



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE
SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA**

**“CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD
DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS
LIMA - 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y
ENFERMERÍA**

**PRESENTADO POR:
HUERTAS PONCE, ADA VICTORIA**

**ASESORA:
MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA**

**LIMA – PERÚ
2022**

DEDICATORIA:

A mi querida hija Ana Lucía, por el tiempo concedido, paciencia y comprender mis deseos de realizar los estudios de especialidad; gracias.

A mis padres Anita y Víctor por ser ejemplo de perseverancia, constancia y de alcanzar las metas con nuestro esfuerzo.

AGRADECIMIENTO:

Gracias a la Lic. Rosa Pretell Aguilar, docente del curso de Enfermería basada en Evidencias I y II, por la orientación en el desarrollo del presente proyecto de investigación.

ASESORA:
MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA

JURADO

PRESIDENTE : Dr. Gamarra Bustillos, Carlos

SECRETARIO : Mg. Fuentes Siles, Maria Angelica

VOCAL : Mg. Basurto Santillan, Ivan Javier

INDICE GENERAL

Contenido

DEDICATORIA:	iii
AGRADECIMIENTO:	iv
INDICE GENERAL	vii
RESUMEN	x
1.- EL PROBLEMA	1
1.1-Planteamiento Del Problema:	1
1.2.-Formulación Del Problema:	3
1.2.1.-Problema General:	3
1.2.2.-Problemas Específicos:	4
1.3.-Objetivos De La Investigación:	4
1.3.1.-Objetivo General:	4
1.3.2.-Objetivos Específicos:	4
1.4-Justificación De La Investigación:	5
1.5.- Delimitaciones De La Investigación:	7
1.5.1.-Temporal	7
1.5.2.-Espacial	7
1.5.3.-Recursos	7
2.1.-Antecedentes Nacionales:	8
2.2.-Antecedentes Internacionales:	10
2.1.-BASES TEÓRICAS:	11
2.1.1.-DEFINICIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL:	11
2.2.-TEORÍAS RELACIONADAS A LA CULTURA ORGANIZACIONAL:	12
2.4.-DIMENSIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL:	12

3.-METODOLOGÍA	16
3.1.-Método de la Investigación:	16
3.2.-Enfoque de la Investigación:	16
3.3.-Tipo de Investigación:	16
3.4.-Diseño de investigación	16
3.5.-Población, Muestra y muestreo:	16
3.6.-Variables y Operacionalización:	17
3.6.1.-VARIABLE: Cultura Organizacional:	17
3.7.-Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	18
3.7.1.-Técnica	18
3.7.2.-Descripción de instrumento:	18
3.7.3.-Validación:	19
3.7.4.-Confiabilidad:	19
3.8.-Plan de procesamiento y análisis de datos	20
3.8.1.-Autorización y Coordinaciones Previas para la recolección de datos	20
3.8.2.-Metodo de análisis de datos	21
3.8.3.-Aspectos Éticos	21
4.-ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	22
4.1.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	23
4.2.-PRESUPUESTO:	24
5.-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25
ANEXOS	28
ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	29
ANEXO N° 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	31
ANEXO N°3: CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL	32

ANEXO N° 4	36
CONSENTIMIENTO INFORMADO	36

RESUMEN

Objetivo General: Determinar la cultura organizacional del personal de salud.

Metodología: Es un estudio método deductivo, enfoque cuantitativo, investigación aplicada, descriptiva, observacional de corte transversal. La muestra será de 100 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos 2c uci del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati M. Lima, Perú en el año 2021, la cual será seleccionada según criterios de inclusión y exclusión. **Técnica e instrumento de recolección de datos:** Se aplicará la encuesta, el cuestionario a aplicar fue elaborado por Denison y colaboradores, denominado Denison Organizacional Culture Survey. DOCS (Denison y Neale, 1994, 2000) Universidad de Michigan EEUU. para valorar el nivel de cultura organizacional en los trabajadores de salud. **Método de análisis de datos:** el procesamiento de datos se hará a través del programa estadístico SPSS en versión 25 y Excel; así mismo se empleará la estadística descriptiva para la descripción de los datos y puntuaciones a obtener en la evaluación de la variable.

Palabras Clave: Cultura Organizacional, personal de salud.

1.- EL PROBLEMA

1.1-Planteamiento Del Problema:

En todo sistema de salud la cultura organizacional cumple un rol muy trascendental; más aún en el ámbito hospitalario lugar donde se brinda atención a los usuarios externos para la prevención de enfermedades, recuperación y rehabilitación de la salud; escenario donde interactúan valores, creencias y actitudes que determinaran el logro de resultados. La cultura organizacional permite que se den efectivamente los procesos internos; como la toma de decisiones, formas de comunicación y criterios de avance de los profesionales así mismo se verán reflejadas en la satisfacción laboral de sus trabajadores (1).

Así mismo Schein afirma; que la cultura organizacional se encuentra asociado a las creencias y normas del personal es decir la conducta expresa de sus miembros como por ejemplo la manera en que deben relacionarse los individuos; igualmente se basa en los arraigos de creencias y conjeturas compartidas por los participantes de una institución lo cual permite desarrollar proceso de adaptación ante experiencias tanto de índole interno como externo (2).

Existe una gran preocupación por el desarrollo del personal de salud, para que sea adecuado, estén disponibles y sean calificados para los requerimientos de salud de la población, por lo cual es parte imprescindible dentro de las agendas tanto locales, nacionales y mundiales de los últimos tiempos. Por lo mismo la Organización Mundial de la Salud, en su estudio sobre recursos humanos sanitarios encontró: crisis de recursos humanos a nivel mundial y presentando propuestas y poder abordar el problema en un plazo muy cercano. Ante lo cual se dan muchas iniciativas para encontrar y poder resolver

la falta de este valioso recurso profesional siendo una de ellas propiciar a nivel educativo universitario una mayor cantidad de profesionales de la salud (3).

