Ministerio de Salud
Hospital Nacional
"Hipólito Unanue"

Nº 084 -2023-HNHU-DG

Resolución Directoral

Lima 08 de Marzo de 2023

Visto los documentos que conforman el Expediente Nº 23-005944-001, sobre aprobación del "Plan para el Estudio del Clima Organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue - año 2023";

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala en su artículo 6° que: Las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector, teniendo entre una de sus funciones la de formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión;

Que, el numeral 3.7 del artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, considera que el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles entorno a las políticas y prácticas de personal, considerándose dentro de este subsistema los procesos a) Relaciones laborales individuales y colectivas, b) Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), c) Bienestar Social, d) Cultura y Clima Organizacional y, e) Comunicación Interna;

Que, el literal d) del numeral 6.1.7 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014- SERVIR/PE, señala que la Cultura Organizacional representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización, incluyendo la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR/PE, se aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", documento auto-instructivo, dirigido a gestores de recursos humanos de las entidades públicas, cuyo objetivo es establecer los criterios y brindar instrucciones para que las entidades públicas gestionen el proceso de Cultura y

Clima Organizacional que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, con Resolución Ministerial N° 090-2022/MINSA, se aprueba la Directiva Administrativa N° 326-MINSA/OGPPM-2022, "Directiva Administrativa para la Formulación, Seguimiento y Evaluación de los Planes Específicos en el Ministerio de Salud", la cual tiene por finalidad contribuir al logro de los objetivos institucionales y sectoriales mediante la estandarización de Planes Específicos en el Ministerio de Salud (MINSA) que se orienten a lograr la operatividad de la intervenciones sanitarias y administrativas relevantes;

Que, el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue, aprobado con Resolución Ministerial N° 099-2012/MINSA, señala en su artículo 3°, que son funciones generales del Hospital administrar los recursos humanos, materiales económicos y financieros para el logro de la misión y sus objetivos en cumplimiento a las normas vigentes; así como mejorar continuamente la calidad, productividad, eficiencia y eficacia de la atención de la salud, estableciendo las normas y los parámetros necesarios, así como generando una cultura organizacional con valores y actitudes hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas del paciente y su entorno familiar;

Que, la Unidad de Personal, a través de la Nota Informativa N° 081-2023-UPER/HNHU, informa que el Área de Clima Organizacional, ha presentado mediante Nota Informativa N° 001-2023-C.ORG-UP/HNHU el "Plan para el Estudio del Clima Organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue - año 2023", el cual tiene por finalidad identificar el estado actual del clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, a través de la medición de encuestas aplicadas, gestionar y promover intervenciones de programas motivacionales, con cambios en el entorno organizacional interno, mejorar los procesos productivos, brindar recompensas a los trabajadores, entre otros, mejorando el clima laboral;

Que, con Memorando N° 157-2023-OPE/HNHU, la Oficina de Planeamiento Estratégico, remite la Nota Informativa N° 017-2023-UPL/OPE/HNHU, de la Unidad de Planeamiento, a través del cual indica que el referido Plan se encuentra acorde de manera estructural a los lineamientos planteados en la Directiva Administrativa N° 326-MINSA/OGPPM-2022, "Directiva Administrativa para la Formulación, Seguimiento y Evaluación de los Planes Específicos en el Ministerio de Salud", aprobada con Resolución Ministerial N° 090-2022/MINSA; y, que las actividades programadas en el citado Plan, serán ejecutadas según la siguiente estructura programática: CATEGORÍA: 9001.Acciones Centrales, PRODUCTO: 3999999.Sin Producto, ACTIVIDAD PPTAL: 5000005.Gestión de Recursos Humanos, ACTIVIDAD OPERATIVA: Mejora Continua de los Procesos Organizacionales Enfocados en los objetivos de los usuarios internos, UM: RD; precisando además que, la ejecución del presente plan, será financiado de acuerdo a la disponibilidad presupuestal que se cuente en el presupuesto institucional del HNHU, y que de acuerdo a su competencia y atribuciones da opinión favorable para su aprobación;

Estando a lo informado por la Oficina de Asesoría Jurídica en su Informe N° 86-2023-OAJ/HNHU;

Ministerio de Salud
Hospital Nacional
"Hipólito Unanue"

Nº 084 -2023-HNHU-DG

Resolución Directoral

Lima 08 de Marzo de 2023

Con el visto bueno de la Unidad de Personal, de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planeamiento Estratégico y de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento y la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR/PE; y, en uso de 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 del Hospital Nacional Hipólito Unanue - año 2023", el cual forma parte de la presente Resolución y por los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

Artículo 2.- ENCARGAR a la Unidad de Personal, el seguimiento y ejecución del Plan aprobado en 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: https://www.gob.pe/hnhu.

