



## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

N° 0166 - 2022 - DRSL - RL - HH - SBS/DE

Huaral, 08 de Julio del 2022

**VISTO**, el Expediente N° 02289776 que contiene la Nota Informativa N° 047 - UE.407-RL-HH-SBS-UGC-06-2022, emitido por la Jefatura de la Unidad de Gestión de la Calidad del Hospital San Juan Bautista Huaral, y el Informe Legal N° 181 -UE.407-RL-HH-SBS-OAL-06-2022;

### CONSIDERANDO:

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", que establece los principios, normas, metodologías y procesos para la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad en Salud, orientado a obtener resultados para la mejora de la calidad de atención en los servicios de salud;

Que, con Resolución Ministerial N° 640-2006/MINSA, de fecha 14 de julio de 2006, se aprobó el "Manual para la Mejora Continua de la Calidad", cuyo objetivo es contar con un documento de consulta que provea la información necesaria al personal de salud, sobre la aplicación de herramientas y técnicas de la calidad y la elaboración de proyectos de mejora;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 596-2007/MINSA, de fecha 20 de julio de 2007, se aprobó el "Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud", cuyo objetivo general es mejorar continuamente la calidad de los servicios del sector salud, mediante el desarrollo de una cultura de calidad sensible a las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos que tengan un impacto en los resultados sanitarios;

Que, a fin de dar cumplimiento al Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud es necesario elaborar e implementar un Plan de Clima Organizacional y una guía Metodológica para la Aplicación del Instrumento de Clima Organizacional, que permita realizar el Diagnóstico de Clima Organizacional, en los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo;

Que, con Resolución Ministerial N° 143-2008/MINSA, de fecha 29 de febrero de 2008, se aprobó la conformación del Comité Técnico de Clima Organizacional, a quien se le encargó elaborar el Plan de Clima Organizacional y la Guía Metodológica de Aplicación del instrumento de Clima Organizacional, considerando pertinente dicho Comité denominado Metodologías para el Estudio de Clima Organizacional, en el que se incluye la metodología para la aplicación del instrumento, permitiendo realizar el estudio de clima organizacional en todas sus fases, dentro de los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo, cuya finalidad es contribuir a fortalecer la función gerencial en las organizaciones de salud a fin de brindar servicios de calidad;

Que, con Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, de fecha 14 de Junio del 2011, se aprobó el Documento Técnico Metodología para el Estudio del Clima Organizacional -V02 con la finalidad de desarrollar la cultura de calidad en las organizaciones de salud través de la mejora continua del Clima Organizacional;

Que, mediante Nota Informativa N° 047-UE.407-RL-HH-SBS-UGC-06-2022, la Jefa de la Unidad de Gestión de Calidad, solicita la aprobación del "Plan del Clima Organizacional del Hospital San Juan Bautista Huaral, para el Año 2022;





## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Nº - 2022 – DRSL – RL – HH – SBS/DE

Que, con Informe Legal N° 181-UE.407-RL-HH-SBS-OAL-06-2022, de fecha 22 de Junio del 2022, se declara procedente la emisión del acto administrativo de aprobación del Plan del Clima Organizacional del Hospital San Juan Bautista Huaral, para el Año 2022;

Que, mediante Oficio N° 161-UE.407-RL-HH-SBS-OPE-06-2022, de fecha 30 de Junio del 2022, la Oficina de Planeamiento Estratégico a través del Área de Planes y Programas con Informe N° 048 - UE.407-RL-HH-SBS-OPE/AP-06-2022, emite opinión favorable Plan de Trabajo de Clima Organizacional del Hospital San Juan Bautista Huaral, para el Año 2022; así mismo con Informe N° 101-UE.407-RL-HH-SBS-OPE/AO-06-2022 el Área de Organización emite opinión favorable al acto resolutorio de aprobación del plan en mención;

Que, mediante Ordenanza Regional N° 014-2008-CR-RL, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Red de Salud Huaral y el Hospital "San Juan Bautista" Huaral, y su modificatoria Ordenanza Regional N° 008-2014-CR-RL;

