

N° 123- 2025-GRL-GRSL/30.37.03.01

RESOLUCION DIRECTORAL

Yurimaguas, 18 de marzo del 2025

VISTO, el Expediente N° 03274-2025, de fecha 18 de marzo del 2025, que contiene el Oficio N°0048-2025-GRSL/GRL/30.37.05, emitido por la jefatura de la Unidad de la Unidad de Gestión y el "Plan para el Estudio de Clima Organizacional del Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas 2025";

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 6 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece 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; asimismo el artículo 3 del Reglamento General de la citada Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, es aquel que comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores en torno a las políticas y prácticas de personal; el cual considera a cinco procesos, siendo uno de ellos el proceso de Cultura y Clima Organizacional;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA de fecha 11.09.08, se aprobó el Documento Técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional, en el que se incluye la metodología de aplicación del instrumento, permitiendo realizar el estudio de clima organizacional en todas sus fases, dentro de los establecimientos de salud;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA de fecha 14.06.11, se aprobó el Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional-V.02", tiene por objetivo proporcionar una herramienta metodológica que oriente e impulse el estudio del clima organizacional en las organizaciones de salud; y, tiene como objetivo específico promover en las Organizaciones de Salud el Estudio de Clima Organizacional, proporcionar la metodología e instrumentos para la implementación del Estudio de Clima Organizacional, capacitar en los aspectos técnicos que facilitan la Implementación del Estudio de Clima Organizacional, promover el uso práctico de los resultados, a través de la elaboración de proyectos, planes y lo acciones de mejoras del clima organizacional y obtener información acerca de los factores que determinan los comportamientos organizacionales;

Que, los numerales 6.11.2 y 6.11.3, de la referida norma establece: a nivel Regional y Local se conforme un Equipo Técnico para la Implementación del Estudio de Clima Organizacional en los establecimientos de Salud, así como su conformación básica al respecto;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE se formalizó la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", la cual establece en el literal d) del sub numeral 6.1.7 del numeral 6 que, este proceso comprende la Gestión de Cultura Organizacional: Representada la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad y el Clima Organizacional: Orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo;

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, 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, Oficio N°0048-2025-GRSL/GRL/30.37.05, de fecha 18 de marzo del 2025, la jefatura de la Unidad de Gestión de la Calidad propone y solicita la aprobación mediante Resolución Directoral el "PLAN PARA EL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2025" del Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas;



N° 123- 2025-GRL-GRSL/30.37.03.01

RESOLUCION DIRECTORAL

Yurimaguas, 18 de marzo del 2025

Que, con Memorándum N°0345-2025-GRL-GRSL/30.37, de fecha 18 de marzo 2025, emitido por el Director Ejecutivo, dispone a quien corresponda proyectar la Resolución Directoral de aprobación del "PLAN PARA EL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2025" del Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas;

Con la Visación de la Unidad de Recursos Humanos, Oficina de Administración, Oficina de planeamiento Estratégico, Asesoría Legal y con la aprobación de la Dirección Ejecutiva del Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas, y;

En uso de las atribuciones conferidas mediante Resolución Ministerial N° 963-2017/MINSA, de fecha 31 de octubre del 2017, y la aprobación del Manual de Organización y Funciones (MOF) del Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas mediante Resolución Directoral N° 1899-2015-GRL-DRS-L/30.01, de fecha 16 de noviembre del 2015.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR, el "PLAN PARA EL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL, DEL HOSPITAL II-2 SANTA GEMA DE YURIMAGUAS -2025"; que, en documento adjunto forma parte de la presente Resolución Directoral;

Artículo 2°.- Publíquese en el Portal WEB Institucional y Portal de Transparencia estándar del Hospital Santa Gema de Yurimaguas.

