



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 02 de agosto de 2024.

VISTOS: Informe Legal Nº 136-2024-DIRESA-HRM-AL/01 de fecha 02 de agosto de 2024 del Área de Asesoría Legal, Informe Nº 794-2024-DIRESA-HRM-06 de fecha 15 de julio de 2024 de la Jefatura de la Oficina de Administración, Informe Nº 1020-2024-DIRESA-HRM/6.1 de fecha 12 de julio de 2024 de la Jefatura de la Unidad de Personal, Informe Nº 156-2024-DIRESA-HRM/UP-BP de fecha 12 de julio de 2024, Acta de Reunión de Equipo Técnico de Clima Organizacional del Hospital Regional de Moquegua periodo 2024 Nº 001-2024-DIRESA-HRM/01, Informe Nº 155-2024-DIRESA-HRM-AL/01 de fecha 27 de marzo de 2024 del Área de Asesoría Legal, Informe Nº 142-2024-DIRESA-HRM/05 de fecha 05 de marzo de 2024 de la Jefatura de la Unidad de Gestión de la Calidad, Informe Nº 012-2024-DIRESA/HRM/MYVV-PSUGC de fecha 04 de marzo de 2024 del Profesional de la Salud de la UGC, Informe Nº 205-2024-DIRESA-HRM-03 de fecha 28 de febrero de 2024 de la Jefatura de la Oficina de Planeamiento Estratégico, Informe Nº 47-2024-DIRESA-HRM/03-0/PLAN de fecha 27 de febrero de 2024 de la Responsable del Área de Planeamiento, Informe Nº 116-2024-DIRESA-HRM-06 de fecha 08 de febrero de 2024 de la Jefatura de la Oficina de Administración, Informe Nº 0164-2024-DIRESA-HRM/6.1 de fecha 08 de febrero de 2024 de la Jefatura de la Unidad de Personal, Informe Nº 034-2024-DIRESA-HRM/UP-BP de fecha 07 de febrero de 2024 de la Encargada de Bienestar de Personal, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional Nº 0101-2011-GR/MOQ, del 15 de febrero del 2011, se resuelve crear la Unidad Ejecutora 402 Hospital Regional de Moquegua, en el Pliego Nº 455 Gobierno Regional del Departamento de Moquegua, para el logro de objetivos y la contribución de la mejora de la calidad y cobertura del servicio público de salud y que por la función relevante la administración de la misma requiere independencia para garantizar su operatividad, teniendo como representante legal a su director;

Que, con Resolución Ministerial Nº 468-2011-MINSA se aprobó el Documento Técnico "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional V.02", el cual tiene como objetivo proporcionar una herramienta metodológica que oriente e impulse el estudio del clima organizacional en las organizaciones de salud, asimismo, define al Clima Organizacional, como las percepciones compartidas de los miembros de una organización respecto al trabajo, el ámbito físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo;

Que, el estudio del clima organizacional, permite conocer, en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes y/o proyectos que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano;

Que, a nivel local, el Equipo Técnico Local para la implementación del Estudio de Clima Organizacional (en Direcciones de Red, Hospitales, Institutos Nacionales), se encarga de elaborar el Plan para el Estudio del Clima Organizacional (grupos, fecha, hora, lugar) por microrredes, teniendo en cuenta la complejidad de los establecimientos y sin alterar la atención de salud;

Que, mediante Resolución Ejecutiva Directoral Nº 098-2024-DIRESA-HRM/DE de fecha 08 de abril de 2024, se reconstituyó el "Equipo Técnico del Clima Organizacional del Hospital Regional de Moquegua – Periodo 2024";

Que, a través de Informe Nº 0164-2024-DIRESA-HRM/6.1 de fecha de recepción 08 de febrero de 2024, la Unidad de Personal, en mérito al Informe Nº 034-2024-DIRESA-HRM/UP-BP del Área de Bienestar de Personal, remite a la Oficina de Administración, el PLAN DE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA – 2024, para opinión por parte de la Oficina de Planeamiento Estratégico, y posterior aprobación con acto resolutorio de la Dirección Ejecutiva;





Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 02 de agosto de 2024.