De conformidad con lo dispuesto por la Resolución Directoral N° 891-2020-GRL-GRDS-DIRESA-LIMA de fecha 02 de Octubre de 2020, que otorga facultades al Director Ejecutivo del Hospital San Juan Bautista Huaral y Red de Salud Huaral Chancay;

Estando a lo propuesto por la Unidad de Gestión de la Calidad, con la opinión favorable de la Oficina del Planeamiento Estratégico y la visación de la Sub Dirección Ejecutiva y Asesoría legal del Hospital San Juan Bautista Huaral;

### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.- APROBAR**, el "Plan Anual de Trabajo de Clima Organizacional del Hospital San Juan Bautista Huaral", para el año 2022; el cual forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2°.- DISPONER**, que los miembros del Equipo de Técnico para la Implementación del Estudio de Clima Organizacional del Hospital San Juan Bautista Huaral – Año 2022, son responsables de la implementación y ejecución del documento técnico aprobado en el artículo precedente,

**Artículo 3°.- DISPONER** la publicación de la presente resolución en el Portal Web del Hospital San Juan Bautista Huaral.

Regístrese y Comuníquese,

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD  
UE N° 407 - HOSPITAL HUARAL Y SBS  
M. C. Luis Fernando Medina León  
C.M.P. 48124  
DIRECTOR EJECUTIVO

# HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA DE HUARAL

Unidad de Gestión de la Calidad

## PLAN ANUAL DE TRABAJO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2022



Huaral 2022

# INDICE

I.	ANTECEDENTES	3
II.	INTRODUCCION	3
III.	FINALIDAD	4
IV.	OBJETIVOS	4
V.	BASE LEGAL	5
VI.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
VII.	DEFINICIONES OPERATIVAS	5
VIII.	ESTRATEGIAS	6
IX.	METODOLOGIA	6
X.	RECURSOS: HUMANOS Y ECONÓMICOS	7
XI.	ANEXOS: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	8



**PLAN PARA EL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2022**  
**HOSPITAL Y RED DE SALUD HUARAL**

**I. ANTECEDENTES**

**RM N° 623-2008/MINSA del 11 Setiembre del 2008** que aprueba los Documentos Técnicos Plan para el Estudio de Clima Organizacional 2008- 2011 y Metodología para el Estudio del Clima Organizacional con la finalidad de desarrollar una cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional y el Objetivo de contribuir a fortalecer la función gerencial en las organizaciones de salud a fin de brindar servicios de calidad.

**Resolución Ministerial N° 143-2008/MINSA** del 29 de febrero de 2008, se aprobó la conformación del Comité Técnico de Clima Organizacional, a quien se le encargó elaborar el Plan de Clima Organizacional y la Guía Metodológica de Aplicación del instrumento de Clima Organizacional en el que se incluye la metodología para la aplicación del instrumento, permitiendo realizar el estudio de clima organizacional en todas sus fases, dentro de los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo, cuya finalidad es contribuir a fortalecer la función gerencial en las organizaciones de salud a fin de brindar servicios de calidad.

**RM N° 468- 2011 /MINSA del 14 de junio del 2011**, que aprueba el Documento Técnico Metodología para el estudio del Clima Organizacional- V02. Con la finalidad de desarrollar la cultura de calidad en las organizaciones de salud través de la mejora continua del clima organizacional.

**RM N° 124 - 2013 - DRSL- RL- HH -SBS/DE** que resuelve Constituir el Comité Técnico para la implementación del Estudio de Clima Organizacional en el Hospital y Red de Salud Huaral.

**II. INTRODUCCIÓN**

El estudio de Clima organizacional, permite conocer en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de 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, cuyo objetivo principal es 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 que motiva a todos.

