



RESOLUCION DIRECTORAL

Comas, 21 DIC. 2023

Vistos: El Expediente N° 23-026819-001, y el Informe Técnico N° 035-2023-EQ.P-HNSEB; de la Directora Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y el Informe N° 051-2023-EP-OEPE-HNSEB, de la Jefa del Equipo de Planeamiento Estratégico que solicita la aprobación del "Plan para el Estudio del Clima Organizacional en el Hospital Nacional Sergio Bernales y;

CONSIDERANDO:

Que, por Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA, de fecha 11 de setiembre del 2008, 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 del clima organizacional en todas sus fases, dentro del establecimiento de salud;

Que, el Informe Técnico N° 035-2023-EQ.P-OEPE-HNSEB, de fecha 30 de noviembre del 2023, de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico describe se deduce que el "Plan para el Estudio del Clima Organizacional en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales" no tiene incidencia presupuestal, por lo que se emite opinión favorable para la ejecución del mismo;

Que, mediante Informe N°051-2023-EP-OEPE-HNSEB, de fecha del 24 de noviembre del 2023, de la Jefatura del Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico precisa que la guía metodológica de aplicación del instrumento del "Plan para el Estudio del Clima Organizacional en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales" en todas sus fases dentro del establecimiento de salud y servicios médicos de apoyo, cuya finalidad es contribuir a fortalecer la función gerencial en la organización a fin de brindar servicios de calidad;

Que, en concordancia con la normatividad vigente, es necesario aprobar el "Plan para el Estudio del Clima Organizacional en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales" y garantizar la atención de los pacientes;

Que mediante Resolución Ministerial N° 826-2021-MINSA, de fecha del 5 de julio de 2021, se resolvió aprobar las "Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud", en ese sentido, la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Nacional Sergio Bernales, realiza el análisis del "Plan para el Estudio del Clima Organizacional en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales";

De conformidad y en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 795-2003-SA/MINSA y modificado mediante Resolución Ministerial N° 512-2004-MINSA, Resolución Ministerial N° 343-2007-MINSA y Resolución Ministerial N° 124-2008-MINSA;

Con la visación de la Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración y de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Nacional Sergio Bernales.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Documento Técnico: "Plan para el Estudio del Clima Organizacional en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales, que en documento anexo forma parte integrante de la presente Resolución.





Artículo 2°.- Notificar a la Oficina de Gestión de la Calidad, para que a su vez haga de conocimiento al personal asignado a las Unidades Productoras de Servicios de Salud el contenido del Plan de Estudio del Clima Organizacional del Hospital Nacional Sergio E. Bernales;

Artículo 3°.- Disponer que la Oficina de Comunicaciones publique la presente Resolución Directoral y el correspondiente documento de Gestión, en el portal de Internet del Hospital Sergio E. Bernales.

Regístrese y comuníquese,

 **MINISTERIO DE SALUD**
HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES

M C JORGE ARTURO FLORES DEL POZO
DIRECTOR GENERAL
C.M.P. N° 21353 - RNE 9064 / 22864

JAFDP/VÉT/jpsc

- Oficina de Asesoría Jurídica
- Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración
- Directora Ejecutiva de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- Archivo



PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital Nacional
Sergio E. Bernales

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

PLAN PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES

I. INTRODUCCIÓN

La Visión Institucional del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, en adelante el HNSEB, es contribuir en la mejora del estado de salud de la población del Cono Norte de Lima y la de referencia nacional, priorizando al sector pobre y de extrema pobreza, brindando atención especializada e integral, con calidad humana, eficiencia y eficacia, mediante la capacitación y motivación de su personal, investigando y desarrollando tecnología sanitaria en respuesta a las necesidades de salud de la población.

Dentro de su rol estratégico institucional se incluye la formación y especialización de los recursos humanos para el logro de objetivos y metas institucionales, al considerar que el factor humano constituye el capital más importante, tal como lo establece el Ministerio de Salud en el Plan Estratégico Institucional 2019-2026 ampliado, en el Objetivo Estratégico Institucional 4.

