



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 personal de enfermería en
un establecimiento de salud del tercer nivel, Callao 2025

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

Presentado por:

Autora: Castillo Velarde, Rosario


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-6057-5741>

Asesora: Mg. Paniora Allca, Nancy

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7694-824X>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Castillo Velarde Rosario, con DNI N.º 10066921, Código ORCID N.º 0009-0001-6057-5741, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, del programa de Segunda Especialidad en 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 personal de enfermería en un establecimiento de salud del tercer nivel, Callao 2025”, asesorado por el docente: Mg. Paniora Allca Nancy, DNI: 40186944, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7694-824X>, tiene un índice de similitud de (13%) (Trece por ciento), con código OID:14912:513235448 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Asímismo:

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
 Rosario Castillo Velarde
 DNI: 10066921



.....
 Firma del Asesor
 Nancy Paniora Allca
 DNI: 40186944

Lima, 16 de octubre de 2025

Dedicatoria

A nuestro creador, que guía mi caminar en el sendero de mi vida, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mi desarrollo profesional.

A mis queridos padres, quienes me bendicen desde el cielo, por el ejemplo dado brindado, por ser mi guía para ser una mejor persona cada día.

A mi esposo Carlos, por ser guía y compañero, por motivarme a continuar adelante para lograr mis metas a pesar de las dificultades.

A mi amada hija Yazmín, por enseñarme que se pueden seguir adelante a pesar de los contratiempos, por ser mi motivo para no rendirme y enfrentar los desafíos.

Gracias a ustedes este logro es posible.

Agradecimiento

A la Universidad Norbert Wiener por darme una educación excepcional ayudándome en el cumplimiento mis metas académicas.

A cada uno de los profesores de nuestra prestigiosa universidad por su dedicación y compromiso, sus enseñanzas, orientación y apoyo han sido fundamentales en mi formación y desarrollo académico.

A mi asesor de tesis, por su dedicación y disposición para brindar orientación para culminar mi trabajo académico.

ASESORA:

MG. NANCY, PANIORA ALLCA

ÍNDICE

1.- EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1 Problema General	4
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
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica	6
1.5 Delimitaciones de la investigación	6
1.5.1 Temporal	6
1.5.2 Espacial	6
1.5.3 Población o unidad de análisis	6
2.- MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases Teóricas	10
2.3 Formulación de Hipótesis	18
2.3.1 Hipótesis general	18
2.3.2 Hipótesis específica	18

3.- METODOLOGÍA	20
3.1. Método de investigación	20
3.2. Enfoque de investigación	20
3.3. Tipo de investigación	20
3.4. Diseño de la investigación	20
3.5. Población	21
3.6. Variables y operacionalización	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1 Técnica	25
3.7.2 Descripción de instrumentos	25
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	30
4.1. Cronograma de actividades	30
4.2. Presupuesto	32
REFERENCIAS	33
Anexo 01: Matriz de consistencia	46
Anexo 02: Instrumentos	47
Anexo 3: Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de investigación.	54
Anexo 4: Informe del asesor del Turnitin	56

RESUMEN

El trabajo académico, tendrá como objetivo: Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería. La población incluirá un total de 52 personal de enfermería: 29 enfermeras y 23 técnicos de enfermería del Servicio de Cirugía II del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao. Diseño metodológico: La investigación será aplicada. Se empleará el método hipotético deductivo, y se llevará a cabo un diseño observacional, correlacional, descriptivo, transversal. A fin de medir la variable: “Cultura Organizacional”, se utilizará un cuestionario cuya confiabilidad por Cronbach es de 0.97 y para la variable: “Desempeño Laboral”, se aplicará un cuestionario con una confiabilidad de 0.88, también evaluada mediante Cronbach. La recopilación de información en ambos casos se realizará a través de encuestas. En lo que respecta al análisis y tratamiento de la data obtenida, será llevado a cabo tanto una descripción estadística como un análisis inferencial utilizando la prueba Rho de Spearman con el objetivo de comprobar la hipótesis planteada en el trabajo académico.

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

ABSTRACT

The academic work will have the objective of: To determine the relationship between organizational culture and job performance of nursing staff. The population will include a total of 52 nursing staff: 29 nurses and 23 nursing technicians from the Surgery II Service of the Alberto Sabogal Sologuren National Hospital, Callao. Methodological design: The research will be applied. The hypothetical-deductive method will be used, and an observational, correlational, descriptive, cross-sectional design will be carried out. In order to measure the variable: "Organizational Culture", a questionnaire with a Cronbach reliability of 0.97 will be used and for the variable: "Job Performance", a questionnaire with a reliability of 0.88 will be applied, also evaluated by Cronbach. The information collection in both cases will be done through surveys. Regarding the analysis and processing of the data obtained, both a statistical description and an inferential analysis will be carried out using Spearman's Rho test with the aim of verifying the hypothesis raised in the academic work.

Keywords: "Organizational Culture," "Job Performance," "Nursing Staff".

1.- EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

A nivel mundial, tenemos que la cultura organizacional se ha convertido en una herramienta esencial en las organizaciones, ya que determina el éxito y el fracaso en el desempeño laboral de los trabajadores (1). En España un 47% de los líderes empresariales considera esta variable un factor decisivo en el desarrollo de sus organizaciones (2). Por otro lado, los avances tecnológicos en la salud, enfrentan una mayor demanda de servicios de salud, con mejoras en la eficiencia y el desempeño (3).

Ante ello, la cultura organizacional, se hace imprescindible para fortalecer la fuerza laboral y mejorar la calidad de los servicios de salud, estudios realizados en Harvard, sostienen que una cultura organizacional exitosa aumenta el desempeño laboral en un 17% (4).

En Latinoamérica, encontramos que un porcentaje de 80%, no se sienten a gusto con la labor que desempeñan en su centro de labores. Entre las causas principales encontramos una conexión inadecuada entre el líder y los trabajadores, componentes de índole económico, personal y social (5). Además, se atribuye que la cultura organizacional no se comparte de manera efectiva en su organización, por ello, es primordial ser concordante con los criterios que son elementales para el desempeño de los trabajadores (6). Sin embargo, cabe resaltar que los líderes latinoamericanos consideran la cultura organizacional como un factor decisivo en el progreso de sus organizaciones, permitiendo competir en el mercado laboral.

En Perú, con un sistema de salud que es materia de crítica y cuestionamiento por la falta de calidad de atención, esto guarda relación con la falta de cultura

organizacional, situación que genera malestar de las organizaciones de salud (7). En este contexto, investigadores de la Región Callao, recomiendan que es importante considerar las aptitudes y conocimientos del personal de Enfermería, para encontrar el lugar donde estos puedan desempeñarse de manera eficiente en su área de labores, asimismo sostienen que una cultura organizacional efectiva genera el compromiso y el éxito de sus instituciones, lo cual influye en la calidad de atención brindada por los trabajadores de salud (8).

En el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, hay situaciones que generan dificultad dentro de la jornada laboral, con una organización ineficaz, con pobre disposición del personal en Enfermería, falta de un plan integral que permita el compromiso con la visión institucional, que sumados a la sobrecarga de trabajo, producen una cultura organizacional desfavorable; produciendo que el trabajo sea extenuante, con claro incremento de sus funciones, afectando de forma directa la realización de sus actividades diarias.

Una cultura desfavorable afecta de forma negativa la vida laboral, influyendo positivamente en el cargo que desempeña el personal de salud, asimismo, la cultura negativa involucra la atención brindada en las instituciones de salud; por ende, su adecuado funcionamiento del sistema propicia la integración y compromiso del personal de salud favoreciendo su mejor desempeño. Las investigaciones en estos últimos tiempos realizadas al personal de salud sobre cultura organizacional, ha permitido visualizar los componentes que afectan el desempeño en el profesional de salud, así como el compromiso de los trabajadores con su institución que se encuentran en relación con los servicios brindados y la praxis profesional (9).

Una cultura organizacional débil, es una cultura donde los objetivos, la misión y la visión de las organizaciones, no se encuentran bien definidos; cada uno busca lograr sus objetivos por caminos diferentes; reina la falta de comunicación, existe desorden de procesos y de estandarizaciones, encontrándose afectado el desempeño de sus trabajadores, porque una cultura débil produce falta de compromiso y pérdida de vínculo entre trabajadores y empleadores, ya que no se busca un objetivo común en bienestar de la organización, toda vez, que la visión institucional no se tiene clara (10).

Como consecuencia, ocasiona conflictos entre valores, actitudes y formas de pensar en el personal de salud, lo cual genera malos ambientes de trabajo, gente desmotivada, poca productividad y bajo desempeño laboral (11).

Conforme lo expuesto en los párrafos precedentes, se observa que la cultura organizacional no se encuentra trabajando adecuadamente en el área de Cirugía II del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, la sobrecarga de trabajo, el ambiente de trabajo, la escasa capacitación en el tema, ocasiona una cultura organizacional débil y poca adhesión en la observancia de la visión institucional que afecta el desempeño laboral. Ante esta situación la presente investigación contribuirá que la población de estudio, no solo reconozca el alcance preponderante de una cultura organizacional fuerte y positiva, sino que la reconozca de forma primordial en el desarrollo institucional, por otro lado, se tome también medidas proactivas para cultivar una cultura positiva que promueva la adaptabilidad, la innovación y un alto desempeño laboral.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería en un establecimiento de salud del tercer nivel, Callao 2025?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional según su dimensión implicación y el desempeño laboral del personal de Enfermería?

2. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional según su dimensión consistencia y el desempeño laboral del personal de Enfermería?

3. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional según su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral del personal de Enfermería?

4. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional según su dimensión misión y el desempeño laboral del personal de Enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional según su dimensión implicación y el desempeño laboral del personal de Enfermería.

2. Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional según su dimensión consistencia y el desempeño laboral del personal de Enfermería.

3. Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional según su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral del personal de Enfermería.

4. Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional según su dimensión misión y el desempeño laboral del personal de Enfermería.

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1. Teórica

Sobre cultura organizacional, Edgar Shein, refleja una secuencia de conjeturas básicos compartidas por un conjunto determinado en diferentes situaciones, debiendo ser enseñados a los integrantes del equipo conforme se integran al grupo. Por otro lado, el desempeño se basa en la Teoría de Patricia Berner, que refleja el grupo de pautas implícitas, interpretaciones que son emitidas por individuos que las instituciones otorgan por manera de actuar y por lo tanto a sus prácticas., para conseguir un rendimiento de habilidades y conocimientos del personal de enfermería.

1.4.2. Metodológica

Facilitará corroborar la conexión existente entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Para ello, en el presente trabajo académico se empleará el método hipotético deductivo, descriptivo, correlacional y trasversal. Se empleará el diseño correlacional. Se usarán como instrumentos un cuestionario que evaluará la cultura

organizacional, con una confiabilidad de 0.97 por Alfa de Cronbach y un cuestionario que evaluará el desempeño laboral, con una confiabilidad de 0.88 por Alfa de Cronbach. Los datos recolectados serán por medio de la técnica encuesta.

1.4.3 Práctica

El presente trabajo, contribuirá que las autoridades de la institución, identifiquen la importancia sobre de la conexión de la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en la institución. Igualmente, nos brindará resultados producto de la recopilación de información a nivel teórico y empírico, incrementara la producción científica de la institución, asimismo nos permitirá proponer recomendaciones e implementar estrategias, programas, proyectos o talleres que optimizara de forma positiva la cultura organizacional fortaleciendo el compromiso con el cumplimiento de la visión institucional y el desempeño laboral.

1.5 Delimitaciones de la Investigación

1.5.1 Temporal

El trabajo académico será ejecutado a partir de octubre 2025.

1.5.2 Espacial

El trabajo académico será ejecutado en el área de Cirugía II del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren de tercer nivel del Callao, perteneciente a la Red Prestacional Sabogal, ubicado distrito Bellavista, provincia del Callao, ubicado en el Jirón Colina N° 1081.

1.5.3 Población o unidad de análisis

Personal de Enfermería (Enfermeras y técnicos en enfermería) del área de Cirugía II.

2.- MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

INTERNACIONALES

Baltazar, et al (12) en su tesis del año 2022 en Querétaro-México, planteo como objetivo: “Determinar la relación entre la cultura organizacional, satisfacción laboral con el desempeño de trabajadores de la salud”, fue un estudio transversal, cuantitativa, transversal y correlacional, la muestra fue de 125 enfermeras y técnicos de enfermería, la técnica para recolectar datos es la encuesta, y la herramienta usada fue el cuestionario, los resultados muestran una consistencia 71% y adaptabilidad 67% en un nivel medio. Se realizó correlación R de Pearson, donde se corrobora adaptabilidad con un $p=0.01$. En conclusión, se tiene que hay un nexo estadísticamente significativo entre ambas variables, recomendando que se hace necesario la implementación de estrategias que den solución a la problemática planteada.

Villegas y Bello, (13) en su investigación del año 2021 en Portoviejo-Ecuador, tuvo como objetivo: “Identificar el impacto que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral de los profesionales del centro de salud del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en Portoviejo 2018-2019”, es un estudio transversal, cuantitativa, transversal, donde se relacionó ambas variables, estuvo conformada por una muestra de 69 personas, para la recolección de datos se utilizó una encuesta enviada por wasap, y la herramienta utilizada fue el cuestionario tipo Likert, los resultados implican que las medidas de tendencia central se ubican en el rango de excelente con 94%, con respecto a la media es de 1,16 por lo tanto se ha reducido la dispersión de los datos evidenciando un mejoramiento en la evaluación de desempeño, según análisis de

datos del software Excel. Se concluye, la importancia de las variables de estudio en el logro del éxito de las instituciones de salud, por el compromiso generado con la institución.

Macias, (14) en su tesis del año 2021 en Jipijapa-Ecuador, tuvo como objetivo: “Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud del cantón Manta, para la implementación de una propuesta que mejore la cultura organizacional en la institución”, es un estudio transversal, cuantitativo y correlacional, aleatoriamente formaron parte de este estudio unas 30 personas, se utilizó un cuestionario para la recolección de datos, usando como técnica la encuesta, del análisis efectuado se desprende que cuando la variable cultura es sólida, causa un efecto favorable en las funciones desempeñadas por los servidores, asimismo en dicho estudio se detectaron tres debilidades: el trabajo en equipo, la falta de incentivos y la falta de compromiso, se evidencio problemas en la realización de actividades que presentan algún grado de complejidad, a partir de la prueba de T de Student. Se concluye que la organización ignora parcialmente los problemas existentes en el centro de salud, considerándose importante plantear estrategias para el mejor desarrollo de la cultura organizacional, y el desempeño entre las personas que trabajan dentro del centro de salud.

NACIONALES

Cusinga y Soto, (15) en su investigación del año 2024 en el Callao, tuvo el objetivo “Determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión”, realizaron un estudio transversal de diseño descriptivo,

correlacional, con 143 personal de salud como muestra, conformada por dos cuestionarios, utilizándose la encuesta como técnica. Los resultados sobre cultura organizacional muestran un porcentaje alto con 65%, y en desempeño laboral un porcentaje de 42%. Concluyéndose que existe una conexión estadísticamente significativa entre ambas variables, toda vez, que si mejora la cultura organizacional esto influirá de forma positiva el desempeño, brindado una atención de calidad al usuario de salud, es por ello, que se debe implementar estrategias para el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Garay (16) en su investigación del año 2022 en Cañete-Perú, tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral en los enfermeros de un Hospital Estatal, Cañete, 2022”. Es una investigación descriptiva, correlacional y transversal, conformado aleatoriamente por un total de 40 personas, la herramienta utilizada fue el cuestionario y su técnica la encuesta, sus resultados fueron: La cultura organizacional es alta en un 65%, es media en un 35%, mientras que para desempeño laboral es alta en un 70%, y media en un 30%, mediante el Rho de Spearman, finalmente concluye que la variable cultura tiene conexión con el rendimiento del personal de salud, siendo de uso necesario en las organizaciones fomentando la adhesión y el compromiso para el desarrollo de la organización.

Acuña (17) en su investigación del año 2022 en Lima– Perú tuvo como objetivo: “Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022”. Es una investigación, descriptiva, que establece la relación entre dos variables, con una muestra de 38 enfermeras y técnicos de enfermería, en caso de la

Cultura organizacional. Como herramienta se usó el cuestionario, usando como técnica la encuesta. Los resultados reflejan un bajo alto de cultura organizacional con un 39.8%, nivel regular 44.7% y nivel bajo 15.8%, mientras que el desempeño laboral es alto con 28.9%, es regular con 47.4% y malo con 23.7%, de lo expuesto se concluye que se corroboran las variables existiendo un nexo entre cultura organizacional y desempeño laboral.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1. Variable independiente: Cultura organizacional

Definición

Este concepto constituye un mecanismo importante para el desarrollo y progreso de las instituciones, el conocimiento de lo que pasa en la organización, es importante para que los trabajadores puedan enfrentar las dificultades causadas en el ambiente laboral, permitiendo a los funcionarios de la institución realizar un planeamiento adecuado para enfrentar las consecuencias que acarrea una débil cultura organizacional. Permitirá mantener la continuidad y la permanencia. En tanto, que una débil cultura organizacional ocasionará un impacto negativo dentro de las instituciones, que resultará en un ambiente laboral desfavorable para los servidores con bajo compromiso para el cumplimiento de los objetivos institucionales (18).

Por otro lado, la cultura organizacional, es definida a nivel institucional como la expresión, conocimiento, opinión que tienen los trabajadores dentro de las instituciones donde vienen laborando. Si existe una fuerte coherencia entre los grupos, la cultura organizacional puede facilitar la implementación de la estrategia o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica (19).

Las culturas organizacionales también dan a los empleados una identidad organizacional, que define lo que representa la organización. Pueden dar una sensación de seguridad a sus miembros, definiéndose como un conjunto de conocimientos que generan cohesión laboral. Cuando ingresa nuevo personal a las organizaciones se hace necesario compartir la cultura organizacional, ya que ello servirá para puedan comprender el contexto de su nueva organización, y ello genere compromiso por parte de los nuevos trabajadores (20).

La cultura organizacional permite una nueva forma de ver a las organizaciones, visualizando aspectos importantes que resaltan su naturaleza social y humana. Esta es la base de los procesos de transformación organizacional para adaptarse al cambio propuesto por el entorno (21).

También, se visualiza como unión de principios, conductas, valores que comparten los miembros de un grupo, que han sido compartidos por un tiempo y se consideran pautas aprobadas que se siguen en el desarrollo de las organizaciones, y que deben ser compartidas a los miembros que ingresan a laborar dentro de las organizaciones como paradigmas que se deben seguir en el ejercicio de sus funciones (22).

En las últimas décadas, el estudio de esta variable también ha sido crucial por ser fundamental en el funcionamiento de los organismos públicos. Es primordial para llevar a cabo cambios, establecer la identidad y la figura corporativa, realizar actividades organizacionales, liderar la invención y crear una superioridad competitiva latente a través de la coherencia entre los grupos organizacionales (23).

Teoría de la Cultura Organizacional:

Modelo de Cultura Organizacional de Edgar Shein

Sostiene un marco de referencia en el comportamiento de los individuos de la organización, que contribuye en generar en los miembros un sentido de pertenencia, también facilita la adaptación a los cambios que surgen en la organización y en su entorno, los cuales serán aprobados por el impacto que tienen en el desenvolvimiento sus actividades, como un conjunto de actividades de un colectivo que son transmitidas mediante la retroalimentación (24).

A través de ella se investiga de qué manera se origina y se preserva la cultura en las organizaciones. Schein propone que la cultura se construye a partir de tres premisas: Los elementos tangibles, los valores comunes y los principios fundamentales que se dan por hecho. Estas premisas interactúan entre sí y afectan la forma en que los miembros de una organización piensan, actúan y se relacionan (25).

Por otro lado, Shein sostiene que la cultura organizacional está permitida en todos los estratos laborales y sociales, pero con distintas concepciones, desde un nivel normativo hacia un nivel operativo, ambas se encuentran dentro de la organización, y son partes importantes para el desarrollo institucional. Las premisas de Schein precisan que se hace necesario cultivar la cultura organizacional a raíz de preceptos establecidos, con más acervo en la participación de los trabajadores, desde los niveles inferiores hacia los más desarrollados del comportamiento, que implican los sistemas de información, la gestión de procesos, misión y valores de la empresa, etc (26).

Teoría Organizacional de la Administración de Idalberto Chiavenato

Chiavenato, define la cultura organizacional, como aquello que comparte un equipo de trabajo para su subsistencia, y que cumple con el rol de determinar el

comportamiento de los miembros y la relación con su entorno laboral. Esta cultura se considera como el conjunto de patrones y prácticas que se transmiten de manera tácita o explícita y que condicionan el comportamiento de los miembros de la organización (27).

Teoría del Desarrollo Organizacional de Warren Bennis

Tiene como objetivo el cambio en las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, de tal manera que se puedan adaptar de una mejor manera a las tecnologías, mercados y retos. La particularidad de la teoría del desarrollo organizacional, es que se enfoca a la cultura organizacional; donde resalta la importancia de este como reflejo al exterior de la misma, la manera en que se aborde el desarrollo organizacional se obtendrán resultados sobre la identidad, cultura, sentido de pertenencia y logros del desempeño laboral (28).

Dimensiones:

Entre ellas se encuentran:

Implicación: Es la conexión y el compromiso de las personas con su trabajo, los objetivos de la organización y su misión general. Abarca tanto la participación emocional e intelectual de los empleados en su trabajo como su dedicación a contribuir al éxito de la organización (29).

Consistencia: Se caracteriza por la coordinación adecuada de las actividades. Las organizaciones con una fuerte consistencia presentan estabilidad e integración porque tienen una visión compartida y un alto nivel de uniformidad (30).

Adaptabilidad: Es la habilidad de las organizaciones para cambiarse para hacer frente a los cambios imprevistos en su contexto de actuación. En otras palabras,

adaptarse implica cambiar la forma en que la organización actúa para adaptarse a los cambios que no se anticiparon con precisión al crearla (31).

Misión: Se trata de la idea central de la organización, su propósito, definido como el objetivo a largo plazo de la empresa, a la que se dirige gradualmente con cada pequeña decisión tomada y cada objetivo alcanzado, actuando como una brújula, marcando siempre el rumbo hacia el que mirar (32).

2.2.2. Variable dependiente: Desempeño

Definición

Esta variable, es asociada al éxito empresarial, a través de una gestión eficiente de una cierta combinación de recursos disponibles y el desarrollo de determinadas tácticas, configurar una oferta de productos que resulta atractivos para una cuota significativa en el mercado, con el propósito de lograr un resultado compartido (33).

El desempeño laboral, es la cantidad de horas en que un personal se desenvuelve dentro de su centro de labor que pueden ser en entes privados o públicos, el cual debe de estar ajustado a las experiencias y requerimientos de la dicha institución, de tal manera que sea, eficaz, eficiente y efectivo, en cumplir las tareas asignadas y poder alcanzar los objetivos deseados (34).

El desempeño laboral es contribuido por las expectativas del colaborador en la organización y lo refleja con sus actitudes. Por ello, el desempeño se enlaza con las habilidades y conocimiento del colaborador para conseguir los objetivos y metas de la organización (35).

Por otro lado, el desempeño laboral, se convierte en una piedra angular dentro de los procesos que se siguen para brindar un servicio de salud de calidad; sin

embargo, si las condiciones de trabajo no son las idóneas, si existe una rotación inadecuada, escasez de personal, falta de instrumentos de trabajo, equipos de protección, entre otros, la labor que realizan puede verse afectada (36).

El análisis en el ejercicio en el ámbito laboral es un sistema permanente que debe priorizar la naturaleza del servicio que se brinda en salud, compenetrando lo académico, y las destrezas adquiridas con la misión institucional, en concordancia con las demanda de salud de la comunidad, conformando un ciclo dinámico que prioriza los problemas que serán abordados de forma inmediata, donde se mimetiza lo académico con las destrezas adquiridas durante el ejercicio profesional de los actores involucrados (37).

Teoría del desempeño:

Modelo de constructo multidimensional de Campbell

Se basa en medir el desempeño laboral de manera integral y tiene por objetivo tener los elementos necesarios que permitan ver el desempeño para la formulación de objetivos que definan el cumplimiento de la visión institucional. Este autor plantea la descripción de los fundamentos implícitos del ejercicio laboral y de esta manera se garantiza se cumpla con lo que disponen los directivos, ello por tener como referencia la actitud de las personas que conforman la organización (38).

La teoría fenomenológica de Patricia Benner

Se enfoca en el cuidado humanizado de los pacientes, a partir de conocimientos sólidos que conlleven a ejercer la praxis profesional, de forma que puedan comprender de manera integral todo lo que sienten y padecen los pacientes y contribuir de manera efectiva a desarrollar acciones que permitan apoyarlos en el trance que atraviesan;

asímismo, invita a reflexionar sobre la educación y actualización constantes, en línea con los avances científicos y tecnológicos, incorporando al contexto laboral, conocimientos, habilidades y actitudes, que le permitan desempeñarse, con calidad, mayor fundamento científico y conocimientos modernos de gestión (39).

Dentro de este contexto, tenemos que el personal de enfermería adquiere conocimientos teóricos y prácticos, que sirven como base durante su ejercicio profesional, que tienen asidero en la formación de saberes que darán paso a las funciones encomendadas durante su ejercicio profesional, ello involucra una reflexión permanente acerca de su práctica, fundamentada en el saber hacer, pero también en el saber cómo, para ir adaptando a cada situación y contexto en el cual desarrolla su accionar, estableciendo una serie de cambios de conductas y habilidades desde que el personal de salud se gradúa hasta que se especializa en un área específica, lo que determina que el desempeño sea cada vez de mejor calidad (40).

Teoría del desempeño contextual de Borman, Motowidlo & Schmit

Mediante esta teoría las conductas organizacionales pueden englobarse en tres grandes grupos conductuales; el primero está ligado con el apoyo que un colaborador puede brindar a sus compañeros de trabajo; el segundo, está relacionado con conductas orientadas a apoyar a la organización y, la última, con conductas orientadas a adoptar responsabilidades de ejecutar tareas adicionales al puesto de trabajo, cabe mencionar que estas últimas conductas son voluntarias (41).

Dimensiones:

Laboral: En esta dimensión se prioriza el estudio de la comunicación, donde tenemos un emisor y receptor, que comunican en sentido recíproco las necesidades

dentro de las organizaciones, en segundo lugar, encontramos a la colaboración, comprendida como la manera que tienen las organizaciones de alcanzar los objetivos planteados, finalmente se encuentra la capacidad personal, que es acervo de conocimientos, destrezas en el ejercicio laboral (42).

La comunicación organizacional, es un pilar fundamental dentro de las organizaciones, puede ser formal, a través de redes estructuradas, facilita la alineación de objetivos, mientras que la informal fortalece la cohesión interna y la efectividad organizacional. La falta de una estrategia de comunicación integrada en la empresa ha resultado en una comunicación unidireccional, no se tienen canales efectivos para la retroalimentación y la comunicación horizontal (43).

Institucional: Es estudiada en relación a los objetivos planteados por las instituciones para el desarrollo y progreso de las mismas, que se sustenta en las relaciones que se dan entre las personas y las instituciones donde laboran, por ello cuenta con los indicadores de capacitación del trabajador, compromiso y trabajo en equipo (44).

Por otro lado, el compromiso está ligado a la realización de funciones dentro del tiempo establecido, reflejado en aquellos aspectos en los que una persona puede trabajar para incrementar su eficacia, eficiencia y satisfacción en el ámbito laboral, optimizando procesos y habilidades que ya se poseen, actuando sobre estas oportunidades puede llevar a un mejor desempeño y a una mayor satisfacción profesional (45).

Calidad laboral: Esta dimensión se refiere cuando se dan logros y errores, estabilidad, precisión y organización de la labor encomendada, abarca factores físicos,

mentales y sociales de la existencia, es un elemento fundamental para entender el bienestar de los individuos, el entorno cultural y los sistemas de valores en los que están inmersos en conexión con sus metas, esperanzas, criterios e intereses. Como indicadores se propone la responsabilidad, control y autorrealización (46).

También consideramos el análisis multidimensional en base al trabajo efectivo, eficiente y eficaz dentro de una institución, orientado hacia el logro de objetivos institucionales (47).

Clima laboral: Esta dimensión muestra las capacidades o desafíos que enfrentan los empleados dentro de una organización mientras laboran, son rasgos observados por los trabajadores que actúan como motor principal, como indicadores contamos con el liderazgo, satisfacción laboral, y el confort (48).

Es necesario implementar estrategias efectivas para cumplir con las regulaciones de la organización y evitar sanciones o contratiempos legales para garantizar el éxito y la supervivencia de la organización (49).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería en un establecimiento de salud del tercer nivel, Callao 2025.

Hipótesis Nula

No Existe relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería en un establecimiento de salud del tercer nivel, Callao 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

1) Existe relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional según su dimensión implicación y el desempeño laboral del personal de Enfermería.

2) Existe relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional según su dimensión consistencia y el desempeño laboral del personal de Enfermería.

3) Existe relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional según su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral del personal de Enfermería.

4) Existe relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional según su dimensión misión y el desempeño laboral del personal de Enfermería.

3.- METODOLOGÍA

3.1 Método de Investigación

Se utilizará el **método hipotético deductivo**, porque su fundamento es sustentado en premisas generales para llegar a una conclusión específica, que será la hipótesis para contrastar su veracidad. Si fuera cierto, no solo permitiría el desarrollo de la teoría, sino también la propuesta de soluciones a problemas tanto teóricos como prácticos (50).

3.2 Enfoque de Investigación

Tendremos un **enfoque cuantitativo**, mediante el cual se hacen generalizaciones a partir los resultados obtenidos. En consecuencia, este tipo de enfoque revelará su influencia directa en la imparcialidad de su investigación, al evaluar y cuantificar los comportamientos específicos de un fenómeno para posteriormente realizar las generalizaciones adecuadas basándose en lo que ya se ha verificado (51).

3.3 Tipo de investigación

La investigación que se efectuará por el investigador es aplicada por el interés para su aplicación y las consecuencias prácticas de los conocimientos que se obtendrán. El objetivo de la investigación aplicada será predecir un comportamiento específico en una situación definida (52).

3.4 Diseño de investigación

Se abordará el siguiente diseño:

Es **observacional** ya que se refiere a métodos de investigación que buscan observar y documentar eventos sin interferir en su desarrollo natural. (53).

Es **descriptivo** debido que se encargará de describir la población, situación o fenómeno alrededor del cual se centra su estudio, procurará brindar información acerca del qué, cómo, cuándo y dónde, relativo al problema de investigación (54).

Es **correlacional** debido a que buscare evaluar dos variables, siendo su fin estudiar el grado de correlación entre ellas (55).

Es **transversal** ya que la evaluación corresponderá a una única medición en un determinado tiempo, y que en ese contexto se planeará analizar la relación de asociación entre variables (56).

3.5. Población

Población: Serán incluidos todo el personal de enfermería: 29 enfermeras y 23 técnicos de enfermería, conformando un total de 52 personas, que laboran en el área de Cirugía II del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren - Callao en el año 2025, teniendo en cuenta que la población es finita no se dispondrá de una muestra.

Los criterios de inclusión.

- Enfermeros y técnicos en enfermería que laboran seis meses como mínimo en el área de Cirugía II del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.
- Disponibilidad de participar en la investigación tras haber dado su consentimiento informado.
- Enfermeros y técnicos de enfermería, con email, además deberá contar con celular que tenga mensaje de texto.

Criterios de exclusión.

- Enfermeros y técnicos de enfermería sin disponibilidad para formar parte del estudio.

- Enfermeros y técnicos de enfermería de licencia o vacaciones.
- Enfermeros y técnicos de enfermería que laboren menos de seis meses en el área de Cirugía II del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.
- Enfermeros y técnicos en enfermería, que no con correo electrónico y/o WhatsApp activos.

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
V1 Cultura Organizacional	Conjunto de ideologías, principios y prácticas compartidas que permite a un conjunto de individuos enfocar las actividades desarrolladas hacia una meta, define quiénes somos, cómo nos comportamos y cómo interactuamos, de vital importancia para el cumplimiento de los objetivos de las entidades (57).	Conjunto de ideologías, principios y prácticas compartidas del personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, que será cuantificado por un medio de un Cuestionario que integre las dimensiones de implicación, consistencia, adaptabilidad y misión (58).	Implicación	Poder, decisión de grupo y avance de aptitudes.		Cultura Organizacional Mala Menos de 127 puntos
			Consistencia	Cualidades, aprobación, combinación y adhesión.		Cultura Organizacional Regular 127 - 152 puntos
			Adaptabilidad	Dirección hacia la transformación, enfoque en el cliente y aprendizaje dentro de la organización.	Ordinal	Cultura Organizacional Buena Más de 152 puntos
			Misión	Dirección y intenciones estratégicas, finalidades, objetivos y perspectiva.		

V2 Desempeño laboral	Es la forma en que un individuo efectúa sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo, la evaluación de cómo un individuo cumple con los objetivos y estándares establecidos por su empleador, que mide la calidad del trabajo realizado, la eficiencia, la productividad y la capacidad de cumplir con los plazos y metas establecidas (59).	Es la forma en que el personal de enfermería del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren efectúa sus tareas y responsabilidades en el entorno de trabajo, que será medido por un Cuestionario, que evalué las dimensiones: personal, institucional, calidad laboral y clima laboral (60).	Personal	Comunicación Colaboración Capacidad personal	Desempeño Laboral Malo 96-138
			Institucional	Capacitación y desarrollo Trabajo en equipo Compromiso	Desempeño Laboral Regular 138-166 puntos
			Calidad laboral	Responsabilidad Control Autorrealización	Desempeño Laboral Bueno 166-178 puntos
			Clima laboral	Satisfacción Laboral Confort Liderazgo	

3.7.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se usará la técnica encuesta, mediante ella se obtendrá la data sobre la cultura de la organización y el desempeño del equipo de enfermería que labora en Cirugía II del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.

3.7.2 Descripción de instrumentos

A) Instrumento de cultura organizacional

El cuestionario sobre cultura organizacional que se utilizará fue sido adecuado al castellano por Bonavia, y fue revalidado por Fernández Grados Juan en Perú en el año 2023 (58).

Abarca 60 ítems que se encuentran unidos en sus cuatro dimensiones: implicación con 15 (1 - 15 ít.), consistencia con 15 (16 – 30 ít.), adaptabilidad con 15 (31 – 45 ít.) y misión con 15 (46 – 60 ít.).

Los valores fijados por la escala de Likert son: Totalmente en desacuerdo = 1, en desacuerdo= 2, ni en desacuerdo, ni de acuerdo= 3, de acuerdo =4, totalmente de acuerdo = 5.

Para organizar la variable cultura organizacional será empleada la Escala de Percentiles, 25 (P25) y 75 (P75) logrando la consecuenta puntuación: Bajo de 127 puntos, Mediano 127 - 152, y Alto > 152. Para la puntuación por dimensiones se tiene: implicancia < de 29, 29 - 35, y > de 35 puntos, consistencia < de 35, 35 - 40, > de 40 puntos, adaptabilidad <de 32 puntos, 32 - 40, > de 40 puntos y misión < de 31, de 31 - 38, > de 38 puntos.

B) Instrumento de desempeño laboral

El cuestionario que se empleará fue elaborado por Samaniego Candia, durante el 2019, siendo revalidado por Cano Mendoza Norma en el año 2022 (60). Consta por 36 ítems agrupados en cuatro dimensiones: personal 9 (1 – 9 ítems), institucional 9 (10 – 18 ítems), calidad laboral 9 (19 – 27 ítems) y clima laboral oportunidad 9 (28 – 36 ítems).

Los valores serán establecidos por Escala tipo Likert de 1 a 5, son: Totalmente de acuerdo = 5, De acuerdo = 4, Parcialmente de acuerdo = 3, Desacuerdo = 2, Totalmente desacuerdo = 1.

Para categorizar la variable desempeño laboral se empleará los valores establecidos mediante Escala de Likert, como a continuación se refiere: Desempeño Laboral Alto 166-178, Desempeño Laboral Medio 138-166 y Desempeño Laboral Bajo de 96-138.

3.7.3. Validación

Variable cultura organizacional

Sobre cultura organizacional, el instrumento fue sujeto a validación por Denison y Bonavia, disponiendo de validez de contenido, encontrándose correlaciones y significancias altas (58).

Variable desempeño laboral

El cuestionario tuvo un análisis de validez mediante un juicio de tres expertos, quienes fueron: Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe, Mg. James Aristides Pajuelo Rodríguez y el Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz. Los expertos son especialistas en el tema, desde los enfoques estadístico y metodológico, estableciendo que el instrumento es válido y aplicable para el recojo de los datos de la muestra (61).

3.7.4. Confiabilidad

Variable cultura organizacional

La confiabilidad del instrumento cultura organizacional logró una puntuación de 0.97, evaluado por alfa de Cronbach, respecto a sus dimensiones alcanzo para implicación (0.90), consistencia (0.87), adaptabilidad (0.87) y misión (0.93) (58).

Variable desempeño laboral

La confiabilidad del instrumento de desempeño laboral, fue mediante análisis de confiabilidad por coeficiente Alfa de Crombach obteniéndose 0.88, lo que representa una alta significancia, concluyéndose en la confiabilidad del instrumento (60).

3.8.- Plan de procesamiento y análisis de datos

Procedimiento de recolección de datos

Una vez obtenida la autorización del Comité de ética de la Universidad Norbert Wiener, de la jefatura del área de Cirugia II, y la autorización de la Oficina de Investigación, Docencia e Investigación del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, y con el consentimiento informado de la población sujeta a investigación, se respetará los valores éticos dispuesta por el estudio, respetando los criterios de inclusión y exclusión.

Posteriormente, se dará inicio a la aplicación de los cuestionarios: cultura organizacional y desempeño laboral. Asimismo, mediante WhatsApp y/o correo electrónico se proporcionará los formularios a los sujetos que forman parte de la investigación.

Procesamiento estadístico y análisis de datos

Para procesar la data obtenida, se procederá a codificar los cuestionarios, además de colocar la correspondiente puntuación, la recolección de los datos será ingresada mediante el uso de una base de datos, se llevará a cabo el análisis estadístico utilizando el software SPSS "Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales". El tratamiento estadístico de la información empleará métodos descriptivos y frecuencias presentadas en porcentajes. Finalmente, los datos obtenidos serán sometidos a análisis estadístico, a través de pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas, mediante Pearson y/o Spearman, de acuerdo al caso.

3.9.- Aspectos éticos

Para realizar el trabajo académico serán abordados como criterios: la independencia relacionados hacia la toma de decisiones consciente, beneficencia expresada como hacer el bien, justicia que expresa la toma de decisiones éticas, y no maleficencia expresada como no dañar a nadie, principios que son imprescindible para estudios de investigación que incluyan la inclusión de seres humanos.

Respecto a la universidad, se respetará el Reglamento de la Universidad Norbert Wiener, los lineamientos específicos para la realización del presente proyecto de tesis, respetándose asimismo las normas de Vancouver, citando las referencias que sean consultadas para la realización del proyecto de tesis.

Por el lado de los sujetos de investigación, estos deberán dar su consentimiento informado, garantizando la privacidad de los involucrados y el resguardo de la información.

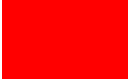
Diseñar la parte administrativa que incluye tiempo de demora y el financiamiento								
Elaborar las referencias de acuerdo a formato Vancouver								
Incluir anexos								
Verificación a término del trabajo académico								
Conformidad del trabajo académico								
Ejecución del trabajo académico								
Informe final								

LEYENDA:

Cumplidas



Pendientes



4.2 Presupuesto

Tabla de Presupuesto de Costos

	Categoria	Medida	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Prestaciones	Informática	Uno	500	2.00	1000
	Web	Tiempo	600	2.00	1200
	Empastado	Uno	04	40.00	160
	Pasajes	Uno	100	8.00	800
	Traslado	Uno	100	3.00	300
	Adicionales				400
	Total				3860
Bienes	Hoja A4	Mil	02	50.00	100
	Bolígrafos	Uno	06	4.00	24
	Archivador	Doce	02	15.00	30
	Dispositivo externo	Uno	02	25.00	50
	Adicionales				150
	Total				354

Tabla Presupuesto Total

Nº	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Prestaciones	3860
2	Bienes	354
	Monto final	4214

REFERENCIAS

1. Moreno E, Lascano J. Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019. [Tesis para optar el Grado de Maestro en Desarrollo Humano]. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7485>
2. Damas K. Cultura de Seguridad del paciente y Cultura Organizacional en el personal de enfermería de un Hospital, Lima – Perú, 2020. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro de Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener;2020. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/4086/T061_4_6829427_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Mutonyi B, Slatten T, Lien G, González P. The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. BMC Health Services Research. [Internet].2022; 22(1), 1–19. [Consultado el 15 de julio del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/S12913-022-08042-X/TABLES/6>
4. Hsiung S, Colditz B, McGuier A, Switzer E, VonVille M, Folb L, et al. Measures of Organizational Culture and Climate in Primary Care: a Systematic Review. Journal of General Internal Medicine. [Internet].2021; 36(2), 487–499. [Consultado el 15 de julio del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/S11606-020-06262-7/TABLES/3>
5. Ruiz S, Aguilar C, Olivas H, Ruiz J, Flores P, Cueto R. Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. Ciencia Latina. [Internet].2021; 5(3),

- 1-19. [Consultado el 16 de julio del 2024]. Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564/735>
6. Mejía Ch, Chacón J, Enamorado O, Rosana L, Chacón S, García Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. [Internet].2019; 3(28), 176-235. [Consultado el 16 de julio del 2024]. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S11326255201004.
7. Espinoza J, Checa R, Lizárraga L, Vela J, Desposorio K, Gutiérrez M. Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción del trabajador de salud a nivel mundial. Revista Médica Basadrina. [Internet].2023; 17(1), 6-19. [Consultado el 17 de julio del 2024]. Disponible en:
[file:///C:/Users/USER/Downloads/2+ARTICULO_JOSE+VELA+\(1\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/2+ARTICULO_JOSE+VELA+(1)%20(1).pdf)
8. Angulo V. Cultura organizacional, compromiso laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao en tiempo de Covid-19, Callao 2021. [Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80776/Angulo>
9. Salazar A, Fernández A, Santes C, Fernández S. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería Universitaria. [Internet].2021; 17(3), 1-3. [Consultado el 17 de julio del 2024]. Disponible en:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid

10. Yopan J, Palmero N, Santos J. Cultura Organizacional. Asociación Latinoamericana de Sociología. [Internet].2020; 11(20), 263-289. [Consultado el 18 de julio del 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>
11. Velásquez P. Como identificar los problemas de una cultura organizacional débil dentro de una empresa. [Internet]. Talentum, 13 julio de 2024. [Consultado el 18 de julio del 2024]. Disponible en: <https://talentum.com.bo/blog/como-identificar-los-problemas-de-una-cultura-organizacional-debil-dentro-de-una-empresa/>
12. Baltazar D, Gonzales Rodríguez I, Gutiérrez J, Pirez M. Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. Revistas UNISON. [Internet].2022; 2-14. [Consultado el 23 de julio del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
13. Villegas A, Bello J. Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. Polo del Conocimiento [Internet]. Ecuador. 2022; 58(06), 1-19. [Consultado el 24 de julio del 2024]. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizacionaDesempeno.pdf>
14. Macias, L. La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud del Cantón Malta, 2021. [Tesis para optar el Grado de Magister en Administración Pública]. Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabí; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3964/1/TESIS%20MAESTRIA.pdf>

15. Cusinga M, Soto A. Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de Enfermería en la Unidad de Emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2024. [Tesis para optar el Grado de Maestro en Gerencia en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2024. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/10359?show=full>
16. Garay A. Cultura organizacional y desempeño laboral en los enfermeros de un Hospital estatal de Cañete, 2022. [Tesis para optar el Grado de Maestra en Gestión de Servicios de Salud]. Lima: Universidad César Vallejo;2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.5/Garay_CAR-SD.pdf?sequence=3
17. Acuña E. Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Cuidados Intensivos General Hospital Nivel III-1 de Lima, 2022. [Tesis para optar el Grado de Maestra en Gestión de Servicios de Salud]. Lima: Universidad César Vallejo;2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96766/Acu%C3%B1a_REY-SD.pdf?sequence=4
18. Pozo R, Vargas K, Fernández I, Atúncar S, Campos Cultura organizacional en una universidad del Perú: una opinión del área administrativa, 2022. Revista de investigación, administración e ingeniería [Internet]. 2022;11(2), 1-7. [Consultado el 4 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
19. Marcos L. Cultura organizacional, que es, como abordarlo. [Internet]. [Consultado el 5 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/lorenaltagraciamarcos/2022/02/27/la-cultura-organizacional/>

20. Yopan J, Palmero N, Santos J. Cultura organizacional. Asociación Latinoamericana de Sociología. [Internet]. 2020; 11(20), 1-20. [Consultado el 04 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>
21. Cubillos C, Reinoso J, Uribe M, Vera J. Cultura organizacional: Su medición e impacto en la gestión [Internet]. Edición en Caza de libros. Colombia: Editores SAS; 2022. [Consultado el 4 de agosto del 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/360400698_CULTURA_ORGANIZACIONAL_SU_MEDICION_E_IMPACTO_EN_LA_GESTION
22. Mena D. La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. Pensamiento & Gestión [Internet]. 2019;11(47),1-37. [Consultado el 04 de agosto del 2024]; Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/64664303002.pdf>
23. Suárez M, Álvarez M, Vásquez M. La cultura organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. Revista San Gregorio [Internet]. 2020; (40), 145-156. [Consultado el 04 de agosto del 2024]. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000300145
24. Almeida A. Estudio Cualitativo de la Cultura Organizacional de una institución financiera aplicando el Modelo de Schein. [Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniera Empresarial]. Ecuador: Escuela Politécnica Nacional;2019. Disponible en: <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/1/CD%2010488.pdf>

25. Lara J. El Modelo Organizacional de Edgar Shein. [Internet]. [Consultado el 04 de agosto del 2024]. Disponible en: https://www.josemarialara.es/el-modelo-de-cultura-organizacional-de-edgar-schein/#google_vignette
26. Soto B. Claves del éxito en cultura empresarial y liderazgo según Edgar Schein. [Internet]. [Consultado el 04 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://liderazgoempresarial.info/cultura-empresarial-y-liderazgo-edgar-schein/>
27. Ruiz G. Cultura organizacional y productividad: propuesta para su diagnóstico en un Hospital General de Zona del IMSS. Revista EDUCATECONCIENCIA [Internet]. 2023;31(38),1-15. [Consultado el 04 de agosto del 2024]. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/Culturaorganizacionalyproductividadp.pdf>
28. Suárez M, Álvarez M, Vásquez M. La Cultura Organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. Revista San Gregorio. [Internet].2020; 40(1), 1-12. [Consultado el 10 de agosto del 2024]. Disponible en: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n40/2528-7907-rsan-40-00145.pdf>
29. Jain N. ¿Qué es el compromiso organizativo? Definición, importancia y estrategias eficaces. [Internet]. [Consultado el 11 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://ideascale.com/es/blogs/que-es-el-compromiso-organizativo/>
30. Contreras A, Gómez A. Aplicación de los Cuestionarios de Denison para determinar las características de la Cultura Organizacional. Revista de Investigación Sigma (RIS) [Internet]. 2018;5(1),59-86. [Consultado el 05 de agosto del 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/332828380_Aplicacion_de_los_Cuestionarios_de_Denison_para_determinar_las_caracteristicas_de_la_Cultura_Organizacional

31. Foronda F. La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional. [Tesis para optar el Título de Especialista en Psicología Organizacional]. Colombia: Universidad de Antioquia; 2018. Disponible en: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9952/1/ForondaFrank_2018_AdaptabilidadOrganizacionesRevision.pdf
32. Casasola L. Misión, visión y valores de una empresa: qué son, y ejemplos. Psicología y Mente [Internet]. México. 2023; 3(2), 1-3. [Consultado el 05 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/mision-vision-valores-empresa>
33. Barradas R, Rodríguez J, Maya I. Motivación: Desempeño Organizacional Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. Revista de Estudios de Contaduría, Administración e Informática. [Internet].2021; 28(10), 1-35. [Consultado el 10 de agosto del 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/360952924_Desempeno_organizacional_Una_revision_teorica_de_sus_dimensiones_y_forma_de_medicion
34. Ccoscco A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada, Lima 2020. [Tesis Para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4829/T061_70076642_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
35. Refulio D, Rojas B. El trabajo remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Roosevelt, 2022. [Tesis Para optar el Grado Académico de Maestro en

- Recursos Humanos y Gestión Organizacional]. Huancayo: Universidad Continental; 2022. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12074/2/IV_PG_MRH_GO_TE_Refulio_Rojas_2022.pdf
36. Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*. [Internet]. 2019; 10(2): 1-14. [Consultado el 10 de agosto del 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
37. Mejías Y, Borges L. Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Humanidades Médicas*. [Internet]. 2020; 7(1): 1-13. [Consultado el 10 de agosto del 2024]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v21n1/1727-8120-hmc-21-01-224.pdf>
38. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*. [Internet]. 2021; 21(1): 224-238. [Consultado el 10 de agosto del 2024]. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
39. Carrillo A, Martínez P, Tabora S. Aplicación de la Filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*. [Internet]. 2018; 34(2): 421-432. [Consultado el 10 de agosto del 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086_03192018000200015
40. Herrera G y Oliva H. Del saber conceptual al saber clínico en el proceso de gestión del cuidado a las personas. *Revista Cubana de Cardiología*. [Internet]. 2020; 27(1): 1-

3. [Consultado el 10 de agosto del 2024]. Disponible en:
<http://revcardiologia.sld.cu/index.php/revcardiologia/article/view/1041>
41. Candela A. Compromiso organizacional y desempeño contextual en colaboradores de una empresa de industria alimentaria de Arequipa 2018. [Tesis Para optar el Grado Académico de Maestro en Psicología del Trabajo y las organizaciones]. Lima: Universidad San Martín de Porres; 2019. Disponible en:
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5148/CANDELA_QA.pdf?sequence=1
42. Candela A. La Planificación y el Desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Ilo, año 2017. [Tesis Para optar el Título de Ingeniero Comercial]. Tacna: Universidad Privada de Tacna; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/834/Yufra-Alaluna-Geraldine.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
43. Muguira A. Comunicación y compromiso de los empleados: ¿Qué es? ¿Para qué funciona? [Internet]. [Consultado el 29 de septiembre del 2025]. Disponible en:
<https://www.questionpro.com/blog/es/compromiso-de-los-empleados/>
44. Sanz E. Seguimiento y desempeño institucional. [Internet]. [Consultado el 29 de septiembre del 2025]. Disponible en:
https://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/202502/13.%20Informe_Pol%C3%ADtica_Seg_Eval_Desempe%C3%B1o_Institucional.pdf
45. Muñoz A. Relación entre desempeño individual y diseño colectivo. [Internet]. [Consultado el 29 de septiembre del 2025]. Disponible en:

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F912553D313E6D4305258152007479A3/\\$FILE/munozgar.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F912553D313E6D4305258152007479A3/$FILE/munozgar.pdf)

46. Murayari C, Amasifuén E. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una Institución Pública – Peruana 2022. Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración. [Internet].2022; 3(9), 1-13. [Consultado el 29 de septiembre del 2025]. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/DialnetcalidaddevidalaboralycompromisoorganizacionalenunA-8736865.pdf>
47. Paitán J. ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. Revista Psicología desde el Caribe. [Internet]. 2021; 37 (2), 1-2. [Consultado el 29 de septiembre del 2025]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123417X2020000200
48. Martin D. Clima laboral: definición, importancia y consejos. [Internet]. [Consultado el 29 de septiembre del 2025]. Disponible en: <https://www.openhr.cloud/blog/clima-laboral>
49. Coll F. Clima laboral. [Internet]. [Consultado el 29 de septiembre del 2025]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>
50. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. [Internet].2019; 3(1), 1-21. [Consultado el 07 de septiembre del 2024]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

51. Jiménez L. Impacto de la Investigación Cuantitativo en la Actualidad. Revista Científica. [Internet].2020; 4(1), 1-11. [Consultado el 07 de septiembre del 2024]. Disponible en: [file:///C:/Users/USER/Downloads/3%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/3%20(1).pdf)
52. Ortega C. Investigación aplicada: características, definición, ejemplos. [Internet]. [Consultado el 07 de septiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-aplicada/>
53. 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), 36-49. [Consultado el 07 de septiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
54. Mejía T. Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos. [Internet]. [Consultado el 07 de septiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
55. Rus E. Investigación Correlacional. [Internet]. [Consultado el 07 de septiembre del 2024]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
56. Cvetkovic L, Maguiña J, Soto A, Lama J, Correa L. Estudios Transversales. Revista de la Facultad de Medicina Humana URP. [Internet].2021; 21(1), 164-170. [Consultado el 07 de septiembre del 2024]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>

57. Pursell S. Cultura organizacional: qué es, tipos, elementos y ejemplos. [Internet]. [Consultado el 15 de septiembre del 2024]. Disponible en: <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional#que-es>
58. Fernández J, Pesantes R, Uriol S. Propuesta de mejora de la cultura organizacional y desempeño laboral en el Departamento de Emergencia del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz. [Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Gerencia de Servicios en Salud]. Lima: Universidad ESAN; 2022. Disponible en: <https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5776-content>
59. Martin D. Desempeño laboral: qué es y cómo medirlo. [Internet]. [Consultado el 15 de septiembre del 2024]. Disponible en: <https://www.openhr.cloud/blog/desempeno-laboral>
60. Cano N. Relación entre la cultura organizacional y el desempeño del personal del Centro de Salud Javier Llosa García, del distrito de Jacobo Hunter 2022. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia de Salud]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2024. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/browse/author?scope=72b96742-6296-402c-8564-538a2aa45876&value=Cano%20Mendoza,%20Norma%20Roc%C3%ADo>
61. Samaniego P. Gestión del conocimiento y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa D&D soluciones ambientales s.a. villa el salvador - 2019. [Tesis para optar el Título de Licenciada de Administración de Empresas]. Lima: Universidad Autónoma del Perú; 2024. Disponible en: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1132/Samaniego%20Candia%2C%20Pamela.pdf>

ANEXOS

Anexo I: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería en un establecimiento de salud del tercer nivel, Callao 2025?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería.</p>	<p>GENERAL</p> <p>H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería en un establecimiento de salud del tercer nivel, Callao 2025.</p> <p>H0 No Existe relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería en un establecimiento de salud del tercer nivel, Callao 2025.</p>	<p>VI: Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Implicación. D2: Consistencia. D3: Adaptabilidad. D4: Misión.</p> <p>VD: Desempeño Laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Personal. D2: Institucional. D3: Calidad laboral D4: Clima laboral.</p>	<p>Método: Hipotético – Deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación. Aplicada Diseño: observacional, descriptivo, transversal, Correlacional.</p> <p>Población:</p> <p>La población es de 52 personal asistencial de enfermería.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>La variable: “cultura organizacional”, se medirá mediante el Cuestionario</p> <p>Para medir la variable: “desempeño laboral”, será el cuestionario</p> <p>Como técnica de recolección de datos será la encuesta</p>
<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional según su dimensión implicación y el desempeño laboral del personal de Enfermería?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional según su dimensión consistencia y el desempeño laboral del personal de Enfermería?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional según su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral del personal de Enfermería?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional según su dimensión misión y el desempeño laboral del personal de Enfermería?</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional según su dimensión implicación y el desempeño laboral del personal de Enfermería.</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional según su dimensión consistencia y el desempeño laboral del personal de Enfermería.</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional según su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral del personal de Enfermería.</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional según su dimensión misión y el desempeño laboral del personal de Enfermería.</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional según su dimensión implicación y el desempeño laboral del personal de Enfermería.</p> <p>HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional según su dimensión consistencia y el desempeño laboral del personal de Enfermería.</p> <p>HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional según su dimensión adaptabilidad y el desempeño laboral del personal de Enfermería.</p> <p>HE4 Existe relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional según su dimensión misión y el desempeño laboral del personal de Enfermería.</p>		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de variable independiente: CAUSA

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Introducción Buenos días (tardes) estimada compañera, soy, Rosario Castillo Velarde egresada de la especialidad de Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, me encuentro efectuando un trabajo de investigación, buscando como objetivo: Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería en un establecimiento del tercer nivel, en Callao, 2025. Es por ello, que solicito me pueda facilitar los siguientes, a fin de cumplir con el objetivo planteado.

Instrucciones

Podrá visualizar una serie de postulados que guardan relación con la cultura organizacional en la institución donde labora. Lea atentamente cada una de las afirmaciones y señale con X según lo indicado.

- I. Totalmente en desacuerdo (TD)
- II. En desacuerdo (D)
- III. Ni en desacuerdo, Ni de acuerdo (ND/NA)
- IV. De acuerdo (DA)
- V. Totalmente de Acuerdo (TA)

Se le precisa que no existen afirmaciones correctas o incorrectas, siendo necesario responder todo el cuestionario. Las respuestas consignadas se mantienen en reserva, solo serán utilizadas con fines de la presente investigación.

