



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Cultura organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en
un hospital de Lima, 2024

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Párraga Rodríguez, Gloria Verónica


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2870-6180>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01

Yo, PÁRRAGA RODRÍGUEZ, GLORIA VERÓNICA, N° ORCID 0009-0009-2870-6180, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA, de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2024" Asesorado por el Docente PRETELL AGUILAR ROSA MARIA, DNI: 18150131 ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225> tiene un índice de similitud de 11(once)%, con código oid:14912:420305427verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor(a)
 PÁRRAGA RODRÍGUEZ GLORIA VERÓNICA
 DNI N° 25744920/CE N° 29531



Firma del Asesor
 PRETELL AGUILAR ROSA MARIA
 DNI N° 18150131

Lima, 11 de enero 2025

Dedicatoria

A mi madre, por todas sus enseñanzas y motivación y por ser siempre mi inspiración para lograr lo que me propongo.

A mi esposo, por estar conmigo cuando el trabajo y el estudio ocupaban mi tiempo, por motivarme a continuar y lograr mis ideales.

A mis amados hijos, por el amor que me dieron y ser mi motor y motivo para salir adelante.

A mis queridas amigas, por siempre motivarme a desarrollarme como persona y profesional.

Gracias a ustedes este logro es posible.

Agradecimiento

Gracias a Dios por brindarme vida y salud,
iluminarme el camino y guiarme día a día en mi
labor de enfermera para servir con vocación en el
marco de mis competencias.

A mi papito que me acompañan día a día
desde el cielo para seguir adelante con mis ideales.

A la Universidad Norbert Wiener, en
especial a mi asesora la Mg. Rosa María Pretell
Aguilar; por su continuo y acertado aporte
científico para poder culminar con éxito.

ASESORA:

MG. ROSA MARIA, PRETELAGUILAR.

JURADO

Presidente: Mg. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

Secretario: Mg. José Luis Rodríguez Villanueva

Vocal: Mg. Ramiro Enríquez Mendoza

INDICE

1.	EL PROBLEMA.....	1
	1.1 Planteamiento del problema	1
	1.2 Formulación del problema.....	4
	1.2.1 Problema general.....	4
	1.2.2 Problemas específicos	4
	1.3 Objetivos de la investigación	5
	1.3.1 Objetivo general.....	5
	1.3.2 Objetivos específicos.....	5
	1.4 Justificación de la investigación.....	6
	1.4.1 Teórica.....	6
	1.4.2 Metodológica	6
	1.4.3 Práctica.....	7
	1.5 Delimitación de la investigación	7
	1.5.1 Temporal.....	7
	1.5.2 Espacial.....	7
	1.5.3 Recursos.....	7

2	MARCO TEORICO.....	8
2.1	Antecedentes	8
2.2	Bases teóricas	12
2.3	Formulación de hipótesis.....	17
2.3.1	Hipótesis general.....	17
2.3.2	Hipótesis específicas	18
3	METODOLOGÍA.....	19
3.1	Método de la investigación.....	19
3.2	Enfoque de la investigación	19
3.3	Tipo de la investigación.....	19
3.4	Diseño de la investigación.....	20
3.5	Población, muestra y muestreo	20
3.6	Variables y operacionalización	21
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.7.1	Técnica.....	24
3.7.2	Descripción de instrumentos	24
3.7.3	Validación	26
3.7.4	Confiabilidad	27

3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos	27
3.9	Aspectos éticos	28
4	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	31
4.1	Cronograma de actividades.....	31
4.2	Presupuesto.....	32
5	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	33
	ANEXOS	45
	Anexo 1: Matriz de consistencia	46
	Anexo 2: Instrumentos de investigación	47
	Anexo 3: Consentimiento Informado	51

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral en el profesional de enfermería”. La población: a estudiar será de 100 enfermeras que trabajan en el hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen, Lima. Diseño metodológico: El tipo de investigación será aplicada. El método será hipotético-deductivo, el diseño será observacional, correlacional, descriptivo, transversal. Instrumentos: Para evaluar la variable: “Cultura Organizacional”, se aplicará el cuestionario confiable mediante Alfa de Cronbach de 0.781 y para evaluar la variable: “Desempeño Laboral”, se aplicará el cuestionario confiable mediante Alfa de Cronbach de 0.826. La técnica de recolección de datos será la encuesta. Procesamiento y análisis de datos: Se realizará mediante la aplicación de la descripción estadística que presentará según niveles los resultados y la estadística inferencial mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman para comprobar la hipótesis planteada en el estudio.

Palabras claves: “Cultura Organizacional”, “Desempeño laboral”, “Profesional de enfermería”

ABSTRACT

Objective: "To determine the relationship between organizational culture and work performance in nursing professionals". The population: to be studied will be 100 nurses who work at the Guillermo Almenara Irigoyen National Hospital, Lima. Methodological design: The type of research will be applied. The method will be hypothetical-deductive, the design will be observational, correlational, descriptive, cross-sectional. Instruments: To evaluate the variable: "Organizational Culture", the reliable questionnaire will be applied using Cronbach's alpha of 0.781 and to evaluate the variable: "Work Performance", the reliable questionnaire will be applied using Cronbach's alpha of 0.826. The data collection technique will be the survey. Data processing and analysis: It will be carried out by applying the statistical description that will present the results according to levels and inferential statistics through the application of Spearman's Rho test to test the hypothesis raised in the study.

Keywords: "Organizational Culture", "Work Performance", "Nursing Professional"

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Después de la pandemia del COVID-19, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado deficiencias significativas en el ámbito de la enfermería, como la falta de capacitación, empleo y liderazgo. Estas carencias se reflejan en un desempeño laboral deficiente (1). En Europa, las enfermeras enfrentan problemas similares, incluyendo sobrecarga de trabajo, jornadas prolongadas y condiciones inadecuadas en infraestructura y espacio. Según el informe 'Engagement and the Global Workplace', el 23% de los empleados se siente comprometido y conectado con su organización, mientras que el 47% expresa insatisfacción laboral al no identificarse plenamente con sus tareas o la institución para la que trabajan (2).

En América Latina y el Caribe, el personal de salud constituye el 60% de la fuerza laboral total, y dentro de este grupo, el 59% son profesionales de enfermería. Es crucial prestar atención a aspectos fundamentales que afectan su desempeño laboral, ya que más del 50% de los compromisos laborales incumplidos se deben al estrés generado por el entorno de trabajo (3). Además, diversas encuestas han revelado que el 41% de los encuestados asocia un desempeño deficiente con el estrés y la falta de comunicación con sus superiores. (4).

A nivel nacional, se estima que, por cada 10,000 habitantes, solo contamos con 12 enfermeras, lo cual genera una sobrecarga laboral, esta situación implica que las enfermeras deben esforzarse aún más para brindar atención a los pacientes y sus familias. En un estudio se obtuvo que el 86% de los profesionales de enfermería en Perú no se siente motivado, lo que afecta negativamente su desempeño laboral (5).

En un hospital de Lima según las entrevistas realizadas a profesionales de enfermería, se observó que están sobrecargados de trabajo, se sienten irritables, cansados y enfrentan problemas de puntualidad. Además, experimentan desmotivación y no perciben un ambiente optimista ni familiar. Los horarios son extenuantes, con poco tiempo de descanso, y hay escasa capacitación y falta de implementación de planes de mejora por parte de la organización (6).