La Red de Salud Huaral realizó en el 2012 la medición de Clima Organizacional a través de la cual se pudo conocer la percepción que el personal tiene de la situación actual de las relaciones en la organización, así como las expectativas futuras lo que ha permitido implementar un Plan de Intervención en base a los resultados de la Medición de Clima Organizacional con el objetivo de fortalecer el Clima Organizacional en el Hospital San Juan Bautista Huaral, Establecimientos de la Red de Salud Huaral y desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación.



Para el presente año se ha programado realizar en el mes de Julio el estudio del Clima Organizacional lo que se constituye en una necesaria tarea institucional en la perspectiva de mejorar desde un enfoque integral la calidad de los servicios de salud asimismo nos permitirá medir el impacto del plan de intervención.

En este contexto el Comité ha elaborado el presente documento denominado PLAN DE ESTUDIO DE MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2022 DEL HOSPITAL DE HUARAL que consta de finalidad, objetivos, base legal, ámbito de aplicación, contenido, estrategias y actividades propuestas para el logro de los objetivos planteados, la participación de todos y la posterior retroalimentación de los resultados y el seguimiento de las acciones de mejora implementadas orientadas a fortalecer el clima organizacional y el trato hacia nuestros usuarios internos y externos.

**SITUACIÓN ACTUAL:** en el contexto de la situación actual no se ha realizado estudio de clima organizacional, es importante la evaluación del usuario interno porque los resultados nos permiten elaborar un plan de acción para la Mejora Continua de la Calidad.

### III. FINALIDAD

En el contexto de la situación actual por la Pandemia COVID 19 en Marzo el 2020 el personal de salud por edad o comorbilidad dejó de asistir a trabajar estando en aislamiento lo cual no permitió realizar el estudio de Clima Organizacional en los dos últimos años, actualmente las medidas se han flexibilizado y en forma oficial el personal a retornado al trabajo presencial. Considerando que es necesario contribuir a fortalecer una cultura de calidad en el Hospital de Huaral a través de la mejora continua del clima organizacional es por esto que a través de la Unidad de Gestión e la Calidad se realizaran las acciones que corresponde para la Implementación del estudio de Clima Organizacional para el presente año 2022 con la finalidad de obtener información acerca de los factores que influyen en el clima y con los resultados elabora los proyectos de mejora del clima organizacional en el Hospital Huaral.

### IV. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a fortalecer el clima organizacional en el Hospital de Huaral

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la implementación del Estudio de Clima Organizacional en HSJBH.
- Evaluar el clima organizacional con el fin de elaborar planes y/o proyectos que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten.
- Elaborar propuestas creativas para mejorar el Clima Organizacional en función a los resultados.
- Evaluar el impacto del Plan de Intervención de clima Organizacional en los resultados de una nueva medición.



## V. BASE LEGAL

- ✓ Resolución Ministerial N° 468 -2011/MINSA del 14 de junio del 2011, se aprobó el Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional – V. 02"
- ✓ Resolución Ministerial N° 519-2006/MINSA del 30 de mayo del 2006, se aprobó el Documento Técnico "Sistema de Gestión de la Calidad en Salud", que establece los principios, normas, metodologías y procesos para la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad en Salud, orientado a obtener resultados para la mejora de la calidad de atención en los servicios de salud.
- ✓ Resolución Ministerial N°095 -2012/MINSA del 3 de febrero del 2012, se aprobó la "Guía para la Elaboración de proyectos de Mejora y la aplicación de Técnicas y Herramientas para la Gestión de la Calidad"
- ✓ "Resolución Ministerial N° 596-2007/MINSA del 20 de julio de 2007, se aprobó el "Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud"
- ✓ Resolución Ministerial N° 589-2007/MINSA del 20 de julio de 2007, se aprobó el Plan Nacional Concertado de Salud, cuyo objetivo 3 dentro de los Objetivos del Sistema de Salud 2007-2011.
- ✓ Resolución Ministerial N° 143-2008/MINSA del 29 de febrero de 2008, se aprobó la conformación del Comité Técnico de Clima Organizacional.