Regístrese y Comuníquese;



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LORETO
HOSPITAL SANTA GEMA DE YURIMAGUAS

M.C. ANDRÉS DOLFO ALVAREZ ANTONIO
DIRECTOR EJECUTIVO H.S.G.Y.
CMB: 24715 RNE: 024393

GERENCIA REGIONAL DE SALUD LORETO
HOSPITAL II-2 SANTA GEMA DE YURIMAGUAS
UNIDAD FUNCIONAL DE GESTIÓN DE LA CALIDAD EN SALUD



**“PLAN PARA EL ESTUDIO DE
CLIMA ORGANIZACIONAL DEL
HOSPITAL II-2 SANTA GEMA DE
YURIMAGUAS 2025”**

YURIMAGUAS - PERÚ
MARZO 2025



EQUIPO DE GESTIÓN DEL HOSPITAL II-2 SANTA GEMA DE YURIMAGUAS



M.C. ANDRÉS ADOLFO ÁLVAREZ ANTONIO
Director Ejecutivo

M.C. PEDRO TONY CAMEL VALERO
Director Adjunto



LIC. ADM. DARWIL PINEDO TORRES
Director Administrativo

C.P.C. WILGER SAAVEDRA ARMAS
Jefe Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto

C.P.C. ALICIA BRILLY AMASIFUEN ROBLEDO
Jefe Oficina de Logística



C.P.C. DORIS CONSUELO SÁNCHEZ MORI
Jefe Unidad de Recursos Humanos

COMITÉ DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2025 (R.D. N° 035-2025-GRL-GRSL/30.37.03.01)

- | | | |
|--|---|-------------|
| • Director Adjunto | M.C. PEDRO TONY CAMEL VALERO | Presidente |
| • Jefe de la Unidad de Recursos Humanos | C.P.C. DORIS CONSUELO SÁNCHEZ MORI | Secretario |
| • Jefe del Servicio de Psicología | PS. JANINA SAAVEDRA MELÉNDEZ | Coordinador |
| • Jefatura de Enfermería | LIC. ENF. BONNIE VON BANCELS ANGULO | Miembro |
| • Jefatura de Obstetricia | OBST. VICENTE VALENTÍN MARIANO | Miembro |
| • Jefe de la Unidad de Gestión de la Calidad | LIC. ENF. FABRICIA REÁTEGUI DÁVILA | Miembro |
| • Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación | LIC. ENF. ROCÍO FABIOLA CERVANTES GARNICA | Miembro |
| • Coordinador de la Plataforma de Atención en Salud - PAUS | PS. HUMBERTO CASTILLA CABELLO | Miembro |

PLAN DE EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL II-2 SANTA GEMA DE YURIMAGUAS 2025

I. INTRODUCCIÓN

En el marco del proceso de Descentralización del sistema de salud, la implementación del Aseguramiento Universal y la ejecución de la Política Nacional de Calidad, las instituciones sanitarias han adoptado estrategias avanzadas de gestión de la calidad con el propósito de optimizar la eficiencia operativa, mejorar los resultados asistenciales, fortalecer el clima organizacional y elevar la satisfacción de los usuarios, tanto internos como externos. Estas estrategias responden a la necesidad de consolidar un modelo de gestión basado en estándares de calidad que garanticen la efectividad, equidad y accesibilidad de los servicios de salud.

El clima organizacional, entendido como el conjunto de percepciones compartidas por los colaboradores respecto a su entorno laboral, constituye un factor determinante en el desempeño y la productividad de las instituciones de salud. Dichas percepciones engloban no solo las condiciones físicas del ambiente de trabajo, sino también las relaciones interpersonales, las dinámicas de liderazgo y los sistemas normativos, tanto formales como informales, que regulan la interacción y las actividades diarias del personal. La importancia de este concepto radica en su influencia directa sobre la motivación, el compromiso y la eficiencia del talento humano, elementos clave para la prestación de servicios sanitarios de alta calidad.

Dado que el comportamiento organizacional es un fenómeno multidimensional, dinámico y sujeto a múltiples variables contextuales, su estudio requiere una aproximación metodológica basada en la investigación sistemática, la actualización continua y la validación empírica de los hallazgos. En este sentido, la evaluación del clima organizacional tiene como propósito central identificar y analizar la percepción de los trabajadores con el fin de desarrollar estrategias de intervención orientadas a mitigar los factores que inciden negativamente en el desempeño institucional y, paralelamente, potenciar aquellas condiciones que favorecen un ambiente laboral óptimo.