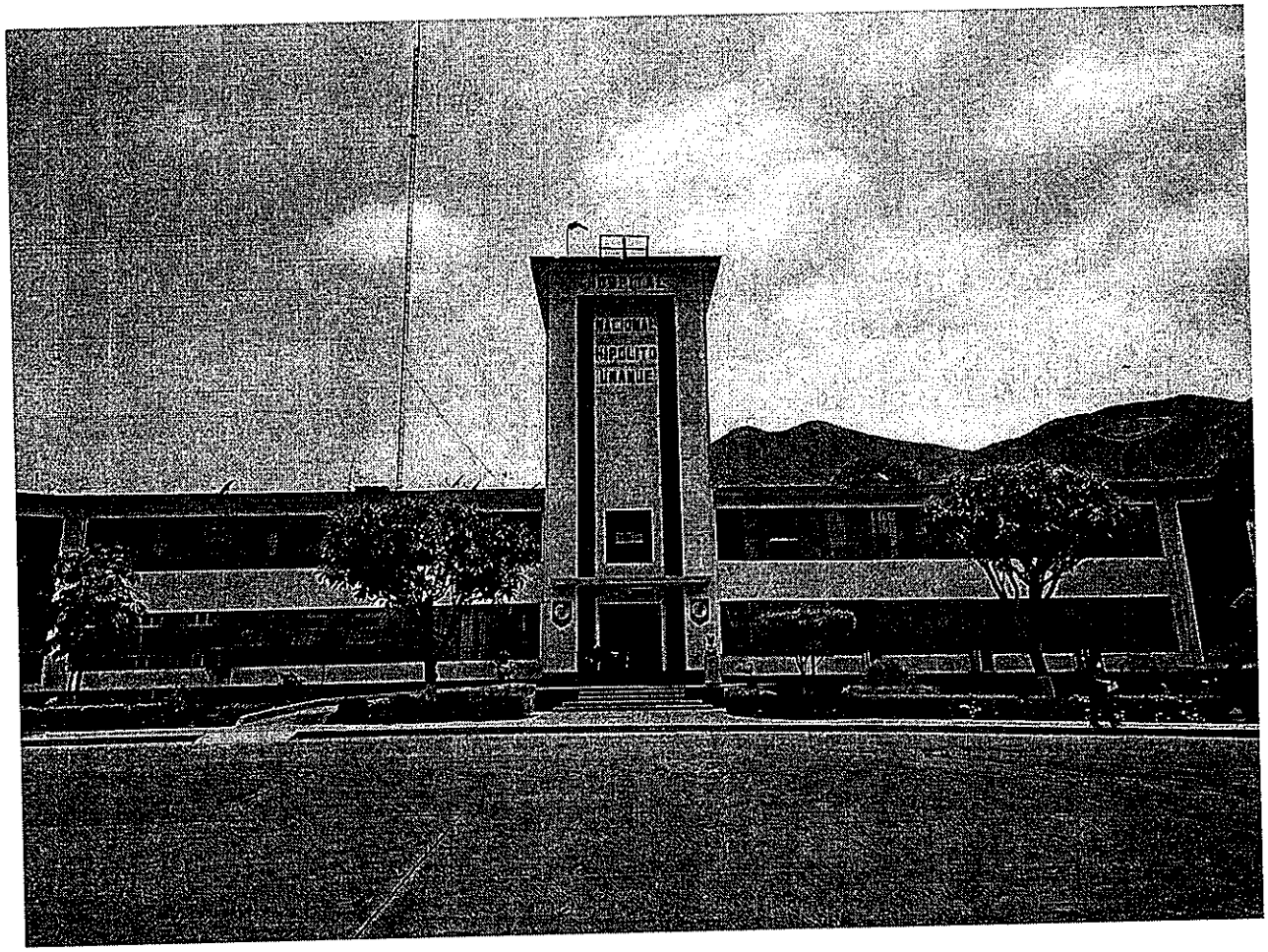
Regístrese y comuníquese.

MINISTERIO DE SALUD
Hospital Nacional Hipolito Unanue
Dr. Andrés Martin ALCANTARA DIAZ
Director General (e)
C.M.P.N° 028813

AMAD/EVVJ/snn
DISTRIBUCIÓN.
( ) Dirección Adjunta
( ) OEA
( ) OAJ
( ) OPE
( ) Unidad de Personal
( ) Comunicaciones
( ) OCI
( ) Archivo

PERÚ | Ministerio de Salud

HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE



"PLAN PARA EL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE"

2023

MC. ANDRES MARTIN ALCANTARA DIAZ

DIRECTOR GENERAL

LIC. SOTO MONTEJO ELIZABETH YIOVANI

DIRECTORA EJECUTIVA DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

ECO. JORGE LUIS PEINADO SILVA

DIRECTOR EJECUTIVO DE LA OFICINA ADMINISTRACIÓN

MAG. LEONOR ROSA VASQUEZ MARTINEZ

JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL

EQUIPO TÉCNICO DE TRABAJO DE CLIMA ORGANIZACIONAL:

MAG. LEONOR ROSA VASQUEZ MARTINEZ

JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL

BR. DAVID R. CASAVERDE ZEGARRA

ENCARGADO DEL AREA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

INDICE

1. INTRODUCCION 5
2. ASPECTOS CONCEPTUALES 5
3. BASE LEGAL 7
4. ALCANCE 8
5. ESTRATEGIAS 9
6. FINALIDAD 9
7. OBJETIVOS 9
8. DIMENSIONES Y VARIABLES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 10
9. METODOLOGIA 12
ANEXOS 18

MINISTERIO DE SALUD UNIDAD DE PERSONAL
L. VASQUEZ M

1. INTRODUCCION

La Visión Institucional del Hospital Nacional Hipólito Unanue es brindar una atención integral humanista con personal altamente calificado, es por ello que dentro del Rol Estratégico Institucional se incluye la formación y especialización de los recursos Humanos para el logro de los objetivos organizacionales.

La gestión del clima organizacional es fundamental para promover un ambiente adecuado de trabajo, logrando no sólo maximizar la eficiencia de los trabajadores, sino brindar una atención más humana al usuario. El HNHU considera el Capital Humano como el recurso más significativo en su Organización. A la vez la institución se centra más en crear procesos y soluciones de comunicación más efectivas para que aumente la productividad de los trabajadores y a su vez los usuarios se vean beneficiados.

Por ende, el Clima Laboral es una herramienta fundamental para el funcionamiento de una institución que permita alcanzar el mayor logro de objetivos institucionales, pues este fomenta el desarrollo de una cultura organizacional establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y practicas compartidas y transmitidas por los miembros de una institución y que se expresan como conductas o comportamientos compartidos.

En este contexto, se debe impulsar y desarrollar mejoras en un buen clima laboral que posibilite el mejor desempeño y aumento de la productividad de los trabajadores de la institución, por lo que se ha elaborado el "Plan para el estudio del Clima Organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue 2023" que, con el diagnóstico del clima organizacional presente, se puede identificar los aspectos de mayor relevancia que afectan directamente al normal desarrollo de la institución.

2. ASPECTOS CONCEPTUALES

2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional es la percepción de los trabajadores se forman de la institución a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

2.2. RECURSOS HUMANOS

Son las personas que en el sistema de salud realizan acciones para el logro de resultados en el campo de la salud sean en producción o servicios.

MINISTERIO DE SALUD UNIDAD DE PERSONAL
I. VASQUEZ M.

2.3. PROYECTO DE MEJORA CONTINUA

Es un proceso elemental para alcanzar la Calidad Total y la Excelencia en cualquier proyecto Administrativa. Este pone el énfasis en la capacidad que tienen las entidades para evolucionar, progresar y desarrollarse de manera progresiva, obteniendo resultados eficientes y de calidad.