Por lo tanto, la Organización Mundial de la salud en su Tercer Debate Mundial para la salud; determinó:” No hay salud sin agentes sanitarios” por lo que revaloriza la labor de los profesionales, definiendo que se les debe motivar y atraer brindándoles un adecuado y propicio entorno laboral; ante lo cual desarrolla una gama de estrategias dirigidas al recurso humano para mejorar su accesibilidad, disponibilidad y aceptabilidad (4).

Así mismo, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), institución de seguridad social más grande de América Latina, determina que la misión más importante que tiene es; la satisfacción individual y comunitaria de la sociedad mexicana y sus derechohabientes, al recibir la atención de salud. Comprometiendo el esfuerzo de sus trabajadores (Valadez) (1).

Brindar una atención de calidad al usuario externo implica contar con el personal capacitado y comprometido, con mística, que cumple con las normas institucionales establecidas y alcanzar los estándares planteados. Se considera al recurso humano el componente más importante y básico en el área de trabajo. Por ello el área de recursos humanos y personal de la salud del ministerio de salud determina procesos para la tranquilidad y garantía en el trabajo del personal de salud, así como desarrolla intervenciones que permitan mejorar y mantener su rendimiento en el trabajo. (Ministerio de Salud, 2018) (4).

En una encuesta realizada por Susalud a los trabajadores del sector salud que laboran en los hospitales generales : Arzobispo Loayza y Hospital Dos de Mayo, los dos centros de atención hospitalaria arrojan un bajo nivel de aceptación y conformidad en relación a la

organización de sus servicios, encontrando que en relación a gestión de recursos humanos tuvo una aceptación menor a 19%; definiéndose que existe una gran necesidad de mejora en esta área ,así mismo el 68.4% de los trabajadores están satisfechos con su desempeño dentro de su centro laboral. (Encuesta de satisfacción a nivel nacional-Susalud-2016) (4).

La gran necesidad de atención de la población; hace que exista una sobredemanda en las entidades públicas de salud y éstas cada vez son más exigentes esperando recibir una atención impecable que les garantice su bienestar y salud” (Rivas, 2006, pág. 9). Por lo tanto, es importante poner mayor atención a los procesos organizacionales.

Conformar equipos de alto rendimiento y brindar una excelente calidad de servicio deben constituir ejes principales en la atención de salud; así mismo el recurso humano que lo integra debe alcanzar satisfacción, bienestar y comodidad en su área laboral y poder brindar lo mejor de sí (5).

La cultura organizacional en salud está dada por una mixtura de saberes, historias, certezas, conductas y modos de expresión que sus integrantes comparten dentro de las cuales tenemos; normas, lenguaje técnico-científico, disciplinas biomédicas y sociales (6).

1.2.-Formulación Del Problema:

1.2.1.-Problema General:

¿CUÁL ES LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, LIMA-2021?

1.2.2.-Problemas Específicos:

- 1.- ¿Cuál es la cultura organizacional de la **dimensión participación**, en el personal de salud del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima-2021?
- 2.- ¿Cuál es cultura organizacional de la **dimensión consistencia**, en el personal de salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima,2021?
- 3.- ¿Cuál es la cultura organizacional de la **dimensión adaptabilidad**, en el personal de salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima,2021?
- 4.- ¿Cuál es la cultura organizacional de la **dimensión misión**, en el personal de salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima,2021?

1.3.-Objetivos De La Investigación:

1.3.1.-Objetivo General:

- 1.-Determinar la cultura organizacional del personal de salud.

1.3.2.-Objetivos Específicos:

- 1.-Determinar la cultura organizacional de la **dimensión participación** en el personal de salud.
- 2.-Determinar la cultura organizacional de **la dimensión consistencia** en el personal de salud.

3.-Determinar la cultura organizacional de la **dimensión adaptabilidad** en el personal de salud.

4.-Determinar la cultura organizacional de la **dimensión misión** en el personal de salud.

1.4-Justificación De La Investigación:

Justificación Teórica:

Considerando a la cultura organizacional como el conjunto de valores, creencias y normas que guían las actividades en una institución para lograr los objetivos y metas planteadas; el personal de salud constituye el motor laboral en los hospitales del país y como parte del recurso humano hospitalario deben cumplir sus actividades de acuerdo a protocolos, pautas y guías las cuales deben ser asumidos responsablemente por cada uno de sus colaboradores, de acuerdo a los estándares establecidos por la institución y el servicio, por lo cual deben adherirse a la cultura establecida en cada centro de trabajo laboral

Justificación Práctica:

En la actualidad se evidencia que las respuestas en la actividad laboral del personal de salud son diversas y no logran adherirse a lo establecido por la institución; esto es en relación a la cultura organizacional (puntualidad, identificación con el servicio, trabajo en equipo, participación en capacitaciones etc.) y así mismo existe una adherencia parcial a los protocolos del servicio. Esto ocasiona un discomfort en un grupo de profesionales, los cuales se encuentran con escasa motivación e insatisfechos por los diversos escenarios

que se presentan en cada entrega de turno, acentuándose más aún por la sobrecarga laboral y estrés que esta genera; afectando por ende su desempeño laboral.

Por lo cual resulta trascendental, realizar el presente estudio y determinar la percepción que tienen los profesionales enfermeros en relación a la cultura organizacional, desarrollando un plan de mejora optimo que se verá reflejado en una atención de calidad de excelencia al usuario externo.

Los resultados del trabajo de investigación podrán ser así mismo considerados por el área de personal y la jefatura del servicio para organizar y brindar capacitaciones al equipo humano a su cargo.

Justificación Metodológica:

El trabajo de investigación de diseño descriptivo- transversal permitirá obtener resultados de gran valor para alcanzar una cultura organizacional optima en los colaboradores de salud de la institución; determinando la aplicación de un instrumento difundido y validado.