Para alcanzar estos objetivos, es fundamental la operacionalización de los diferentes componentes del clima organizacional, garantizando su medición objetiva mediante herramientas estandarizadas. Asimismo, se debe establecer un sistema riguroso de monitoreo y evaluación de los planos de mejora implementados, asegurando que las acciones correctivas sean fundamentadas en evidencia y priorizando la eliminación de barreras que impactan negativamente en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la productividad.

El estudio del clima organizacional en el sector salud se encuentra regulado por el Documento Técnico "Metodología para el estudio del Clima Organizacional – V.02", aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA. Este documento, elaborado por el Ministerio de Salud, establece los lineamientos metodológicos específicos para la evaluación del clima organizacional en las instituciones sanitarias, determinando la obligatoriedad de su aplicación de forma anual. Esta periodicidad permite la recolección de datos comparables a lo largo del tiempo, facilitando el análisis de tendencias y la identificación de oportunidades de mejora en la gestión organizacional. El enfoque propuesto por esta metodología promueve una cultura organizacional basada en la calidad, el bienestar del personal y la sostenibilidad de las mejoras implementadas.

En el año 2024, el personal nombrado y contratado del Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas evidenció la necesidad de fortalecer el clima organizacional, situación reflejada en un Índice de Clima Organizacional (ICO) de 80.86. En respuesta a este diagnóstico, el Equipo Técnico responsable del Clima Organizacional, en concordancia con sus competencias y en alineación con las directrices establecidas por el MINSA, formuló el Plan de Estudio del Clima Organizacional 2025.

Este plan tiene como finalidad llevar a cabo un análisis integral de las condiciones del entorno laboral dentro del hospital, con el objetivo de diseñar e implementar estrategias de mejora fundamentadas en la evidencia y alineadas con los estándares de calidad en la gestión de los servicios de salud. Además, contempla la aplicación de mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto de las intervenciones implementadas, asegurando la sostenibilidad del proceso de mejora continua. De esta manera, se busca fortalecer la eficiencia organizacional, optimizar el aprovechamiento del talento humano y consolidar una cultura institucional orientada al bienestar de los trabajadores y la excelencia en la prestación de servicios sanitarios.

II. FINALIDAD

Desarrollar una cultura de calidad en el Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas a través de la mejora continua del clima organizacional.

III. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Conocer el diagnóstico de clima organizacional del Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas, a través de la aplicación de la encuesta de medición del clima organizacional a los servidores de salud de las diferentes Unidades Orgánicas.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Lograr el compromiso y apoyo de la Alta Dirección para la realización del estudio de clima organizacional.
- Lograr la participación activa de los usuarios internos del HSGY en la aplicación del estudio de clima organizacional.
- Conocer y analizar los resultados obtenidos en el estudio de clima organizacional realizado.
- Lograr la implementación de acciones y/o proyectos de mejora para revertir los resultados de impacto negativo obtenidos del estudio de clima organizacional.

IV. BASE LEGAL

- Ley N° 26842, Ley General de Salud
- Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud
- Decreto Supremo N° 008-2017-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud
- Resolución Ministerial N° 519-2006/MINSA, que aprueba el Sistema de Gestión de la Calidad en Salud.
- Resolución Ministerial N° 640-2006/MINSA, que aprueba el Manual para la Mejora Continua de la Calidad.
- Resolución Ministerial N° 589-2007/MINSA, que aprueba el Plan Nacional Concertado de Salud.
- Resolución Ministerial N° 596-2007/MINSA, que aprueba el Plan Nacional del Sistema de Gestión de la Calidad en Salud.



- Resolución Ministerial N° 143-2008/MINSA, que constituye el Comité Técnico de Clima Organizacional.
- Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA, que aprueba los Documentos Técnicos "Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2008-2011 y Metodología para el Estudio del Clima Organizacional".
- Resolución Ministerial N° 727-2009/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: Política Nacional de Calidad en Salud.
- Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: "Metodología para el estudio de Clima Organizacional – V.02".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, en la cual se aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos"
- Resolución Directoral N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades Públicas".
- Resolución Directoral N° 048-2025-GRL-GRSL/30.37.03.01, que aprueba el "Plan Anual de la Unidad Funcional de Gestión de la Calidad año 2025" del Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas.
- Resolución Directoral N° 035-2025-GRL-GRSL/30.37.03.01, que aprueba la conformación del "Comité de Clima Organizacional 2025" del Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas.