La Gestión del Clima Organizacional es fundamental para promover un ambiente de trabajo agradable que permita elevar o mejorar el potencial de los/as servidores/as del HNSEB, gestión que conlleve a desarrollar planes de acción que contribuyan a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados organizacionales.

La cultura organizacional es la esencia de cada entidad pública y está presente en todas las acciones que realizan sus servidores. Su gestión adecuada es una fortaleza para el HNSEB, pues ayuda a sus recursos humanos a identificarse con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados, facilitando la cohesión del personal, el compromiso y el logro de los objetivos institucionales.

Como antecedente, se tiene a los estudios realizados al respecto, en los años **2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016** y se habrían obtenido como resultados de grado de Clima Organizacional del HNSEB un porcentaje de satisfacción de **74.5%, 73.55%, 76.28%, 75.55%, 72.88% y 75.43%**, respectivamente; es decir, **por mejorar**.

El Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, aprobado con Resolución Ministerial N° 795-2003-SA/DM, establece en su artículo 19, literales k) y l), que la Oficina de Personal desarrolla la cultura organizacional y asiste técnicamente a la Dirección General para lograr el compromiso del personal con la visión y misión institucional, y mantener un clima laboral adecuado para el cumplimiento de los fines del Hospital, siendo uno de ellos el generar una cultura organizacional con valores y actitudes hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de los pacientes y de su entorno familiar (artículo 8 literal f).

II.- FINALIDAD

Desarrollar una cultura de calidad en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales, a través de la mejora continua del clima organizacional.



**PERÚ****Ministerio
de Salud****Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud****Hospital Nacional
Sergio E. Bernales**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

III.-

OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL:

Conocer el diagnóstico actual del clima organizacional en el Hospital Nacional Sergio E. Bernales correspondiente al año 2023, a través de la aplicación de la encuesta de medición del clima organizacional, para poder desarrollar estrategias que posibiliten mejorar continuamente la calidad de vida de los trabajadores.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Planificar el estudio del Clima Organizacional a través de un Plan de trabajo.
2. Ejecutar el estudio del Clima Organizacional en el HNSEB de acuerdo a las normas aprobadas por el Ministerio de Salud y del SERVIR.
3. Conocer los resultados del estudio del Clima Organizacional en forma global y dar a conocer a las unidades orgánicas del HNSEB.
4. Implementar en el HNSEB medidas que ayuden a mejorar el Clima Organizacional.
5. Promover el uso práctico de los resultados, a través de la elaboración de proyectos, planes y/o acciones de mejora del Clima Organizacional, basados en los mismos.

IV. BASE LEGAL

- 1.- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 2.- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- 3.- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- 4.- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- 5.- Resolución Ministerial N° 795-2003-SA/DM, Reglamento de Organización y Funciones Del Hospital Nacional Sergio E. Bernales.
- 6.- Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, aprueba el Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional – V.02".
- 7.- Resolución Ministerial N° 826-2021/MINSA, aprueba las "Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud".
- 8.- Resolución Directoral N° 238-2014-SERVIR-PE, aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/SDGRH "Normas para la Gestión del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas".
- 8.- Resolución Directoral N° 150-2017-SERVIR-PE, aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Clima y Cultura Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Estudio de Clima Organizacional es de aplicación a todo el personal de las unidades orgánicas del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, nombrados y contratados C.A.S. y Residentes.





VI. SITUACIÓN ACTUAL

Actualmente, el estudio del Clima Organizacional se está retomando, ya que mediante la Resolución Directoral N° 460-2017-DG-SA-HSEB de fecha 24 de noviembre de 2017, se aprobó el último Plan de Estudio de Clima Organizacional del HNSEB, habiéndose ejecutado parcialmente, por lo que no se pudo obtener resultados de la evaluación.

En ese sentido, se considera necesario contar con un Plan para el Estudio del Clima Organizacional, elaborado por la Oficina de Personal del Hospital, y se requiere el apoyo de la Dirección General y sus Oficinas/Departamentos. Los resultados permitirán formular un "Plan de Acción de Clima Organizacional", serán utilizados como indicadores de Gestión, que conlleve a conocer el impacto de los cambios percibidos, las políticas y procedimientos existentes, la comunicación, el estilo de dirección y si las condiciones de trabajo satisfacen a los usuarios y trabajadores (usuarios internos), potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable donde se involucren todos los trabajadores.