2.4. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima Organizaciones un factor determinante, influye de manera positiva o negativa en la productividad de los empleados y de la empresa. Hay cuatro puntos necesarios que debes tener en cuenta:

- **El ambiente:** Un ambiente cómodo te facilitará la comunicación entre los miembros de tu empresa, además de ayudarte con la seguridad en ti y en tu equipo.
- **El interés.** Convivir y trabajar en conjunto con otras personas en un ambiente agradable, tranquilo y distendido mejorará tus ganas de emprender en nuevos proyectos.
- **La satisfacción.** La comunicación y el reconocimiento mejorarán la felicidad en el trabajo de los empleados.
- **El absentismo.** Las causas del absentismo laboral son gracias a un mal clima organizacional, además de provocar la infelicidad en el trabajo.

2.5. CARACTERISTICAS 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.
- Tienen un fuerte impacto sobre los componentes de los miembros de la organización.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.
- Es afectado por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc.)

MINISTERIO DE SALUD UNIDAD DE PERSONAL
L. VASQUEZ M.

3. BASE LEGAL

- La Constitución Política del Perú
- Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2023
- Ley N° 27815, "Ley del Código de Ética de la Función Pública", modificada por la Ley N°28496.
- Ley26842, Ley General de Salud.
- Ley N°30057, "Ley del Servicio Civil"
- Ley N°26790, "Ley que precisa el goce de derecho de descanso prenatal y post natal de la trabajadora gestante", modificada por las leyes N° 27402 y 27606.
- Ley N°29409, "Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a trabajadores de la actividad pública y privada", modificada por la ley N°30807.
- Ley N°29973, "Ley General de la Persona con Discapacidad"
- Ley N°29783 – Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y su Reglamento.
- Ley N°30057, Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto legislativo N°1440, Decreto Legislativo del "Sistema Nacional de Presupuesto Público".
- Decreto legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto legislativo N°1057 – Ley de Contrato Administrativo de Servicio para el Sector Público, su reglamento y modificatorias.
- Decreto legislativo N° 1161, que aprueba la ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Decreto Supremo N°040-2014.pcm, aprueba el reglamento de la ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N°005-90-pcm – Reglamento de la ley de Bases de la carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2017.SERVIR-PE, que aprueba una "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Recursos Humanos".
- Resolución Ministerial Nº 099-2012-MINSA, Aprueban Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

MINISTERIO DE SALUD UNIDAD DE PERSONAL VASQUEZ M

4. ALCANCE

4.1. Población del Estudio

El presente Plan comprende a todos los trabajadores del Hospital nacional Hipólito Unanue, que son 2661, bajo los diferentes regímenes laborales: Decretos Legislativos 276 y 1057 (Trabajadores Nombrados, CAS y Destacados De Otra Dependencia).

RECURSO HUMANO DEL HNHU 2023	
REGIMEN LABORAL	**PEA**
NOMBRADO*	1582
CAS*	1064
DESTACADO*	15
TOTAL	2661

* Informacion al mes de Enero del 2023

4.2. Tamaño de la muestra

Para obtener el tamaño de muestra se empleó un muestreo aleatorio simple estratificado cuya fórmula a emplear será la siguiente:

$$n' = Z\,2p * q * N / e\,2 * N - 1 + Z\,2 * p * q$$

N: Tamaño de la población = 2661
n´: Tamaño de muestra parcial = X
Z: Coeficiente obtenido del nivel de confianza al 95% = 1.96
e: error muestra = 0.05
p: Probabilidad de éxito. = 50%
q: Probabilidad de fracaso = 50%
Pq: varianza máxima muestra proporcional = 0.25

Dando como resultado el tamaño de la muestra que son 336 trabajadores del hospital Nacional Hipólito Unanue serán encuestados.

5. ESTRATEGIAS

- Acordar compromisos que faculten el fortalecimiento sostenido a nivel de gestión institucional para la mejora del clima organizacional.
- Motivar y comprender a los servidores de Salud en el proceso del estudio del clima organizacional como elemento estratégico en el desarrollo de una cultura de calidad.
- Priorizar las acciones en torno a los criterios que influyen negativamente en el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

6. FINALIDAD

Identificar el estado actual del clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unanue, a través de la medición de encuestas aplicadas. Gestionar y promover intervenciones de programas motivacionales, con cambios en el entorno organizacional interno, mejorar los procesos productivos, brindar recompensas a los trabajadores entre otros, mejorando el clima laboral; promoviendo la mejora de las relaciones interpersonales que favorezcan y conlleven a un estilo de vida saludable; para una mejor atención al usuario externo y cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este plan se enmarca en el análisis del clima organizacional y la calidad de los servicios en el hospital

