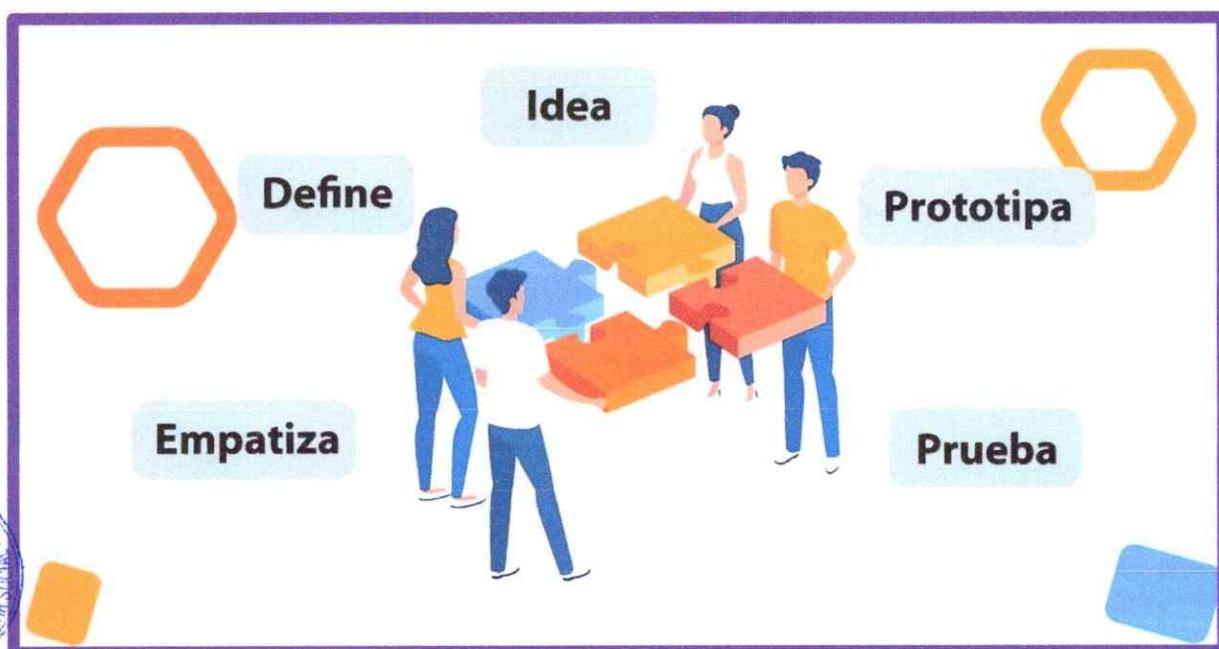


# PLAN DE TRABAJO SOBRE CLIMA LABORAL EN EL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO.

Un buen ambiente de trabajo es un excelente antídoto contra el estrés.



## AREA DE BIENESTAR SOCIAL-2025

## INTRODUCCION

Al realizar una revisión profunda del concepto de Clima laboral, se puede mencionar como este fue introducido por primera vez a la psicología Organizacional en el año 1960 por Gellerman, entre otros, mostrando la relación que existe entre el hombre y la organización. Obteniendo un alto impacto en el modelo de talento humano que es asumido por las instituciones públicas y privadas.

Según González (2009: 275), la calidad de vida da cuenta del problema de satisfacción de necesidades y desde el punto de vista de Méndez (1986: 100), se refiere al aspecto cualitativo del modo de vida, expresado en libertad social y condiciones para que los individuos puedan alcanzar su desarrollo, es decir, la definición se centra en las necesidades relativas al bienestar.

Sin lugar a dudas, el clima laboral se ha transformado hoy en un factor crucial para el éxito de cualquier organización, ya que se trata de un elemento que va más allá de la simple percepción de los servidores sobre su entorno de trabajo, pues es una pieza determinante que influye en la productividad, la retención de talento y la reputación de la institución. Es decir, un clima laboral positivo fomenta la motivación, creatividad y compromiso de los trabajadores, lo que contribuye a un ambiente laboral más saludable y a un mayor rendimiento.

Es así que el presente plan tiene la finalidad de implementar, fortalecer y lograr el mejoramiento del clima laboral entre los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho "Mariscal Miguel Llerena, ya que, un buen clima o mal clima laboral, tendría consecuencias positivas o negativas en producción de los resultados de nuestra institución, por esta razón es de gran importancia trabajar y evaluar el clima laboral entre los trabajadores para cumplir con nuestros objetivos y metas, orientados siempre a lograr un buen desempeño con eficiencia, eficacia y calidad de trabajo.

Es así que la Unidad de Personal a través del área de Bienestar Social plantea la ejecución del presente plan, ya que al obtener un buen clima laboral favorable dentro de nuestra institución, se obtendrían resultados óptimos como: personal motivado y capacitado, relaciones laborales funcionales, mayor competitividad a través de la productividad obtenida, generando utilidades para su mantenimiento, crecimiento, bienestar social, satisfaciendo las necesidades de los diferentes trabajadores y de la población beneficiaria.

El compromiso del área de Bienestar Social, es planear, dirigir, coordinar con los



diferentes servicios tales como el servicio de Psicología, Salud Ocupacional y nuestra área a fin de evaluar el desarrollo del presente plan y que está orientado a elevar los niveles de motivación, bienestar y calidad de vida de los trabajadores del Hospital regional de Ayacucho, proyectando su accionar al desarrollo de actividades que propendan por fomentar estilos de vida saludables, a través de la realización de actividades culturales, recreativos, deportivos y de algunas estrategias viables para cultivar un buen clima laboral son, por ejemplo, potenciando la comunicación, impulsando el desarrollo profesional, fomentando un entorno de trabajo inclusivo, recompensando el buen desempeño y promocionar un equilibrio entre la vida personal y profesional. **No hay que olvidar que priorizar un clima laboral positivo es una inversión que genera muy buenos dividendos en el largo plazo.**



## JUSTIFICACION

En la actualidad en que los valores evolucionan rápidamente y los diferentes recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los trabajadores en la institución. Por lo tanto, evaluar las fuentes de conflicto, insatisfacción o de estrés que dan como resultado actitudes negativas por parte de los trabajadores del Hospital regional de Ayacucho, es una de las principales razones por las que se debe analizar, diagnosticar el clima Laboral en nuestro entorno.

En efecto, un ambiente de trabajo positivo y colaborativo es esencial para aumentar la productividad de los trabajadores. Cuando los trabajadores sienten que son apoyados y valorados, son más propensos a dar lo mejor de sí. Adicionalmente, un clima laboral favorable disminuye el estrés y la ansiedad, lo que se traduce en una mayor concentración y eficiencia en los servicios de atención que se da en el Hospital Regional de Ayacucho. La importancia del desarrollo de estos talleres de clima laboral radica principalmente en la mejora de las relaciones interpersonales, laborales de todos los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, por ello la necesidad de generar un buen clima laboral positivo que impulse la creatividad e innovación. En la medida que los trabajadores se sientan seguros y respetados y así estén más dispuestos a proponer nuevas ideas y soluciones. Esto último puede traducirse en mejoras significativas relacionadas con la mejora en los diferentes servicios de atención hacia nuestra población beneficiaria.

Finalmente, el clima laboral tiene un impacto directo en la reputación y producción de nuestra institución ya que si se tiene trabajadores felices y satisfechos se convierten en servidores dispuestos a generar experiencias positivas con la población beneficiaria, amigos, familiares y en las redes sociales. Por el contrario, un clima laboral negativo genera malas críticas y afecta claramente la imagen pública de una compañía o institución.