VII. CONTENIDO

7.1 ASPECTOS TÉCNICO CONCEPTUALES:

- **CLIMA ORGANIZACIONAL:** Son las percepciones compartidas por 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 dicho trabajo.
- **CULTURA ORGANIZACIONAL:** Es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común.
- **ORGANIZACIONES DE SALUD:** Se define operacionalmente a los establecimientos de salud, servicios médicos de apoyo, Institutos, DIRESAS/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:** Personas que en el sistema de salud realizan acciones para el logro de resultados en el campo de salud, ya sea en bienes o servicios. Para el estudio de clima organizacional se considera a toda persona que trabaje y tenga una relación directa con la organización de salud seleccionada.
- **METODOLOGÍA 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 nueva cultura organizacional en las organizaciones de salud.
- **PLAN PARA EL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL:** Documento Técnico en el cual se establecen objetivos, estrategias y actividades a desarrollar para el estudio del clima organizacional.



PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital Nacional
Sergio E. Bernales

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- **TRATO DIGNO:** Es hablar con las personas sin tener en cuenta su posición social, con respeto, ser amable, atento, educado, haciéndole saber a la otra personas lo importante que es para la vida en que vivimos.
- **CALIDAD HUMANA:** Consiste en cuidar las relaciones como los demás, en rehacer nuestros afectos y en tener una filosofía, una actitud y un estilo de vida que sea realmente el que nosotros sentimos en nuestro interior.
- **ACCIONES DE MEJORA:** Conjunto de acciones preventivas, correctivas y de innovación en los procesos de la organización que agregan valor a los productos.

7.2 ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA AL P.O.I. MODIFICADO V.01.2023

MARCO ESTRATÉGICO		ESTRUCTURA PROGRAMÁTICA Y OPERATIVA					
OBJETIVO ESTRATÉGICO	ACCIÓN ESTRATÉGICA	ACTIVIDAD OPERATIVA	CATEGORIA PRESUPUESTAL	PRODUCTO	ACTIVIDAD PRESUPUESTAL	OBJETIVO GENERAL DEL PLAN	OBJETIVO ESPECÍFICO DEL PLAN
Fortalecer la rectoría y la gobernanza sobre el sistema de salud; y la Gestión Institucional para el desempeño eficiente, ético e íntegro en el marco de la modernización de la Gestión Pública	Gestión orientada a resultados al servicio de la población, con procesos optimizados y procedimientos administrativos simplificados.	Gestión de Recursos Humanos	Acciones Centrales	Sin Producto		Desarrollar e impulsar una cultura y Clima Organizacional saludable en el "Hospital Nacional Sergio E. Bernales", y proponer acciones que contribuyan a incrementar la motivación de las personas.	1. Promover en el hospital, el estudio del clima organizacional. 2. Desarrollar capacidades para los estudios del clima organizacional. 3. Implementar en el hospital el estudio del clima organizacional. 4. Identificar e implementar en el hospital las buenas prácticas para la mejora del clima organizacional.

7.3 METODOLOGÍA E INSTRUMENTOS:

El equipo de trabajo de Gestión de Desarrollo y Relaciones Humanas de la Oficina de Personal llevará a cabo el estudio del clima organizacional en el mes de diciembre 2023. El trabajo de elaboración del diagnóstico situacional del clima organizacional consistirá en:

- Realizar una capacitación virtual para la sensibilización del personal a través de la plataforma zoom, sobre la importancia del estudio del Clima Organizacional e instruir para el correcto llenado de la encuesta en la modalidad virtual, la cual será difundida a través de las redes del HNSEB.





- Selección de la población: Participan servidores asistenciales y administrativos que laboran en el HNSEB (nombrados, destacados, C.A.S. y residentes), con tiempo mayor de tres (03) meses de permanencia en el puesto actual.
- La encuesta de clima organizacional será aplicada a través de la plataforma virtual del Google meet, en el cual se brindará al personal un enlace URL para que procedan con el llenado de la misma.
- Procesamiento de resultados de las encuestas realizadas de medición de clima organizacional.
- Elaboración y presentación del informe final del estudio de medición de clima organizacional.