7. OBJETIVOS

El plan, está de acuerdo a las políticas de la Salud emanadas por el Ministerio de salud y por ende a las políticas de los recursos humanos, que plantea un conjunto de acciones, siendo los siguientes Objetivos:

7.1. Objetivo General

- Determinar el Clima Organizacional del Hospital nacional Hipólito Unanue para poder desarrollar estrategias que posibiliten mejorar continuamente la calidad de vida de los trabajadores, generando actitudes favorables que se vean reflejados en la productividad de la organización.

7.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar y difundir el Plan de Intervención y mejora de Clima Laboral del Hospital Nacional Hipólito Unanue.
- Desarrollar instancias de reconocimiento y valoración hacia el trabajo realizado por los funcionarios del Hospital Nacional Hipólito Unanue.
- Potenciar competencias de trabajo en equipo en los funcionarios, promoviendo la colaboración entre diferentes unidades.

MINISTERIO DE SALUD UNIDAD DE PERSONAL
VASQUEZ M

- Generar estrategias de comunicación interna que favorezcan la participación e integración de los funcionarios.
- Promover el buen trato entre funcionarios y generar acciones preventivas orientadas a desarrollar un ambiente de trabajo de respeto.
- Promover factores de protección de riesgos laborales, salud de los trabajadores y riesgos psicosociales en el trabajo.

8. DIMENSIONES Y VARIABLES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

8.1. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Las dimensiones y las variables del clima organizacional son aquellas características que pueden medirse, evaluarse y que permiten realizar un diagnóstico objetivo sobre la situación de la entidad en un momento determinado.

8.1.1. Comunicación Organizacional

Se definen como el conjunto de acciones, procedimientos y tareas que se llevan a cabo para transmitir o recibir información a través de diversos medios, métodos y técnicas de comunicación interna y externa con la finalidad de alcanzar los objetivos de la empresa u organización.

8.1.2. Conflicto y Cooperación

Se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados y sus superiores dentro de una institución.

8.1.3. Confort

Corresponde a los esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente laboral saludable y seguro dentro de la institución para sus trabajadores.

8.1.4. Estructura

Es la percepción que tienen los trabajadores acerca de reglas, procedimientos tramites y otras limitaciones a las se ven enfrentados en el desarrollo de los trabajos.

L. VASQUEZ M

8.1.5. Identidad

Es el sentimiento de pertenencia a la organización, así como el compartir los objetivos personales con la institución.

8.1.6. Innovación

Califica la medida en que existe la voluntad de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

8.1.7. Liderazgo

Denota la influencia ejercida por los jefes en el comportamiento de otros, para lograr resultados positivos.

8.1.8. Motivación

Son todas las condiciones y el entusiasmo con el que los servidores se desenvuelven mientras trabajan dentro de la institución.

8.1.9. Recompensas

Es la manera de medir la manera en la que la institución premia o incentiva al trabajador por hacer su trabajo de manera eficiente y óptima.

8.1.10. Remuneración

Es la manera de evaluar el grado de conformidad con la forma en que se remunera a los trabajadores.

8.1.11. Toma de Decisiones

Mide como el personal siente su participación en la toma de decisiones que se toman en el interior de la institución.

8.2. VARIABLES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

8.2.1. Diseño Organizacional

Se define como un sistema que se utiliza para analizar todos los elementos que componen una institución y la manera en que se articulan entre sí, con el fin de determinar si existe algún aspecto que interfiera con los objetivos de la Institución.

8.2.2. Cultura Organizacional

Se Define como el Conjunto de valores, creencias, hábitos y actitudes de una organización, cuyos principios constituyen las raíces del sistema gerencial de toda organización.

L. VASQUEZ M.

8.2.3. Potencial Humano

Se define como la capacidad que tienen los individuos de crear, innovar y cumplir con sus objetivos personales dentro de la institución. Es una cualidad individual y cada persona la desarrolla de acuerdo a su actitud y entusiasmo.

9. METODOLOGIA

9.1.1. DISEÑO

Se utilizará Muestreo no probabilístico.