## VI. AMBITO DE APLICACIÓN

El Plan para el Estudio de Clima Organizacional, es de aplicación en el Hospital San Juan Bautista de Huaral.

## VII. DEFINICIONES OPERATIVAS

**CLIMA ORGANIZACIONAL:** 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.

**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 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.

Las personas no son recursos, sino que tienen recursos (conocimientos, valores, habilidades y experiencia para desarrollar sus acciones). Para el estudio del clima organizacional se considera a toda persona que trabaje y tenga una relación directa con la organización de salud seleccionada.

**ACCION 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 pre-establecido logra resultados en un tiempo determinado.

**PROYECTO DE MEJORA:** 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.

## VIII. ESTRATEGIAS:

Las estrategias para implementar en las organizaciones de salud, el Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2022 son las siguientes:

- Concertar compromisos con los Jefes de Departamentos, Unidades y/o Servicios del Hospital de Huaral para la medición del Clima Organizacional.
- 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.
- Motivar y comprometer al personal de salud en el proceso del estudio del clima organizacional como elemento estratégico en el desarrollo de una cultura de calidad.

## INDICADORES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

**OE 1.** Promover en las organizaciones el Estudio del Clima Organizacional **PROPORCIÓN DE JEFES DE DEPARTAMENTOS UNIDADES Y/O SERVICIOS DE HOSPITAL COMPROMETIDOS EN REALIZAR MEDICIONES CLIMA ORGANIZACIONAL**

**OE 2.** Desarrollar Capacidades para los estudios del Clima Organizacional **PROPORCIÓN DE DEPARTAMENTOS UNIDADES Y/O SERVICIOS DE HOSPITAL QUE RECIBIERON CAPACITACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

## IX. MÉTODOLÓGÍA

Para lograr este objetivo, se realizara reuniones de sensibilización a los jefes de los servicios, y al personal por áreas. Posteriormente se aplicará una encuesta abierta y anónima dirigida al personal que labora en el Hospital.

### INSTRUMENTO DE TRABAJO

El instrumento ha sido elaborado por la Dirección General de Salud de las Personas del MINSA, consta de 34 preguntas que recogen los principales elementos para establecer el grado de satisfacción laboral.



Los aspectos considerados en la encuesta son:

- Trabajo en General (en la institución)
- Interacción con el Jefe Inmediato
- Oportunidades de progreso
- Remuneraciones e incentivos
- Interrelación con sus compañeros de trabajo
- Ambiente de Trabajo

### **Tiempo y Fecha Programada para la Aplicación de la Encuesta**

La encuesta se aplicará del 1 al 15 del mes de Julio en el Hospital de Huaral, en todos los horarios de trabajo, por servicios o áreas.

### **Proceso para Aplicación de Encuesta**

- La encuesta será aplicada al universo de los trabajadores de salud que se encuentren laborando durante los días programados.
- La encuesta es anónima y por lo que será entregada a cada trabajador al inicio de las labores, previa orientación y recolectarlos verificando el completo llenado de las mismas.

### **Los procedimientos durante la aplicación de la encuesta son:**

- Explicar brevemente el objetivo de la encuesta
- Distribuir la encuesta a cada trabajador, previa orientación.
- Agradecer por la colaboración e información que brindarán
- Informar que los resultados de manera general serán publicados en las próximas semanas

### **RECOPIACIÓN DE DATOS Y FORMULACIÓN DEL INFORME**

Los resultados de la encuesta serán recopilados y digitados por el personal de la Oficina de Gestión de la Calidad.

El análisis e informe elaborado se elevará al Despacho de la Dirección Ejecutiva en un plazo no mayor a los treinta días de finalizada la Encuesta y se coordinará con la Dirección Ejecutiva para su socialización al personal y plantear alternativas de mejora.

### **RECURSOS**

El análisis y elaboración del informe estará a cargo del Comité Técnico para la implementación del Estudio del Clima Organizacional aprobado con RD y conformado por los siguientes servidores:

