



TAP. HAYDEE HILDA CAPACYACHI TAQUIA  
FEDATARIA  
Hospital Nacional Hipólito Unanue  
Ministerio de Salud

12 NOV 2018

El presente documento es  
COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
que he tenido a la vista

# Resolución Directoral

Lima 09 de NOVIEMBRE de 2018

Visto el Expediente N° 18-042327-001, conteniendo la Nota Informativa N° 526-2018-UP/HNHU, por el Jefe de la Unidad de Personal, solicitando la aprobación del Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2018 del Hospital Nacional Hipólito Unanue;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ministerial N° 519-2006/MINSA, se aprobó el Documento Técnico "Sistema de Gestión de la Calidad en Salud" cuya finalidad es contribuir a fortalecer los procesos de mejora de la calidad en salud en los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, del 17 de junio de 2011, se aprueba el Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional V.2", el mismo que tiene por finalidad desarrollar la cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional;

Que, el artículo 6° del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 099-2012/MINSA, señala que el Director General del Hospital Nacional Hipólito Unanue tiene entre otras funciones generales: c) Asegurar la mejora continua de los procesos organizacionales enfocados en los objetivos de los usuarios y conducir las actividades de implementación y/o mejoramiento continuo, h) Asegurar la implementación y mantenimiento de un Sistema de Gestión de la Calidad eficaz y eficiente;

Que, mediante Nota Informativa N° 146-2018-OGC/HNHU, el Jefe de la Oficina de la Gestión de la Calidad informa que el proyecto de plan, se encuentra de acuerdo a las normas establecidas y es necesario la aprobación del presente proyecto;

Que, mediante Nota Informativa N° 729-2018-OPE/HNHU, la Directora Ejecutiva de la Oficina de Planeamiento Estratégico opina que el Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2018 del Hospital Nacional Hipólito Unanue propuesto se encuentra de acuerdo a las normas establecidas, por lo que informa que se continúe con los trámites correspondientes para su oficialización;

Que, el proyecto de Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2018 del Hospital Nacional Hipólito Unanue, tiene como objetivo general determinar y evaluar el clima organizacional en la institución a través de la medición de las variables: potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización, por lo que es pertinente proceder a su aprobación mediante acto resolutivo;

Estando a lo informado por la Oficina de Asesoría Jurídica en su Informe N° 489-2018-OAJ/HNHU;

Con el visado del Jefe de la Unidad de Personal, del Jefe de la Oficina de Gestión de la Calidad, del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica y de la Directora Ejecutiva de la Oficina de Planeamiento Estratégico;

De conformidad con la Resolución Ministerial N° 519-2006/MINSA, Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA y de acuerdo a las atribuciones conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue, aprobado por Resolución Ministerial N° 099-2012/MINSA;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2018 del Hospital Nacional Hipólito Unanue, el mismo que forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** Encargar a la Oficina de Gestión de la Calidad, el monitoreo del Plan aprobado por el artículo 1° de la presente Resolución.

**Artículo 3°.-** Disponer que la Oficina de Comunicaciones proceda a la publicación de la presente Resolución en la Página Web del Hospital.

**Regístrese y comuníquese.**

MINISTERIO DE SALUD  
Hospital Nacional "Hipólito Unánue"

Dr. Luis W. MIRANDA MOLINA  
DIRECTOR GENERAL (e)  
CMP N°27423



LWMM/ OACH/  
Marlene G.  
DISTRIBUCIÓN  
( ) Dirección Adjunta  
( ) OC1  
( ) Ofic., Asesoría Jurídica  
( ) Ofic. Gestión de la Calidad  
( ) Archivo.



MINISTERIO DE SALUD

UNIDAD DE PERSONAL

HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE

2018

  
TAP. HAYDEE HILDA CAPACYACHI TAQUIA  
FEDATARIA  
Hospital Nacional Hipolito Unanue  
Ministerio de Salud

12 NOV 2018

El presente documento es  
COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
que he tenido a la vista

# “HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE”



## PLAN DE INTERVENCIÓN Y ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

2. Ley N° 27815, "Ley del Código de Ética de la Función Pública".
3. Decreto Legislativo N° 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
4. Resolución Ministerial N° 596-2007/MINSA que aprueba el Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud.
5. Resolución Ministerial N° 727-2009/MINSA que aprueba el Documento Técnico "Política Nacional de Calidad en Salud"
6. Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA que aprueba los documentos Técnicos de "Metodología para el estudio de Clima Organizacional".
7. Resolución Ministerial N° 099-2012/MINSA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Hipólito Unánue.