V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan, tiene como ámbito de aplicación todos los servicios, unidades, oficinas, áreas, asistenciales y administrativas del Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas.

VI. PERIODO DE EJECUCIÓN: Del 15 al 30 de SETIEMBRE del 2025

VII. CONTENIDO

6.1. DEFINICIONES OPERATIVAS

- **CLIMA ORGANIZACIONAL:** Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.
- **INSTITUCIONES DE SALUD:** Se define operacionalmente como instituciones de salud a los establecimientos de salud, servicios médicos de apoyo, institutos, DRESAS, DIRIS, Redes, micro redes, sede central y las que hagan sus veces en las instancias de EsSalud, Fuerzas Armadas, Policía Nacional y el subsector 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).
- **CULTURA ORGANIZACIONAL:** Es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común.
- **METODOLOGIA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:** Documento Técnico, que proporciona la metodología, herramientas e instrumentos, al personal de salud para promover la implementación del estudio del clima



organizacional que contribuya al desarrollo de una cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional.



- **PLAN PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:** Documento Técnico, en el cual se establecen objetivos, estrategias y actividades a desarrollar para el estudio del clima organizacional. El cual debe ser elaborado por el Equipo Técnico o Comité del Clima Organizacional según nivel de complejidad del establecimiento de salud.
- **ACCIONES DE MEJORA:** Conjunto de acciones preventivas, correctivas y de innovación en los procesos de la organización que agregan valor a los productos.
- **PROYECTO:** Conjunto ordenado de acciones y procesos que usando recursos preestablecidos logra resultados en un tiempo determinado.
- **PROYECTO DE MEJORA:** Son proyectos orientados a generar resultados favorables en el desempeño y condiciones del entorno a través del uso de herramientas y técnicas de calidad.
- **PLAN DE ACCION:** Documento debidamente estructurado, por medio del cual se busca materializar objetivos previamente establecidos, dotándolos de elementos cuantitativos y verificables a lo largo del proyecto.
- **SENSIBILIZACION:** Es entendida como el conjunto de acciones que pretenden influir sobre las ideas, percepciones, estereotipos, conceptos de las personas y grupos para provocar un cambio de actitudes de nuestras prácticas sociales, individuales y colectivas. Consiste en motivar la participación y el compromiso de los decisores, gestores políticos y técnicos; así como al personal de salud, en la implementación del Plan de Clima Organizacional.



6.2. ESTRATEGIAS:

- Concertar compromisos que faculten el mejoramiento sostenido del nivel de gestión institucional para la mejora del clima organizacional.
- Institucionalizar el estudio de clima organizacional para una mejor formulación de los planes de gestión y en los procesos de control.
- Motivar y comprender al personal en el proceso del estudio de clima organizacional como elemento estratégico en el desarrollo de una cultura de calidad.



6.3. METODOLOGIA

6.3.1. POBLACIÓN Y MUESTRA:

La población económicamente activa (PEA) del Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas está conformada por 794 servidores bajo los regímenes laborales 276 y CAS, según datos de la Unidad de Recursos Humanos actualizados al mes de febrero del presente año. Para la evaluación del Clima Organizacional 2025, se espera alcanzar una muestra representativa del 90% (n=715) de dicha población.



Tabla 1.- Distribución de la PEA del Hospital según grupo ocupacional y régimen laboral.

REGIÓN	Regimen 276	CAS ADMINIS.	CAS OyM	CAS REASIGNACION	Total General
HOSPITAL SANTA GEMA YGS.	350	70	201	173	794
Profesional Asistencial	123	3	127	51	304
Médico	34	0	38	13	85
Enfermero	49	0	49	19	117
Obstetra	30	3	12	12	57
Odontólogo	2	0	5	0	7
Biólogo	1	0	1	0	2
Nutricionista	2	0	4	2	8
Psicólogo	1	0	2	0	3
Químico Farmacéutico	3	0	3	2	8
Tecnólogo Médico	0	0	13	3	16
Trabajadora Social	1	0	0	0	1
Técnicos Especializados	1	0	0	0	1
Tecnico Enfermeria	124	2	28	86	240
Tecnico Laboratorio	14	0	4	2	20
Tecnico Farmacia	4	0	3	2	9
Tecnico Terapia Fisica y Rehab.	0	0	6	0	6
Tecnico Nutricion	2	0	2	4	8
Auxiliar Asistencial	30	5	0	28	63
Profesional Administrativo	17	35	5	0	57
Tecnico Administrativo	28	23	26	0	77
Auxiliar Administrativo	7	2	0	0	9

