabajo y el valor que esta persona le da a su pertenencia en la organización; destacamos que la identidad laboral es el sentimiento de pertenencia, de integración que un trabajador adopta por su lugar de trabajo.

La IL es importante porque engloba diversos factores que hacen que un colaborador se sienta cómodo dentro de la organización, el sentimiento de comodidad y pertenencia logra sacar lo mejor de un colaborador aportando su esfuerzo para cumplir con los planes propuestos; Soto et al (2017) la IL es tan importante lograr este sentimiento en los colaboradores de modo que una vez obtenido se contará con el compromiso y apego hacia la organización, Revilla (2016) el sentimiento de identidad laboral da seguridad a la organización pues su fuerza de empuje esta concentrada y dispuesta hacer esfuerzos para conseguir las metas.

Para lograr identidad laboral se deben hacer esfuerzos para determinar qué estrategia ayudara a la organización a cumplirla, Ibarguen et al (2020) para determinar la estrategia adecuada a cada organización es preciso primero realizar un diagnóstico, Nazar (2012) la identidad laboral se genera por diversos factores los cuales haciendo el uso correcto se producirá este sentimiento natural en cada colaborador.

Metodología

Tipo de estudio

Esta investigación es de tipo básica, Seoane et al. (2007) Indica que las investigaciones básicas se enfocan en aportar información solo de un tema determinado; en cuanto al enfoque de esta investigación es cuantitativo, Sanca, (2011) Las investigaciones cuantitativas nos permiten la evaluación de los datos de una forma numérica utilizando la estadística; el nivel de la investigación es descriptivo, Vara, (2010) Se describe las características de una variable en un determinado momento y el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, Vara, (2010). Los datos fueron tomados una sola vez en un momento determinado sin manipular la información obtenida.

Población

La población estudiada la conformaron los colaboradores de las oficinas administrativas del Ministerio de Salud en la ciudad de Tarapoto de nominada Oficina de Gestión de Servicios de Salud – Bajo Mayo (OGESS-BM), varones y

mujeres con tipo de contrato indefinido, de diferentes edades, grados de instrucción, tiempo que labora en la institución, López (2004) la población es el conjunto de personas de las que se desea conocer algún tema específico; los colaboradores al momento de realizar la investigación fueron un total de 240 personas.

Muestra

Para determinar la muestra se hizo uso de un muestreo no probabilístico e intencional por conveniencia por determinación de los investigadores se tomó al 100% de la población. Hernández y Carpio, (2019). La muestra intencional toma a grupos con características de interés para el investigador y no se incurre en el uso de una formula estadística para su determinación.

Como regla de *inclusión* se ha considerado a todos los colaboradores que al momento de encuestar se encontraban activos laboralmente y tienen un tipo de contrato indefinido.

La regla de *exclusión*, no se consideraron a colaboradores al momento de realizada la investigación se encontraban de vacaciones o con algún tipo de licencia, colaboradores contratados bajo la modalidad de tercerización, contrato administrativo de confianza, trabajadores que realizan sus actividades en la OGESS pero son destacados de otras oficinas.

Lugo de considerar los criterios de inclusión y exclusión se determinó que 235 colaboradores fueron los aptos para formar parte de la muestra.

Instrumento

Se hizo uso de la técnica encuesta para el recojo de la información y se utilizó el instrumento denominado Escala de la Identidad Laboral, elaborado por Orellana et al. (2014), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones: Identidad personal del ítem 1 al ítem 10, Identidad social del ítem del ítem 11 al ítem 24 y La identidad social del ítem 25 al ítem 30; este instrumento fue diseñado con la escala de Likert, con un total de 30 ítems.

El instrumento fue sometido a la fiabilidad de Alfa de Cronbach dando como resultado un coeficiente de fiabilidad de 0.775; Soler et al (2012) indican que la fiabilidad Alfa de Cronbach se manifiesta cuando supera el 0,7.

Cabe indicar que el instrumento fue sometidos al juicio de tres expertos en el tema, quienes hicieron su valoración en consistencia, pertinencia y objetividad; el dictamen fue que el instrumento estaba listo para ser aplicado tal y como esta estructurado.

Análisis de datos

Para la realización de esta investigación, en primer lugar, se solicitó la autorización de a la dirección de la OGESS-BM, una vez obtenido el documento se procedió a encuestar de manera virtual por medio del uso de una encuesta en el aplicativo Forms del Gmail de Google a todos los participantes, este procedimiento duró 2 meses.

Para analizar los datos se realizó mediante estadística descriptiva en el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences SPSS 26 y también el paquete Excel Microsoft para Windows.

El análisis y la presentación de los resultados se desarrolló de manera porcentual y se recategorizó la escala para una mejor comprensión (bajo, medio y alto).

Para determinar la fiabilidad del instrumento se hizo uso del análisis estadístico Alfa de Cronbach.

Resultados

Al termino del procesamiento se encontraron los resultados que presentamos a continuación.

Análisis de los participantes

En la tabla 1 se detalla la distribución demográfica de las personas que participaron en esta investigación, en la cual se presenta en mayor porcentaje los encuestados son masculinos en un 60.40 %; edad en el rango 31 a 40 años

27.70%; estado civil casado 64.80% y tiempo laborando en la institución más de 10 años 69.40%.

Tabla 1.

Distribución demográfica (N=235)

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	142	60.40%
	Femenino	93	39.60%
	Total	235	100%
Edad	Menos de 22 años	6	2.60%
	22 – 30 años	40	17%
	31 – 40 años	65	27.70%
	41 – 50 años	62	26.40%
	51 a más	62	26.40%
	Total	235	100.00%
Estado civil	Casado	126	64.80%
	Soltero	68	25.10%
	Conviviente	41	10.20%
	Total	235	100.00%
Tiempo laborando en la institución	Menos de 1 año	16	6.80%
	De 1 a 5 años	29	12.30%
	De 6 a 10 años	27	11.50%
	Más de 11 años	163	69.40%
	Total	235	100%

Análisis descriptivo de la identidad laboral

Según la Tabla 2, la mayoría de los colaboradores tienen una percepción media de la variable identidad laboral con (88.5%). Al igual que sus dimensiones la percepción es media: dimensión identidad personal (66%); la dimensión identidad social (68.5%) y la dimensión identidad organizacional (64.7%).

Tabla 2.

Niveles de percepción de la identidad laboral (N=235)

	Bajo		Medio		Alto	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
IL	3	1.3	208	88.5	24	10.5,2
IP	68	28.9	155	66	12	5.1
IS	3	1.3	161	68.5	71	30.2
IO	7	3	152	64.7	76	32.3

Nota: IL=Identidad laboral; IP=Identidad personal; IS=Identidad social; IO=Identidad organizacional.

Análisis descriptivo de la percepción de la identidad laboral según variables sociodemográficas

Según la Tabla 3, la mayoría de los colaboradores tanto de género masculino como femenino tienen una percepción media de la variable identidad laboral: masculino (54%) y femenino (34.5%).

Tabla 3.
Niveles de percepción de la identidad laboral según género

		Género			
		Masculino		Femenino	
		Recuento	%	Recuento	%
Identidad laboral	Bajo	3	1.3	0	2.0
	Medio	127	54	34.5	26.5
	Alto	12	5.1	12	5.1

Según la Tabla 4, la mayoría de los colaboradores de los diferentes rangos de edad tienen una percepción media de la variable identidad laboral: de 22 a 30 años (14.5%); de 31 a 40 años (25.1%); de 41 a 50 años (25.1); mayores de 51 años (22.4%); mientras que los menores de 22 años tienen una igualdad en las escalas medio y alto en (1.3).

Tabla 4.
Niveles de percepción de la identidad laboral según edad

		Rango de edad									
		Menos de 22 años		De 22 a 30 años		De 31 a 40 años		De 41 años a 50		De 51 años a más	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Identidad laboral	Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0.0	3	1.3
	Medio	3	1.3	34	14.5	59	25.1	59	25.1	53	22.6
	Alto	3	1.3	6	2.6	6	2.6	3	1.3	6	2.6

Según la Tabla 5, la mayoría de los colaboradores de los diferentes rangos de tiempo laborando en la institución tienen una percepción media de la variable identidad laboral: menos de 1 año (5.5%); de 1 a 5 años (9.8%); de 6 a 10 años (10.2); de 11 años a más (63%)

Tabla 5.

Niveles de percepción de la identidad laboral según el tiempo laborando en la institución

		Tiempo laborando en la institución							
		Menos de 1 año		De 1 a 5 años		De 6 a 10 años		De 11 años a más	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Identidad laboral	Bajo	0	0	3	1.3	0	0	0	0.0
	Medio	13	5.5	23	9.8	24	10.2	148	63
	Alto	3	1.3	3	1.3	3	1.3	15	6.4

Discusión

La identidad laboral es importante Revilla (2016) el sentimiento de identidad laboral da seguridad a la organización pues su fuerza de empuje está concentrada y dispuesta hacer esfuerzos para conseguir las metas; en relación a los resultados de esta investigación se determinó que la mayoría de los colaboradores tienen una percepción media de la variable identidad laboral con (88.5%). Al igual que sus dimensiones la percepción es media: dimensión identidad personal (66%); la dimensión identidad social (68.5%) y la dimensión identidad organizacional (64.7%); Valero et al (2021) realizaron una investigación considerando las variables auto estima e identidad profesional, llegando a la conclusión que la identidad se encuentra en un nivel alto en un (64.4%) demostrándose así una diferencia la nuestra investigación, en cuanto a las dimensiones también se encuentran en un nivel alto aunque las dimensiones son diferentes a las utilizadas en esta investigación; Schick et al (2015) correlacionaron la autoestima con la identidad y se demostró que la identidad está en un nivel medio con un (62.7%) y las dimensiones de esta variable aun que son diferentes a las del presente estudio también se encuentran en un nivel medio, siendo esta investigación resultados parecidos a los que presentamos .

En cuanto a las variables sociodemográficas se ha encontrado que los mayores porcentajes están en un nivel medio, Andrade (2014) indica que es una labor fundamental realizar esfuerzos por mejorar la identidad laboral con el fin de alcanzar las metas propuestas, Soto et al (2017 se requiere determinar que

métodos ayudan a incrementar la identidad laboral y esto es particular para cada organización.

Conclusiones

En conclusión, se determinó que los colaboradores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud – Bajo Mayo (OGESS-BM) tienen una percepción media de la variable identidad laboral con (88.5%) esto indica que se deben desarrollar acciones para ayudar a potencializar la IL pues es un factor que ayuda a otras variables que son determinantes para el éxito organizacional. Al igual que sus dimensiones la percepción es media: dimensión identidad personal (66%) al igual que la variable general al contar con un nivel medio en la identidad personal deja contar que los colaboradores no se sienten realizados al trabajar en la institución; la dimensión identidad social (68.5%) deja notar q los colaboradores en la institución no se siente que pertenecen al equipo y la dimensión identidad organizacional (64.7%) denota q los colaboradores tienen un nivel medio de conocimiento de la cultura y filosofía de la institución; son niveles que se podrían mejorar.

En relación a las limitaciones que se presentaron al realizar esta investigación, la principal fue que los participantes, demoraban en llenar la encuesta y había que hacerles recordar más de una vez e incluso ir a buscarles la manera personal para solicitarles apoyo en el llenado.

Finalmente se recomienda a futuros investigadores ampliar esta investigación a otras instituciones del mismo rubro o de otros rubros con el propósito de obtener datos que podrían ayudar a la toma de decisiones de los responsables de la gestión.

Referencias

- Andrade, V. (2014). Identidad profesional y el mundo del trabajo contemporáneo. Reflexiones desde un resumen de caso. *Revista Athenea Digital*, 14(2), 117-145. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1143>
- Armijo, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Fardella, C., Sisto, V., Morales, K., Rivera, G., & Soto, R. (2016). Identidades Laborales y Ética del Trabajo Público en Tiempos de Rendición de Cuentas. *Revista Psykhe*, 25(2). <https://doi.org/10.7764/psykhe.25.2.789>
- Ibarguen, Y. Y., Rueda, L. K., & Garcia, A. M. (2020). Análisis de la estructura organizacional del consultorio Innovadental a partir de la matriz DOFA. *Revista Ploutos*, 9(6), 160-174. <https://doi.org/10.21158/23227230.v9.n0.2019.2645>
- Laport, N., Becker, A., De Sarratea, A., & Ocampo, G. (2010). Vinculación Laboral Flexible: Construcción de Identidad Laboral en Psicólogos Adultos Jóvenes. *Revista Psicoperspectivas*, 9(1), 138-157. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242010000100008&lng=es&tlng=es
- Lepe, N., & Vidal, R. (2015). ¿Cómo se configura la identidad laboral de los docentes Chilenos en la sociedad del conocimiento? *Revista Convergencia Educativa*, (6), 79-94. <http://revistace.ucm.cl/article/view/298>
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista De Neuro-Psiquiatria*, 83(1), 51-56. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Revista Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002&lng=es&tlng=es.
- Nazar, G. (2012). Identidad de carrera laboral y empleabilidad en directivos de nivel medio en Chile, Región del Bío Bío. *Revista Liberabit*, 18(1), 7-14. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000100002&lng=es&tlng=es.
- Peñafiel, G. A., Acurio, J. Antonio, Manosalvas, L. R., & Burbano, B. E. (2020). Formulación de estrategias para el desarrollo empresarial de la constructora Emanuel en el cantón La Maná. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 45-55. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400045&lng=es&tlng=es.
- Revilla, J. C. (2016). Reconstrucciones de la identidad laboral en contextos organizacionales invivibles. *Revista Política y Sociedad*, 54(1), 65-86. <https://doi.org/10.5209/POSO.51718>
- Reynaga, G. (2019). La identidad profesional del Trabajador Social en la UNSCH. características, cambios y perspectivas. *Revista Investigación*, 27(2), 133 -. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistainvestigacion.2019.2.131>
- Sanca, M. D., (2011). Tipos de investigación científica. *Revista de Actualización Clínica Investiga*, 621. http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v12/v12_a11.pdf
- Schick, C., Galaz, A., & Urrutia, D. (2015). Identidad profesional y factores de riesgo ocupacional de las profesoras. *Revista Estudios Feministas*, 23(3), 803-815. <https://doi.org/10.1590/0104-026X2015v23n3p803>
- Seoane, T., Martín, J. L. R., Martín-Sánchez, E., Lurueña-Segovia, S., & Alonso Moreno, F. J. (2007). Estadística descriptiva y estadística inferencial. *Revista Semergen*, 33(9), 466–471. [https://doi.org/10.1016/S1138-3593\(07\)73945-](https://doi.org/10.1016/S1138-3593(07)73945-)

X

- Soto, A, Stecher, A., & Valenzuela, A. (2017) Interpelaciones identitarias en el trabajo: Propuesta para la comprensión de los procesos de construcción de la identidad laboral. *Revista Estudios de Psicología* 2017, v. 34, n1. <https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100004>
- Soler C., Silvio F., & Soler, L.. (2012). Usos del coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de instrumentos escritos. *Revista Médica Electrónica*, 34(1), 01-06. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000100001&lng=es&tlng=es.
- Takaki, M., Bravo, R. & Martínez, E. (2015). La gestión de la identidad corporativa en la Universidad: análisis y consecuencias desde la perspectiva del profesorado. *Revista Europea de Dirección y Economía de La Empresa* , 24 (1), 25–34. <https://doi.org/10.1016/j.redee.2014.05.001>
- Valero, V. N., Huaman, L., & Garavito, E. C. (2021). Autoestima e identidad profesional de las profesoras de educación inicial. *Revista Investigación Valdizana*, 15(1), 24–30. <https://doi.org/10.33554/riv.15.1.808>
- Vara, A. (2010). ¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú. Segunda edición (Abreviada). <https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-aristides-vara.pdf>