## V. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan es de aplicación en las todas unidades orgánicas y funcionales del Hospital Nacional Hipólito Unanue, el cual comprende a todos los trabajadores de la institución.

### 5.1 PÚBLICO OBJETIVO

- 5.1.1 Personal Nombrados
- 5.1.2 Personal Destacados
- 5.1.3 Personal CAS

INFORMACION LABORAL AL MES DE SETIEMBRE 2018				
NIVEL	DESCRIPCION	ASISTENCIAL		
		TOTAL	D.LEG.27 6	CAS
	<b>TOTAL</b>	<b>1754</b>	<b>1554</b>	<b>200</b>
	Médico	253	241	12
	Enfermera	439	386	53
	Tecnólogo Médico	71	62	9
	Obstetras	41	38	3
	Cirujano Dentista	12	10	2
	Asistente Social	21	21	0
	Químico Farmacéutico	24	17	7
	Nutricionista	15	15	
	Biólogo	1	1	
	Psicólogo	12	10	2
	Psiquiatra			
	Técnico Asistencial y Auxiliar	857	747	110

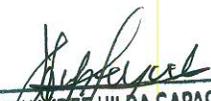


	Otros(**)	8	6	2
--	-----------	---	---	---

Fuente: Base de datos PLH Setiembre 2018

## INFORMACION LABORAL AL MES DE SETIEMBRE 2018

NIVEL	DESCRIPCION	ADMINISTRATIVO		
		TOTAL	D.LEG. 276	CAS
	TOTAL	286	166	120
	Profesional	62	54	8
	Técnico Administrativo y Auxiliares	224	112	112

  
TAP. HAYDEE HILDA CAPACYACHI TAQUIA  
REDATARIA  
Hospital Nacional Hipólito Unanue  
Ministerio de Salud  
12 NOV 2018

## VI. MARCO CONCEPTUAL

### 6.1 Aspectos Conceptuales

#### 6.1.1 CLIMA ORGANIZACIONAL:

Se define al Clima Organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que ésta se da, las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

Autores como Lewin, cree que el Clima organizacional es una concepción útil para enlazar los aspectos objetivos de la organización<sup>1</sup>; la mayoría de autores está de acuerdo con la estrecha relación que tiene el comportamiento del hombre con el entorno de su organización<sup>2</sup>.

Se plantea que uno de los aspectos más importante a tener en cuenta por un gerente, es el hecho de entender cómo el cliente interno cuenta con un trato equitativo, siendo interlocutor de una comunicación honesta con sus superiores jerárquicos a través de la cual sea informado sobre las expectativas y responsabilidades, así como también de sus reconocimientos por los esfuerzos y logros obtenidos<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> FLORES, L. *Clima organizacional*. Buenos Aires: Campus Pellegrini, 2014.

<sup>2</sup> GARCÍA SOLARTE, M. *Clima organizacional y su diagnóstico*. Bogotá: Universidad de los Andes, 2009.

<sup>3</sup> FÉREZ DE MALDONADO; BUSTAMANTE UZCÁTEGUI, 2006, p. 231



En términos más sencillos se propone “[...] como una necesidad de brindar un trato a las personas en la organización exactamente igual a como se quiere que ellos traten a sus clientes”. En otras palabras: para exigir desde la gerencia, un trato óptimo a los pacientes y/o clientes externos, se requiere que el cliente interno sea tratado con la misma consideración.

Las instituciones prestadores de servicios de salud, se constituyen en uno de los apoyos esenciales en una sociedad próspera y productiva, por estos motivos, diferentes investigadores a nivel internacional y nacional, se han dado a la tarea de realizar estudios que soportan el clima organizacional en los sistemas de salud y en las organizaciones encargadas de prestar dichos servicios <sup>4</sup>.

#### **6.1.2 RECURSOS HUMANOS:**

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. Las personas no son recursos, sino que tiene recursos (conocimientos, valores, habilidades y experiencia para desarrollar sus acciones). Para el estudio de clima organizacional se considera a toda persona que trabaje y tenga una relación directa con el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

#### **6.1.3 PROYECTO DE MEJORA CONTINUA:**

Se reconocen como propuestas de valor, porque su implementación genera avances sustanciales y relativos al cumplimiento de la misión de la organización, la satisfacción de 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.

Una de las estrategias más exitosas utilizadas en la organización basada en la gestión de la calidad, es el trabajo en proyectos de mejora, mediante el cual se fomenta la participación de los trabajadores en la búsqueda constante de la mejora continua.