Las razones de un rendimiento laboral deficiente pueden ser variadas y complejas como la falta de capacitación y experiencia, la desmotivación y el desinterés en el trabajo puede deberse a varios factores, como la monotonía, la falta de desafíos o la desconexión con los objetivos de la organización (7).

En la actualidad, la transformación organizacional se presenta como uno de los desafíos más importantes para las empresas. La creciente competencia en los mercados exige que las organizaciones mejoren constantemente. En este contexto, una cultura organizacional saludable es comparable a la vida misma: es esencial para mantener el proceso en marcha, aprender, corregir errores y avanzar. De esta manera, se convierte en un motor generador de resultados positivos (8).

El desempeño laboral ineficiente de los profesionales de enfermería puede deberse a diversos factores. En primer lugar, la falta de formación adecuada tiene un impacto directo en la calidad de la atención que brindan a los pacientes. Además, la falta de autonomía en su trabajo y la desmotivación contribuyen a una disminución en su eficiencia. La comunicación deficiente entre colegas también afecta su desempeño, al igual que la presencia de un líder sin habilidades de liderazgo. En última instancia, esta

combinación de factores puede resultar en una falta de reconocimiento en el ámbito laboral (9).

Por todo lo expuesto, el presente proyecto de investigación pretende aportar a la institución mediante bases científicas y empíricas que, si existe relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral contando con mecanismos y estrategias para promover un impacto positivo en la labor del profesional de enfermería mediante una cultura organizacional basada en el respeto, el desarrollo personal, profesional, en su entorno familiar y social (10).

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional según su dimensión artefactos visibles y el desempeño laboral del profesional de enfermería?
- b. ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional según su dimensión ambiente empresarial y el desempeño laboral del profesional de enfermería?
- c. ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional según su dimensión sistema de comunicación y el desempeño laboral del profesional de enfermería?
- d. ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional según su dimensión sistema gerencial y administrativo y el desempeño laboral del profesional de

enfermería?

e. ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional según su dimensión sistema de valores y creencias y el desempeño laboral del profesional de enfermería?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral del profesional de Enfermería.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Determinar la relación que existe entre cultura organizacional según la dimensión Artefactos Visibles y el desempeño laboral del profesional de enfermería.
- b. Determinar la relación que existe entre cultura organizacional según la dimensión Ambiente Empresarial y el desempeño laboral del profesional de enfermería.
- c. Determinar la relación que existe entre cultura organizacional según la dimensión Sistema de comunicación y el desempeño laboral del profesional de enfermería.
- d. Determinar la relación que existe entre cultura organizacional según la dimensión Sistema Gerencial y administrativo y el desempeño laboral del profesional de enfermería.
- e. Determinar la relación que existe entre cultura organizacional según

la dimensión Sistema de Valores y Creencias y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica:

Chiavenato considera a la cultura organizacional como “un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma de interacción y de relaciones típicas de determinada organización. Cada organización es un sistema complejo y humano con características propias, con su propia cultura y con un sistema de valores”.

Para la variable desempeño laboral según **Porter y Lawler** refieren sobre el desempeño laboral que “los individuos como seres pensantes, tienen creencias y expectativas frente a los hechos futuros en sus vidas, por lo cual, considera que las personas con un alto nivel de motivación se desempeñan mejor y así mismo perciben ciertas metas e incentivos valiosos considerando que la probabilidad de alcanzarlos es alta”.

1.4.2 Metodológica:

Para lograr un buen estudio se utilizará el método el cual será hipotético-deductivo, observacional, descriptivo y transversal. El diseño que se utilizará será correlacional. Instrumentos: Para evaluar la variable: “Cultura Organizacional”, se aplicará un cuestionario que es confiable que se evaluó mediante Alfa de Cronbach con un valor de 0.781 y para evaluar la variable: “Desempeño

Laboral”, se aplicará un cuestionario y también es confiable que fue evaluado mediante Alfa de Cronbach con un valor de 0.826. La técnica de recolección de datos será la encuesta.

1.4.3 Práctica

Este estudio se llevará a cabo una vez que se alcancen los objetivos establecidos. El propósito es mejorar el desempeño laboral del personal de enfermería mediante un plan de mejora, en colaboración con la cultura organizacional de la institución. Para abordar estos problemas, se implementarán estrategias, como programar reuniones periódicas y tratar temas como la inteligencia emocional en los distintos servicios de hospitalización. Además, se fomentará una comunicación regular entre los miembros del equipo para lograr un trabajo conjunto efectivo.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Espacial:

Se ejecutará en pabellón “A”, servicios de cirugía del primer y segundo piso del lado éste y oeste del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

1.5.2 Temporal:

Se realizará el presente estudio en los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2024.

1.5.3 Población:

Profesional de Enfermería.

2. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Su, et al (11) en su investigación del año 2023 en Corea, tuvo como objetivo “Examinar la influencia de la competencia profesional, el compromiso profesional y la cultura organizacional de enfermería en la práctica centrada en la persona de las enfermeras en hospitales de cuidados de larga duración”, Este estudio es una investigación de correlación descriptiva. Involucró a 131 enfermeras de hospitales en Daegu y Kyeongsang, evaluando su competencia profesional, compromiso, cultura organizacional y práctica centrada en la persona a través de diferentes cuestionarios. Los datos se analizaron mediante regresión múltiple jerárquica. Los resultados mostraron que la competencia de las profesionales de enfermería tuvo puntajes promedio de $\pm 0,89$ para compromiso profesional (escala de 1 a 7), y $\pm 0,44$ para práctica centrada en la persona (escala de 1 a 5). En cuanto a cultura organizacional, obtuvieron la puntuación más alta en cultura orientada a relaciones y la más baja en cultura orientada a tareas explicando el 52,5% de la variabilidad. Se concluye que, para mejorar la práctica centrada en la persona en hospitales de cuidados prolongados, se deben implementar estrategias que fortalezcan la competencia profesional y promuevan una cultura organizacional innovadora en enfermería.

Baltazar, et al (12) en su investigación del año 2022, en México, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de la salud en Querétaro”, El método de estudio fue correlacional y analítico. La población es de 125 trabajadores mediante, el instrumento

que se utilizó fue la encuesta. Los resultados encontrados fueron que la cultura organizacional presentó un 71% de nivel medio de consistencia y un 67% de adaptabilidad. El desempeño laboral fue alto. Se concluye que la cultura organizacional y el desempeño laboral tienen una adecuada relación.

Colón, et al (13) En su investigación realizada en Venezuela buscó “Determinar la percepción de la cultura organizacional entre los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización en una institución privada. Fue un estudio descriptivo, de campo y transversal, sin muestreo, que involucró a 34 profesionales de enfermería. Para recolectar datos, se utilizó un cuestionario de 33 ítems en escala Likert, validado por expertos en gerencia hospitalaria, con una confiabilidad de 0.92 según el índice de Alfa de Cronbach. Los resultados indicaron que el 50% de los profesionales de enfermería está totalmente de acuerdo y el 39% está de acuerdo en que los premios y reconocimientos a la labor realizada mejoran el desempeño y la satisfacción laboral. Los ascensos basados en méritos promueven la efectividad, al igual que recibir evaluaciones positivas. El 11% restante no se pronuncia ni a favor ni en contra de los reconocimientos. En conclusión, se percibió la cultura organizacional como un sistema cultural crucial para reforzar creencias, guiar comportamientos, establecer expectativas de desempeño y motivar su cumplimiento en las instituciones.