Con este trabajo de investigación se quiere determinar qué; cuando se desarrolla una cultura organizacional dentro de la institución y más aún efectivizada dentro de cada uno de los servicios donde se labora el logro de la calidad se hará más cercana, y la atención que se brinde a los pacientes será encaminada a la excelencia; así mismo la satisfacción de las necesidades cubrirán los requerimientos de nuestro usuario externo. Así mismo es primordial contar con un equipo de trabajo contento y cómodo en el desarrollo de sus actividades profesionales.

1.5.- Delimitaciones De La Investigación:

1.5.1.-Temporal

El estudio a desarrollar se ejecutará en el primer trimestre del año 2022.

1.5.2.-Espacial

Se aplicará en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el personal profesional de enfermería.

Se hará uso de un cuestionario aplicado al personal asistencial de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins haciendo uso de la tecnología de la información y comunicación (TIC) por la coyuntura actual en tiempos de pandemia; previas coordinaciones con el área de ética del hospital y la jefatura del servicio uci 2 “C” durante el primer trimestre del año 2022.

1.5.3.-Recursos

Los recursos a utilizar en el presente estudio serán asumidos en su totalidad por la investigadora: económicos, logísticos y otros que generen el estudio.

En relación al recurso humano se coordinará con la jefatura de enfermería para que nos faciliten lista de teléfonos y/o mail del personal. Así mismo se cuenta con la asesoría de un docente por parte de la universidad para la culminación de del proyecto de investigación.

2.- MARCO TEÓRICO

2.1.-Antecedentes Nacionales:

Gómez (7), en su estudio realizado en Jauja en el año 2019 consideró como objetivo “Determinar la relación entre Cultura Organizacional y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya”. Desarrolló un trabajo de tipo aplicado, corte transversal, cuantitativo, prospectivo y diseño correlacional. Con una muestra de 114 trabajadores. Se aplicó: la “Ficha Técnica Idilberto Chiavenato” y el cuestionario de Cultura Organizacional de Daniel Denison. Donde se encontró relación significativa entre cultura organizacional y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud.

Polanco (8), el año 2017 en Cajamarca ejecutó su estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre la cultura organizacional y la calidad de atención en los Centros de Salud de la Red II”. Fueron 105 trabajadores y 409 usuarios externos atendidos en 7 establecimientos de salud considerados para la investigación. Esta investigación fue descriptiva, correlacional y de corte transversal. Obteniendo un gran descontento de los trabajadores lo cual influye en la cultura interna de sus colaboradores, predominando el miedo y amenaza. Los usuarios externos en un 50% se sintieron satisfechos con la atención. También se determinó que a más burocracia en la cultura organizacional existirá una menor calidad de atención expresada en términos de insatisfacción.

Alcántara (9), desarrollo su investigación con el objetivo de “Determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los trabajadores asistenciales del departamento de cirugía de tórax y cardiovascular del Hospital Nacional Dos de mayo, Lima-2017”. El trabajo de diseño no experimental de corte transversal. El método empleado el hipotético deductivo; con una muestra de 84 trabajadores asistenciales del

departamento de cirugía de tórax y cardiovascular. Utilizo 2 cuestionarios. Para el procesamiento de datos uso el software SPSS (versión 22) y Excel 2010; encontrándose que existe una relación significativa y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.494, lo que se interpreta al 99.99% la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

Sagástegui (10), el estudio se desarrolló en el distrito de La Esperanza del departamento de La Libertad el año 2017 y tuvo como propósito “Analizar la relación entre cultura organizacional y compromiso laboral del Hospital I La Esperanza – Essalud”. Estudio de diseño correlacional, no experimental. Con una muestra de 80 trabajadores. Se usaron 2 cuestionarios; uno para cultura organizacional y otro para compromiso laboral, con 18 y 32 ítems respectivamente. Instrumentos validados mediante juicio de expertos. Encontrando una cultura organizacional media y alta (99%); el nivel de compromiso laboral es medio y bajo (99%). La cultura organizacional evidencia relación altamente significativa con el compromiso laboral ($p < 0.01$), siendo la correlación directa y muy alta ($r_s = 0.971^{**}$).

Castillo, et al (1) en el año 2017 en Lima efectivizó un estudio con el fin de “Establecer la influencia de la cultura organizacional percibida y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins”. Estudio de tipo cualitativo, descriptivo y correlacional. Encontrando una relación significativa entre cultura organizacional y satisfacción laboral; así mismo tiene una cultura dominante tipo jerarquizada; lo cual repercute directamente en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

2.2.-Antecedentes Internacionales:

Córdoba (11), el año 2020 en Rosario, Argentina realizó su investigación teniendo como finalidad “Conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral desde la percepción de los trabajadores de la salud (médicos y enfermeros) del área de UCIN de la Maternidad Pública”. Se desarrolló un trabajo de tipo cualitativo, exploratorio, descriptivo y de corte transversal. Luego de aplicar entrevistas semiestructuradas a la muestra se obtuvo como resultados; sentimientos de desmotivación la cual es reflejada en la desvaloración del trabajo, así mismo un clima laboral de muchos conflictos y una comunicación fraccionada por lo cual evidencian bajos niveles de satisfacción laboral.

Benítez (12) en Guayaquil, Ecuador en el año 2019, desarrolló su investigación con el objetivo de “Determinar la incidencia de la cultura organizacional sobre el desempeño laboral de los empleados del Hospital General Babahoyo”. Empleó una metodología aplicada; de enfoque cuantitativo, de corte transversal y de tipo deductivo. Se aplicó un cuestionario a 159 personas. Encontrando que existe escasa comunicación entre subordinados y jefes, así mismo para el desempeño laboral se encontró dificultades al realizar algunas actividades por falta de conocimiento. Determinando una correlación positiva e importante entre las variables desempeño laboral y cultura organizacional.