7.4 DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO (Cuestionario):

El instrumento ha sido validado por personal del Equipo de Gestión del Desarrollo y Relaciones Humanas de la Oficina de Personal, utilizándose la Escala de Rensis Likert.

Este cuestionario es anónimo y de carácter confidencial, pretende conocer las percepciones de los servidores del HNSEB, respecto al Clima Organizacional.

7.5 VARIABLES Y DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

El instrumento para el estudio del Clima Organizacional consta de 34 **enunciados**, de los cuales 6 pertenecen a la Escala Likert o escala de sinceridad y 28 miden las 11 **dimensiones**; y, estos a su vez, se encuentran dentro de 3 **variables**: 1) Cultura de la Organización, 2) Diseño Organizacional y 3) Potencial Humano.

Enunciados que pertenecen a la Escala Likert:

1. No me río de las bromas
2. Siempre las cosas me salen perfectas
3. Siempre estoy sonriente
4. Nunca cometo errores
5. Siempre que he encontrado algo lo he devuelto a su dueño
6. Nunca he mentado.

Dimensiones:

1. Comunicación
2. Conflicto y Cooperación
3. Confort
4. Estructura
5. Identidad
6. Innovación
7. Liderazgo
8. Motivación
9. Recompensa
10. Remuneración
11. Toma de decisiones





7.5.1 Cultura de la Organización:

La variable Cultura de la Organización es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. Es el conjunto de suposiciones, creencias, valores o normas que comparten sus miembros y crean el ambiente humano en que los servidores realizan su trabajo. Si una organización se convierte en eficiente o 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 1: 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.	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.
		Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.
Motivación	Son todas las condiciones y el entusiasmo con el que los servidores trabajan dentro de la organización.	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.
		Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.
		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.	Estoy comprometido con mi organización de salud.
		Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.
		Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.

7.5.2 Diseño Organizacional (Estructura):

La variable Diseño Organizacional se refiere a la estructura de la institución. En el aspecto de coordinación consciente de esta definición están incorporados 04 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. Los resultados de las investigaciones tienden a proponer que las organizaciones de mayor tamaño son más burocráticas, con una normativa más estricta y rigurosa, trayendo como consecuencia la aparición de climas poco flexibles.

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



Tabla 2: 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.	Mi salario y beneficios son razonables.
		Mi remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.
Toma de decisiones	Mide como el personal siente su participación en la toma de decisiones que se toman en el interior de la organización.	Mi jefe inmediato busca obtener información antes de tomar una decisión.
		En mi organización participo en la toma de decisiones.
Estructura	Es la percepción que tienen los trabajadores acerca de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a las que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.
		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.	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas a mi trabajo.
		Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.
		Presto atención a los comunicados emitidos por mis jefes.

7.5.3 Potencial Humano:

La variable Potencial Humano constituye el sistema social interno de la organización, 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 3: 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.	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mi trabajo.
		Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.
Innovación	Califica la medida en que existe la voluntad de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.
		La innovación es característica de nuestra institución.
		Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.
		Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.
Liderazgo	Denota la influencia ejercida por los jefes en el comportamiento de otros, para lograr resultados positivos.	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.
		Mi jefe está disponible cuando se le necesita.
		Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.
Confort	Corresponde a los esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.
		La limpieza de los ambientes es adecuada.

7.6 INTERPRETACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Para el estudio global del Clima Organizacional del HNSEB, se tomará en cuenta los rangos de puntuación entre 28 y 112 puntos; en donde, según los resultados obtenidos en forma general, por variables y por dimensiones, el Clima Organizacional se calificará como "no saludable", "por mejorar" y "saludable", de acuerdo a la siguiente tabla:



**PERÚ****Ministerio
de Salud**Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital Nacional
Sergio E. Bernales

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Tabla 4: 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 2	Conflicto y Cooperación	2 a 8	Menos de 4	4 a 8	Más de 6
Dim 8	Motivación	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
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 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	6 a 9	Más de 9
Dim 4	Estructura	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Menos 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 6	Innovación	4 a 16	Menos de	8 a 12	Más de 12
Dim 7	Liderazgo	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Dim 3	Confort	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
PRIORIZACIÓN DE DIMENSIONES					
Dim 10	Remuneración	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Dim 9	Recompensa	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Dim 6	Innovación	4 a 16	Menos de	8 a 12	Más de 12
Dim 7	Liderazgo	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Dim 3	Confort	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Dim 2	Conflicto y cooperación	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 8	Motivación	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Dim 1	Comunicación Organizacional	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9
Dim 4	Estructura	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6
Dim 5	Identidad	3 a 12	Menos de 6	8 a 9	Más de 9





Según lo encontrado se mencionará si el Clima Organizacional del HNSEB es:

a) No saludable, b) Por mejorar o c) Saludable

7.7 POBLACIÓN Y MUESTRA:

La población económicamente activa (PEA) del HNSEB es de 2,098 servidores correspondiente al mes de octubre de 2023, bajo los regímenes laborales Decretos Legislativos N° 276 (nombrados) y N° 1057 (C.A.S.).

Tabla 5: Distribución de la PEA del HNSEB según grupo ocupacional y régimen laboral

Población económicamente activa (PEA) del HNSEB.	Nombrados	1386
	CAS	602
	Residentes	110

7.8 ACTIVIDADES:

OE 1.- Planificar en el HNSEB el estudio del Clima Organizacional.

1.1 Elaboración y aprobación del Plan para el Estudio de Clima Organizacional en el HSEB.

1.2 Sensibilización de los decisores y personal del HNSEB sobre Clima Organizacional y su estudio en el desarrollo de las organizaciones.

OE 2.- Ejecutar el estudio del Clima Organizacional en el HNSEB de acuerdo a las normas del Ministerio de Salud y del SERVIR.

2.1 Capacitación al equipo técnico encargado de la aplicación de la encuesta del Clima Organizacional del HNSEB.

2.2 Determinación de la muestra de estudio aplicando criterios de inclusión y exclusión, según la normatividad vigente.

2.3 Aplicación de la metodología para el estudio del Clima Organizacional en el HNSEB.

2.4 Control de calidad de las encuestas del estudio, ingreso, procesamiento y análisis de datos del estudio.

OE 3.- Conocer los resultados del estudio de Clima Organizacional.

3.1 Realizar el informe de los resultados del estudio del Clima Organizacional.

3.2 Dar a conocer los resultados a la Dirección General, los Jefes de Departamentos/Servicios y Oficinas.

OE 4.- Implementar en el HNSEB buenas prácticas para la mejora del Clima Organizacional.

4.1 Realizar el Plan de Acción de acuerdo a los resultados del Clima Organizacional realizado en el HNSEB,



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	25 NOV - 20 DIC 2023	08-23 ENE. 2024	23-31 ENE. 2024	01-15 FEB. 2024	16-29 FEB. 2024	01-31 MARZ 2024	FUENTE	RESPONSABLE
OE1	Planificar en el Hospital Sergio E. Bernaldes el estudio de Clima organizacional	X						Informe	Coordinación de Desarrollo y Relaciones Humanas - Oficina de Personal
			X					Acta de reunión	OP y Jefaturas de Oficinas y Dptos.
			X					Acta de reunión	OP y Jefaturas de Oficinas y Dptos.
OE2	Ejecutar el estudio del clima organizacional en el Hospital Sergio E. Bernaldes de acuerdo a la norma aprobada por el MINSA			X				Informe	Oficina de Personal
				X					Oficina de Personal
					X			Encuesta	Oficina de Personal
OE3	Conocer los resultados del estudio de clima.					X			Oficina de Personal
						X		Informe	Oficina de Personal
						X		Informe	Oficina de Personal
OE4	Implementar en el HNSEB buenas prácticas para la mejora del clima organizacional						X	Informe	OP y Jefaturas de Oficinas y Dptos.