Que, con Informe Nº 116-2024-DIRESA-HRM-06 de fecha 08 de febrero de 2024, la Oficina de Administración, traslada a la Dirección Ejecutiva, el PLAN DE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA- 2024, para opinión y posterior aprobación mediante acto resolutivo;

Que, el mencionado plan tiene por finalidad lograr la participación activa del 80% de todos los servidores públicos del Hospital Regional de Moquegua, en reconocimiento al tiempo de servicio prestado a la institución; asimismo, su objetivo general es identificar las percepciones de clima organizacional en el Hospital Regional de Moquegua a través de la aplicación del cuestionario dirigido a los trabajadores de la institución;

Que, mediante Informe Nº 47-2024-DIRESA-HRM/03-0/PLAN, la responsable del Área de Planeamiento, evalúa la propuesta del plan e indica que el mismo se realizó con los contenidos mínimos que establece la Directiva para la formulación de planes específicos, en el Hospital Regional de Moquegua, aprobada con Resolución Ejecutiva Directoral Nº 430-2023-DIRESA-HRM/DE, por lo que, recomienda que la Unidad de Gestión de la Calidad, evalúe el contenido, y posteriormente sea aprobado por el titular de la entidad;

Que, con Informe Nº 205-2024-DIRESA-HRM-03 de fecha 28 de febrero de 2024, la Oficina de Planeamiento Estratégico, otorga visto bueno al PLAN DE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA- 2024, y recomienda sea derivado a la Unidad de Gestión de la Calidad;

Que, la Unidad de Gestión de la Calidad, a través de Informe Nº 142-2024-DIRESA-HRM/05 de fecha 05 de marzo de 2024, otorga opinión favorable al mencionado plan, en concordancia con el Informe Nº 012-2024-DIRESA-HRM/MYVV-PSUGC de la profesional de la salud, quien de la revisión al contenido indica que se encuentra en el marco normativo vigente para su aplicación;

Que, mediante Informe Nº 155-2024-DIRESA-HRM-AL/01 de fecha 27 de marzo de 2024, el Área de Asesoría Legal, indica que, es preciso contar con el acta por el cual el Equipo Técnico del Clima Organizacional del Hospital Regional de Moquegua, aprueba y/o ratifica la propuesta de Plan;

Que, a través de Acta de Reunión Nº 001-2024-DIRESA-HRM/01 de fecha 10 de abril de 2024, el Equipo Técnico de Clima Organizacional del Hospital Regional de Moquegua, acuerdan aprobar por unanimidad el PLAN DE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA- 2024;

Que, mediante Informe Nº 794-2024-DIRESA-HRM-06 de fecha 15 de julio de 2024, de la Jefatura de la Oficina de Administración, remite ante la Dirección Ejecutiva, el Informe Nº 1020-2024-DIRESA-HRM/6.1 de la Unidad de Personal, el que a su vez eleva el Informe Nº 156-2024-DIRESA-HRM/UP-BP de la encargada de Bienestar de Personal, por el cual, adjunta el acta de aprobación, así como el Plan en mención para su aprobación;

Que, con Informe Legal Nº 136-2024-DIRESA-HRM-AL/01 de fecha 02 de agosto de 2024, el Área de Asesoría Legal, concluye que, el Plan cumple con lo establecido en la "Directiva para la Formulación de Planes Específicos, en el Hospital Regional de Moquegua" aprobada mediante Resolución Ejecutiva Directoral Nº 430-2023-DIRESA-HRM/DE; por lo que, determina que es necesario su aprobación;

Contando con el visto bueno de la Unidad de Personal, de la Oficina de Planeamiento Estratégico, de la Unidad de Gestión de la Calidad y con el proveído de Dirección Ejecutiva.

En atención a la Ley Nº 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 Nº 007-2017-CR/GRM;





Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 02 de agosto de 2024.

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- APROBAR el “**PLAN DE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL– 2024**” del Hospital Regional de Moquegua, el cual consta de trece (13) folios y forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2º.- ENCARGAR a la **Unidad de Personal/ Área de Bienestar de Personal**, la difusión, monitoreo y evaluación del plan aprobado con la presente resolución.