9.1.2. INSTRUMENTO

Sera una Encuesta que constara de 34 enunciados, 28 miden las dimensiones del clima organizacional en estudio y 6 pertenecen a la escala "Lie" o Escala de Sinceridad, que se mide a través de los siguientes enunciados:

Cuadro de Enunciados en relación a las Dimensiones de la Escala Lie

DIMENSION	Nº	PREGUNTA	DEFINICION
ESCALA LIE	2	Me río de bromas.	Tiene como finalidad es medir la tendencia de un individuo a dar una imagen favorable de sí mismo en el test o a falsificar las respuestas.
	9	Las cosas me salen perfectas.	
	15	Estoy sonriente.	
	22	Cometo errores.	
	28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño	

MINISTERIO DE SALUD UNIDAD DE PERSONAL L. VASQUEZ V

Cuadro de Enunciados en relación a las Dimensiones del Clima Organizacional

DIMENSION	N°	PREGUNTA	DEFINICION	VARIABLE
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	Se Basa en La Facilidad que tienen los servidores de hacer que se escuchen sus aportes a sus superiores.	DISEÑO ORGANIZACIONAL
	30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.		
	34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.		
CONFLICTO Y COOPERACION	24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	Se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados y sus superiores.	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN
	26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.		
CONFORT	18	La limpieza de los ambientes es adecuada.	Corresponde a los esfuerzos que realiza la dirreccion para crear un ambiente	POTENCIAL HUMANO
	25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo		

MINISTERIO DE SALUD UNIDAD DE PERSONAL L. VASQUEZ M.

DIMENSION	N°	PREGUNTA	DEFINICION	VARIABLE
INNOVACION	4	La innovación es característica de nuestra organización.	Califica la medida en que existe la voluntad de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.	POTENCIAL HUMANO
	5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.		POTENCIAL HUMANO
	12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.		POTENCIAL HUMANO
	17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.		POTENCIAL HUMANO
LIDERAZGO	7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	Denota la influencia ejercida por los jefes en el comprotamiento de otros, para lograr resultados positivos.	POTENCIAL HUMANO
	19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.		POTENCIAL HUMANO
MOTIVACION	1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	Son todas las condiciones y el entusiasmo con el que los servidores trabajan dentro de la organización.	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN
	8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.		CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN
	33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.		CULTURAA DE LA ORGANIZACIÓN
RECOMPENSA	11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	Mide la manera en la que la institucion premia o incentiva al empleado a hacer bien su trabajo.	POTENCIAL HUMANO
	16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.		POTENCIAL HUMANO
	21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.		POTENCIAL HUMANO
REMUNERACION	6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	Evalua el grado de conformidad con la forma en que se remunera a los trabajadores.	DISEÑO ORGANIZACIONAL
	27	Mi salario y beneficios son razonables.		DISEÑO ORGANIZACIONAL

MINISTERIO DE SALUD UNIDAD DE PERSONAL VASQUEZ M

DIMENSION	Nº	PREGUNTA	DEFINICION	VARIABLE
TOMA DE DECICIONES	3	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	Mide como el personal siente su participacion en la toma de decisiones que se toman en el interior de la organización.	CULTURAA DE LA ORGANIZACIÓN
	14	En mi organización participo en la toma de decisiones		DISEÑO ORGANIZACIONAL
ESTRUCTURA	10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	Es la percepcion que tienen los trabajadores acerca de reglas, procedimientos tramites y otras limitaciones a las se ven enfrentados en el desarrollo de los trabajos.	DISEÑO ORGANIZACIONAL
	13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.		DISEÑO ORGANIZACIONAL
IDENTIDAD	20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	Es el sentimiento de pertenencia a la organización, asi como el compartir los objetivos personales con organización.	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN
	23	Estoy comprometido con mi organización de salud.		CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN
	31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.		CULTURAA DE LA ORGANIZACIÓN

9.1.3. Criterios de Inclusión y Exclusión

9.1.3.1. Criterio de Inclusión

- Servidor Nombrado y CAS que labora en el Hospital Nacional Hipólito Unanue de manera presencial.
- Servidor Asistencial y Administrativo CAS que labora en el Hospital Nacional Hipólito Unanue de manera presencial.
- Servidores que labora de manera presencial en un tiempo mayor de tres meses.

MINISTERIO DE SALUD UNIDAD DE PERSONAL
L. VASQUEZ M.

