



Resolución Ejecutiva Directoral

Moguegua, 01 de Marzo 2021

VISTO: El Informe N° 075-2021-GERESA-HRM-05 de fecha 17 de febrero 2021, emitido por la Unidad Gestión de la Calidad.

CONSIDERANDO:

Que, la Ley de Salud, Ley 26842, establece que es responsabilidad del Estado promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población, con la finalidad de que los establecimientos de salud mejoren sus procesos, resultados, su clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos.

Que, mediante la Resolución Ministerial Nº 468-2011/MINSA, se aprobó el Documento Técnico "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional V.02" que tiene por finalidad desarrollar una cultura de calidad en las organizaciones e salud, a través de la mejora continua del Clima Organizacional.

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 3º del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N°040-2014-PCM, concordante con lo establecido en la Directiva Nº 002-2014-SERVIR/GDSRH:" Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, el proceso de Cultura y Clima Organizacional, considerado dentro del subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, se encuentra comprendido en el ámbito de competencia del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos:

Que, mediante Informe Nº 075-2021-GERESA-HRM-05 de la Unidad de Gestión de la Calidad, solicita aprobación del Plan de Clima Organizacional 2021 del Hospital Regional de Moguegua que tiene por finalidad describir las acciones para mejorar la percepción de los servidores de las diferentes dimensiones del Clima Organizacional 2021 en el Hospital Regional de Moquegua, por lo que es procedente aprobarlo;

Que, en atención a la Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización y en uso de las atribuciones conferidas en el inciso c) del Artículo 8º del Reglamento de Organización y Funciones (R.O.F.) del Hospital Regional de Moquegua aprobado con Ordenanza Regional N°007-2017-CR/GRM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR el Plan del Clima Organizacional 2021 del Hospital Regional de Moguegua, el cual consta de 07 folios, el mismo que forma parte de la presente resolución.

Artículo 2º.- Encargar a la Oficina de Comunicaciones, publique la presente resolución en la página web del Hospital Regional de Moguegua.

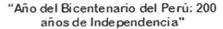
COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

FJPD/DHRM

C/C. DISTRIBUCION

. DISTRIBUCION :
() DIRECCION GENERAL
() ADMINISTRACION
() UNIDAD DE PERSONAL
() BIENESTAR DE PERSONAI
() GESTION DE LA CALIDAD
() INTERESADO
() ARCHIVO











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

PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL





HOSPITAL REGIONAL MOQUEGUA 2021

UNIDAD DE GESTIÓN DE LA CALIDAD







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

PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2021

I. Introducción

En el marco del proceso de descentralización y las políticas de salud, las organizaciones de salud establecen y desarrollan acciones pertinentes de gestión de la calidad, a fin de mejorar sus procesos, sus resultados, su clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos.

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. 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.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud aprobado con R.M. Nº 596-2007 cuyo objetivo general es Mejorar continuamente la calidad de los servicios de salud, mediante el desarrollo de una cultura de calidad sensible a las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos, que tenga un impacto en los resultados sanitarios, se ha considerado necesario contar con un Plan para el Estudio del Clima Organizacional, el cual debe ser elaborado por el equipo técnico o comité de clima organizacional, requiere del apoyo de la Alta Dirección, los resultados serán utilizados como indicadores de Gestión, que permitirá 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 (recursos humanos o usuarios internos) potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable donde se involucren todos los trabajadores.



II. Finalidad

Desarrollar un Plan de Intervención del Clima Organizacional en el Hospital Regional Moquegua.





El estudio del Clima organizacional, permitirá conocer en forma científica y sistemática las opiniones de los trabajadores acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo en el Hospital Regional Moquegua.

El Clima organizacional es la percepción que el trabajador tiene del entorno en el que desarrolla su trabajo cotidiano, el mismo que influye en la satisfacción y por ende en la productividad. Asimismo, está relacionado con el "saber hacer de quienes dirigen los equipos, con su interacción con la organización, con los equipos e insumos que se utilizan y con la propia actividad de cada trabajador". En este contexto el comportamiento humano tiene alto impacto en la cultura y el clima organizacional, por lo que las estrategias sobre dirección y desarrollo del personal son el factor más importante que permite el logro de los objetivos de la organización.

Una organización con un clima organizacional saludable se traduce en un mayor grado de compromiso de sus miembros para con los objetivos institucionales, un alto grado de identificación, menor índice de ausentismo y rotación, mayor productividad y mejor calidad de productos y servicios; por más invisible que pueda parecer su influencia.

JVGV/UGC







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

La satisfacción laboral es uno de los factores más importantes dentro del clima organizacional, pues en la medida que un trabajador se sienta satisfecho en su puesto de trabajo, así será su entrega a este, contribuyendo al mejoramiento continuo y de los servicios. Existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral como predictores del desempeño, hay una mayor asociación con la dimensión de identidad, recompensa, conflicto y cooperación, y estructura. A mejor clima organizacional, existe un mayor desempeño laboral en los trabajadores.

Es claro que las personas que se sienten a gusto en su trabajo, que disfrutan lo que hacen y tienen buenas relaciones personales con sus superiores y con sus compañeros, pueden rendir muchos más y representar el activo más valioso para la organización, no sólo por su presencia sino por los aportes que puede ofrecerle a ella, de allí que actualmente las organizaciones hayan empezado a modificar sus formas de pensar y actuar frente a los individuos, han pasado de un interés instrumental que representaba el hombre hace varios años, a un interés personal y psicológico de sus miembros, considerando que en ellos se encuentra cifrado el éxito de la organización.

IV. Objetivos

- a) Objetivo General
 - Mejorar el Clima Organizacional del Hospital Regional Moquegua a través de acciones orientadas a optimizar las dimensiones priorizadas, es decir, las dimensiones por mejorar en un ambiente de respeto, buen trato, así como la promoción y reconocimiento de los logros de los objetivos y aportes al desarrollo institucional a fin de brindar servicios de calidad.
- b) Objetivos Específicos
 - Promover en el hospital el estudio del clima organizacional
 - ❖ Implementar en el hospital el estudio del clima organizacional
 - ❖ Desarrollar capacidades para el estudio del clima organizacional
 - Identificar e implementar en el hospital, buenas prácticas para la mejora del clima organizacional



- 1. Ley N° 26842, Ley General de Salud.
- 2. Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud.
- 3. Decreto Supremo Nº 023-2005-SA Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- 4. Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- 5. Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- 6. Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- 7. Resolución Ministerial N° 519-2006-SA/MINSA que aprueba el Documento Técnico Sistema de Gestión de la Calidad en Salud.
- 8. Resolución Ministerial N° 640-2006/MINSA que aprueba el Manual para la Mejora Continua de la Calidad.
- 9. Resolución Ministerial N° 589-2007/MINSA que aprueba el Plan Nacional Concertado de Salud
- 10. Resolución Ministerial N° 596-2007/MINSA que aprueba el Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud.
- 11. Resolución Ministerial N° 468-2011 MINSA que aprueba el Documento Técnico Metodología para el estudio del Clima Organizacional v 02.

JVGV/UGC C. c. Archivo C. c. Unidad de Personal













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

12. Resolución Ministerial N° 143-2008/MINSA que constituye el Comité Técnico de Clima Organizacional.

VI. Ámbito de Aplicación

El Plan Anual para el Estudio del Clima Organizacional, que será de aplicación en el Hospital Regional Moguegua.

VII. Contenido

7.1. DEFINICIONES OPERATIVAS:

a) 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.

b) Cultura Organizacional

Una organización no es tal si no cuenta con el concurso de personas comprometidas con los objetivos, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas las relaciones, las normas y los patrones de comportamiento lo que se convierte en la cultura de esa organización, llegando a convertirse en una organización productiva, eficiente o improductiva e ineficiente dependiendo de las relaciones que entre los elementos de la organización se establezcan desde un principio.

c) 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. "Convivir en un ambiente de paz, cordialidad y amistad es sinónimo de madurez"

d) 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. Para el estudio de clima Organizacional se considera a toda persona que trabaje y tenga una relación directa con la organización de salud.

e) Trato Digno

El 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 persona lo importante que es para la vida en que vivimos

f) Calidad Humana

Consiste en cuidar las relaciones con los demás, en rehacer nuestros afectos y en tener una filosofía, una actitud y un estilo de vida que sea realmente el que nosotros sintamos en nuestro interior.

g) Acciones de Mejora

Conjunto de acciones preventivas, correctivas y de innovación en los procesos de la organización que agregan valor a los productos

h) Proyecto

Conjunto ordenado de acciones y procesos que usando recursos preestablecidos logra resultados en un tiempo determinado

i) 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.

j) Plan de Acción













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

Documento debidamente estructurado, por medio del cual se busca materializar objetivos previamente establecidos, dotándolos de elementos cuantitativos y verificables a lo largo del proyecto.

VIII. Estrategias

Las estrategias para implementar en el hospital, el Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2021 son las siguientes.

- 1. Concertar compromiso de la gestión que faculte el mejoramiento sostenido del clima organizacional.
- 2. 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.
- 3. Motivar y comprometer al personal del Hospital en el proceso del estudio del clima organizacional como elemento estratégico en el desarrollo de una cultura de calidad.

IX. Actividades

- OE 1. Promover en el hospital el estudio del clima organizacional
 - 1.1. Sensibilización al director, jefes de departamentos, jefes de oficinas y personal en general del hospital sobre clima y cultura organizacional
 - 1.2. Conformar el Comité de clima organizacional
- OE 2. Implementar en el hospital el estudio del clima organizacional
 - 2.1. Determinación de una línea de base del clima organizacional en el Hospital Regional Moguegua.
 - 2.2. Aplicación de la metodología para el estudio del clima organizacional.
- OE 3. Desarrollar capacidades para el estudio del clima organizacional
 - 3.1. Capacitación a los integrantes del comité.
 - 3.2. Socializar directiva administrativa del código de ética en la administración pública
 - 3.3. Ejecución del Taller anti-estrés laboral y técnicas para manejar el estrés
 - 3.4. Ejecución del Taller de Habilidades Blandas
 - 3.5. Ejecución del Taller de Clima Laboral.
 - 3.6. Ejecución del Taller "Cómo nos estamos comunicando en el Hospital ".
 - 3.7. Ejecución del Taller de coaching: Herramientas para fortalecer el liderazgo
 - OE 4. Identificar e implementar en el hospital, buenas prácticas para la mejora del clima organizacional.
 - 4.1. Implementar actividades recreativas para los trabajadores que promueva el conocimiento entre los trabajadores y la cohesión para el trabajo en equipo
 - 4.2. Organizar campañas de promoción y de fortalecimiento de valores
 - 4.3. Implementar directiva que contribuya al buen trato, de reconocimiento al buen trabajo y de buenas prácticas en la atención al usuario
 - 4.4. Concurso de slogan para establecer valores institucionales
 - 4.5. Concurso de ambientes saludables (servicios, oficinas, pasillo) que optimicen espacios y guarden armonía con el área de trabajo.
 - 4.6. Vigilancia del cumplimiento de las medidas de bioseguridad relacionadas a riesgos de accidentes punzocortantes.
 - 4.7. Monitoreo e inspección de peligros y riesgos laborales relacionados a Infraestructura, ventilación, iluminación, equipamiento, mobiliario, entre otros.
 - 4.8. Reconocimiento a la iniciativa, creatividad

JVGV/UGC C. c. Archivo













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

- 4.9. Saludar al personal de la institución en fechas importantes
- 4.10. Gestionar convenios para obtener becas de estudios, pasantías u otros para los trabajadores y sus familiares
- 4.11. Elaborar, aprobar y difundir el decálogo del trabajador del Hospital regional Moquegua

X. Cronograma de Actividades

	Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
	Sensibilización al director y												
	personal del HRM sobre clima		Х										
	organizacional												
	Socialización del plan de												
	trabajo con el personal del		Х										
	HRM												
	Conformación del Comité de		Х										
	Clima Organizacional												
	Capacitación a los integrantes			X									
	del comité			^									
	Socialización de aplicación del		Х	104/1000									
2000	cuestionario												
1-	Aplicación del cuestionario		Х	Х									
	del Clima Organizacional												
	Elaboración de Proyectos de			X	X								
1	Mejora												
	Socialización de directiva			X									
	administrativa del código de												
1	ética en la administración												
	pública (comité)												
	Ejecución del taller del												
	Síndrome de bournot y su			X									
	afrontamiento												
	Ejecución del taller de				X								
	habilidades blandas												
	Ejecución del Taller de clima					X							
	laboral					^							
	Ejecución del Taller de						X						
	Integridad												
	Ejecución del Taller:												
	Herramientas para fortalecer							X					
	el liderazgo												
	Implementar actividades			X		Х		X		X		X	
	recreativas												
	Organizar campañas de												
	promoción y fortalecimiento				X				X				Χ
	de valores												







JVGV/UGC C. c. Archivo C. c. Unidad de Personal







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

Concurso de slogan para establecer valores							x					х
institucionales												
Concurso de ambientes				X		X				X		
saludables												
Saludos de onomásticos a los								-			2553	
trabajadores que cumplen		Х	Χ	X	Х	X	X	Х	X	Х	Х	X
años en el mes												
Concurso de habilidades									X			
personales												
Vigilancia del cumplimiento												
de las medidas de												
bioseguridad relacionadas a	X	Χ	Χ	X	Х	X	X	Х	X	X	X	Х
riesgos de accidentes												
punzocortantes												
Monitoreo e inspección de												
peligros y riesgos laborales												
relacionados a				x				х				Х
Infraestructura, ventilación,				^				^				^
iluminación, equipamiento,												
mobiliario, entre otros.												
Reconocimiento a la iniciativa,			Х		х	0.000.000.000		х			X	
creatividad y años de servicio			^		^			^			^	
Difundir el decálogo del												
trabajador del Hospital			Χ									
regional Moquegua					o.eg							
Gestionar convenios para												
obtener becas de estudios,					v	X			X			
pasantías u otros para los				X	X	^			_ ^			
trabajadores y sus familiares												
Monitoreo y Evaluación de los												
Proyectos/Acciones para la									X		x	
mejora del clima									_ ^		^	
organizacional.												