Antecedentes Nacionales

Calderón (14) en su investigación del año 2023 en Arequipa, propuso como objetivo “Determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en enfermeras del servicio de emergencia del

“Hospital III Yanahuara”, con un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional transversal. La población fue de 51 enfermeras de emergencia del hospital ya mencionado. La técnica que se utilizó fue la encuesta; los instrumentos fueron la “Escala de Cultura Organizacional” de Olmos y Socha (2006), con una confiabilidad α de Cronbach de 0.919; y la “Escala de Desempeño Laboral” de Espinoza (2016) con una confiabilidad α de Cronbach de 0.896. Resultados: se encontró que las enfermeras tienen un nivel de Cultura Organizacional de un 68.6%. El nivel de Desempeño Laboral fue de nivel eficiente en un 51.0%. Concluyendo en que hay relación significativa (p -valor = $0,000 < 0,05$), directa y media ($\rho = 0,533$) entre las dos variables a estudiar.

Garay (15) En su investigación del año 2022, en Lima, propuso como objetivo “Determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en enfermeros de un hospital estatal”, mediante un estudio cuantitativo, correlativo, corte transversal. La población por estudiar fue 40 enfermeras, la técnica que se utilizó fue la encuesta con un instrumento es el cuestionario. Los resultados encontrados fueron que el 65% refirió que la cultura organizacional fue buena, pero el 35% refirió que fue regular, el 70% dice que el desempeño laboral es bueno, el 30% dice que es regular. Se concluye que existe relación entre las variables de cultura organizacional y desempeño laboral entre las enfermeras.

Sudario (16) en su investigación del año 2022 en Huacho, Lima, propuso como por Objetivo: Identificar qué relación existe entre “Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral 2020”. Se utilizó la metodología correlacional, de diseño no experimental de corte

transversal, enfoque cuantitativo, se estudió a una población de 110 enfermeras, la técnica a usar fue la encuesta. Los resultados de la investigación demostraron que “la cultura organizacional tiene relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el Hospital San Juan Bautista, Huaral, 2020”. Se obtuvo como resultado que existe la relación directa y significativa entre Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral en su dimensión condiciones de trabajo, observándose que el 45% (45) del total de 100 enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral, percibe que es desfavorable las condiciones de trabajo, el 42% (42) percibe que es poco favorable las condiciones de trabajo y un 14% (14) percibe que es favorable las condiciones de trabajo. Se concluye que existe una relación directa y fuerte entre las variables de estudio.

Bases teóricas

Variable Cultura Organizacional (CO)

Definición de Cultura

La palabra cultura es el refinamiento de la mente, es decir, que se caracteriza por un conjunto de programas mentales referidos de su código genético y también la adquirimos de experiencias personales y la influencia de grupos de personas con experiencias, valores y creencias que pueden ser aprendidas, compartidas y transmitidas de generación en generación (17).

Definiciones de cultura organizacional

La cultura Organizacional es un conjunto de creencias y valores que los miembros de la organización tienen en común; sus pensamientos, reacciones y

sentimientos, son quienes guían las decisiones y actividades de cada integrante de dicha institución donde se ve reflejado su éxito en el desempeño laboral de sus colaboradores y poder llegar a cumplir sus metas trazadas (18).

Teorías que sustentan la cultura organizacional

Teoría de las Administración Organizacional:

Taylor define a la “La cultura organizacional en un sistema implícito e intangible de significados compartidos que definen conductas y homogenizan pensamientos y formas de vida en la organización, determinadas por las ideologías, los valores, las normas, los mitos, los ritos, las historias, las creencias, los símbolos, los hábitos, las tradiciones, el lenguaje, y otros, que han evolucionado en el tiempo y son fundamento de la organización (19).

Teoría de los supuestos:

Shein refiere a “La cultura organizacional como un modelo de presunciones básicas, inventadas, descubiertas o desarrolladas, por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas”. (20).

Teoría de las actitudes e interacciones humanas:

Chiavenato define a la “cultura organizacional como un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma de interacción y de relaciones típicas de determinada organización. Cada organización es un sistema complejo y humano con características propias, con su propia cultura y con un sistema de valores. Todo ese conjunto de valores debe ser continuamente observado analizado e interpretado” (21).

Teoría de la Identidad:

Albert & Whetten refieren que “la cultura organizacional es la identidad organizacional que los empleados de una organización entienden, sienten y piensan acerca de su organización. La identidad es una comprensión colectiva de cuáles son los valores y características claros de la organización” (22).

Dimensiones de la Cultura Organizacional:

Dimensión 1: Artefactos Visibles: Corresponde al conjunto de las manifestaciones más tangibles como la forma de vestir de sus miembros, infraestructura hasta el tipo de mobiliario, es todo aquello que podemos ver, oír y sentir de una cultura que incluye la tecnología, espacios y patrones de conducta (23).

Dimensión 2: Ambiente Empresarial: Las empresas son espacios sociales con personas que construyen su espacio en el mundo. Las personas se definen profesionalmente y condicionan la construcción de la realidad empresarial sobre la base de sus supuestos y creencias. Así aseguran los miembros de las organizaciones la oportunidad de cumplir un rol relevante en la vida de las empresas (24).

Dimensión 3: Sistema de comunicación: La comunicación interna de toda organización está inmersa en la cultura organizacional porque es uno de los factores que determina la identidad y por ende la autoimagen de las organizaciones (25).

Dimensión 4: Sistema Gerencial y administrativo: la capacidad y competencias que deben poseer los directores y gerentes de una organización para identificar la dinámica sobre la que opera su organización en términos de poder, toma de decisiones a partir de la jerarquización, autoridad, centralización y coordinación para generar diagnósticos de manera oportuna y veraz (26).

Dimensión 5: Sistema de Valores y Creencias: Las organizaciones tienen valores que van a identificar y reforzar el comportamiento de sus colaboradores mediante propuestas sociales que le van a permitir salir adelante y lograr los objetivos trazados. Por lo tanto, las organizaciones deben definir los valores que su grupo de empleados tendrán en cuenta, pues esto permitirá a todos los miembros orientar su comportamiento y valores de cada uno de ellos para lograr una vida social exitosa en la organización (27).

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL(DL)

DEFINICIÓN DE DESEMPEÑO

El desempeño se define como el logro de las metas que una persona se traza en un lapso temporal alcanzado por medio de una ejecución óptima del trabajo (28).

DEFINICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

El desempeño laboral es la iniciativa que asume la persona con responsabilidad y practica formas de convivencia basados en el respeto, cooperación, solidaridad y el rechazo a la violencia que provocan ciertos estereotipos y prejuicios; también se identifican los valores morales como las conductas personales y colectivas y las realidades sociales (29).

El desempeño laboral es la habilidad que tiene el colaborador en el mundo laboral, es decir, la capacidad y los conocimientos que posee para resolver retos y problemáticas laborales, usando los recursos disponibles, también nos permite conocer las deficiencias que puedan existir en la organización para que la fuerza laboral no se desempeñe adecuadamente (30).

El desempeño laboral es la actitud de cada persona o individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual se debe adecuar a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que trabaje con eficiencia, eficacia y debe ser efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para alcanzar los objetivos propuestos, para obtener el éxito de la organización (31).

