



MINISTERIO SALUD  
HOSPITAL "HERMILIO VALDIZAN"  
DIRECCION GENERAL



Nº 148-DG/HHV-2021

## Resolución Directoral

Santa Anita, 16 de noviembre de 2021

### VISTO:

El Expediente 21MP-10581-00, conteniendo el Informe N° 72-OEA-HHV-2021, y Memorando N° 750-OP-HHV-2021, sobre aprobación del "Plan de Estudio de Clima Organizacional", del Hospital Hermilio Valdizán;

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 17° de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleado Público, establece que la Administración Pública, a través de sus Entidades deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia;

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° 468-2011/MINSA, del 14 de junio de 2011, aprobó el Documento Técnico "Metodología Para El Estudio de Clima Organizacional V.02", cuyo objetivo general: "Proporcionar una herramienta metodológica que oriente e impulse el estudio del clima organizacional en las Organizaciones de Salud"; por lo que es necesario contar con un Plan para el estudio del clima Organizacional en el Hospital Hermilio Valdizán;

Que, el estudio del clima organizacional reviste importancia, por cuanto permite conocer, en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes y/o proyectos que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano, según señala el numeral 6.2 de la acotada Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA;

Que, con el Memorando N° 750-OP-HHV-2021, la Oficina de Personal remite a la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, el "Plan de Estudio de Clima Organizacional", del Hospital Hermilio Valdizán, para la revisión respectiva;

Que, mediante Memorando N° 245-OEPE-HHV-2021, del 15 de octubre de 2021, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento estratégico emite opinión favorable al citado Plan de estudio, indicando que la estructura del mencionado Plan ha sido elaborada cumpliendo con la normativa vigente; asimismo, las actividades se encuentran alineadas al Plan Operativo Institucional, conforme señala el Informe N° 076-UPGI-OEPE-HHV-2021, de la Unidad de Planes y Gestión Institucional de dicha Oficina;

Que, el referido Plan tiene como Objetivo General: "Desarrollar e impulsar una cultura y Clima Organizacional al saludable en el Hospital Hermilio Valdizán, y proponer acciones que contribuyan a incrementar la motivación de las personas", y, como objetivos específicos: "Desarrollar capacidades para los estudios del clima organizacional"; "Identificar e implementar en el hospital las buenas prácticas para la mejora del clima organizacional", entre otros;



Que, el artículo 19° del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital "Hermilio Valdizán", establece que la Oficina de Personal es la unidad orgánica encargada de lograr los recursos humanos necesarios y adecuados para el cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos y funcionales del Hospital; teniendo asignados entre sus objetivos funcionales: "Desarrollar la cultura organizacional y asistir técnicamente al órgano de Dirección General para lograr el compromiso del personal con la visión y misión institucional", y, "Mantener el clima laboral adecuado para el cumplimiento de los fines del Hospital", entre otros;



Que, mediante Informe N° 72-OEA-HHV-2021, la Dirección Ejecutiva de Administración solicita a la Dirección General del Hospital, la aprobación del Plan de Estudio de Clima Organizacional, del Hospital Hermilio Valdizán; el cual consta de veinte (20) páginas y desarrolla en su contenido, la finalidad, los objetivos, el ámbito de aplicación, aspectos técnicos conceptuales, actividades y programas, entre otros; por lo que se hace necesario emitir el respectivo acto resolutivo;

En uso de las facultades conferidas por el art. 11° inc. c) del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital "Hermilio Valdizán", aprobado por Resolución Ministerial. N° 797-2003-SA/DM, y, contando con la visación de la Dirección Ejecutiva de Administración, Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Oficina de Personal y Oficina de Asesoría Jurídica;

**SE RESUELVE**

**Artículo 1°** Aprobar el "PLAN DE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL", del Hospital Hermilio Valdizán, el mismo que consta de (6) capítulos y (2) anexos, con un total de veinte (20) páginas; que forman parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** La Oficina de Personal será la responsable de la difusión, ejecución, seguimiento y supervisión del referido plan; informando periódicamente a la Dirección General del Hospital, además del Informe del cumplimiento al Primer semestre e Informe Anual.