Fuente: Unidad de Recursos Humanos / HSGY

6.3.2. CRITERIOS DE SELECCIÓN:

- Criterios de inclusión:
 - Personal con vínculo laboral (Nombrado y CAS) en la institución.
 - Personal que labora en el área asistencial y administrativo del HSGY.
 - Personal con tiempo de servicio mayor de tres meses de permanencia en el puesto actual.
 - Personal seleccionado que se encuentra presente al momento de la evaluación.
 - Personal que brinda su autorización para ser encuestado.
- Criterios de exclusión:
 - Personal que labora en la institución bajo la modalidad de Locación de Servicios.
 - Personal que no se encuentre al momento de la aplicación del cuestionario (comisión, vacaciones, destacados, otros).
 - Personal que tenga menos de tres meses de labores en el puesto actual.



6.3.3. INSTRUMENTO:

El instrumento ha sido construido por el Comité Técnico de Clima Organizacional del Ministerio de Salud aprobado mediante R.M. N° 468-2011/MINSA, con la participación de un equipo de expertos de diferentes instituciones. Para tal fin, se utilizó la Escala de Likert con 4 opciones de respuestas:



1: Nunca	2: A veces	3: Frecuente	4: Siempre
----------	------------	--------------	------------

Este cuestionario es anónimo y de carácter confidencial, pretende conocer las percepciones de los servidores del Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas.

6.4.4. VARIABLES Y DIMENSIONES:

El instrumento para el estudio del Clima Organizacional consta de 34 enunciados. Seis (6) enunciados pertenecen a la Escala “Lie” o “Escala de Sinceridad”, que permite verificar la consistencia de las respuestas marcadas a través de los siguientes enunciados:



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

Los otros 28 enunciados miden las 11 dimensiones del Clima Organizacional:

- Comunicación
- Conflicto y cooperación
- Confort
- Estructura
- Identidad
- Innovación
- Liderazgo
- Motivación
- Recompensa
- Remuneración
- Toma de decisiones

De los cuales, cada dimensión se encuentra agrupado en tres variables: Cultura de la Organización, Diseño Organizacional y Potencial Humano.

❖ **Cultura de la Organización:**

La cultura de la organización toma en cuenta el ambiente en el cual los servidores se van a desarrollar, considerando las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento. Si una organización se convierte en eficiente e ineficiente, va a depender de las relaciones que se establezcan desde un principio entre los elementos de la organización.

Dentro de esta variable se consideran las siguientes dimensiones y enunciados:



Tabla 2: Dimensiones de la Variable Cultura de la Organización

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	ENUNCIADO
Conflicto y Cooperación	Se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados y sus superiores.	ITEM 24: Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.
		ITEM 26: Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.
Motivación	Son todas las condiciones y el entusiasmo con el que los servidores trabajan dentro de la organización.	ITEM 1: Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.
		ITEM 8: Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.
Identidad	Es el sentimiento de pertenencia a la organización, así como el compartir los objetivos personales con organización.	ITEM 20: Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.
		ITEM 23: Estoy comprometido con mi organización de salud.
		ITEM 31: me interesa el desarrollo de mi organización de salud.

❖ **Diseño Organizacional:**

Las organizaciones según Chester I. Barnard, son un “Sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas”. En el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: La coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente denominan estructura de la organización”. Dentro de esta variable se consideran las siguientes dimensiones y enunciados:

Tabla 3: Dimensiones de la variable Diseño Organizacional

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	ENUNCIADO
Remuneración	Evalúa el grado de conformidad con la forma en que se remunera a los trabajadores.	ITEM 6: Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.
		ITEM 27: Mi salario y beneficios son razonables.
Toma de decisiones	Mide como el personal siente su participación en la toma de decisiones que se toman en el interior de la organización.	ITEM 3: Mi jefe inmediato busca obtener información antes de tomar una decisión.
		ITEM 14: En mi organización participo de la toma de decisiones.
Estructura	Es la percepción que tienen los trabajadores acerca de la reglas,	ITEM 10: Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.



	procedimientos, trámites y otras limitaciones a las que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.	ITEM 13: Las tareas que desempeño corresponden a mi función.
Comunicación Organizacional	Se basa en la facilidad que tienen los servidores de hacer que se escuchen sus aportes a sus superiores.	ITEM 29: Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas a mi trabajo.
		ITEM 30: Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.
		ITEM 34: Presto atención a los comunicados emitidos por mis jefes.