TEORIAS QUE SUSTENTAN EL DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato afirma que “El desempeño laboral es el comportamiento de los empleados en la búsqueda de metas trazadas, formando estrategias personales para el logro de metas, habilidades y conocimientos” (32).

Stoner, refiere que “el desempeño laboral es el procedimiento de como todos los integrantes de la gestión operan satisfactoriamente, con la finalidad de obtener las metas mutuas, bajo las reglas básicas ya establecidas anteriormente en la empresa” (33).

Porter y Lawler refieren que “Los individuos como seres pensantes tienen creencias y expectativas frente a los hechos futuros en sus vidas, por lo cual, considera que las personas con un alto nivel de motivación se desempeñan mejor y así mismo perciben ciertas metas e incentivos valiosos considerando que la probabilidad de alcanzarlos es alta” (34).

Whetwer y Davis refiere que “Es el resultado del rendimiento global del empleado medido, a través de un método de evaluación” (35).

Dimensiones del Desempeño laboral

Dimensión 1: Ayuda a Otros: En esta dimensión los colaboradores trabajan en equipo, sugiriendo y brindando sus conocimientos para cumplir el trabajo asignado y brindando apoyo emocional para superar problemas de estrés, el cual comprende la capacidad de involucrar a todos, el alcance de las metas de la organización, logrando buenos resultados (36).

Dimensión 2: Vinculación Organizacional: La dimensión está referida a las habilidades técnicas y digitales del empleado hacia el trabajo, el desenvolvimiento de roles y funciones con eficiencia y eficacia (37).

Dimensión 3: Desempeño más allá del puesto: Es la actitud que el personal de salud genera hacia su trabajo con un alto grado de satisfacción en su puesto mediante una labor desafiante como un reto utilizando todos los recursos para obtener las recompensas equitativas, mejoras de las condiciones de trabajo y trabajo en equipo y el sobre esfuerzo demostrado por sus colaboradores (38).

2.2 Formulación de hipótesis

1. Hipótesis general

H1 Existe relación estadísticamente significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital de Lima, 2024.

H0 No existe relación estadísticamente significativa entre cultura organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital de lima, 2024.

2. Hipótesis específicas

HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Artefactos Visibles de la cultura organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión

ambiente empresarial de la cultura organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Sistema de comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

HE4 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Sistema Gerencial y administrativo de la cultura organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

HE5 Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Sistema de Valores y Creencias de la cultura organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación:

Se utilizará en el presente proyecto es Hipotético- Deductivo que consiste en extraer una idea de proposiciones que al final resulten verdaderas; también podemos ver que partimos de un estudio general hacia uno particular (39).

3.2 Enfoque de la investigación:

Se utilizará el enfoque cuantitativo, donde vamos a analizar frecuencias, patrones, promedios y correlaciones. Además, nos permitirá comprender relaciones de causa y efecto, poniendo a prueba o confirmando teorías, hipótesis o suposiciones mediante los análisis estadísticos, por lo tanto, los resultados van a ser expresados en forma gráfica o numérica (40).

3.3 Tipo de la investigación:

Se trata de un tipo de investigación aplicada que involucra la realización de trabajos originales con el propósito de adquirir nuevos conocimientos. También determina posibles aplicaciones de los resultados obtenidos en investigaciones básicas o para descubrir nuevos métodos o enfoques que permitan alcanzar objetivos predefinidos y lograr resolver problemas específicos (41).

3.4 Diseño de la investigación:

Observacional: se basa por tener un carácter estadístico o demográfico porque la labor del investigador se basa en la medición de las variables del presente estudio y será difícil reproducirlo en el futuro por parte de otros investigadores (42).

Descriptivo: va a permitir establecer la estructura o comportamiento de las personas, comunidades o fenómenos a estudiar mediante la recolección de datos, para luego describir,

analizar, registrar e interpretar las características del fenómeno estudiado con base a la realidad del escenario obteniendo un panorama más preciso del problema y sus resultados (43).

Correlacional que consiste en describir una agrupación de dos o más variables y la relación que exista entre ellas, además para descubrir nuevos hechos y poder así medir las variables (44).

Transversal: La evaluación de un momento específico y determinado en el tiempo se realiza mediante estudios transversales. Tradicionalmente, estos estudios se utilizaron para determinar la prevalencia de una condición, por lo que a menudo se les llama ‘estudios de prevalencia’. Sin embargo, también pueden ser utilizados para analizar la asociación entre dos o más variables (45).

Prospectivo porque toda información se recogerá bajo los criterios del investigador y se realizará con un fin después de la planeación del proyecto de investigación (46).

3.5 Población, muestra y muestreo:

Población: Se considerará a 100 enfermeros que laboran en los servicios de cirugía del primer y segundo piso del pabellón “A”, lado Este y Oeste del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

Dado que la población es finita no se contará con la muestra.

Criterios de Inclusión:

- a. Enfermeras (os) asistencial que deseen participar firmando el consentimiento.

b. Personal asistencial de Enfermería nombrado, contratado y CAS, con más de 6 meses en el hospital Almenara.

c. Enfermeros que utilicen el WhatsApp y/o correo electrónico.

Criterios de Exclusión:

- a. Enfermeras (os) que rechacen participar y no firmen el consentimiento.
- b. Personal asistencial de Enfermería de licencia, aislamiento, vacaciones, que realicen labor administrativa, descanso médico, internas / alumnos / practicantes.
- c. Enfermeras (os) que tengan menos de 6 meses laborando en el hospital Almenara.

Variables y operacionalización:

MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable: Cultura Organizacional

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Es aquello que se comparte en una organización, como los valores, creencias, hábitos, actitudes, tradiciones y experiencias (47)-	Es aquello que se comparte en una organización como los valores, creencias, hábitos, actitudes, tradiciones y experiencias entre los profesionales de enfermería del hospital nacional Guillermo Almenara, a quienes se les evaluará las dimensiones artefactos visibles, ambiente empresarial, sistema de comunicación, sistema gerencial administrativo y sistemas de valores y creencias mediante un cuestionario (48).	Artefactos visibles Ambiente empresarial Sistema de comunicación Sistema gerencial y administrativo Sistema de valores y creencias	Mobiliario Infraestructura Medio ambiente Uniforme Personal Cliente Medios de comunicación Procesos de comunicación Tiempo Estructura Autoridad Evaluación Calidad de relaciones Motivación	Ordinal	Cultura organizacional Bajo: 28 – 65 Cultura organizacional Moderado: 66 – 102 Cultura organizacional Alto: 103 – 140

MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable: Desempeño laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Son las acciones y/o actividades desarrolladas por los trabajadores que determinan el cumplimiento de las metas dentro de la organización (49).	Son las acciones y/o actividades desarrolladas por el trabajador profesional de enfermería del pabellón A, del Hospital nacional Guillermo Almenara, a quienes se les evaluará las dimensiones ayuda a otros, vinculación organizacional y desempeño más allá del puesto, mediante un cuestionario (50)-	Dimensión ayuda a otros Vinculación Organizacional Desempeño más allá del puesto	Cooperación Cortesía Motivación Representación Lealtad Compromiso Persistencia Iniciativa Autodesarrollo	Ordinal	Desempeño laboral Ineficiente: 18 – 36 Desempeño laboral Poco eficiente: 37 – 54 Desempeño laboral Eficiente: 55 – 72 Desempeño Laboral Muy eficiente: 73 – 90

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnica

Para medir la “Cultura Organizacional” y “Desempeño Laboral” utilizaremos la encuesta que se aplicará a los participantes.

3.6.2 Descripción de instrumentos

Instrumento para medir la Variable Cultura Organizacional:

El cuestionario que fue diseñado por Nora Nizama Díaz, 2014, “Cuestionario de Cultura Organizacional”, modificado por Sánchez (48), en Perú en el año 2018, consta de un total de 28 ítems, distribuido en 5 dimensiones: “Artefactos Visibles” (8 ítems), “Ambiente Empresarial” (4 ítems), “Sistema de comunicación” (4 ítems), “Sistema Gerencial y administrativos” (5 ítems) y “Sistemas de valores y creencias” (7 ítems).

Para la calificación de las respuestas, se empleará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta:

N = Nunca (0) V = A Veces (1) S = Siempre (2)

N = Casi Nunca (3) CS = Casi Siempre (4).

Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Cultura organizacional bajo (28 - 65 puntos)

Cultura organizacional moderado (66 - 102 puntos)

Cultura organizacional alto (103 - 140 puntos).

Instrumento para medir la Variable Desempeño Laboral:

El cuestionario fue diseñado por Espinoza C.C. en el año 2016, adaptado por Melgar (50) en Perú en el año 2018. Consta con un total de 18 ítems con 3 dimensiones: “Ayuda a otros” (6 ítems), “Vinculación organizacional” (6 ítems), “Desempeño más allá del puesto” (6 ítems).

Para la calificación de la respuesta se empleará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni en desacuerdo ni en acuerdo(3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Desempeño laboral ineficiente (18 – 36 puntos)

Desempeño laboral poco eficiente (37 – 54 puntos)

Desempeño laboral eficiente (55 – 72 puntos)

Desempeño laboral muy eficiente (73 – 90 puntos)

3.7 Validación

La validez se relaciona con el grado de adecuación entre las variables que un investigador pretende evaluar y el instrumento específico que utiliza para medirlas (51).

Validación de la Variable Cultura Organizacional:

El cuestionario tuvo un análisis de validez mediante un juicio de tres expertos quienes fueron: Mg. Alayo Canales Cecilia, Mg. Eliana Gonzales Espinoza, Mg.

Ramírez Ruíz Luis. Los expertos son Enfermeros del Hospital de Chancay y un estadístico (49).

Validación de la Variable Desempeño laboral:

El cuestionario tuvo un análisis de validez mediante un juicio de tres expertos quienes fueron: Mg. Ronald Aquino Aquino, Mg. Yunga Maguiña Yessica, Mg. Hans Mejía Guerrero. Los expertos son Enfermeros del Hospital San Bartolomé y un docente de la Universidad César Vallejo (51).

3.8 Confiabilidad: en la investigación se refiere a cuanto es de consistente y replicable un estudio. En términos generales, si un estudio puede repetirse y produce resultados similares, se considera confiable. Esta confiabilidad puede mantenerse a lo largo del tiempo y en diferentes grupos de muestra. **(52)**

Confiabilidad de la Variable Inteligencia emocional:

En cuanto a la confiabilidad se obtuvo mediante el método de consistencia interna y un coeficiente alfa de Cronbach de 0.781 para una muestra de 100 colaboradores, lo que indica que el instrumento tiene una alta confiabilidad (49).

Confiabilidad de la Variable Desempeño laboral:

En cuanto a la confiabilidad se obtuvo mediante el método de consistencia interna y un coeficiente alfa de Cronbach de 0.826 para una muestra de 173 colaboradores, lo que indica que el instrumento tiene una alta confiabilidad (51).

3.9 Plan de procesamiento y análisis de datos

3.9.1 Plan de procesamiento de datos:

Para el procesamiento de datos de la presente investigación, se considerará previamente los siguientes pasos:

- a. Una vez que sea aprobado el proyecto por el comité de ética de la unidad de posgrado de la universidad Norbert Wiener, se solicitará el permiso.
- b. Una vez autorizado el permiso, se procederá a solicitar el permiso mediante una solicitud dirigida al director de un Hospital de Lima - Unidad de apoyo a la Docencia e Investigación y poder realizar las coordinaciones respectivas con la jefa del departamento de enfermería.
- c. Se agendará una cita con cada una de las jefas del primer y segundo piso del pabellón "A", lado Este y Oeste para que puedan brindarnos los roles de los enfermeros de los servicios asistenciales tomados como muestra y las facilidades para tener el acceso al campo clínico asistencial.
- d. La aplicación de los instrumentos se efectuará considerando los criterios de selección planteados.
- e. Antes de aplicar los instrumentos se procederá a hacer firmar los consentimientos informados a los participantes seleccionados.
- f. Para medir la cultura organizacional, cabe indicar que el tiempo promedio para aplicar los instrumentos será de 20 a 30 minutos para que puedan responder los ítems formulados.
- g. Para medir el desempeño laboral, cabe indicar que el tiempo promedio para aplicar los instrumentos será de 20 a 30 minutos para que puedan

responder los ítems formulados.

- h. Una vez obtenido la información, se trabajará en una tabla matriz en el Microsoft Excel 2021, en el cual luego serán procesadas mediante el paquete estadístico SPSS 27.0, según los valores obtenidos se elaborarán las tablas y/ofiguras según correspondan.

3.9.2 Análisis de datos:

Cuando se tengan los datos se procesarán y serán analizados mediante el análisis estadístico. La descripción estadística que presentará según niveles los resultados y la estadística inferencial para comprobar la hipótesis planteada en el estudio mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman.

3.10 Aspectos éticos

Se realizará basándose en los principios bioéticos del Código de ética de enfermería (53) los cuales son:

El principio de la justicia: Los profesionales de enfermería serán tratados todos cordialmente con respeto e igualdad. Así también los datos que se obtengan serán legítimos.

El principio de la autonomía: Para su participación se respetará cual sea la decisión de participar en el estudio.

El principio de la beneficencia: Los participantes tendrán conocimiento de los objetivos del estudio la cual una vez concluida aportará en beneficio de mejora en el potencial de los enfermeros.

El principio de la no maleficencia: La investigación no afectará a los participantes mediante alguna acción negligente poniendo en riesgo su integridad ya que se realizará

con fines académico. Se mantendrá en anónimo y confidenciatoda la información recabada.