Arboleda, et al, (6) en Aburrá, Colombia el año 2017, efectivizó su estudio con el objetivo de “Identificar la percepción que tienen los empleados del sector salud acerca de la cultura organizacional en las instituciones públicas y privadas en el Valle de Aburrá”. Desarrolló una investigación cuantitativa, de corte transversal, con 224 empleados encuestados de diversas instituciones prestadoras de servicios de salud donde un 79% de colaboradores manifiestan que emplean estrategias para evaluar dudas e ideas,

especialmente en hospitales públicos y de alta especialidad igualmente cerca del 45% mantienen una excelente comunicación con el grupo gerencial y compañeros de trabajo y más del 50% acepta los cambios que se dan en la institución.

Ruzica, et al, (13) en Croacia el año 2019, desarrolló una investigación con el objetivo de “Determinar la cultura organizacional en Zagreb-University Hospital Sveti Duh y University Hospital Dubrava”. El Instrumento que se uso fue un cuestionario de Evaluación de la Cultura Organizacional, administrado a 87 enfermeros encontrando como resultado que en los dos hospitales predomina una cultura organizativa de clan ,seguida de una cultura jerárquica y luego una cultura competitiva. La cultura de la adhocracia era la menos común.

2.1.-BASES TEÓRICAS:

2.1.1.-DEFINICIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL:

Cultura organizacional: Las cultura organizacional es la psicología de una institución ; y está constituida por valores y actitudes que despliegan sus colaboradores así como por el conjunto de creencias, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias que se desarrolla entre ellos y con el exterior, en otras palabras es la imagen que brinda la organización a la sociedad donde se desarrolla (16).

Tener instaurada una Cultura Organizacional dentro de una institución ofrece muchas ventajas; permite entender y potenciar el crecimiento de las organizaciones. La cultura organizacional es implícita, invisible e informal, conduciendo la conducta de la institución; empleando frecuentemente acciones que unen a las personas, direccionando su modo de pensar, sentir y actuar (14).

2.2.-TEORÍAS RELACIONADAS A LA CULTURA ORGANIZACIONAL:

Teoría de Edgard Shein:

Propone tres niveles: **Artefactos** estructuras y procesos institucionales tangibles; **Valores aceptados y declarados** determinada por las estrategias, objetivos y filosofías que se establecen en la institución; **Supuestos Básicos** medidas que dan solución a problemas de adaptación externa o interna de los integrantes de la institución, llegando a finalizar en creencias, percepciones, pensamientos y sentimientos (22).

Teoría de Daniel Denison:

Denison (1991) determina: “La cultura organizacional como los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización” es así que se interesó en explorar la trascendencia entre el desempeño de primera línea y la cultura organizacional, desarrollando la “hipótesis de la cultura fuerte” la cual se basa que para aumentar de modo relevante el desempeño, la cultura debe ser fuerte como particular (21).

Por lo cual Gómez y Rodríguez consideran que teniendo una cultura fuerte se logrará aumentar el desempeño de las personas en la empresa (20).

Cuatro son las características o dimensiones que propone Denison: Participación o involucramiento, Consistencia, Adaptabilidad y Misión (21).

2.4.-DIMENSIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL:

Dimensiones según Denison:

2.4.1.-Dimensión 1: Participación: Es el cumplimiento y adherencia a los objetivos institucionales que logran desarrollar los colaboradores demostrando un alto nivel de compromiso con ésta. Así mismo los colaboradores toman el desarrollo de la institución como propio; asumiéndolos como personales, para poder involucrarse (7). Así mismo la participación o involucramiento es definido como el empoderamiento de la gente, construcción personal alrededor de los equipos y el desarrollo de las capacidades humanas en todos los ámbitos de la organización (16). Esta dimensión considera tres subescalas:

2.4.1.1.-Empoderamiento: Genera sentimiento de pertenencia y responsabilidad, debido a que los trabajadores tienen autoridad, iniciativa y capacidad para dirigir su propio trabajo.

2.4.1.2.-Trabajo en equipo: Genera responsabilidad en el trabajo, el valor reside en la cooperación hacia los objetivos comunes.

2.4.1.3.-Desarrollo de capacidades: Mantiene la competitividad, la organización invierte continuamente el desarrollo de competencias y habilidades que el trabajador aprovecha en nuevas oportunidades (17).

2.4.2.-Dimensión 2: Consistencia:

Comportamiento del personal de una empresa; basado en la práctica de valores centrales, llegándose a concretar acuerdos, así como a establecer un trabajo compacto y coordinado. Tener una organización de alta consistencia significa tener una cultura sólida y distinta a otras instituciones, lo cual influye en sus positivamente en sus colaboradores (7).

Teniendo creencias y valores compartidos permite un sistema de control interiorizado. Cuando en un grupo de personas existe unión y consenso todos apuntan hacia una misma dirección (5). Esta dimensión maneja 3 subescalas:

2.4.2.1.- Valores centrales: Se genera sentimiento de identidad y expectativas claras.

2.4.2.2.- Acuerdo: Se logran acuerdos en temas centrales y se reconcilian diferencias cuando estas ocurren.

2.4.2.3.-Coordinación e integración: Las fronteras organizativas no suponen barreras, las diferentes áreas trabajan conjuntamente para alcanzar los objetivos (17).

2.4.3.-Dimensión 3: Adaptabilidad:

Es lograr ser flexibles y tener la capacidad de acoplarse al entorno para responder a las demandas de los clientes; lo constituye un elemento importante para el fortalecimiento e integración organizacional (7).

Se considera una institución adaptable aquella que permite tomar a sus clientes como guía; asumiendo riesgos y logrando aprender de sus desaciertos, así como también tener la capacidad de asumir nuevos cambios. Tiene tres subescalas: (14).

2.4.3.1.-Orientación al cambio: En la organización se interpreta adecuadamente el entorno, se reacciona rápidamente a las modas y se anticipa a los futuros cambios.

2.4.3.2.- Orientación al cliente: Se conoce a sus clientes anticipándose a futuras necesidades.

2.4.3.3.-Aprendizaje organizativo: La organización recibe, interpreta y transforma señales del entorno en oportunidades que alienten la innovación, ganando conocimiento y desarrollando capacidades (17).