El presente trabajo tiene por finalidad implementar, fortalecer y lograr el mejoramiento del clima laboral entre los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho "Mariscal Miguel Llerena, para que así se llegue a desarrollar las competencias de habilidad social que son necesarias para dar respuestas a problemas de clima organizacional



## OBJETIVOS

### Objetivo general:

implementar, fortalecer y lograr el mejoramiento del clima laboral entre los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho "Mariscal Miguel Llerena

### Objetivos específicos:

- Construir una cultura única de confianza a través de la vivencia de los Valores Humanos y la interrelación de forma lateral entre los trabajadores del HRA.
- Desarrollar tres talleres de mejora, para la eficaz y eficiente labor de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho.
- Mejorar nuestros canales de comunicación y de atención, para logra una comunicación adecuada entre todo el personal del Hospital Regional de Ayacucho.
- Apoyar y participar en actividades de objetivos comunes en pro de un mejor clima laboral.
- Definir estrategias orientadas al mejoramiento del clima organizacional que puedan ser implementadas a mediano plazo.

## MARCO TEORICO PARA EL PLAN DE CLIMA LABORAL.

Este punto es de vital importancia debido a que en esta parte se dará a conocer de términos y conceptos que generalmente utilizamos para el buen desarrollo de un clima laboral, es necesario hacer un estudio juicioso de los conceptos que manejamos en el aspecto de buen clima laboral, ya que, como factor en común, se dice que el clima refleja los valores, actitudes y creencias de sus miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos que impactan directamente a la cultura organizacional. Entre los principales conceptos que se manejan para un mejor entendimiento del plan son:

### a) Estructura

Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

### b) Responsabilidad



Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

**c) Recompensa**

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

**d) Desafío**

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

**e) Relaciones**

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre todo el personal.

**f) Cooperación**

Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo. Énfasis puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

**g) Estándares**

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.

**h) Conflictos**

Es el sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.



### **i) Identidad**

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Lo más relevante de este enfoque es que permite obtener, con la aplicación de un cuestionario, una visión rápida y bastante fiel de las percepciones y sentimientos asociados a determinadas estructuras y condiciones de la organización.

### **j) Calidad de vida y su impacto en el clima organizacional**

La calidad de vida está relacionada directamente con la salud física, mental y emocional del individuo, es decir, el bienestar que le produce a la persona el ambiente que lo rodea, su interacción con otras personas, con los diferentes factores en la vida diaria y el autoconocimiento e imagen que tiene de sí mismo y las reacciones ante estos factores.

## **IMPORTANCIA DE LA COMUNICACION EN EL DESARROLLO DE UN BUEN CLIMA LABORAL**

De acuerdo con Marchesan (2006), el proceso de comunicación, desde el punto de vista laboral y/o organizacional, abarca varias interacciones que van desde relaciones básicas de trabajo hasta sistemas de información complejos. Además, es el vínculo que propicia el entendimiento, la aceptación y la ejecución de proyectos organizacionales.

Siendo este contexto se pretende establecer a la comunicación como un factor vital importancia para el desarrollo de un buen clima labora en el Hospital Regional de Ayacucho, al hablar de comunicación interna en un ambiente laboral, implica que hace parte en la construcción de un buen clima laboral ya que es el medio de interacción entre todos los trabajadores y con su entorno, por lo tanto, a través de ella se perciben los factores que impactan el clima laboral.

De acuerdo a la información que se maneja actualmente en el área de bienestar social existen algunos factores que podrían ser las principales causantes de un mal clima laboral entre los trabajadores de nuestra institución los cuales detallo a continuación:

- Imparcialidad



- Equidad en la Remuneración:
- Equidad en el trato.
- Ausencia de favoritismo
- Justicia en el trato a las personas
- Capacidad de apelación.

## ESTRATEGIAS

Para llevar a la práctica cada una de estas estrategias, se requiere de talleres grupales, mesas de trabajo, grupos focales y las de gestión de talento humano, así como de intervenciones planeadas y conducidas por los jefes de servicio, teniendo en cuenta que una intervención puede afectar positiva o negativamente a los equipos de trabajo y a las personas. Con las intervenciones se busca incidir positivamente y contribuir, generar una cultura en la que predomine un ambiente de respeto, colaboración.

El presente plan de acción que se propone a continuación, puede ser ejecutado de forma directa o indirecta (a través de terceros), sin embargo, es importante aclarar que tanto el área de bienestar social como el equipo ejecutivo deben de tener claridad sobre lo que se pretende con la intervención y tener certeza sobre cuál va a ser su efecto, realizando un control y seguimiento en la ejecución, y retroalimentando continuamente al equipo y así poder incidir positivamente en el resultado.

Las estrategias a ser utilizadas para el desarrollo y ejecución del siguiente plan estarán enfocadas básicamente a:

- Mantener y fortalecer las conductas y las percepciones de los trabajadores del Hospital regional de Ayacucho
- Modificar aquellas conductas y percepciones que influyen de forma negativa en el clima laboral.
- Crear en los trabajadores conductas positivas que permitan mejorar su interrelación con los demás.

Se recomienda que, en cuanto a la estrategia de comunicación, se tengan en cuenta los siguientes aspectos:

- **“Me autorrealizo en lo personal y en lo profesional”.** Desde Talento



- Humanó tener permanente contacto realizar seguimientos mensuales mediante el servicio de Psicología, con ellos para informales los resultados obtenidos, las metas a cumplir y explicar claramente la ejecución del plan de acción y la importancia de su rol en el mismo. De igual manera, que los trabajadores realicen estas dichas reuniones con sus equipos de trabajo, resaltando siempre la premisa “si mejoramos es por ti”.
- **“Tu aporte puede ser extraordinario”**. Teniendo en cuenta la relación que tiene el Hospital Regional de Ayacucho con algunos personajes de diferentes instituciones de salud, se podría hacer una pasantía de comunicación con los empleados de otras instituciones de salud, en donde se refuerce el poder de la actitud de cada individuo y el cómo pueden aportar el/los al mejoramiento del clima laboral.
  - **“Construyendo Confianza”**. Se realizará mediante grupos focales, en la que se buscará reconstruir la credibilidad de los planes de acción en busca del mejoramiento del clima laboral. Teniendo en cuenta enfatizar las actitudes empáticas del personal que labora en el Hospital.

**Cabe precisar que cada módulo a desarrollarse se dará de forma simultanea en tres espacios diferentes, pero teniendo el mismo día y hora de inicio esto con la finalidad de tener un manejo grupal y que los conocimientos impartidos sean de forma paralela entre todos los participantes.**



**PROPUESTAS DE TALLERES  
PARA LA MEJORA DEL  
CLIMA LABORAL EN EL  
PERSONAL DEL HOSPITAL  
REGIONAL DE AYACUCHO**



## TALLER N° 01

### **“Me autorrealizo en lo personal y en lo profesional”**

El curso taller **“Me autorrealizo en lo personal y en lo profesional”**, tiene el objetivo de potenciar dos ejes formativos fundamentales en el trabajador que son:

- El desarrollo integral del profesional: lo actitudinal y los valores, a través de estrategias vivenciales que favorecerán al trabajador en su desempeño profesional.

La finalidad es profundizar en el aspecto emocional dividida en aspectos intrapersonales e interpersonales en los que el trabajador debe participar activamente con técnicas vivenciales, las mismas que buscan promover el desarrollo de habilidades emocionales básicas y complejas, así como su adaptación en el ámbito laboral, promoviendo habilidades para el trabajo en equipo, liderazgo, integración grupal y plan estratégico personal como forma de integración y proyección a futuro con la toma de consciencia de aspectos personales.

### **II. EJE TEMATICO**

Los temas principales ejes temáticos que se desarrollaran en dicho taller son:

- Habilidades básicas de inteligencia intrapersonal.
- Habilidades complejas de inteligencia intrapersonal.
- Habilidades de inteligencia interpersonal.
- Plan estratégico personal, donde a modo de autoanálisis los trabajadores elaboraran su plan de vida profesional, incorporando todo lo aprendido de sí mismos en el taller e implementa propuestas de mejoras en función a sus objetivos planteados.

### **III. ESTRATEGIA**

Para el desarrollo del taller del primer módulo denominado **“Me autorrealizo en lo personal y en lo profesional”** es de vital importancia desarrollar un de clima laboral efectivo, es crucial enfocarse en la participación activa de cada uno de los



participantes, la creación de un ambiente de confianza y la implementación de actividades que fomenten la comunicación y el trabajo en equipo.

Para lograr un buen trabajo se utilizará las siguientes herramientas como encuestas, grupos de discusión, y actividades lúdicas para identificar áreas de mejora y promover un clima laboral más positivo.

Estrategias para el desarrollo del taller

### 3.1.- Diseño del taller:

- **Objetivos claros:** se definirá los objetivos del taller de manera precisa, como mejorar la comunicación, fomentar el trabajo en equipo o promover el bienestar de los trabajadores.
- **Contenido relevante:** Adaptar el contenido del taller a las necesidades y expectativas de los trabajadores, utilizando actividades prácticas y dinámicas que promuevan la participación.
- **Metodología participativa:** Fomentar la participación activa de los trabajadores a través de actividades de lluvia de ideas, debates, juegos de roles y trabajo en grupos.

### 3.2.- Ejecución del taller:

- **Ambiente propicio:** Crear un ambiente de confianza y respeto donde los trabajadores se sientan cómodos para expresar sus opiniones y participar en las actividades.
- **Actividades dinámicas:** Utilizar actividades dinámicas y lúdicas para mantener el interés de los participantes y facilitar la comunicación.

Las herramientas que utilizaremos en el taller serán:

- **Lluvia de ideas:**  
Realizar una lluvia de ideas sobre los factores que contribuyen al desarrollo personal y profesional.
- **Juegos de roles:**  
Simular situaciones de conflicto o comunicación para practicar estrategias de resolución y comunicación efectiva.
- **Trabajo en grupo:**



Realizar actividades de trabajo en grupo para fomentar la colaboración y el espíritu de equipo.

➤ **Actividades recreativas:**

Organizar actividades recreativas para promover el bienestar y la socialización de los trabajadores.

**IV. DATOS INFORMATIVOS:**

1. **Institución** : "Hospital Regional de Ayacucho"  
2. **Fecha** : **25 de mayo del 2025**  
3. **Beneficiarios** : 600 trabajadores en esta primera fecha (Personal Administrativo y Asistencial del HRA)

Nº	Modalidad de trabajo	cantidad
1	Personal bajo el decreto legislativo 276 (nombrado, suplencia y plazo fijo)	880
2	Personal bajo el decreto legislativo 1057 CAS	762
3	Personal Locador de servicios	162
<b>TOTAL</b>		<b>1804</b>

4. **Lugar** : Casa Grande (Jr. Cañete 337- San Melchor- San Juan Bautista)  
5. **Responsable** : Unidad de Personal – Bienestar Social

Cabe precisar que el módulo a desarrollarse se dará EN TRES FECHAS, ESTO POR LA CANTIDAD DE TRABAJADORES con las que cuenta la institución, PERO en este primer módulo se desarrollará con 600 trabajadores conformados en 6 grupos de trabajo, pero teniendo en cuenta mismo día y hora de inicio esto con la finalidad de tener un manejo grupal y que los conocimientos impartidos sean de forma paralela entre todos los participantes.

Para lo cual dicha actividad tendrá como horario de inicio a la 9:00 am hasta las 4:30 Pm en el local de



**PRESUPUESTO. -**

<b>Nº</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>Uni. Medida</b>	<b>Cant.</b>	<b>Precio Unitario</b>	<b>PRECIO GLOBAL</b>
1	Refrigerio de mañana (jugo de papaya y pan con chicharrón.	Unidad	600	S/ 9.50	S/ 5,700.00
	Almuerzo (asado de Chanco, con arroz a la jardinera con choclo y ensalada de verduras y un vaso de refresco de 8 Onz. de Chicha morada)	Unidad	600	S/. 32.00	S/. 19,200.00
<b>TOTAL</b>					<b>S/ 24,900.00</b>