4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑO 2024																															
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema	■	■	■	■																												
Revisión bibliográfica	■	■	■	■																												
Elaboración de la situación problemática, formulación del problema				■																												
Elaboración de los objetivos (general y específico)				■	■																											
Elaboración de la justificación (teórica, metodológica y práctica)				■	■	■																										
Elaboración de la limitación de la investigación (temporal, espacial y población)				■	■	■																										
Elaboración del marco teórico (antecedentes, bases teóricas de las variables)					■	■	■																									
Elaboración de las hipótesis (general y específicos)								■																								
Elaboración de la metodología (método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)								■	■																							
Elaboración de la población, muestra y muestreo								■	■																							
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio								■	■																							
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (validación y confiabilidad)								■	■																							
Elaboración del plan de procesamiento de datos								■	■																							
Elaboración de los aspectos éticos								■	■																							
Elaboración de los aspectos administrativos (cronograma y presupuesto)								■	■																							
Elaboración de las referencias bibliográficas según normas de vancouver								■	■																							
Elaboración de los anexos								■	■																							
Aprobación del proyecto													■	■	■	■																
Aplicación del trabajo a cargo																	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Redacción del informe final																													■	■		

4.2 Presupuesto Detallado

MATERIALES	MEDIDA	UNIDAD	VALOR	
			PRECIO	TOTAL
			S/.	S/.
EQUIPOS				
Laptop HUAWEI (Nueva)		Unidad	1	3500
USB		Unidad	1	60
ÚTILES DE ESCRITORIO				
Hojas A4 Bond		Millar	1	12
Bolígrafos		Caja	1	10
postines adhesivos		Unidad	5	2
MATERIAL BIBLIOGRAFICO				
Textos		Unidad	1	40
Impresiones		Hoja	200	0.50
Fotocopias		Hoja	100	0.20
RECURSOS HUMANOS				
Asesor		Hora	3	90
Estadístico		Hora	2	250
Digitador		Hora	3	100
OTROS				
Transporte		Pasaje	15	10
Alimentación		Unidad	60	10
Servicio de telefonía móvil		Llamadas	50	1
Internet		Hora	2000	0.50
Luz		KWh.	1000	0.80
Imprevistos				500
			TOTAL S/.	7376

4.3 Presupuesto Global

N°	ITEMS	COSTO
1	EQUIPOS	S/. 3034
2	UTILES DE ESCRITORIO	S/. 32
3	MATERIAL BIBLIOGRAFICO	S/. 160
4	RECURSOS HUMANOS	S/. 1050
5	OTROS (GASTO DE CAMPO)	S/.3100
TOTAL, DE GASTOS		S/. 7376

Referencias Bibliográficas

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. 2020. Ginebra. Disponible en: <https://www.who.int/publications-detail-redirect/nursing-report-2020>
2. Ortiz B. Clima organizacional y el desempeño laboral en los licenciados de enfermería en un hospital de Apurímac, 2024. [Tesis para optar el Título de Especialista en Gestión de los Servicios de Enfermería] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/11178/T061_23992660_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Martínez M. Cultura organizacional y desempeño laboral del personal que labora en la clínica San Marcos – Lima, 2023. [Tesis para optar el grado de maestro de Gestión en salud] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9322/T061_43822949_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Bruno L, Pusari E. Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los enfermeros asistenciales del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen ESSALUD, Lima, 2019. [Tesis para optar el grado de maestro en Gerencia en Salud] Callao: Universidad Nacional del Callao, 2019. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5630>.
5. Castillo D, Jiménez R. Riesgo ergonómico y desempeño laboral en profesionales de enfermería de las Tarapoto; 2021. [Tesis para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería: Cuidados Intensivos] Lima: Universidad peruana Unión,

2021. Disponible en:

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5805/David_Trabajo_Especialidad_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

6. Cierzo M. Gestión de recursos humanos y desempeño laboral del personal de Enfermería en un hospital del Cercado de Lima, 2023. [Tesis para optar el título de Maestra en Gestion de los Servicios en Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133425/Cierzo_TML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Personio Foundation. Bajo rendimiento laboral: estrategias para detectarlo y combatirlo. [Internet] 2024 [Consultado el 18 de septiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.personio.es/glosario/bajo-rendimiento-laboral/>
8. Crispín J. La Cultura Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Mi banco En Leoncio Prado. 2022 [Tesis para optar el titulo de Licenciada en administración]. Tingo María: Universidad Agraria d ela Selva. Disponible en: <https://repositorio.unas.edu.pe/bitstreams/f35f078d-627c-4077-9c38-8a88af8744bb/download>
9. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. 2020. Archivos de Medicina (Col), vol. 20, núm. 1; pag: 122-138. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/273862538013.pdf>
10. Espinoza J, Ortiz R, Lizarraga L, Vela J, Desposorio K, Gutierrez M. Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción del trabajador de salud a nivel mundial.

- Revista Médica Basadrina, 2023; 17(1): 6-19. Disponible en:
<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/rmb/article/view/1673/2013>
11. Su-Hyun K, Yoon-Saeng C. The influence of professional competency, professional commitment, and nursing organizational culture on the person-centered practice of nurses in long-term care hospitals: A cross-sectional study
J Korean Gerontol Nurs. 2023;25 (2): 116-127. Disponible en:
<https://jkgn.org/articles/archive.php>
12. Baltazar D, Rosas E, García E, Ibarra J, Pirez M. Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de la salud en Querétaro, México.
Revista Sanus; 2022, Vol7: e295. Disponible en:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S244860942022000100112&script=sci_artext&tlng=en
13. Colón L, Díaz M. Cultura organizacional. Percepción de los profesionales de enfermería; 2023. Criterio. Revista Multidisciplinaria Volumen 3(4) pp. 34-42.
Disponible en: <https://revistacriterio.org/index.php/criterio/article/download/32/30/63>
14. Caderón-Tarqui JM. Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en Enfermeras de Emergencia del Hospital III Yanahuara, Arequipa 2023. [Tesis para optar el Grado Académico de: Maestra en Ciencias: Salud Pública con mención en Gerencia de Servicios de Salud] Arequipa: Universidad Nacional de san Agustín. Disponible en:
<https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstreams/ed98bee8-b35d-4d8f-9f2e-4bc671913133/download>
15. Garay-Casas AR. Cultura organizacional y desempeño laboral en los enfermeros de un hospital estatal de Cañete, 2022. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de

Salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97145/Garay_CAR-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y

16. Sudario-Cajaleón J. “Cultura Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de las Enfermeras en el Hospital San Juan Bautista Huaral 2020” [Tesis para optar el Grado De Maestro(A) en Gerencia de Servicios de Salud] Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Disponible en:

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7054/TESIS%20SUDARIO%20CAJALEON%20JAKELINE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

17. Siervo L, Simeone J. Interacciones entre cultura nacional, cultura organizacional y gestión pública. Contabilidad y Negocios [Internet].. 2019; 27(14): p. 89-103.

Disponible en:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/download/21369/21042/>

18. Yopan J, Palmero N, Santos J. Cultura Organizacional. Controversias y Concurrencias Latinoamericanas. 2020; 11(20): p. 263-289. Disponible en:

<http://ojs.sociologia-alas.org/index.php/CyC/article/view/156/182>

19. Méndez C. Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia.

Universidad & Empresa, 2019, vol. 21, núm. 37, pp. 136-169. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/journal/1872/187260206007/html/>

20. Cardinal Paperless Experts. Cultura Organizacional: Qué es y Por qué es Importante.

2021. [Internet] [Consultado el 20 de septiembre del 2024]. Disponible en:

<https://cardinal-systems.com/2021/12/16/cultura-organizacional-que-es-y-por-que-es->

[importante/](#)

21. Barón R. Cultura Organizacional: Una Reflexión Teórica hacia la Construcción de Organizaciones Inteligentes. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. Marzo-Abril, 2024, Vol 8(2); pag: 1536 – 1563. Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/10585>

22. Mejía J. Teorías de la innovación organizacional. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. Primera Edición 2019.[Consultado el 21 de septiembre del 2024]. Disponible en: https://amidi.mx/sites/default/files/2022-12/2019.amidi_teorias_de_la_innovacion_organizacional_una_descripcion_de_las_principales_escuelas_y_sus_contribuciones_por_autor_0_0_compressed_0_0.pdf

23. García M, Manotas E, Ramírez J, Hernández R. Cultura organizacional verde: análisis desde las dimensiones de sostenibilidad corporativa. Información Tecnológica [Internet]. 2022; 33(2): p. 96-106. Disponible en:
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n2/0718-0764-infotec-33-02-99.pdf>

24. Castellano P. Dimensiones Genéricas de las culturas organizacionales. Sinergia e Innovación [Internet]. 2022 octubre; 116(81). Disponible en:
<http://hdl.handle.net/10757/334407>

25. Rodríguez A, Pérez M, De León A. Relación Comunicación y Cultura en las Organizaciones cubanas. Innovación Tecnológica [Internet]. 2021; 27(1). Disponible en:
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/442/4422091004/index.html>

26. Quiquije I, Álvarez N, Guevara D, Luján G. Percepción de la cultura organizacional

- en profesionales de un hospital público Ecuador, 2022. Revista Multidisciplinar Ciencia Latina [Internet]. 2022; 6(4): p. 2272-2287. Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2751/3966>
27. Ferrer A, Hernández R, Planes P. Identificación de las dimensiones de cultura organizacional en instituciones de educación superior: elemento que focaliza la competitividad. Revista de Investigación latinoamericana en competitividad organizacional RILCO [Internet]. 2022 febrero: 13: p. 17-38. Disponible en:
<https://www.eumed.net/es/revistas/rilco/13-febrero22/competitividad>
28. Toledo A. Sobrecarga laboral y desempeño profesional en el personal de enfermería de un hospital Guayaquil; 2022. [Tesis para optar el grado de maestro en Gerencia en Salud] Piura: Cesar Vallejo. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94157/Toledo_MAE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Sifuentes J. Elementos de la cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente y administrativo en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Lima; 2019. [Tesis para optar el grado de maestro en Salud Pública] Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega Disponible en:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4073/SIFUENTES%20STRATTI%2c%20JOSE.pdf?sequence=1&isAllowed=n>
30. Flores L. Gestión administrativa y desempeño laboral en la Red de salud de Alto Amazonas Yurimaguas; 2022. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión Pública] Tarapoto: Universidad Cesar vallejo. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96564>

31. Caycho Y. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú, Lima 2019. [Tesis para optar el grado de maestro en Gerencia en Salud] Callao: Universidad Nacional del Callao. Disponible en:
<http://hdl.handle.net/20.500.12952/6069>
32. Meza E. Gestión por competencias y la relación con el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud de Puerto Bermúdez - Pasco, 2021 Tarapoto; 2021. [Tesis para optar el Título de Licenciado en Administración con Mención en Gestión Empresarial] Tarapoto: Universidad peruana Unión. Disponible en:
<http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04>
33. Benavente J. Salvador E. “La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el área de nutrición en el hospital San José, Chincha Alta, 2021” Chincha; 2021. [Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial] Lima: Cesar Vallejo
Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65618/Benavente_MJS-Salvador_BEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Nieves G. Teoría de las expectativas de Porter y Lawler. [Internet]. [Consultado el 18 de Setiembre de 2024]. Disponible en:
<https://view.genially.com/60c40fd41dd23d0d12389d62/presentation-teoria-de-las-expectativas-porter-y-lawler>
35. Gonzales W, Vilchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. Pensamiento & Gestión, núm. 51, 2021, Julio-diciembre, pp. 54-74. Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200054

36. Parra D. Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Amauta, Lima, 2022 [Tesis para optar el grado de maestro en Servicios de Salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94877/Parra_SDM-SD.pdf?sequence=1
37. Maquilón J. Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud de una red asistencial de Guayaquil, 2022 [Tesis para optar el grado de maestro en Servicios de Salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93979/Maquilon_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
38. Noriega V. Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud, año 2020 [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59744/Noriega_SVM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Verdugo J. Impacto económico en la empresa Fiscella Flowers S.A., debido a la emergencia sanitaria COVID19 en el año 2020 [Tesis para optar el grado de maestro en Contabilidad y Auditoría] Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Disponible en:
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/21146>

40. Santander Open Academy. Investigación cualitativa y cuantitativa: características, ventajas y limitaciones. 2021. [Consultado el 18 de septiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/cualitativa-y-cuantitativa.html>
41. Bibliotecas Duoc UC. Investigación Aplicada, Innovación y Transferencia. [Internet]. [Consultado el 18 de septiembre del 2024]. Disponible en: <https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada/definicion-proposito-investigacion-aplicada>
42. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Revista Médica Clínica Las Condes [Internet]. 2019; 30(1): p. 36-49. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/J.RMCLC.2018.11.005>
43. Ochoa J, Yunkor Y. El estudio descriptivo en la investigación científica. Autónoma [Internet]. 2019; 2(2). Disponible en: <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/issue/view/22>
44. Medina I, Gonzales C. La construcción de inferencias en la comprensión lectora: una investigación correlacional. Revistas universidad de Murcia: Education siglo XXI [Internet]. 2021; 39(1). Disponible en: <https://revistas.um.es/educatio/article/view/451971/301871>
45. Cvetkovic A, Maguiña J, Soto A, Lama J, Correa L. Estudios Transversales. Rev. Fac. Med. Hum. Enero 2021;21(1):179-185. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
46. Martínez Z, Villar E, Castro M, Tinajero C. Autorregulación de las emociones

académicas: investigaciones recientes y prospectiva. Revista de Universidad de Murcia [Internet]. 2021; 37(3): p. 529-540. Disponible en:

<https://revistas.um.es/analesps/article/view/415651/309041>

47. Carrillo Punina, A. P., Galarza Torres, S. P., Aguirre Casco, C., & Tipán Tapia, L. A. (2023). Cultura Organizacional: criterios de éxito en las instituciones de Educación Superior del Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 15(2), 120-131. Disponible en:
48. Sánchez J. Cultura de seguridad del paciente y cultura organizacional en el personal de enfermería del Hospital Chancay, 2016 [Tesis para optar el grado de maestro en Gerencia en Salud]Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14450/S%c3%a1nchez_GJDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
49. Idrogo J. Estrés y desempeño laborales en trabajadores de salud del Centro de salud Huanchaco, 2021 [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión de los Servicios de Salud]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94732/Idrogo_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
50. Melgar P. Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el Área de Enfermería del Hospital Nacional San Bartolomé, Lima 2020. [Tesis para optar el grado de maestro en Gerencia en Salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94732/Idrogo_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
51. Medina M, Rojas C, Bustamante W, Loayza R, Martel C, Castillo R. Metodología de

la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Editorial: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. 2023. Primera edición digital. Ciudad de Puno. Perú. Disponible en:

<https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

52. Lescher I, Vallejo R, Soler M, Rada N, Padrón G, Blanco M, Pirela L. Marco Metodológico. En: Fondo Editorial de la Universidad Privada “Dr. Rafael Beloso Chacín”. Manual de Normas para la Elaboración y Presentación del Trabajo Especial de Grado. Primera Edición. Maracaibo, Venezuela, 2019. Pag: 26 – 58. Disponible en:

<https://virtual.urbe.edu/tesispub/0104169/cap03.pdf>

53. Cd Ed. Código de Ética y Deontología [Internet]. 2009. Disponible en:

https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/manual_de_protocolo.pdf

ANEXO

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2024?</p>	<p>Objetivo General: Identificar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral del profesional de Enfermería.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de Lima, 2024.</p>	<p>VI: CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>D1: Artefactos Visibles</p> <p>D2: Ambiente Empresarial</p> <p>D3: Sistema de Comunicación</p> <p>D4: Sistema Gerencial y Administrativo</p> <p>D5: Sistema de Valores y Creencias</p>	<p>Método: Hipotético Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicativo</p> <p>Diseño: Observacional, Descriptivo, Correlacional, Prospectivo Transversal.</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional según su dimensión artefactos visibles y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional según su dimensión Ambiente Empresarial y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional según su dimensión Sistema de Comunicación y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional según su dimensión Sistema Gerencial y Administrativo y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p> <p>5. ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional según su dimensión Sistema de Valores y Creencias y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1.. Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional según la dimensión Artefactos Visibles y el desempeño laboral del personal profesional de enfermería.</p> <p>2.. Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional según la dimensión Ambiente Empresarial y el desempeño laboral del personal profesional de enfermería.</p> <p>3.. Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional según la dimensión Sistema de comunicación y el desempeño laboral del personal profesional de enfermería.</p> <p>4.. Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional según la dimensión Sistema Gerencial y administrativo y el desempeño laboral del personal profesional de enfermería.</p> <p>5. Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional según la dimensión Sistema de Valores y Creencias y el desempeño laboral del personal profesional de enfermería.</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>1.Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Artefactos Visibles de la cultura organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Ambiente Empresarial de la cultura organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Sistema de comunicación de la cultura organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>4. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Sistema Gerencial y administrativo de la cultura organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>5. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Sistema de Valores y Creencias de la cultura organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>VD: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>D1: Ayuda a otros</p> <p>D2: Vinculación organizacional</p> <p>D3: Desempeño más allá del Puesto</p>	<p>Población: se ha considerado 100 Enfermeras(os) de los servicios de cirugía del 1er y 2do piso del pabellón A del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.</p> <p>Dado que la población es finita no se contará con muestra.,</p> <p>Instrumentos:</p> <p>El instrumento de investigación que se aplicará para medir la variable: “cultura organizacional”, será el Cuestionario de Cultura Organizacional, modificado por Sánchez (2018).</p> <p>El Instrumento de investigación que se aplicará para medir la variable: Desempeño laboral”, será el Cuestionario de desempeño Laboral, modificado por Melgar (2020).</p>

Anexo 2: Instrumentos de investigación

Cuestionario sobre Cultura Organizacional (49)

Buenas tardes, colega, soy Gloria Verónica Párraga Rodríguez egresada de la especialidad de Gestión de los Servicios de Salud en Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen en 2024". Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

N = Nunca (0) V = A Veces (1) S = Siempre (2) N = Casi Nunca (3) CS = Casi Siempre (4)

ITEMS	D1: Artefactos Visible.	N	CN	AV	CS	S
1	Los directivos del hospital fomentan la cultura organizacional entre sus colaboradores.					
2	El hospital es reconocido como un establecimiento de nivel III-II					
3	El lugar donde se desarrolla sus actividades diarias le resulta cómodo.					
4	Los colaboradores de la institución visten adecuadamente el uniforme institucional.					
5	El uniforme institucional identifica a los colaboradores del Hospital de Chancay.					
6	La infraestructura física del hospital es antigua.					
7	El hospital cuenta con mobiliario nuevo en todos los ambientes de trabajo.					
8	Se ha implementado las oficinas administrativas del hospital con mobiliarios nuevos y cómodos para el desarrollo de las actividades diarias de los colaboradores.					
ITEMS	D2: AMBIENTE EMPRESARIAL	N	CN	AV	CS	S
9	La institución se preocupa por el bienestar de todo su personal.					

10	El personal de la institución desempeña sus funciones satisfactoriamente.					
----	---	--	--	--	--	--

11	Los colaboradores de la institución brindan servicios de salud con calidad a sus pacientes.					
12	Los colaboradores de la institución dan prioridad a sus clientes internos como externos.					
ITEMS	D3: SISTEMA DE COMUNICACIÓN.	N	CN	AV	CS	S
13	Los medios de comunicación en la institución son eficientes y de alcance a todos los colaboradores.					
14	Los medios de comunicación influyen en los colaboradores de la institución.					
15	La información que reciben los colaboradores de la institución es de manera eficiente y oportuna.					
16	Los colaboradores de la institución están informados de todos los acontecimientos que suceden en el Hospital.					
ITEMS	D4: SISTEMA GERENCIAL Y ADMINISTRATIVO.	N	CN	AV	CS	S
17	Los colaboradores de la institución utilizan el tiempo en el desarrollo de sus responsabilidades.					
18	Los colaboradores cumplen en entregar sus trabajos oportunamente.					
19	La estructura organizacional de la institución tiene muchos órganos y unidades orgánicas.					
20	La institución tiene una estructura orgánica jerárquica tradicional.					
21	La línea de autoridad entre directivos y colaboradores es eficiente.					
ITEMS	D5: SISTEMA DE VALORES Y CREENCIAS.	N	CN	AV	CS	S
22	La evaluación del desempeño de los colaboradores es semestral.					
23	Los colaboradores de la institución se desempeñan satisfactoriamente.					
24	Los colaboradores de la institución brindan servicios con calidad a sus pacientes.					
25	Los colaboradores de la institución desarrollan sus actividades diarias con calidad.					
26	Los colaboradores de la institución se encuentran siempre motivados.					
27	Los directivos de la institución motivan a sus colaboradores con incentivos.					

28	La motivación de los colaboradores de la institución en el trabajo es considerada en la evaluación de situaciones.					
----	--	--	--	--	--	--

Cuestionario sobre Desempeño Laboral (51)

Buenas tardes, colega, soy Gloria Verónica Párraga Rodríguez egresada de la especialidad de Gestión de los Servicios de Salud en Enfermería de la universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen en 2024". Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni en acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

DESEMPEÑO LABORAL		1	2	3	4	5
N°	DIMENSIÓN AYUDA A OTROS					
1	Aprecio cuando mis compañeros valoran mi trabajo cuando los apoyo					
2	Existe el respeto de trabajo en equipo					
3	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional					
4	En mi servicio no hay favoritismos					
5	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer					
6	En mi servicio hay un ambiente de compañerismo permanente					
	DIMENSIÓN VINCULACIÓN ORGANIZACIONAL					

7	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable					
8	El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas					
9	En la institución se adquiere respeto a base del esfuerzo y dedicación hacia tu trabajo					
10	Es importante ser parte de los trabajadores de la institución					
11	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo cualquier responsabilidad					
12	El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo					
	DIMENSIÓN DESEMPEÑO MÁS ALLÁ DEL PUESTO					
13	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución					
14	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales					
15	En mi servicio no existen sucesos ni hechos que me afecten					
16	Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida					
17	La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales					
18	El trabajo me ha dado la oportunidad de aprender más de lo que esperaba					

Anexo 3:

Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de investigación.

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “**CULTURA**

ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2024”

además, usted debe de comprender cual es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o creio electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Gloria Verónica Parraga Rodríguez

Título del proyecto: “Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería en un Hospital de Lima, 2024”

Propósito del estudio: Identificar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral del profesional de Enfermería.

Participantes: Profesionales de enfermería del Hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 998538285 Email:
china_linda_3128@hotmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos.....

D.N.I.....

● 11% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	hdl.handle.net Internet	2%
3	uwiener on 2023-11-04 Submitted works	1%
4	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2024-03-10 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2024-06-27 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-09-03 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-04-23 Submitted works	<1%