Cultura organizacional

Dimensiones /Ítems					
Dimensión 1: Implicación	TD	D	ND/NA	DA	TA
1.- La mayoría de miembros de este equipo está comprometido con su trabajo.					
2.- Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone la mejor información.					
3.- La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita,					
4.- Cada miembro puede creer que puede tener influencia en el grupo.					
5.- La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.					
6.- Se fomenta directamente la cooperación entre los grupos de la organización.					
7.- Trabajar en este grupo es formar parte de un equipo.					
8.- Acostumbramos a realizar los trabajos en equipo, en vez de descargar el peso a la dirección.					
9.- Los grupos y no los individuos forman parte de esta organización.					
10.- El trabajo se organiza de tal modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
11.- La autoridad se delega de tal modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12.- Las capacidades de los futuros líderes se mejoran constantemente.					
13.- Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14.- Las capacidades de las personas es vista como una fuente importante de la ventaja competitiva.					
15.- A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para realizar el trabajo.					
Dimensión 2: Consistencia	TD	D	ND/NA	DA	TA
16.- Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
17.- Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18.- Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige en la forma donde nos conducimos.					
19. – Ignorar los valores esenciales de este grupo le ocasionara problemas.					
20.- Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y					

nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21.- Cuando existen desacuerdos trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22.- Este grupo tiene una cultura fuerte.					
23.- Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
24.- A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					
25.- Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26.- Nuestra manera de trabajar es constante y predecible.					
27.- Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
28.- Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29.- Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien que está en otra organización.					
30.- Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
Dimensión 3: Adaptabilidad	TD	D	ND/NA	DA	TA
31.- La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32.- Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33.- Adoptamos nuevas y mejores cosas de hacer las cosas.					
34.- Los intentos de realizarlos cambios suelen encontrar resistencia.					
35.- Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
36.- Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes influyen en nuestras decisiones.					
37.- La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.					
38.- Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39.- Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.					
40.- Fomentamos en contacto directo de nuestra gente con los clientes.					
41.- Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42.- Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
43.- Muchas ideas se pierden por el camino.					

44.- El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45.- Nos aseguramos que la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda.					
Dimensión 4: Misión	TD	D	ND/NA	DA	TA
46.- Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47.- Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
48.- Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49.- Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50.- La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.					
51.- Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52.- Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53.- La dirección nos conduce hacia los objetivos que vamos a alcanzar.					
54.- Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55.- Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56.- Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
57.- Los líderes y directores tienen perspectiva a largo plazo.					
58.- El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59.- Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60.- Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

Instrumento de variable dependiente: efecto

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Introducción: Buenos días (tardes) estimada compañera, soy, Rosario Castillo Velarde egresada de la especialidad de Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo: Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería en un establecimiento del tercer nivel, en Callao, 2025. Por tal motivo solicito su colaboración para cumplir con la finalidad del presente estudio.

Instrucciones: En la realización del cuestionario le pedimos cumplir con las instrucciones tomando el tiempo necesario para dar respuesta a los postulados. Esto será consignado señalando con una 'X' cada una de las 36 ítems planteadas en el instrumento, según su apreciación, los puntajes responden a lo siguiente:

Categorías	Código	Valor
Totalmente de acuerdo	TA	5
De acuerdo	DA	4
Parcialmente de acuerdo	ND/NA	3
En desacuerdo	D	2
Totalmente en desacuerdo	TD	1

Totalmente desacuerdo (1 punto), En desacuerdo (2 puntos), Parcialmente de acuerdo (3 puntos), De acuerdo (4 puntos) y Totalmente de acuerdo (5 puntos).

Desempeño Laboral

Dimensiones / Ítems					
Dimensión: Personal	TD	D	ND/NA	DA	TA
1.- Brindo mi punto de vista de manera que sea entendido por otros.					
2.- Respetan mi punto de vista de manera positiva.					
3.- Cree que usted cumple con las tareas en su totalidad, después de haberla coordinado.					
4.- El trabajo que realiza con eficiencia aporta al logro de los objetivos de la institución.					
5.- Realiza sus labores con efectividad y crecimiento.					
6.- Identifico los puntos débiles de mi área de trabajo.					
7.- Organizo las actividades que tengo a través de herramientas que me ayuden a visualizarlas fácilmente.					
8.-Identifico los puntos de mejora de los problemas presentados.					
9.-Las actividades que realizo se desarrollan con más calidad a partir de los conocimientos que voy adquiriendo.					
Dimensión: Institucional	TD	D	ND/NA	DA	TA
10.- Tiene compromiso para el trabajo.					
11.- Cumple oportunamente y en forma adecuada con las funciones encomendadas.					
12.- Considera que la innovación es un punto importante para el crecimiento de la organización.					
13.- Es beneficioso trabajar en equipo.					
14.- Existe buena productividad en su equipo de trabajo.					
15.- Existe trabajo en equipo para el logro de objetivos.					
16.-Considera que los trabajadores tienen la actitud de compromiso con su trabajo.					
17.-Se encuentra motivado ante el cumplimiento de sus actividades.					
18.- Se cumple con la planificación de tareas diarias.					
Dimensión: Calidad laboral	TD	D	ND/NA	DA	TA
19.- Considera que cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda.					
20.- Hay mutuo apoyo cuando se realizan trabajos en equipo.					
21.-. Se cumple con el objetivo establecido al tener un trabajo en equipo.					
22.- Considera que su equipo de trabajo es escuchado por su superior inmediato.					
23.- En su área se elaboran planes de trabajo para poder llegar a las metas establecidas.					
24.- Considera que el control de procesos es importante para la organización.					

25.- Siente deseos de superación y pasión por cumplir las metas.					
26.- Inspira respeto y trato cordial con sus compañeros de trabajo.					
27.- Me encuentro comprometido (a) con la empresa.					
Dimensión: Clima Laboral	TD	D	ND/NA	DA	TA
28.- Existe reconocimientos laborales por parte de la institución.					
29.- Cree usted que existe competencia entre áreas.					
30.- Existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo.					
31.- Existen pagos por las horas extras.					
32.- Cuenta con el ambiente necesario para realizar sus actividades laborales.					
33.- Considera que las remuneraciones son adecuadas.					
34.- Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					
35.- Resuelve dificultades conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
36.- Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algún inconveniente o duda.					

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 decide participar o no del proyecto de investigación titulado “Cultura Organizacional y Desempeño laboral del Personal de Enfermería en un Establecimiento de Salud de Tercer Nivel”, 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. Rosario Castillo Velarde

Título del proyecto: Cultura Organizacional y Desempeño laboral del Personal de Enfermería en un Establecimiento de Salud de Tercer Nivel.

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

Participantes: Personal de enfermería del Servicio de Cirugia II del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren.

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 989473412. Email: castillo9580@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:.....

Anexo 4: Informe del asesor del Turnitin

TRABAJO ACADEMICO FINAL 2025 ROSARIO CASTILLO VELARDE (2).docx

 My Files My Files Universidad Wiener

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnsid::14912:513235448

Fecha de entrega

15 oct 2025, 11:45 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

15 oct 2025, 8:45 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TRABAJO ACADEMICO FINAL 2025 ROSARIO CASTILLO VELARDE (2).docx

Tamaño del archivo

328.4 KB

67 páginas

11.622 palabras

70.800 caracteres






13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
1 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwienner.edu.pe	4%
2	Trabajos entregados	uwienner on 2023-11-18	2%
3	Trabajos entregados	uwienner on 2024-02-28	1%
4	Trabajos entregados	uwienner on 2023-11-04	<1%
5	Trabajos entregados	Submitted on 1630819193093	<1%
6	Trabajos entregados	Higher Education Commission Pakistán on 2025-07-22	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Wíener on 2025-09-25	<1%
8	Trabajos entregados	uwienner on 2023-12-28	<1%
9	Trabajos entregados	uwienner on 2023-10-02	<1%
10	Trabajos entregados	uwienner on 2023-10-22	<1%
11	Trabajos entregados	uwienner on 2023-11-04	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-10-02	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2024-04-01	<1%
14	Trabajos entregados	wiener on 2024-01-03	<1%
15	Trabajos entregados	wiener on 2024-10-07	<1%
16	Publicación	Lucía de Bos Cáceres. "Motivación, segundas lenguas y neuroeducación en el proc...	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2018-08-28	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-05-02	<1%
19	Internet	hdl.handle.net	<1%
20	Trabajos entregados	wiener on 2023-10-21	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2019-05-15	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-07-07	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-04-18	<1%
24	Trabajos entregados	wiener on 2023-09-03	<1%




13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
1 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 11% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 12% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

Rango	Fuente	Porcentaje
1	Internet repositorio.uwiener.edu.pe	4%
2	Trabajos entregados uwiener on 2023-11-18	2%
3	Trabajos entregados uwiener on 2024-02-25	1%
4	Trabajos entregados uwiener on 2023-11-04	<1%
5	Trabajos entregados Submitted on 1690819193093	<1%
6	Trabajos entregados Higher Education Commission Pakistan on 2025-07-22	<1%
7	Trabajos entregados Universidad Wiener on 2025-09-25	<1%
8	Trabajos entregados uwiener on 2023-12-29	<1%
9	Trabajos entregados uwiener on 2023-10-02	<1%
10	Trabajos entregados uwiener on 2023-10-22	<1%
11	Trabajos entregados uwiener on 2023-11-04	<1%