❖ **Potencial Humano:**

Constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización, y ésta existe para alcanzar sus objetivos.

Dentro de esta variable se consideran las siguientes dimensiones y enunciados:

Tabla 4: Dimensiones de la variable Potencial Humano

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	ENUNCIADO
Recompensa	Mide la manera en la que la institución premia o incentiva al empleado a hacer bien su trabajo.	ITEM 11: Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.
		ITEM 16: Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.
		ITEM 21: Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mi mejor trabajo.
Innovación	Califica la medida en que existe la voluntad de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.	ITEM 4: La innovación es característica de nuestra institución.
		ITEM 5: Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de los problemas.
		ITEM 12: Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.
		ITEM 17: Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.
Liderazgo	Denota la influencia ejercida por los jefes en el comportamiento de otros, para lograr resultados positivos.	ITEM 7: Mi jefe está disponible cuando se le necesita.
		ITEM 19: Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.
Confort	Corresponde a los esfuerzos que realiza la	ITEM 18: La limpieza en el ambiente es adecuada.

	dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.	ITEM 25: En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.
--	---	---



6.4.4. INTERPRETACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Para el estudio global del Clima organizacional del Hospital, se tomará en cuenta los rangos de puntuación entre 28 y 112 puntos; en donde, según el resultado obtenido, el Clima Organizacional se calificará como “No saludable”, “Por mejorar” y “Saludable”, de acuerdo a la siguiente tabla:

< 56	No saludable (Rojo)
56 - 84	Por mejorar (Amarillo)
> 84	Saludable (Verde)



Tabla 5: Rangos de puntuación de las variables y dimensiones del Clima Organizacional

VARIABLE / DIMENSIÓN		RANGO DE PUNTUACIÓN	EVALUACIÓN DE LA PUNTUACIÓN		
			No saludable	Por mejorar	Saludable
CLIMA ORGANIZACIONAL		28 a 112	Menos de 56	56 a 84	Más de 84
Var 1	CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	8 a 32	Menos de 16	16 a 24	Más de 24
Dim 8	Motivación	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Dim 2	Conflicto y Cooperación	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Dim 5	Identidad	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Var 2	DISEÑO ORGANIZACIONAL	9 a 36	Menos de 18	18 a 27	Más de 27
Dim 10	Remuneración	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Dim 11	Toma de decisiones	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Dim 1	Comunicación Organizacional	3 a 12	Menos de 6	4 a 9	Más de 9
Dim 4	Estructura	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Var 3	POTENCIAL HUMANO	11 a 44	Menos de 22	22 a 33	Más de 33
Dim 9	Recompensa	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Dim 7	Liderazgo	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Dim 6	Innovación	4 a 16	Menos de 8	8 a 12	Más de 12
Dim 3	Confort	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

6.4. ACTIVIDADES:

Se adjunta el cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL II-2 SANTA GEMA DE YURIMAGUAS 2025

ETAPA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	MESES															
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic				
1. Planificación	Lograr el compromiso y apoyo de la Alta Dirección para la realización del Estudio de Clima Organizacional.	Conformación del Equipo Técnico de Clima Organizacional	Resolución Directorial			X													
		Elaboración del Plan de Estudio de Clima Organizacional.	Plan			X													
		Aprobación con R.D. del Plan para el estudio de Clima Organizacional.	Resolución Directorial			X													
2. Ejecución	Lograr la participación activa de los usuarios internos en la aplicación del Estudio de Clima Organizacional	Difusión y socialización del Plan de Estudio de Clima Organizacional.	Memorándum múltiple										X						
		Sensibilización a Directivos y diferentes Jefaturas sobre el Estudio de Clima Organizacional.	Memorándum múltiple										X						
3. Verificación de resultados	Conocer y analizar los resultados obtenidos en el Estudio de Clima Organizacional realizado.	Aplicación de la encuesta propuesta por el Minsa.	Encuesta											X					
		Procesamiento de los datos y análisis de los resultados obtenidos.	Aplicativo												X				
4. Intervención	Lograr la implementación de acciones y/o proyectos de mejora para revertir los resultados de impacto negativo obtenidos del Estudio de Clima Organizacional.	Elaboración del Informe Técnico de Clima Organizacional	Informe											X					
		Difusión de los resultados a la Dirección Ejecutiva y a todos los Servicios Asistenciales y Administrativos.	Memorándum múltiple												X				
		Elaboración de Proyectos de Mejora en Clima Organizacional.	Proyecto de Mejora													X			
		Implementación de Proyectos de Mejora.	Informe															X	



6.5. INDICADORES:

Para medir la información obtenida se considerará el uso de los siguientes indicadores de acuerdo a la puntuación sugerida por el MINSA:



1. N° de Trabajadores que consideran al Clima Organizacional Saludable
N° Total de Trabajadores Encuestados
2. N° de Trabajadores que consideran al Clima Organizacional por Mejorar
N° Total de Trabajadores Encuestados
3. N° de Trabajadores que consideran al Clima Organizacional No Saludable
N° Total de Trabajadores Encuestados



6.6. RETROALIMENTACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos serán socializados a las jefaturas de los diferentes Servicios/Unidades/Oficinas, Asistenciales y Administrativas del Hospital Santa Gema de Yurimaguas y su difusión se realizará a través de la sala situacional, boletines, y página web institucional.



6.7. IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS

Según los resultados obtenidos se solicitará a las jefaturas el desarrollo de acciones correctivas o proyectos de mejora continua de la calidad para la intervención y subsanación de deficiencias.

VIII. RESPONSABILIDADES

7.1. MONITOREO

El cumplimiento de lo establecido en el Plan para el Estudio de Clima Organizacional es responsabilidad de la Alta Dirección del Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas.



7.2. EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN

Para garantizar el cumplimiento del presente plan, se realizará el seguimiento mensual y permanente del cumplimiento de las actividades a cargo de la Unidad Funcional de Gestión de la Calidad.



VIII. FINANCIAMIENTO

La ejecución de las actividades contenidas en el presente Plan Anual del Comité de Clima Organizacional, estarán financiadas por los Recursos Ordinarios u otra fuente de financiamiento del Hospital II-2 Santa Gema de Yurimaguas.



Atentamente,

Gobierno Regional de Loreto
Gerencia Regional de Salud Loreto
Hospital Santa Gema de Yurimaguas

C.D. GILNER MANUEL ASENCIO ORTIZ
COP. N° 49338
EQUIPO TÉCNICO GESTIÓN DE LA CALIDAD

IX. ANEXOS:

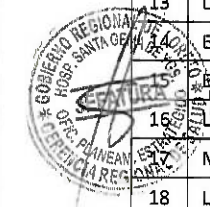
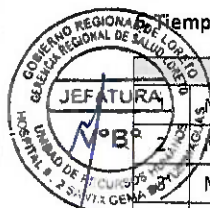


Anexo 1

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Código del Cuestionario:

1. Edad: años 2. Sexo: [1] Femenino [2] Masculino
 3. Grupo Ocupacional: [1] Administrativo [2] Asistencial 4. Condición laboral: [1] Nombrado [2] CAS [3] Otro:
 5. Puesto actual:
 6. Tiempo trabajando en la Institución: años/meses/días 7. Tiempo trabajando en el puesto actual: años/meses/días



ITEMS	Nunca	A veces	Frecuentemente	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 busca 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 los problemas.	1	2	3	4
6 Mi remuneración es adecuada en relación al 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 corresponden a mi función.	1	2	3	4
14 En mi organización participo de 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 en el ambiente 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 de salud.	1	2	3	4
21 Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mi mejor 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 los 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 a mi 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 emitidos por mis jefes.	1	2	3	4

Muchas gracias, apreciamos su colaboración