9.1.3.2. Criterio de Exclusión

- Servidores que no pertenezcan al Hospital Nacional Hipólito Unanue.
- Servidores que no laboran en un plazo menor a tres meses.

9.2. Procesamiento de Datos

Se utilizará el programa SPSS para procesar la información.

9.3. Análisis y difusión de resultados

Los resultados obtenidos después del procesamiento serán analizados de acuerdo a los objetivos del trabajo. Los Problemas identificados será enfocados como "oportunidades de mejora" con su debida correlación casual.

9.4. Cronograma de actividades del Plan de Clima Organización 2023

Actividades	Unidad de Medida	Cantidad	Responsabl e	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIV
Constitución del Equipo Técnico de Clima Organizacion al	Equipo	1	Oficina de personal												
Elaboración del Plan de Clima Organizacion al	Plan	1	Oficina de personal												
Coordinar la difusión de la aplicación de la encuesta	Documento	1	Oficina de personal												
Elaborar cronograma de aplicación del instrumento por departamento s y servicios	Cronograma	1	Oficina de personal												
Aplicación del instrumento	Encuesta		Oficina de personal												
Elaboración de informa sobre resultados obtenidos en las encuestas	Informe	1	Oficina de personal												
Difusión de los resultados de la aplicación del instrumento a las direcciones y servicios	Informe	1	Oficina de personal												
EJECUCION DE LAS ACTIVIDADES PARA LA MEJORA DE CLIMA ORGANIZACIO NAL	Informe	1	Oficina de personal												
EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIO NAL 2023-2024	Plan	1	Oficina de personal												

L. VASQUEZ M.

ANEXOS

Cuestionario:

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Buenos Días:

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar el estudio del clima organizacional en el hospital nacional Hipólito Unanue.

Su opinión es fundamental, tanto por sus apreciaciones y comentarios; los cuales permitirán mejorar la gestión de nuestro Hospital.

Antes de responder deberá tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es completamente anónimo y confidencial
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Trate de ser lo más objetivo posible
- Llenar el cuestionario con lapicero de color Azul o Negro.
- Solo se puede marcar una opción por pregunta
- Asegúrese de responder todas las preguntas con una "X".

ITEMS	Nunca	A veces	Frecuente mente	Siempre
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	1	2	X 3	4

Agradecemos su atención y participación.

L. VASQUEZ M.

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

1	Nombre del Departamento		
2	Cargo		
3	Edad		
4	Tiempo en la Institución		
5	Sexo	[1] Femenino	[2] Masculino
6	Grupo Ocupacional	[1] Administrativo	[2] Asistencial
7	Condicion	[1] Nombrado	[2] Contratado

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

	ITEMS	Nunca	A veces	Frecuente	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 institución.	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 institución.	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 corresponden a mi función.	1	2	3	4
14	En mi institución 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	1	2	3	4
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi institución.	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 institución.	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 institución.	1	2	3	4
32	He mentido	1	2	3	4
33	Recibo buen trato en la institución.	1	2	3	4
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	2	3	4

CUADRO DE PRESUPUESTO PARA EL PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2023

Producto	Actividad	Tarea	Unidad de Medida	Meta Física Anual	CADENA PROGRAMÁTICA PRESUPUESTAL				PRESUPUESTO PLAN				
					CATEGORIA PRESUPUESTAL	F.F	FINALIDAD	META PRES.	CLASIFICADOR	Unidad Medida	Cantidad	Precio Unitario	Total
SIN PRODUCTO 3999999	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	IMPRESIÓN DE ENUCESTAS	Acción	4	9001	R.O	53571	118	23.27.11.99	unidad	9000	S/. 0.05	S/. 450.00
		GIGANTOGRAFIAS							23.15.12	unidad	4	S/. 60.00	S/. 240.00
		MATERIAL DE OFICINA							23.15.12	unidad	1	S/. 150.00	S/. 150.00
		CAJAS PREPARADAS ANFORAS							23.15.12	Paquete	1	S/. 110.00	S/. 110.00
		BANNERS CLIMA ORGANIZACIONAL							23.15.12	unidad	8	S/. 50.00	S/. 400.00
TOTAL											S/.		1,350.00

MINISTERIO DE SALUD UNIDAD DE PERSONAL
L. VASQUEZ M.