**Artículo 3°.- DISPONER** a la Oficina de Estadística e Informática, efectuó la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Hospital Hermilio Valdizán.

Regístrese, Comuníquese y Publíquese

MINISTERIO DE SALUD  
Hospital Hermilio Valdizán  
M.C. Gloria Luz Cueva Vergara  
Directora General (e)  
C.M.P N° 21499 R.N.E. 12799

GLCV  
Distribución  
OEA  
SDG  
OCI  
OAJ  
UFGRD  
INFORMATICA

# **HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN**

**OFICINA DE PERSONAL**

**PLAN DE ESTUDIO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL**

**2021**



- EQUIPO DE BIENESTAR DE PERSONAL
- EQUIPO DE TRABAJO DE SALUD OCUPACIONAL
- EQUIPO DE TRABAJO DEL AREA DE CAPACITACION

**LIMA-PERÚ**



## INDICE

	PAG.
I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. FINALIDAD.....	4
III. OBJETIVOS.....	4
3.1. Objetivo General.....	4
3.2. Objetivo Específicos.....	4
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
V. BASE LEGAL.....	4
VI. CONTENIDO .....	5
6.1. Aspectos Técnicos Conceptuales.....	5
6.2. Articulación Estratégica al POI.....	8
6.3. Actividades y Programas.....	9
6.4. Presupuesto y Fuentes de Financiamiento.....	10
6.5. Implementación del Plan.....	10
6.6. Acciones de Supervisión, Monitoreo y evaluación del plan.....	12
VII. ANEXOS.....	13.



C. HURTADO CH.



## I. INTRODUCCIÓN:

En el marco del proceso de descentralización y las políticas de salud, las organizaciones de salud establecen y desarrollan acciones pertinentes, 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.

El Hospital Hermilio Valdizán con 59 años de vida institucional, brindan servicios altamente especializados de salud mental y psiquiatría, con calidad, equidad y eficiencia a través de equipos multidisciplinarios; ha enero del 2021 cuenta con 695 Servidores, entre personal nombrado, personal CAS, residentes y destacados de otras Instituciones. Por tanto, la convivencia laboral debe basarse en un clima organizacional favorable.

Se ha considerado necesario contar con un Plan para el Estudio del Clima Organizacional. el cual debe ser elaborado por el Equipo de trabajo de la Oficina de Personal, también se 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) potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable donde se involucren todos los trabajadores.





## II. FINALIDAD

Desarrollar una cultura de calidad en el Hospital Hermilio Valdizán a través de la mejora continua del clima organizacional.

## III. OBJETIVOS

### 3.1 Objetivo General

Desarrollar e impulsar una cultura y Clima Organizacional saludable en el "Hospital Hermilio Valdizán", y proponer acciones que contribuyan a incrementar la motivación de las personas.

### 3.2 Objetivo Específico

1. Promover en el hospital, el estudio del clima organizacional.
2. Desarrollar capacidades para los estudios del clima organizacional.
3. Implementar en el hospital el estudio del clima organizacional.
4. Identificar e implementar en el hospital las buenas prácticas para la mejora del clima organizacional

## IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Estudio de Clima Organizacional, es de aplicación a todos los Órganos, bajo cualquier modalidad contractual que labora en el Hospital Hermilio Valdizán.

## V. BASE LEGAL:

1. Ley N° 26842, Ley General de Salud.
2. Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud.
3. Decreto Supremo N° 023-2005-SA – Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
4. Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
5. Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
6. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
7. Resolución Ministerial N° 519-2006-SA/MINSA que aprueba el Documento Técnico Sistema de Gestión de la Calidad en Salud.
8. Resolución Ministerial N° 589-2007/MINSA que aprueba el Plan Nacional Concertado de Salud.



9. Resolución Ministerial N° 596-2007/MINSA que aprueba el Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud.
10. Resolución Ministerial N° 468-2011 MINSA que aprueba el Documento Técnico Metodología para el estudio del Clima Organizacional v 02.