7.9 INDICADORES:

NOMBRE	Ejecución del Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2023.
CATEGORÍA	Resultado/Efectividad
JUSTIFICACIÓN	La Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional-V.02", el cual tiene por finalidad desarrollar la cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional. La Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional", el cual tiene por objetivo 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.
OBJETIVO	Determinar el valor promedio del Clima Organizacional en el HNSEB.
TIPO DE MEDIDA	Porcentaje que se grafica como "saludable", "por mejorar" y "no saludable".
NUMERADOR	Número de servidores de salud que respondieron según Escala de Likert los enunciados, por dimensión y por variable.
DENOMINADOR	Número total de servidores que respondieron la encuesta para el estudio del Clima Organizacional.
UMBRAL	Más de 84%
FUENTE DE DATOS	Base de datos del estudio del Clima Organizacional.
TÉCNICA DE RECOLECCIÓN	Virtual – Uso de la plataforma Google Meet.
PERIODICIDAD DE LA MEDICIÓN	Anual
RESPONSABLE	Oficina de Personal

**PERÚ****Ministerio
de Salud****Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud****Hospital Nacional
Sergio E. Bernales**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

7.10 PRESUPUESTO Y FUENTES DE FINANCIAMIENTO

7.10.1 Los recursos materiales y/o insumos:

- Recursos Ordinarios (RO)
- Donaciones y Transferencias (D y T)

FINANCIAMIENTO	MONTO
Sin gastos	S/. 000.00
TOTAL	S/. 000.00

VIII. BIBLIOGRAFÍA:

- Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. SERVIR. 2017.
- Ellegren, Ursula. "Fortalecimiento del Clima Organizacional en Establecimientos de Salud". Volumen 23 N° 1 (2015): Avances en Psicología: Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades. Univ. Femenina del Sagrado Corazón-UNIFE.
- Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional – V.02". Ministerio de Salud, 2011.
- Pulido Caveró, Carlos. Clima Organizacional. Una Medida del Éxito. Facultad de Psicología, UNMSM. 2003.

IX. ANEXOS:

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

(CONSIDERACIONES PREVIAS)

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio del clima organizacional.

Tenga en cuenta que su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

Antes de responder, considerar lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la organización, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo.
- Llenar el cuestionario virtualmente.





PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital Nacional
Sergio E. Bernales

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados.
- Asegúrese de responder todos los enunciados.
- Responder, posicionándose en algunas de las opciones que se presentan, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación.

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

La información será recogida y analizada por el Equipo de Trabajo de Gestión del Desarrollo y Relaciones Humanas de la Oficina de Personal.

A continuación, un ejemplo:

Enunciado	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	1	2	3	4

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

1. HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES
2. Tipo de Establecimiento: Hospital III-1
3. Sector: MINSA
4. Ubicación Geográfica: Costa
5. Código del cuestionario:
6. Edad:
7. Sexo: (1) Femenino (2) Masculino
8. Grupo Ocupacional: (1) Administrativo (2) Asistencial
9. Profesión:
10. Condición: (1) Nombrado (2) Contratado C.A.S.
11. Tiempo trabajando en la Institución:
12. Tiempo trabajando en el Puesto Actual:

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





PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludHospital Nacional
Sergio E. Bernales

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

N°	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 trata de obtener información antes de tomar una decisión.	1	2	3	4
4	La innovación es característica de nuestra organización.	1	2	3	4
5	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	1	2	3	4
6	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	1	2	3	4
7	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	1	2	3	4
8	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4
9	Las cosas me salen perfectas.	1	2	3	4
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	1	2	3	4
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	1	2	3	4
12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	1	2	3	4
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4
14	En mi organización participo en la toma de decisiones.	1	2	3	4
15	Estoy sonriente.	1	2	3	4
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	2	3	4
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	1	2	3	4
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	1	2	3	4
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	1	2	3	4
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	1	2	3	4



**PERÚ****Ministerio
de Salud****Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud****Hospital Nacional
Sergio E. Bernal**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

22	Cometo errores.	1	2	3	4
23	Estoy comprometido con mi organización de salud.	1	2	3	4
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	1	2	3	4
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	2	3	4
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4
27	Mi salario y beneficios son razonables.	1	2	3	4
28	Siempre que he encontrado algo lo he devuelto a su dueño-	1	2	3	4
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	1	2	3	4
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	1	2	3	4
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	1	2	3	4
32	He mentido.	1	2	3	4
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	1	2	3	4
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	1	2	3	4

Muchas gracias, apreciamos su colaboración.

