



Resolución Directoral

Santa Anita, 22 de Julio del 2015

Visto el Memorando N° 272/OGC-HHV/2015 y Expediente N° 15MP - 09005-00, sobre aprobación del Plan de Trabajo de la Medición del Clima Organizacional 2015, del Hospital Hermilio Valdizán;

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo VI del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, establece que es responsabilidad del Estado promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 519-2006/MINSA, de fecha 30 de mayo del 2006, se aprobó el Documento Técnico "*Sistema de Gestión de la Calidad en Salud*", estableciendo principios, normas, metodologías y procesos para la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad en Salud, orientado a obtener resultados para la mejora en la calidad de atención en los servicios de salud;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA, del 11 de setiembre de 2008, se aprobó el Documento Técnico "*Metodología para el Estudio de Clima Organizacional*", cuyo objetivo general es el de mejorar continuamente la calidad de los servicios de salud, mediante el desarrollo de una cultura de calidad sensible a las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos, que tenga un impacto en los resultados sanitarios; por lo que se ha considerado necesario contar con un Plan para el Estudio del Clima Organizacional en el Hospital Hermilio Valdizán;

Que, mediante Memorando del visto, el Jefe de la Oficina de Gestión de la Calidad solicita a la Dirección General del Hospital, la aprobación del Plan de Trabajo de la Medición del Clima Organizacional 2015, del Hospital Hermilio Valdizán; el cual consta de veinte y cuatro (24) páginas y desarrolla en su contenido, la finalidad, los objetivos, el ámbito de aplicación, el contenido, las estrategias, programa de actividades, protocolo de la medición del clima organizacional, entre otros.

Que, el citado Plan tiene como Objetivo General, contribuir a fortalecer la función gerencial en el Hospital Hermilio Valdizán a fin de brindar servicios de calidad; y como objetivos específicos, comprometer al personal del Hospital en el proceso del estudio del clima organizacional como elemento estratégico en el desarrollo de una cultura de calidad, así como, desarrollar programas de acciones de mejora relacionados a cada una de las dimensiones del clima organizacional que influye en el comportamiento de los usuarios externos;

Que, lo acotado anteriormente concuerda con el concepto de Clima Organizacional, entendido como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo; por cuyos motivos resulta necesario expedir el respectivo acto resolutorio;

En uso de las facultades conferidas por el Artículo 11° Inc. c) del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital "Hermilio Valdizán", aprobado por R.M. N° 797-2003-SA/DM; y, contando con la visación de la Dirección Adjunta de la Dirección General, Oficina de Asesoría Jurídica y Oficina de Gestión de la Calidad del Hospital;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Documento denominado "**Plan de Trabajo de la Medición del Clima Organizacional 2015, del Hospital Hermilio Valdizán**"; el cual consta de veinte y cuatro (24) páginas, que en documento adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.



MINISTERIO DE SALUD
 INSTITUTO DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD
 HOSPITAL HERMILO VALDIZAN
 DIRECCION GENERAL



Nº 171-DG/HHV-2015

Resolución Directoral

Santa Anita, 22 de Julio del 2015

Artículo 2º.- La Oficina de Gestión de la Calidad queda encargada del cabal cumplimiento de la programación de actividades para el presente periodo 2015; informando mensualmente a la Dirección General del Hospital, sobre los avances y resultados obtenidos.

Artículo 3º.- Disponer a la Oficina de Estadística e Informática, la publicación de la presente Resolución conjuntamente con el referido Documento, en la página Web del Hospital.

Regístrese y Comuníquese;

MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL HERMILO VALDIZAN

 Dra. *Amelia Arias Albaladejo*
 Directora General (e)
 C.M.R 12667 RNE 4326

MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL HERMILO VALDIZAN
 OFICINA DE ESTADÍSTICA
 E INFORMÁTICA
 03 AGO. 2015
 RECEPCION
 hora.....Firma.....

DISTRIBUCION

- OGC
- OEA
- OP
- INTERESADOS
- OCI
- INFORMATICA



Hospital Hermilio Valdizán

Oficina de Gestión de la Calidad

PLAN DE TRABAJO

MEDICION DE

CLIMA ORGANIZACIONAL

2015



EQUIPO TECNICO LOCAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL

(R.D. N° 186-DG/HHV-2011)

Lima – Perú

Índice

I.	INTRODUCCION.....	3
II.	FINALIDAD.....	4
III.	OBJETIVOS	4
IV.	BASE LEGAL	4
V.	AMBITO DE APLICACIÓN	5
VI.	CONTENIDO	5
VII.	ESTRATEGIAS	6
VIII.	ACTIVIDADES.....	6
IX.	PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA PERIODO 2015	8
X.	PROTOCOLO DE LA MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL	11
	X.1 Datos Generales	12
	X.2 Definición del Problema	12
	X.3 Material y Método Instrumento:.....	13
	X.4 Población Objetivo	17
	X.5 Procesamiento, Análisis Estadístico e Interpretación de la Información	17
	X.6 Recursos.....	18
	X.7 Actividades	18
	X.8 Programa de Actividades para el periodo 2015	20
	X.9 Anexos	22
	X.10 Bibliografía	24



I. INTRODUCCIÓN:

En el marco del proceso de descentralización y las políticas de salud, las organizaciones de salud establecen y desarrollan acciones pertinentes de gestión de la calidad, a fin de mejorar sus procesos, sus resultados, su clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos.

El Clima Organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. Se debe tener en cuenta que el comportamiento humano es un tema complejo y dinámico, por lo cual requiere investigación, actualización y verificación, necesarios para la elaboración de un estudio de Clima Organizacional.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud aprobado con Resolución Ministerial N° 596-2007/MINSA, cuyo objetivo general es el mejorar continuamente la calidad de los servicios de salud, mediante el desarrollo de una cultura de calidad sensible a las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos. La medición de Clima Organizacional realizada en el periodo agosto – septiembre del 2014, sus resultados considerados como indicadores de gestión fueron los siguientes: Potencial Humano (la dimensión más débil es recompensa, innovación y liderazgo), en tanto que la dimensión remuneración es la más crítica de todos los resultados. Estas mediciones son importantes como línea de base para la toma de decisiones y tendencias en el tiempo que permitan evaluar el progreso de los objetivos institucionales.

Por tal motivo el Equipo Técnico Local de Clima Organizacional, elaborará un Plan de Trabajo para el Estudio de Clima Organizacional 2015, en el cual se implementará las recomendaciones, a fin de mejorar las dimensiones anteriormente mencionadas; que permitirá conocer el impacto de los cambios percibidos, las políticas y procedimientos existentes, la comunicación, el estilo de dirección y si las condiciones de trabajo satisfacen a los usuarios y trabajadores (recursos humanos o usuarios internos) potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable donde se involucren a todos los trabajadores. El éxito del referido Plan, requiere del apoyo de la Alta Dirección.



II. FINALIDAD:

Desarrollar una cultura de calidad en el Hospital Hermilio Valdizán, a través de la Mejora Continua del Clima Organizacional.

III. OBJETIVOS:

➤ OBJETIVO GENERAL

Contribuir a fortalecer la función gerencial en el Hospital Hermilio Valdizán a fin de brindar servicios de calidad.

➤ OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1.-Comprometer al personal del Hospital en el proceso del estudio del clima organizacional como elemento estratégico en el desarrollo de una cultura de calidad.

2.- Desarrollar programas de acciones de mejora relacionados a cada una de las dimensiones de clima organizacional que influye en el comportamiento de los usuarios internos.

IV. BASE LEGAL:

- Decreto Legislativo N° 1167, crea el Instituto de Gestión de Servicios de Salud – IGSS.
- Decreto Legislativo N° 1161, aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Resolución Ministerial N° 727-2009, aprueba el Documento Técnico "Política Nacional de Calidad en Salud".
- Ley N° 26842, Ley General de Salud y Modificatorias.
- Decreto Supremo N° 023-2005-SA, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones el Ministerio de Salud.
- Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA, aprobó Documento Técnico "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional".
- Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Resolución Ministerial N° 519-2006/MINSA, aprueba el Documento Técnico "Sistema de Gestión de la Calidad en Salud".
- Resolución Ministerial N° 640-2006/MINSA, aprueba el Manual para la Mejora Continua de la Calidad.



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación".

- Resolución Ministerial N° 589-2007/MINSA, que aprueba el Plan Nacional Concertado de Salud.
- Resolución Ministerial N° 596-2007/MINSA, que aprueba el Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud.
- Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, que aprueba el Documento Técnico Metodología para el estudio del Clima Organizacional v 02.
- Resolución Ministerial N° 143-2008/MINSA, que constituye el Comité Técnico de Clima Organizacional.

V. ÁMBITO DE APLICACION:

El Plan para el estudio de Clima Organizacional, es de aplicación en el Hospital Hermilio Valdizán.

VI. CONTENIDO:

V.1 Definiciones Operativas:

- **CLIMA ORGANIZACIONAL:** Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.
- **ORGANIZACIONES DE SALUD:** Se define operacionalmente como organizaciones de salud a los establecimientos de salud, servicios médicos de apoyo, institutos, DISAS/DIRESAS, Redes, microrredes, sede central; y las que hagan sus veces en las instancias de EsSalud, Fuerzas Armadas, Policía Nacional, y Sector Privado.
- **RECURSOS HUMANOS (Usuarios internos):** Personas que en el sistema de salud realizan acciones para el logro de resultados en el campo de la salud, ya sea en bienes o servicios. Para el estudio de clima Organizacional se considera a toda persona que trabaje y tenga una relación directa con la organización de salud.
- **ACCIONES DE MEJORA:** Conjunto de acciones preventivas, correctivas y de innovación en los procesos de la organización que agregan valor a los productos **PROYECTO:** Conjunto ordenado de acciones y procesos que usando recursos preestablecidos logra resultados en un tiempo determinado.
- **PROYECTO DE MEJORA:** Son proyectos orientados a generar resultados favorables en el desempeño y condiciones del entorno a través del uso de herramientas y técnicas de calidad.
- **PLAN DE ACCION:** Documento debidamente estructurado, por medio del cual se busca materializar objetivos previamente



“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”.

establecidos, dotándolos de elementos cuantitativos y verificables a lo largo del proyecto.

VII. ESTRATEGIAS:

Las estrategias para implementar en el hospital, el Plan para el estudio del Clima Organizacional 2015 son las siguientes:

1. Institucionalizar el estudio del Clima Organizacional que facilite la mejor orientación en la formulación de los planes de Gestión y en los procesos de control.
2. Motivar la participación del usuario interno del HHV, en el desarrollo de Programas que mejoren las dimensiones: conflicto, cooperación; asimismo remuneraciones, recompensa, innovación y/o liderazgo; promoviendo la satisfacción de los usuarios internos y externos.

VIII. ACTIVIDADES:

OE1.- Actualizar un estudio de Clima Organizacional como elemento estratégico en el desarrollo de una cultura de calidad.

- 1.1 Socializar el plan de trabajo con las jefaturas de los servicios, oficinas y Departamentos.
- 1.2 Movilizar a los integrantes del Círculo de Calidad en actividades de Clima Organizacional.
- 1.3 Aplicación de la metodología para el estudio del Clima Organizacional.

OE2.-Organizar charlas de motivación e integración institucional que permite fortalecer el ambiente laboral del HHV.

- 2.1 Realizar charlas de calidez en la atención dirigido a los trabajadores en General.
- 2.3 Taller de improvisación (Claun).

OE3.-Socializar con los usuarios internos, las normativas remunerativas y presupuestal, en coordinación con la Oficina de Personal, área de Capacitación.

- 3.1 Programar charla de incentivos por especialización dirigido a los Trabajadores.
- 3.2 Programar Charlas de compensaciones y entregas económicas del Personal de salud decreto legislativo 1153.
- 3.3 Programar Charlas sobre competencias académicas.

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación".

OE4.- Realizar actividades que reconozcan los mejores esfuerzos de los Usuarios Internos.

- 4.1 Socializar logros de desempeño laboral de trabajadores a través de franelografos.
- 4.2 Destacar y publicar al equipo de trabajo de los servicios, oficinas y/o Departamentos del mes.
- 4.3 Reconocimiento: carta de felicitación por el buen desempeño laboral del equipo de trabajo, publicación a través del Portal del HHV.

OE5.-Implementar mejoras en el proceso del Clima Organizacional en base a los resultados encontrados en el HHV como elemento estratégico en el desarrollo de una cultura de calidad.

- 5.1 Crear la revista Eco del Clima Organizacional del H.H.V.
- 5.2 Saludos por onomásticos a los trabajadores que cumplen años en el mes.
- 5.3 Programa Potenciando tu Imagen Personal.
- 5.4 Espacios Saludables.
- 5.5. Programa de actividades ocupacionales y culturales.
- 5.6 Programa Gastronómico en fechas festivas.
- 5.7 Caminata por la Salud Mental.



IX. PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL PERIODO 2015

Objetivo General: Contribuir a fortalecer la función Gerencial en el Hospital Hermilio Valdizán a fin de brindar servicios.

FECHA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Charlas Calidez en la atención dirigidos a los trabajadores				X			X	X	X	X	X	X
Talleres de improvisación (Claun)								X		X		
Charla de incentivos por especialización dirigido a los Trabajadores.						X	X					
Charlas de compensaciones y entregas económicas del personal de salud Decreto Legislativo 1153.						X	X	X				
Charlas sobre competencias académicas.							X	X				



Objetivo General: Contribuir a fortalecer la función Gerencial en el Hospital Hermilio Valdizán a fin de brindar servicios.

FECHA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Socializar logros de desempeño laboral de trabajadores a través de franelografos.									X		X	X
Destacar y publicar al equipo de trabajo de los servicios, oficinas y/o departamento del mes.								X	X	X	X	X
Reconocimiento: carta de felicitación, por el buen desempeño laboral Publicación portal del HHV.								X	X	X	X	X
Crear y difundir la revista Eco del Clima Organizacional del HHV.							X	X	X			
Saludos por onomástico a los trabajadores que cumplen años en el mes.							X	X	X	X	X	X
Programa potenciando tu Imagen Personal.							X	X	X	X	X	
Espacios Saludables.							X	X	X	X	X	



Objetivo General: Contribuir a fortalecer la función Gerencial en el Hospital Hermilio Valdizán a fin de brindar servicios.

FECHA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Programa de actividades ocupacionales y culturales.							X	X	X	X	X	X
Programa Gastronómico en fechas festivas.							X		X	X	X	X
Caminata por la salud mental.									X	X	X	





PERÚ

Ministerio
de Salud

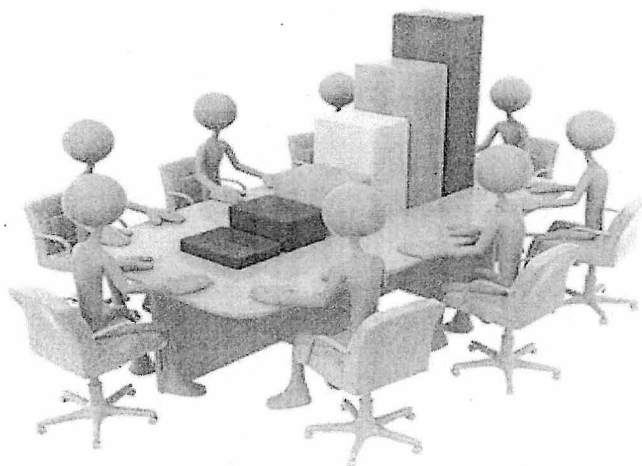
Instituto de Gestión
de Servicios de Salud

Hospital Hermilio
Valdizán

Hospital Hermilio Valdizán

Oficina de Gestión de la Calidad

X. PROTOCOLO MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL



EQUIPO TECNICO LOCAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL

(R.D. N° 186-DG/HHV-2011)



2015

X.1 DATOS GENERALES

1. TITULO:

"Medición del Clima Organizacional 2015"

2. EQUIPO DE TRABAJO:

- Dra. Amelia Arias Albino
- Dr. Raúl Gutiérrez Abregú
- Eco. Richard Díaz Beltrán
- Lic. Miriam Chong Pérez
- Dra. Rosario Alcocer Casimiro
- Lic. Daniel Samaniego Berrocal

X.2 DEFINICION DEL PROBLEMA

1. Antecedentes

En el marco del proceso de descentralización y las políticas de salud, las organizaciones de salud establecen y desarrollan acciones pertinentes de Gestión de la Calidad, a fin de mejorar sus procesos, sus resultados, su clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos.

El Clima Organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. Se debe tener en cuenta que el comportamiento humano es un tema complejo y dinámico, por lo cual requiere investigación, actualización y verificación necesarias para la elaboración de un estudio de clima organizacional,

En coherencia con lo mencionado la evaluación de clima organizacional es una tarea programada por la Oficina de Gestión de la Calidad y Derecho de las Personas, el cual debe ser elaborado por el Equipo Técnico o Comité de



Clima Organizacional, requiere del apoyo de la Alta Dirección los resultados serán utilizados como indicadores de Gestión, que permitirá conocer el impacto de los cambios percibidos, las políticas y procedimientos existentes, la comunicación, el estilo de dirección y si las condiciones de trabajo satisfacen a los usuarios y trabajadores (recursos humanos o usuarios internos) así como el impacto en la comunidad de influencia a la que van dirigidos sus servicios. La Oficina de Gestión de la Calidad y Derecho de las Personas, fomenta la participación de los trabajadores en la búsqueda constante de la mejora continua cuyo objetivo principal es el identificar las percepciones de los trabajadores, para definir planes de acción orientados a mejorar los aspectos que afectan negativamente el normal desarrollo de la organización, y de igual manera potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable donde se involucren todos los trabajadores.

2. Objetivos:

Fortalecer la función gerencial en el Hospital Hermilio Valdizán a fin de brindar servicios con calidad.

X.3 MATERIAL Y METODO INSTRUMENTO:

El instrumento consta de 34 enunciados, 28 de los cuales miden las 11 dimensiones del Clima Organizacional en estudio y 6 que pertenecen a la escala “Lie” o escala de sinceridad que se medirá a través de los siguientes enunciados:

- i. No me río de bromas
- ii. Siempre las cosas me salen perfectas
- iii. Siempre estoy sonriente
- iv. Nunca cometo errores
- v. Siempre que he encontrado algo lo he devuelto a su dueño
- vi. Nunca he mentido



Se consideran 11 dimensiones del Clima Organizacional:

- 1 Comunicación
- 2 Conflicto y cooperación

- 3 Confort
- 4 Estructura
- 5 Identidad
- 6 Innovación
- 7 Liderazgo
- 8 Motivación
- 9 Recompensa
- 10 Remuneración
- 11 Toma de decisiones

VARIABLE	DIMENSION	ENUNCIADO
Cultura de la Organización.	Conflicto y Cooperación	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.
	Conflicto y Cooperación	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.
	Motivación	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.
	Motivación	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.
	Motivación	Mi Jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable
	Identidad	Estoy comprometido con mi organización de salud.
	Identidad	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.
	Identidad	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud

VARIABLE	DIMENSION	ENUNCIADO
Diseño Organizacional	Toma de Decisiones	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.
	Toma de	En mi organización participo en la toma de



		decisiones.
	Remuneración	Mi salario y beneficios son razonables.
	Remuneración.	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.
	Estructura	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.
	Estructura	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.
	Comunicación Organizacional	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.
	Comunicación Organizacional	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.
	Comunicación Organizacional	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.
Potencial humano	Innovación	La innovación es característica de nuestra organización.
	Innovación	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.
	Innovación	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.
	Liderazgo	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.
	Liderazgo	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización
	Recompensa	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.
	Recompensa	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.



	Recompensa	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.
	Confort	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de
	Confort	La limpieza de los ambientes es adecuada

Para garantizar una mayor comprensión del cuestionario y facilitar la recolección de la información es necesario para obtener una información más clara y concisa, considerar lo siguiente:

- ✓ Llenar el cuestionario con bolígrafo. No se debe usar lápiz.
- ✓ El llenado del cuestionario es personal, anónimo y confidencial
- ✓ Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados.
- ✓ De manera obligatoria se debe de responder todos los enunciados.
- ✓ Es importante responder de manera franca y honesta ya que de esta manera se permitirá ayudar a mejorar la gestión de la organización de salud.
- ✓ Leer atentamente el contenido del cuestionario. no llevará más de 10 minutos.

Aproximadamente y atendiendo a cómo se siente respecto a los distintos aspectos encuestados, a partir de los últimos 03 meses, responder posicionándose en alguna de las opciones que se presentan, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación.

Ejemplo:

NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	SIEMPRE
1	2	3	4



X.4 POBLACIÓN OBJETIVO:

Criterios de inclusión para la aplicación del instrumento (cuestionario):

- Trabajadores de las Organizaciones de Salud del sector salud
- Trabajadores que laboren en áreas administrativas y asistenciales
- Trabajador con tiempo mayor de tres meses de permanencia en el puesto actual, en el Hospital Hermilio Valdizán.
- Todo trabajador seleccionado que se encuentre en el momento de la aplicación del instrumento.

Criterios de exclusión para la aplicación del instrumento (cuestionario):

- Trabajador que no se encuentre en el momento de la aplicación del instrumento (comisión, vacaciones, destacados, etc.)
- Trabajador con menos de tres meses de permanencia en el puesto actual, en la organización de salud.