Las mejores ideas de los colaboradores deben ser consideradas por las empresas y de ser posibles ejecutarlas. Es importante mantener una ventaja competitiva; no solo incorporando ideas nuevas sino ubicándolas prontamente en su propio repertorio. Denison 1991 (19).

2.4.4.-Dimensión 4: Misión:

Es la razón de ser de cada organización, la función que desempeña la empresa o institución dentro de la sociedad. Es determinar el rumbo a dónde quiere llegar y con una dirección precisa y generalmente basado en metas definidas (14). Sus subescalas son:

2.4.4.1.-Dirección y propósitos estratégicos: Estos expresan el propósito de la organización y muestran el modo en como todos los empleados pueden contribuir al desarrollo de la organización.

2.4.4.2.- Metas y objetivos: Facilitan a cada empleado una dirección precisa de su trabajo.

2.4.4.3.-Visión: Es la imagen de la empresa como desea ser reconocida en el futuro. Es la perspectiva común sobre los valores de las personas que componen la empresa, proporcionando guía y dirección (17).

3.-METODOLOGÍA

3.1.-Método de la Investigación:

Método Deductivo.

3.2.-Enfoque de la Investigación:

Enfoque Cuantitativo.

3.3.-Tipo de Investigación:

Investigación Aplicada.

3.4.-Diseño de investigación

Observacional-Descriptivo

Transversal: Se tomará y medirá la variable en un solo tiempo según la programación del estudio

3.5.-Población, Muestra y muestreo:

Población:

Constituida por 100 licenciados en enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati M. -Lima.

Muestra:

Constituida por 100 Enfermeros que laboran en la unidad de cuidados intensivos del 2 C de un hospital general de Lima.

Criterios de Inclusión:

- Personal Profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos 2 C.
- Personal profesional de enfermería sin límite de edad
- Personal con más de un año laboral en el servicio.
- Personal en confinamiento por covid 19, trabajo remoto y descanso médico.
- Profesional de enfermería que firme el consentimiento informado para el estudio.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que no desea participar.
- Profesional enfermero que no firma el consentimiento informado.

3.6.-Variables y Operacionalización:

3.6.1.-VARIABLE: Cultura Organizacional:

Definición conceptual: Establecido por normas y valores que las personas desarrollan en el interior de una organización; así como las creencias, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias en la misma (14).

Definición Operacional: Conjunto de normas y valores que el personal profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos 2 C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de Lima presentan; así como las creencias, valores, hábitos,

tradiciones, actitudes y experiencias, las mismas que mediante un cuestionario medirán las dimensiones: participación, consistencia, adaptabilidad y misión.

3.7.-Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.7.1.-Técnica

Se aplicará la encuesta.

3.7.2.-Descripción de instrumento:

El instrumento a utilizar en el trabajo de investigación es el cuestionario elaborado por Denison y colaboradores, denominado Denison Organizacional Culture Survey. DOCS (Denison y Neale, 1994, 2000) Universidad de Michigan EEUU. Es un cuestionario sencillo desarrollado para la medición y evaluación de la cultura en las organizaciones y los grupos de trabajo, puede ser aplicado en múltiples contextos es de rápida aplicación y de fácil comprensión (19)

Consta de 60 ítems, el modelo presenta 4 dimensiones:

1.-Dimensión Participación o Implicancia: 15 ítems: 3 subescalas; Empoderamiento, Trabajo en equipo y Desarrollo de capacidades.

2.-Dimensión Consistencia:15 ítems :3 subescalas; Valores centrales, Acuerdo y Coordinación –Integración.

3.-Dimensión Adaptabilidad:15 ítems: 3 subescalas; Orientación al cambio, Orientación al cliente y Aprendizaje Organizativo.

4.-Dimensión Misión: 15 ítems: 3 subescalas; Dirección y propósitos estratégicos, Metas - Objetivos, Visión.

Los ítems están codificados en una escala tipo Likert de cinco puntos (17).

Completamente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Completamente de Acuerdo
1	2	3	4	5

El valor final de la cultura organizacional se determina en tres niveles: alto, medio y bajo, con los puntajes que a continuación se determinan:

VALOR FINAL	CRITERIO DE VALOR
BAJO	<218
MEDIO	218-236
ALTO	>236

3.7.3.-Validación:

El instrumento fue validado por prueba piloto por D. Denison 1990 (19).

3.7.4.-Confiabilidad:

La determinación de la confiabilidad de la escala se efectúa a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. La fiabilidad del instrumento tiene un Alfa de Cron Bach (> 0.80)

La confiabilidad determina la exactitud de la medición y expresa la consistencia del cuestionario y se estima el alfa de Cron Bach, llegando a determinar dimensiones entre buenas y excelente (17).

Coefficientes de Fiabilidad Alfa de Cronbach

DIMENSION	N° DE ELEMENTOS	ALFA DE CRONBACH
Implicancia/Participación	15	0.912
Consistencia	15	0.908
Adaptabilidad	15	0.879
Misión	15	0.905

Fuente: Elaboración propia a partir de los outputs de SPSS

3.8.-Plan de procesamiento y análisis de datos

3.8.1.-Autorización y Coordinaciones Previas para la recolección de datos

Para recolectar la información para el estudio, se solicitará el permiso al comité de ética del hospital. Posteriormente se coordinará con la Jefatura de enfermería del servicio de cuidados intensivos 2 C para informarle el objetivo de la investigación.

Teniendo la autorización de la jefatura de enfermería, se aplicará el cuestionario por el WhatsApp del servicio, usando la aplicación google forms facilitando la recolección de la información; el cuestionario llevará un promedio de 10 a 15 minutos.

3.8.2.-Metodo de análisis de datos

El procesamiento de datos se hará a través del programa estadístico SPSS en versión 25 y Excel donde se harán los cálculos respectivos; así mismo se empleará la estadística descriptiva para la presentación y análisis de los datos de la variable de estudio.

3.8.3.-Aspectos Éticos

Respetando los principios éticos y pautas para la protección de los seres humanos en la investigación, se siguen las pautas del informe de Belmont (1979), principios éticos básicos (18):

- **Respeto a las personas: protegiendo la autonomía** de todas las personas y tratándolas con cortesía y respeto; la encuesta será presentada al personal de enfermería de la Unidad de cuidados intensivos 2c, informándoles del objetivo de la investigación a realizar y pidiendo el consentimiento informado para la aplicación de la encuesta.
- **Beneficencia:** “Actuar en beneficio del otro”. La beneficencia es entendida por toda acción que permita alcanzar el bienestar del prójimo. Se tendrá en cuenta la importancia y los beneficios que brinda este trabajo de investigación para el personal de salud del servicio de la unidad de cuidados intensivos 2 c.
- **Justicia:** Se enfoca desde el punto de vista de un sistema igualitario, que establece el pleno derecho a la salud igualitaria Se aplicará el instrumento en forma razonable y previa coordinación con la jefatura de enfermería del servicio uci 2 c

4.-ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2021																2022		
	Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio	Julio	Agos	Set	Octub	Nov	Diciembre		Enero
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
Identificar el problema	x	x	X																
Revisión bibliográfica especializada		x	x	x	x														
Redacción de la situación problemática, marco teórico y antecedentes				x	x	x	x												
Desarrollo de la importancia y justificación del estudio					x	x	X												
Redacción del objetivo del estudio					X	x	x												
Elaboración del enfoque y diseño de investigación						x	x	X											
Elaboración de población, muestra y muestreo						X	x	x											
Elaboración de técnicas e instrumentos de redacción de datos						x	x	X											
Elaboración de aspectos bioéticos							X	x											
Elaboración de métodos de análisis de información							x	x	X										
Diseño de los aspectos administrativos							X	x	x										
Desarrollo de la sección anexos								x	x										
Dictamen favorable del proyecto										x	x								
Aplicación de la encuesta												x	x	x	x	X			
Elaboración preliminar del informe final																x	x	x	X
Exposición oral del trabajo																			x

4.2.-PRESUPUESTO:

El presente cuadro muestra la proyección de gastos a realizar para el desarrollo de la investigación propuesta.

MATERIALES	2021-2022						TOTAL
	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	
EQUIPOS							
Computadora	2000						2000
USB	25						25
Internet	80	80	80	80	80	80	480
UTILES DE ESCRITORIO							
Lapiceros	3	3	3	3	3	3	18
Papel Bond	15		15		15		45
MATERIAL DE REFERENCIAS							
Impresiones					60	60	120
Fotocopias	5	5	5		5	5	25
OTROS							
Transporte							60
RECURSOS HUMANOS							
Digitadora						120	120
Imprevistos					30	30	60
TOTAL	2128	88	103	83	193	328	2953

5.-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- Castillo L, Portugal L. Influencia entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral percibida de los profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Rebagliati. Lima. [Internet]. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional del Callao; Escuela de Postgrado;2019.
- 2.- Schein E. Psicología de la organización. México D.F: Prentice Hall; 1982.
- 3.- Organización Mundial de la Salud. Transformar la formación de la fuerza de trabajo sanitaria para apoyar la cobertura sanitaria universal [Internet]. 66.ª Asamblea Mundial de la Salud; del 20 al 28 de mayo del 2013; Ginebra, Suiza. Ginebra: OMS; 2013 (resolución WHA66.23) [consultado el 13 de marzo del 2017]. Disponible en: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA66/A66_R23-sp.pdf
- 4.-Vargas C. Cultura organizacional y vinculación laboral en el departamento de ginecología y obstetricia del hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima[Internet]. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional Federico Villarreal. – Escuela Universitaria de Posgrado; 2020.
- 5.- Calderón A. Cultura organizacional y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. Tumbes [Internet].[Tesis de Licenciatura]. Perú;2018.
- 6.-Arboleda G, López J. Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. Rev.Ciencia Salud. 2017 Agosto;15(2):247-258. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1692-72732017000200247&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- 7.-Gómez M, Cultura organizacional en relación a la gestión del talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya[Internet]. [Tesis de Licenciatura de Enfermería]. Perú: Universidad Peruana Los Andes. Facultad de Ciencias de la Salud;2021.
- 8.-Polanco E. Cultura organizacional y calidad de atención de los servicios de salud en la red de salud ii Cajamarca[Internet]. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional de Cajamarca. Facultad de Ciencias de la Salud;2019
- 9.-Alcántara Cultura Organizacional y Motivación Laboral En un Hospital Nivel III-Lima. [Internet].[Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo. Escuela de Postgrado;2017.
- 10.-Sagástegui Cultura organizacional y Compromiso Laboral en el Hospital I La Esperanza. La Libertad. [Internet]. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo. Escuela de Postgrado;2018.
- 11.-Córdoba N. La Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores médicos y enfermeros de ucin de una maternidad pública de Rosario. [Tesis de Maestría], Argentina: Universidad Nacional de Rosario; 2020.

12.-Benitez R. La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Hospital General Babahoyo. Guayaquil. [Internet]. [Tesis de Maestría]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil ;2019.

13.-Mrkonjic R, Ristic J, Jambrone I. Análisis de la cultura organizacional en dos Hospitales croatas.Rev.BJN Revista británica de enfermería.[Internet].2019 mayo;28(10) <https://doi.org/10.12968/bjon.2019.28.10.647>

14.- Calderón C, Sánchez L. Cultura organizacional en el Hospital universitario Nacional de Colombia. [Internet]. [Tesis de especialización] Colombia: Universidad nacional de Colombia; Facultad de Medicina; 2017.

15.-Raffino M. Cultura Organizacional.Concepto.de. Última edición: 25 de septiembre de 2020. Argentina. Consultado: 15 abril de 2021.

<https://concepto.de/cultura-organizacional/#ixzz6g3UTpj7x>

16.-Bustamante R, Valores personales y cultura organizacional del personal de enfermería en el Hospital Rebagliati ,Lima.[Internet].[Tesis de Maestría].Perú: Universidad César Vallejo; Escuela de Posgrado; 2017.

17.-Contreras A, Gómez A. Aplicación de los cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. Revista de Investigación SIGMA. [Internet] abril 2018;5(1):59-86 Guadalajara, México. Disponible en:

<https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/Sigma/article/view/1204>

18.-Wikipedia, Informe Belmont. Se editó por última vez el 24 feb 2021 a las 10:18.Disponible en:https://es.wikipedia.org/wiki/Informe_Belmont

19.-Vela M. Cultura organizacional y motivación laboral del personal de enfermería de la Clínica Good Hope. Lima. [Internet]. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Peruana Unión.2019.

20.-Sandoval M. Cultura organizacional en las áreas de enfermería y obstetricia del hospital Essalud-Alberto Sabogal Sologúren.Callao. [Internet]. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad César Vallejo.2018.

21.-Gómez C, Cultura organizacional chilena. [Internet] Liverpool, Reino Unido .2013

Disponible en:

<http://teoriaycomorg sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezJennyRodriguezrevision2013.pdf>

22.- Regalado R, Modelo De Cultura Organizacional Basada En La Teoría De Edgar Schein, Para Optimizar La Gestión En La Institución Educativa N°16165 – Del Centro Poblado

Huaranguillo. Jaén. [Internet]. [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Unidad de Postgrado;2019.

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI, LIMA 2022

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la cultura organizacional del personal de salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati M .en Lima ,2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1.-¿Cuál es la cultura organizacional de la dimensión participación en el personal de salud del Hospital Edgardo Rebagliati M,Lima 2022?</p> <p>2.-.-¿Cuál es la cultura organizacional de la dimensión adaptabilidad en el personal de salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati M,Lima 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la cultura organizacional del personal de salud.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1.-Determinar la cultura organizacional de la dimensión participación en el personal de salud.</p> <p>2.- Determinar la cultura organizacional de la dimensión adaptabilidad en el personal de salud.</p>	<p>No aplica</p>	<p>Variable</p> <p>Cultura Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>1.-Participación.</p> <p>2.- Adaptabilidad</p> <p>3.- Consistencia</p> <p>4.- Misión</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Método y Diseño de Aplicación:</p> <p>Deductivo-descriptivo:Transversal</p>

<p>3.-¿Cuál es la cultura organizacional de la dimensión consistencia en el personal de salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati M,Lima 2022?</p> <p>4.- ¿Cuál es la cultura organizacional de la dimensión misión en el personal de salud del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati M,Lima 2022?</p>	<p>3.- Determinar la cultura organizacional de la dimensión consistencia en el personal de salud</p> <p>4.- Determinar la cultura organizacional de la dimensión misión en el personal de salud..</p>			<p>Población y Muestra:</p> <p>Población:</p> <p>Constituída por 100 licenciados de enfermería de la unidad de cuidados intensivos 2 C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati M.</p> <p>Muestra:</p> <p>100 licenciados en enfermería de la unidad de cuidados 2 C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati M.</p> <p>Instrumento:</p> <p>Deninson Organizational Culture Survey(DOCS)</p>
--	---	--	--	--

ANEXO N° 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Variable: Cultura Organizacional

DEFINICIÓN OPERACIONAL: Conjunto de normas y valores que el personal profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos 2 C del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati, Lima; así como las creencias, valores, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias, las mismas que será determinada en un cuestionario con las dimensiones: participación, consistencia, adaptabilidad y misión.

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (Niveles o Rangos)
1.-IMPLICANCIA	-Empoderamiento -Trabajo en equipo -Desarrollo de capacidades	BAJO MEDIO ALTO	< 218 218-236 >236
2.-CONSISTENCIA	-Valores centrales -Acuerdo -Coordinación– Integración		
3.-ADAPTABILIDAD	-Orientación al cambio -Orientación al cliente -Aprendizaje Organizativo		
4.-MISIÓN	-Dirección y propósitos estratégicos -Metas y Objetivos -Visión		

ANEXO N°3: CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado(a) colega:

El presente instrumento forma parte de un estudio sobre la cultura organizacional del personal enfermero de la unidad de cuidados intensivos, por lo que le solicito su participación respondiendo cada ítem de manera sincera y veraz, expresándole que es de carácter anónimo y confidencial. Gracias.

El cual tiene las siguientes categorizaciones:

1.-**CD**: Completamente en Desacuerdo

2.-**D**: En Desacuerdo

3.-**N**: Neutral

4.-**DA**: De Acuerdo

5.-**CA**: Completamente de Acuerdo

Sexo: Masculino () Femenino ()

Tiempo Laboral en el servicio: -----año(s)

Cuestionario de Cultura Organizacional de Daniel Denison (PhD. Daniel Denison, M.A. William S. Neale) tomado de “Diagnóstico de la Cultura Organizacional” (Martínez, Montoya y Márquez 2010 p.19)

Contesta cómo sucede en tu organización	Mi Respuesta				
	CD	D	N	A	CA
I.- Participación					
1.- La mayoría del personal en tu área de trabajo, están muy involucrados con su labor.					
2.- Las decisiones generalmente son tomadas en el nivel donde la mejor información está disponible.					
3.- La información es ampliamente compartida de tal manera que todos los niveles tienen la información					

cuando la necesitan.					
4.- Todos en la institución y en tu área laboral piensan que su trabajo es importante y que tiene un impacto positivo en los resultados.					
5.- La planeación del trabajo está funcionando y todos participan en el proceso de alguna manera					
6.- La cooperación entre las diferentes áreas del hospital es alentada activamente.					
7.- El personal del área trabaja como un equipo.					
8.- Prima el trabajo en equipo más que el trabajo con la jerarquía.					
9.- Los equipos de trabajo son lo más importante en tu área.					
10.- Hay buena organización de tal manera que los trabajadores pueden relacionar entre su trabajo y las metas de la institución..					
11.- Cuando la autoridad de tu área delega a alguno de ustedes su función, tiene entonces la capacidad para decidir y actuar.					
12.- La capacidad del personal asistencial de tu área es constantemente mejorada.					
13.- Se invierte continuamente en las habilidades del personal (entrenamiento constante)					
14.- Las capacidades del personal son vistas como una importante fuente de ventaja competitiva.					
15.- Los problemas aumentan a menudo porque no se tiene las habilidades necesarias para realizar el trabajo.					
II.- Consistencia	CD	D	N	A	CA
16.- "Los líderes y jefes de tu área practican lo que predicán"					
17.- Hay un estilo característico de administración y un conjunto distintivo de prácticas administrativas.					
18.- Hay un claro y consistente conjunto de valores en cada trabajador que determina la manera como se realiza el trabajo.					
19.- Ignorar los valores centrales de tu organización te pueden generar problemas.					
20.- Hay un código de ética que les guía en su comportamiento e indica lo que está bien o lo que está mal.					
21.- Cuando hay desacuerdos en el área, se trabaja duro para alcanzar los acuerdos de "ganar y ganar".					
22.- En tu área de trabajo existe una cultura fuerte.					

23.- Es fácil alcanzar acuerdos aun cuando el tema sea polémico.					
24.- A menudo se tienen problemas cuando se quiere alcanzar acuerdos en puntos claves.					
25.- Hay un claro acuerdo acerca de la manera correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26.- El enfoque de hacer negocio es muy consistente y predecible.					
27.- Personas de diferentes partes de tu organización comparten una perspectiva en común.					
28.- Es fácil coordinar los proyectos con las diferentes áreas del hospital.					
29.- Trabajar con alguien que es de otra área de la institución es como trabajar con alguien de otra institución.					
30.- Hay una buena alineación de las metas en todos los niveles de la institución.					
III.- Adaptabilidad	CD	D	N	A	CA
31.- La forma en que las cosas son hechas son muy flexibles y fáciles de cambiar.					
32.- Respondemos bien a los competidores y otros cambios en el ambiente de los negocios (esto es rapidez y flexibilidad).					
33.- Nuevas y mejores formas de hacer las cosas son continuamente adoptadas.					
34.- Los intentos por crear cambios generalmente encuentran resistencia.					
35.- Diferentes partes de la institución a menudo cooperan para crear el cambio.					
36.- Los comentarios y las recomendaciones del paciente a menudo provocan cambios					
37.- La retroalimentación del paciente influencia directamente sobre nuestras decisiones					
38.- Todo el personal tiene un profundo entendimiento de las necesidades y deseos del paciente.					
39.- Los intereses del paciente a menudo son ignorados al tomar nuestras decisiones.					
40.- Alentamos a nuestros compañeros de trabajo para que tenga contacto directo con el paciente.					
41.- Observamos las fallas como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42.- La innovación y la toma de riesgos son alentados y reconocidos por los jefes.					

43.- La mayoría de los problemas en tu área o Institución se resuelven.					
44.- El aprendizaje es un objetivo importante que influye en el trabajo diario que realizan. .					
45.- Hacemos cierto el dicho de "que tu mano derecha no sepa lo que está haciendo tu mano izquierda"					
IV.- Misión	CD	D	N	A	CA
46.- El cumplimiento de los objetivos y la dirección de la institución es a un largo plazo.					
47.- Nuestra estrategia lidera a la de otras instituciones de salud a cambiar la manera como compiten.					
48.- Hay una clara misión de la institución que da significado y dirección a nuestro trabajo.					
49.- Hay una estrategia clara para el futuro de la institución.					
50.- La dirección estratégica es clara para mí.					
51.- Hay un acuerdo generalizado del personal de la institución sobre los objetivos que se deben alcanzar.					
52.- Los líderes del área donde laboras establecen metas ambiciosas pero realistas.					
53.- El liderazgo se ha puesto en acción para buscar los objetivos que se quieren alcanzar.					
54.- Continuamente revisamos el progreso que muchas veces va contra las metas establecidas.					
55.- El personal entiende lo que necesita realizar para mantener el éxito de la institución y área en el largo plazo.					
56.- Hay una visión compartida de lo que la institución será en el futuro.					
57.- Los líderes de la institución y área tienen una visión a largo plazo.					
58.- El pensamiento a corto plazo a menudo pone en peligro nuestra visión a largo plazo.					
59.- La visión de la institución, motiva y compromete a todo el personal.					
60.- Estamos dispuestos a cumplir las demandas que son a corto plazo sin poner en peligro la visión a largo plazo.					

Fuente: Encuesta Deninson y Neale, adaptado.

ANEXO N° 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) Licenciado(a) en Enfermería:

Soy estudiante de la segunda Especialidad en Gestión en Enfermería y servicios de Salud de la Universidad Norberto Wiener y estoy llevando a cabo el desarrollo del estudio de la “Cultura Organizacional en el personal de Salud de un hospital general de Lima” como requisito para obtener mi título de especialista. Por lo cual solicito su colaboración y participación en forma voluntaria para el desarrollo del estudio

El estudio consiste en desarrollar el cuestionario tipo Likert, que consta de 60 ítems y tomará un promedio de 15 minutos en realizarlo. El proceso será confidencial y no requerirá colocar nombre.

El estudio no conlleva ningún riesgo, ni recibe ningún beneficio. Si tiene alguna duda o pregunta de la investigación se puede comunicar con el investigador al mail:adahp68@hotmail.com.

Lic. Ada Huertas Ponce

He leído el procedimiento descrito arriba. Donde la investigadora me detalla el estudio. Voluntariamente doy mi consentimiento para que la información entregada en la presente encuesta sea aplicada para los fines y objetivos del estudio a realizar.

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella digital
N° de DNI:	
N° de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
N° de DNI	
N° teléfono móvil	