#### 6.1.4 IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

La importancia del valor que hoy tiene el talento humano dentro de las organizaciones de salud, en general, es el de optimizar la actividad económica de cada una y maximizar la satisfacción del cliente con la prestación de un excelente servicio han permitido que el personal que labora en ellas gane más espacios de participación en la toma de decisiones, se ha tenido en cuenta en los procesos del mejoramiento continuo como parte fundamental en el logro organizacional y actúen como entes generadores de cambios positivos de las mismas. Por ello es necesario conocer la relevancia que este fenómeno representa para la comprensión del comportamiento y funcionamiento de la organización y su relación con el logro de los objetivos.

El análisis y medición del clima organizacional constituye un elemento básico para el direccionamiento estratégico de cualquier organización, ya que en su momento permite conocer la influencia negativa o positiva que pueda estar ejerciendo sobre las actividades que se desarrollen y los resultados que se obtengan en cuanto a la productividad y la calidad de los bienes que se ofrecen y/o servicios que se presta, así como también la satisfacción del personal que labora en ella.

Lo anterior enfatiza la importancia y la consideración del clima organizacional como piedra angular del mejoramiento continuo para las instituciones, las cuales deben procurar satisfacer sus objetivos tanto productivos y/o económicos, como también los que las personas se propone con su trabajo.

#### 6.1.5 CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Las características que definen el clima organizacional son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan sus miembros.

- Tiene una cierta permanencia a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales



*[Handwritten Signature]*  
TAP. HAYDEE HILDA CAPACYACHI TAQUA  
FEDATARIA  
Ministerio de Salud

12 NOV 2018

El presente documento es  
COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
que he tenido a la vista



### 6.3.10 REMUNERACIÓN:

Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.

### 6.3.11 TOMA DE DECISIONES:

Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso. Analiza de qué manera, la empresa, delega el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

## VII. CONTENIDO

Las etapas del estudio de clima organizacional se realizarán de acuerdo a lo dispuesto mediante el Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. V. 02 (R.M. N° 468-2011/MINSA).

### 7.1 Etapa de Planificación

#### 7.1.1 Objetivo

#### 7.1.2 Inicio

#### 7.1.3 Fin

Lograr el compromiso y apoyo de la Dirección General, para la realización del estudio del clima organizacional y en base a los resultados obtenidos, realizar mejoras en el clima de la organización.

Conformación del Equipo Técnico y elaboración del Plan para el Estudio de Clima Organizacional.

Aprobación del Plan para el Estudio de Clima Organizacional y la firma del Acta de compromiso.

### 7.2 Productos de esta etapa:

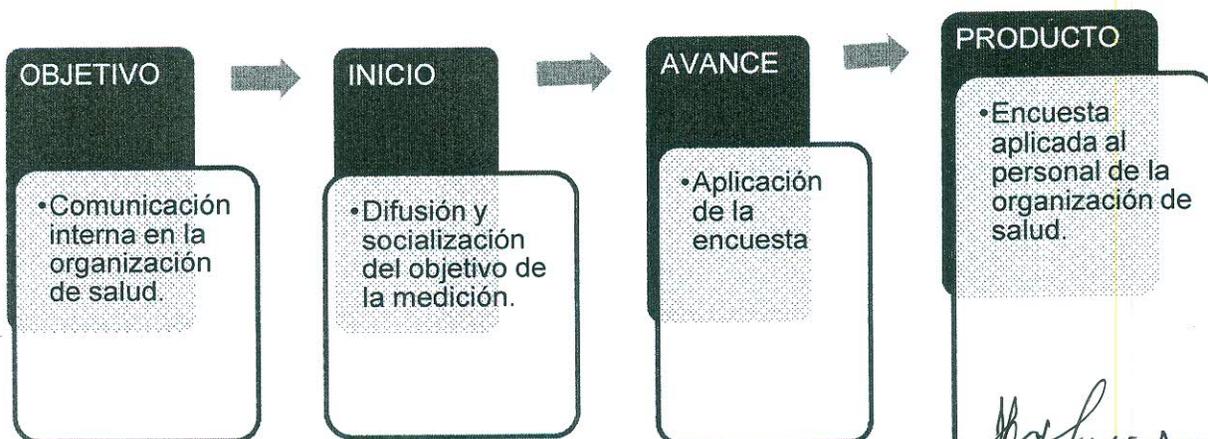


Resolución que aprueba la conformación del Equipo Técnico.

Resolución que aprueba el Plan para el Estudio de Clima Organizacional.

Acta de compromiso que debe ser renovada en cada cambio de gestión en la organización de salud (Anexo N° 02-Esquema del Acta de Compromiso)

### 7.3 Etapa de ejecución:



TAP. HAYDEE HILDA CAPACTACHITAQUIA  
FEDATARIA  
Hospital Nacional Hipólito Unanue  
Ministerio de Salud

12 NOV 2018

El presente documento es  
COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
que he tenido a la vista

## 7.2 ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES

### 7.2.1 Estrategias:

Las estrategias para implementar el Plan de Estudio de Clima Organizacional son las siguientes:

1. Crear compromisos en el nivel de directivo para el desarrollo del Plan.
2. Motivar y comprometer al personal del Hospital Nacional Hipólito Unánue en el proceso del estudio del clima organizacional como elemento estratégico en el desarrollo de una cultura de calidad.
3. Priorizar las acciones en torno a los criterios que influyen negativamente en el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unánue.





MINISTERIO DE SALUD

UNIDAD DE PERSONAL

HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNZUÉ

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

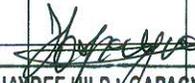
7.4 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2018

Objetivo General	Objetivos específicos	Actividades	Unidad de Medida	Cantidad	Responsable	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Determinar el Clima Organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unzué a través de la medición de las variables Potencial Humano, Diseño organizacional y Cultura de la Organización.	Promover en el Hospital Nacional Hipólito Unzué el estudio del clima organizacional.	Constitución del Equipo Técnico de Clima Organizacional	Equipo (Resolución Directoral)	01	Dirección General													
		Elaboración del Plan de Clima Organizacional	Plan	01	Unidad de Personal Área de Clima Organizacional													
		"Jornadas Vivenciales" de sensibilización e integración institucional para la mejora del Clima Organizacional"	Jornada de trabajo	01 Jornada con 300 colaboradores	Unidad de Personal Área de Clima Organizacional													
		Coordinar con los Jefes Departamento y Servicios para facilitar la aplicación de la encuesta	Documento	01	Unidad de Personal Área de Clima Organizacional													
		Elaborar listado actualizado del total de usuarios internos	Documento	01	Unidad de personal													
		Coordinar logística aplicación del instrumento	Documento	03	Unidad de Personal Área de Clima Organizacional													





Objetivo General	Objetivos específicos	Aplicación del instrumento	Encuesta	Cantidad	Responsable	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Objetivo General	Objetivos específicos	Actividades	Unidad de Medida	Cantidad	Responsable	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Determinar el Clima Organizacional en el Hospital Hipólito Unánue a través de la medición de las variables Potencial Humano, Diseño organizacional Y Cultura de la Organización.	Procesar los datos obtenidos y elaborar una base de datos	Elaboración de informe sobre resultados obtenidos en las encuestas	Informe	01	Área de Clima Organizacional													
	Analizar la información con los equipos de trabajo de las Direcciones Ejecutivas y Oficinas	Difusión de los resultados de la aplicación del instrumento a las unidades orgánicas	Informe	01	Unidad de Personal Equipo Técnico Dirección General													
	Implementar actividades que conlleven al cambio del clima organizacional	Facilitar análisis, discusión y propuestas	Reuniones	04	Unidad de Personal Equipo Técnico Dirección General													
	Promover las acciones de mejora continua del C.O.	Reunión de socialización Informe Final	Informe	02	Unidad de Personal y Equipo Técnico													
		Reunión de integración para mejorar el clima organizacional	evento	01	Unidad de Personal, Área de Clima Organizacional													

  
 TAP. HAYDEE HILDA CAPAC YACHI TAQUIA  
 FEDATARIA  
 Hospital Nacional Hipólito Unánue  
 Ministerio de Salud  
 1 2 NOV 2018

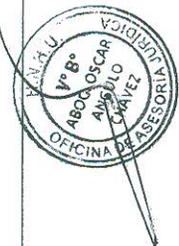
El presente documento es  
**COPIA FIEL DEL ORIGINAL**  
 que he tenido a la vista





VIII. PRESUPUESTO

PRODUCTO	ACTIVIDAD	TAREAS	Meta Física Anual	CADENA PROGRAMÁTICA PRESUPUESTAL			PRESUPUESTO PLAN						
				CATEGORIA PRESUPUESTAL	F.F FINALIDAD	META PRES	CLASIFICADOR	Nombre ítem	Unidad Medida	Canti-dad	Precio Unitario	Total	
Gestión del Clima Organizacional del HNHU	Estudio de Clima Organizacional	Aplicar encuesta de medición del clima organizacional	1	9001. ACCIONES CENTRALES	RO	000009 ACCIONES ADMINISTRATIVAS	0096	2.3.1 5.1	Plumones	unidad	10	S/. 3.00	S/. 30.00
								2	Papel Bond	Millar	5	S/. 30.00	S/. 150.00
									Folder manila	Unidad	50	S/. 1.00	S/. 50.00
									Papelotes	Unidad	50	S/. 0.50	S/. 25.00
								23.22.43	Impresión	Millar	5	S/. 80.00	S/. 400.00
								23.22.43	Gigantografía pasacalle	Unidad	6	S/. 60.00	S/. 360.00
								23.22.43	Banner	Unidad	6	S/. 100.00	S/. 600.00
								23.22.43	Dípticos	Millar	3	S/. 400.00	S/. 1,200.00
								23.15.12	Ánforas	Unidad	100	S/. 3.00	S/. 300.00
									Panel	Unidad	03	S/. 400.00	S/. 1,200.00
Gestión del Clima Organizacional del HNHU	Promover las buenas relaciones y sentido de unidad.	Realizar evento de confraternidad con los trabajadores	1						01			6,500.00	
<b>TOTAL</b>										<b>S/. 6,495.00</b>			





12 NOV 2018

El presente documento es  
COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
que he tenido a la vista

IX. ANEXO

ANEXO (04)

Cuestionario:

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Buenos días,

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio del clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue.

Su opinión es importante, sus apreciaciones y comentarios permitirán mejorar la gestión de nuestro Hospital.

Antes de responder deberá tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la organización, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo.
- Llenar el cuestionario con lapicero.
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para responder por cada una de las preguntas o enunciados. Asegúrese de responder todos los ítems.
- Responder posicionándose en algunas de las opciones que se presentan, marcando con una X en el enunciado que indique lo que Ud. Percibe en su ambiente de trabajo.

Ejemplo de llenado:

"Mi jefe está disponible cuando se le necesita"

Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4



"Agradecemos anticipadamente su colaboración"





**CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2018**

Departamento u oficina en la que labora: .....

Sexo: ( 1 ) Femenino ( 2 ) Masculino Edad: .....

Grupo Ocupacional: ( 1 ) Administrativo ( 2 ) Asistencial

Profesión:

Condición: ( 1 ) Nombrado ( 2 ) CAS

Tiempo trabajando en la institución:

Tiempo trabajando en el Puesto Actual:

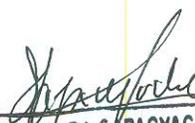
1: Nunca, 2: A veces, 3: Frecuentemente, 4: Siempre

Nº	ITEMS	Nunca	A veces	Frecuente mente	Siempre
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	1	2	3	4
2	Me río de bromas.	1	2	3	4
3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	2	3	4
4	La innovación es característica de nuestra organización.	1	2	3	4
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	1	2	3	4
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	2	3	4
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	2	3	4
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4
9	Las cosas me salen perfectas.	1	2	3	4
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	2	3	4
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	2	3	4
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	2	3	4
13	Las tareas que desempeño corresponde a mi función.	1	2	3	4
14	En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	2	3	4
15	Estoy sonriente.	1	2	3	4
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	2	3	4
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	1	2	3	4
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización.	1	2	3	4
21	existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	2	3	4
22	Cometo errores.	1	2	3	4
23	Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	2	3	4
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	1	2	3	4
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	2	3	4
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4
27	Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4
28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.	1	2	3	4
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	1	2	3	4
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	2	3	4
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	2	3	4
32	He mentido.	1	2	3	4
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	1	2	3	4
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	2	3	4



## X. BIBLIOGRAFIA

- 1) Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA que aprueba los documentos Técnicos de "Metodología para el estudio de Clima Organizacional".
- 2) Cabrera Dias, Gilmer Antonio. Clima Organizacional Empresas Chilenas. Revista Psicología.
- 3) Flores, L. Clima Organizacional. Buenos Aires: Campus Pellegrini 2014.
- 4) García Solarte, M. Clima Organizacional y su diagnóstico. Bogotá: Universidad de los Andes, 2009.
- 5) Pérez de Maldonado; Bustamante Uzcátegui, 2006.
- 6) Marín Betancur; Paz Delgado, 2014.

  
TAP. HAYDEE HILDA CAPACYACHI TAQUIA  
FEDATARIA  
Hospital Nacional Hipólito Unanue  
Ministerio de Salud

12 NOV 2018

El presente documento es  
COPIA FIEL DEL ORIGINAL  
que he tenido a la vista