Muestra

La aplicación de la encuesta estará constituida por la población total del hospital que es de 686 trabajadores (490 nombrados, 160 contratados, 35 Residentes Médicos, 01 Contratado a Plazo Fijo). La Oficina de Personal (integrante del equipo técnico) distribuirá los formularios al personal quienes responderán el cuestionario, que es anónimo y confidencial serán llenados de acuerdo a su criterio. Se acudirán los servicios para que cada trabajador realice la encuesta en el preciso momento, ya que responderán a este cuestionario no demandará mas de 10 minutos.

X.5 PROCESAMIENTO, ANALISIS ESTADISTICO E INTERPRETACION DE LA INFORMACION

El procesamiento de la información se realizará utilizando el software proporcionado por la DISA IV Lima Este:

Mostrar los resultados en tablas y en gráficas.



X.6 RECURSOS

1) Recursos Humanos:

- Un Médico Psiquiatra.
- Una Asistente Social.
- Un personal administrativo
- Apoyo de secretariado

2) Recursos Materiales:

- Computadora e Impresora.
- Programas.
- Material de escritorio

3) Recursos Financieros:

Se utilizarán los recursos financieros que brinde el Hospital Hermilio Valdizán.

X.7 ACTIVIDADES:

- 1) Sensibilización al personal del hospital sobre Clima Organizacional:
06 de julio 2015.
- 2) Socialización del Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional".
Jefaturas del Hospital: 10 de Julio 2015.
- 3) Capacitación a los equipos técnicos para la implementación del Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional":
17 de Julio 2015.
- 4) Aplicación de la Encuesta:
20 de julio al 15 de Agosto 2015.



- 5) Procesamiento de la Información:
Del 20 al 30 de Agosto 2015.

- 6) Redacción del Informe Final:
Del 3 al 10 de Setiembre 2015.

- 7) Presentación del Informe Final:
25 de Setiembre 2015.

- 8) Plan de Intervención de resultados de encuestas de Clima Organizacional
2015:
Desde el 30 de Setiembre al 19 de diciembre 2015.



X.8 PROGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL PERIODO 2015:

ACTIVIDADES	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Sensibilización al personal del hospital sobre Clima Organizacional							06					
Socialización del Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional							10					
Capacitación a los equipos técnicos para la implementación del Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional":							17					
Aplicación de la Encuesta:								15				
Procesamiento de la Información:								Del 20 al 30				
Redacción del Informe Final:									Del 03 al 10			



Presentación del Informe Final									25			
Plan de Intervención de resultados de encuestas de Clima Organizacional 2015:									Del 30			Al 19



X.9 ANEXOS:

1. Nombre de la Organización de Salud:
2. Tipo de Organización de Salud: [1] DIRESA [2] DISA [3] GERESA [4] Hospital [5] Instituto [6] Red
[7] Micro-Red [8] Establecimiento de Salud
3. Sub Rector: [1] MINSA [2] EsSalud [3] FFAA [4] PNP [5] Privado
4. Ubicación Geográfica: [1] Costa [2] Sierra [3] Selva
5. Código del cuestionario: 6. Edad:
7. Sexo: [1] Femenino [2] Masculino 8. Grupo Ocupacional: [1] Administrativo [2] Asistencial
9. Profesión: 10. Condición: [1] Nombrado [2] Contratado
11. Tiempo trabajando en la Institución: 12. Tiempo trabajando en el Puesto Actual:

1: Nunca 2: A veces 3: Frecuentemente 4: Siempre

ITEMS	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	1	2	3	4
No me río de bromas.	1	2	3	4
Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	2	3	4
Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	2	3	4
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4
Las cosas me salen perfectas.	1	2	3	4
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	2	3	4
Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	2	3	4
Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	2	3	4
Las tareas que desempeño corresponden a mí función.	1	2	3	4
En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	2	3	4
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma.	1	2	3	4
Siempre estoy sonriente.	1	2	3	4
Mi Institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4



“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”.

La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4
Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	1	2	3	4
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	1	2	3	4
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	2	3	4
Cometo errores.	1	2	3	4
Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	2	3	4
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	1	2	3	4
En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	2	3	4
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4
Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4
Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.	1	2	3	4
Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	1	2	3	4
Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	2	3	4
Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	2	3	4
He mentido.	1	2	3	4
Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	1	2	3	4
Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	2	3	4



X.10 BIBLIOGRAFIA

1. <http://www.minsa.gob.pe/dgsp/dctodecs.htm>
2. [www.inen.sld.pe/nomaslegalesminsa/normas legales intranet/reso mini 626
2008 minsa.pdf](http://www.inen.sld.pe/nomaslegalesminsa/normas_legales_intranet/reso_mini_626_2008_minsa.pdf)