## VI. CONTENIDO.

### 6.1. Aspectos Técnicos Conceptuales

- ❖ **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.
- ❖ **Cultura Organizacional:** Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva, eficiente o improductiva e ineficiente dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio.
- ❖ **Organizaciones de salud:** Se define operacionalmente como organizaciones de salud a los establecimientos de salud, servicios médicos de apoyo, institutos, DISAS/DIRESAS, Redes, microredes, sede central; y las que hagan sus veces en las instancias de Es Salud, 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.



- ❖ **Trato Digno:** El trato digno es hablar con las personas, sin tener en cuenta su posición social, con RESPETO-ser amable, atento, educado, haciéndole saber a la otra persona lo importante que es para la vida en que vivimos.
- ❖ **Calidad Humana:** Consiste en cuidar las relaciones con los demás, en rehacer nuestros afectos y en tener una filosofía, una actitud y un estilo de vida que sea realmente el que nosotros sentimos en nuestro interior.
- ❖ **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 Acción:** Documento debidamente estructurado, por medio del cual se busca materializar objetivos previamente establecidos, dotándolos de elementos cuantitativos y verificables a lo largo del proyecto.
- ❖ **Dimensiones del Clima Organizacional:** Las Dimensiones del Clima Organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.
- ❖ **Estudio del clima organizacional:** Un estudio, permite conocer la opinión de los empleados sobre el estado de la organización. A través de la encuesta de clima dirigida a los trabajadores, podemos evaluar las carencias presentes en la organización y aplicar soluciones concretas.
- ❖ **Estrés visual:** El estrés visual, o astenopia, puede definirse como la tensión que se origina como consecuencia de una excesiva demanda de la vista durante largos periodos de tiempo. Este trastorno puede tener lugar de forma transitoria o permanente y afecta sobre todo a las personas que pasan muchas horas delante de un dispositivo electrónico, leyendo o realizando actividades similares.





❖ **Cuidado integral de la salud mental:** Es el conjunto de acciones realizadas para mantener o mejorar la salud mental de los/las personas e incluye, entre otros, quehaceres o tareas de asistencia o de ayuda, atención, acompañamiento, disminución de riesgos y fortalecimientos de factores protectores



C. HURTADO CH.



PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital Hermito Valdezán

### 6.2. Articulación Estratégica al POI

MARCO ESTRATEGICO		ESTRUCTURA PROGRAMATICA Y OPERATIVA					
OBJETIVO ESTRATEGICO	ACCION ESTRATEGICA	ACTIVIDAD OPERATIVA	CATEGORIA PRESUPUESTAL	PRODUCTO	ACTIVIDAD PRESUPUESTAL	OBJETIVO GENERAL DEL PLAN	OBJETIVO ESPECIFICO DEL PLAN
Fortalecer la rectoría y la gobernanza sobre el sistema de salud; y la Gestión Institucional para el desempeño eficiente, ético e íntegro en el marco de la modernización de la Gestión Pública	Gestión orientada a resultados al servicio de la población, con procesos optimizados y procedimientos administrativos	Plan de Bienestar de personal	Acciones Centrales	Sin producto		Desarrollar e impulsar una cultura Organizacional saludable en el "Hospital Hermito Valdezán", y proponer acciones que contribuyan a incrementar la motivación de las personas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Promover en el hospital, el estudio del clima organizacional.</li> <li>Desarrollar capacidades para los estudios del clima organizacional.</li> <li>Implementar en el hospital el estudio del clima organizacional.</li> <li>Identificar e implementar en el hospital las buenas prácticas para la mejora del clima organizacional</li> </ol>



C. HUR/ADO CH



### 6.3 ACTIVIDADES Y PROGRAMAS

#### **OE 1.- Promover en el hospital el estudio del clima organizacional**

1. Sensibilización a los directores, jefes de Departamentos, Jefes de Oficinas y personal en general del hospital sobre clima y cultura organizacional
2. Socialización del plan de trabajo con el personal del Hospital mediante difusión digital.

#### **OE 2.- Desarrollar capacidades para los estudios del clima organizacional**

1. Ejecución del taller 1,2,3 Fuera Estrés (Taichi, Zumba, Gimnasio, Vóley y Fútbol)
2. Charla sobre estrés visual
3. Taller como nos estamos comunicando en el hospital.

#### **OE 3.- Implementar en el hospital el estudio del clima organizacional**

1. Realización del estudio del clima organizacional mediante instrumentos de evaluación (encuesta de Clima Organizacional).
2. Determinación de una línea de base del clima organizacional en el Hospital Hermilio Valdizan.
3. Aplicación de la metodología para el estudio del clima organizacional.

#### **OE 4.- Identificar e implementar en el hospital, buenas prácticas para la mejora del clima organizacional.**

1. Concurso "Talento Valdizariano "
2. Saludos de onomásticos a los trabajadores que Cumplen años en el mes
3. Concurso de ambientación de los diversos servicios, oficinas y departamento del HHV
4. Cuidado integral de la salud mental de los trabajadores del hospital Hermilio Valdizan



## 6.4. PRESUPUESTO Y FUENTES DE FINANCIAMIENTO

### 6.4.1. Los recursos materiales y/o insumos: (de acuerdo al cuadro de necesidades)

- Recursos Ordinarios (RO)
- Recursos Directamente Recaudados (RDR)
- Donaciones y transferencias (D y T)

FINANCIAMIENTO	Monto
Sin Gastos	S/.0000.00
<b>TOTAL</b>	<b>S/.0000.00</b>

## 6.5 IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Los Equipo de Salud Ocupacional, Equipo de Bienestar Social de Personal y Equipo de Capacitaciones se encargarán de lo siguiente:

- Estudio del Clima Organizacional.
- Hacer Seguimiento y monitoreo del cumplimiento del Plan de Clima Organizacional 2021.
- Evaluar el impacto y mejora de las acciones





Matriz de Actividades

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	FECHAS												RECURSOS REQUERIDOS	RESPONSABLE			
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC					
Desarrollar e impulsar una cultura y Clima Organizacional saludable en el "Hospital Hermilio Valdizan", y proponer acciones que contribuyan a incrementar la motivación de las personas.	Promover en el hospital el estudio del clima organizacional	Sensibilización a los directores, Jefes de Departamentos, Jefes de Oficinas y personal en general del hospital sobre clima y cultura organizacional	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
	Desarrollar capacidades para los estudios del clima organizacional	Socialización del plan de trabajo con el personal del Hospital.						X	X	X	X	X	X	X	X	X			
	Implementar en el hospital el estudio del clima organizacional	Ejecución del taller 1,2,3 Fuera Estrés (Taichi, Zumba, Gimnasio, Danza, Vóley y Fútbol)							X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Identificar e implementar en el hospital, buenas prácticas para la mejora del clima organizacional.	Charla sobre estrés visual													X				
		Taller como nos estamos comunicando en el hospital.														X			
		Realización del estudio del clima organizacional.												X					
		Determinación de una línea de base del clima organizacional en el Hospital Hermilio Valdizan.												X					
		Aplicación de la metodología para el estudio del clima organizacional.												X					
		Concurso "Talento Valdiziano "													X				
		Saludos de onomásticos a los trabajadores que Cumplen años en el mes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Concurso de ambientación de los diversos servicios, oficinas y departamento del HHV																	X
		Cuidado integral de la salud mental de los trabajadores del hospital Hermilio Valdizan	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

HUMANOS:  
Líderes de las diferentes direcciones  
Aliados estratégicos de cada área Equipo de recursos humanos  
Área de recursos Humanos.

SALUD OCUPACIONAL, BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL, CAPACITACIONES





## 6.6. ACCIONES DE SUPERVISIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

- El monitoreo de la ejecución, desarrollo y cumplimiento de las actividades programadas en el Plan de Clima Organizacional 2021.
- El tipo de evaluación dependerá del tipo que se requiera (encuesta de satisfacción, medición de aprendizaje, aplicación, impacto) según las actividades programadas en el Plan de Clima Organizacional 2021.
- El informe del cumplimiento del Plan de Clima Organizacional 2021, se efectuará el 1° semestre e informe anual.





## VII. ANEXOS

## ANEXO 1

Ejecución del taller 1,2,3 Fuera Estrés (Taichi, Zumba, Gimnasio, Danza, Vóley y Fútbol)

## PROTOCOLOS DE SEGURIDAD

1-USO DE MASCARILLAS

2-LAVADO DE MANOS

3-SANA DISTANCIA

4-USO DE ALCOHOL EN GEL

5-LIMPIEZA DEL HOSPITAL

1.- En todas las áreas que conformen las instalaciones deportivas se colocará la señalética correspondiente en materia de prevención y difusión del COVID-19.
2.- Como parte de las acciones de prevención se colocarán en todos los accesos los "tapetes sanitarios".
3.- Como requisito indispensable para el acceso se deberá portar mascarilla y el uso de alcohol en gel para la limpieza de manos.
4.- No se permitirá el acceso a las personas, independientemente de su motivo de visita, que presenten signos o síntomas de algún malestar en general, principalmente los relacionados con el COVID-19.
5.- Se deberá contar de manera puntual con todos los insumos que permitan realizar todas las actividades en materia de saneamiento, higiene y limpieza de todas las instalaciones deportivas.
6.- Toda persona detectada con signos y síntomas relacionados con el COVID-19, deberán ser canalizados a orientación médica inmediata (interna o externa) y no deberá reingresar a las instalaciones deportivas hasta que no se descarte una positividad COVID-19.
7.- Se deberá contar con un responsable sanitario, para la vigilancia del cumplimiento de cada uno de los puntos señalados en el presente protocolo.
8.- Todos los desechos generados, principalmente: mascarillas, guantes y caretas deberán ser inutilizados, colocados en doble bolsa, rociados con solución desinfectante y sellada perfectamente.
9.- Se deberá de implementar un programa permanente de desinfección de todas las áreas que conformen las instalaciones deportivas, con la solución desinfectante de su elección, siempre y cuando las pruebas de efectividad demuestren resultados favorables hacia el virus.
10.- Colocar en todas las instalaciones deportivas la señalética correspondiente en la materia



## ANEXO 02

**INSTRUMENTO PARA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL****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:

- No me río de bromas
- Siempre las cosas me salen perfectas
- Siempre estoy sonriente.
- Nunca cometo errores
- Siempre que he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.
- Nunca he mentado.

Se consideran 11 dimensiones del clima organizacional

- comunicación
- Conflicto y cooperación
- Confort
- Estructura
- Identidad
- Innovación
- Liderazgo
- Motivación
- Recompensa
- Remuneración
- 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 los 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
Diseño Organizacional	Toma de Decisiones	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.
	Toma de Decisiones	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 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 La limpieza de los ambientes es adecuada



C. HURTADO CH



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

#### 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 Valdizan Todo trabajador seleccionado que se encuentre en el momento de la aplicación del instrumento



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

- Trabajador con menos de tres meses de permanencia en el puesto actual, en la organización de salud.

**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:

- a. Mostrar los resultados en tablas y en gráficas.

**RECURSOS****1.- Recursos Humanos:**

Un Médico Psiquiatra.

Una Trabajadora Social.

Un Enfermero

Un personal administrativo

Apoyo secretariado

Equipo de encuestadores.

**2.- Recursos Materiales:**

Computadora e Impresora.

Programas.

Material de escritorio

**3.- Recursos Financieros:**

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





### CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio del Clima Organizacional, tenga en cuenta que su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de

La información será recogida y analizada por el equipo técnico de clima organizacional de la institución.

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 Sector: [1] MINSA [2] Es Salud [3] FF,AA, [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:"



C. HURTADO CH.



ITEMS	Nunca	A veces	Frecuentem ente	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
La i 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
iMi 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 mí 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
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	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

  
C. HURTADO CH.