Artículo 3º.- REMÍTASE a la Unidad de Estadística e Informática, para su respectiva publicación en la página web Hospital Regional de Moquegua (www.hospitalmoquegua.gob.pe).

REGÍSTRESE PUBLÍQUESE Y COMUNÍQUESE.



HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA

M.E. MIRTHA ELENA HUERTAS E REYNOSO
C.M.P. 017360 RNE 008701
DIRECTORA EJECUTIVA

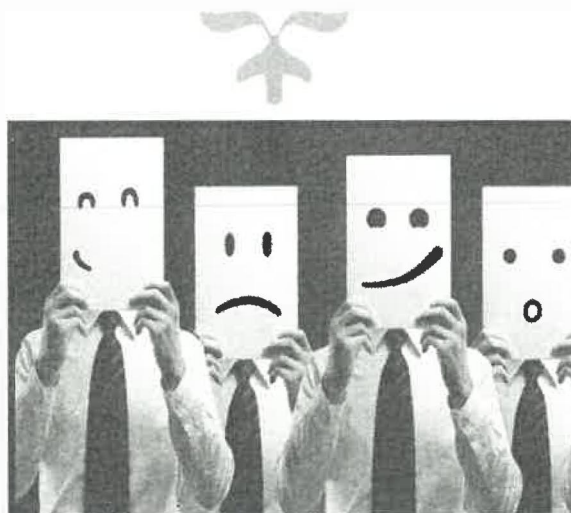
MEHR/DIRECCIÓN
JWTB/AL
(01) O. ADMINISTRACION
(01) O. PLANEAMIENTO
(01) U.G.C.
(01) PERSONAL
(01) ESTADÍSTICA
(01) ARCHIVO



PLAN DE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL REGIONAL MOQUEGUA 2024



UNIDAD DE PERSONAL - AREA DE BIENESTAR DE PERSONAL



T.S. RAQUEL VANESSA ALMENDRE ALBERTO

INDICE

INDICE	1
INTRODUCCION	2
BASE LEGAL	2
FINALIDAD	3
OBJETIVOS	3
AMBITO DE APLICACIÓN	3
CONTENIDO	4
6.1. ASPECTOS TECNICOS CONCEPTUALES (DEFINICIONES OPERATIVAS)	4
6.2. ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL DEL ASPECTO SANITARIO Y ADMINISTRATIVO	5
6.4. ACTIVIDADES POR OBJETIVOS	6
6.5. PRESUPUESTO	9
6.6. FINANCIAMIENTO	9
6.7. ACCIONES DE MONITOREO, SUPERVISION Y EVALUACION DEL PLAN	9
RESPONSABILIDADES	10
ANEXOS	10
BIBLIOGRAFIA	10



I. INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como objetivo identificar las percepciones de clima organizacional en el hospital regional de Moquegua y a partir de los resultados proponer un plan de intervención orientado a la mejora de las brechas existentes.

El clima organizacional hace referencia al grupo de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan dentro de él.

La medición del clima organizacional se suele hacer mediante encuestas aplicadas a los colaboradores de una organización, o de algún área dentro de ella que se quiera medir dependiendo de las necesidades que se tengan y de los objetivos que se pretendan.

Algunos de los indicadores relevantes a la hora de medir el clima organizacional, y que han demostrado hacer una importante diferencia en los resultados de una organización, incluyen potencial humano; Liderazgo, innovación, recompensa y confort, diseño organizacional; Estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional y remuneración, Cultura de la organización; Identidad, conflicto, cooperación y motivación

Cabe concluir entonces que el clima organizacional en una institución es fundamental para el desarrollo tanto de sus trabajadores como de la misma, y se le debe prestar atención prioritaria ya que es este el que influencia las demás variables que interactúan en la organización y no al contrario.

Es por ello que se aplicará el instrumento diseñado por el MINSA a los trabajadores del Hospital Regional Moquegua

II. BASE LEGAL

- Ley N° 26842, Ley General de Salud.
- Ley N° 30112, Ejercicio Profesional del Trabajador Social
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
- La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público establece en su artículo 17° que la Administración Pública, a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivos dirigidos a los empleados y su familia.
- Decreto Ley N° 22610 Colegio de Trabajadores Sociales
- Decreto Legislativo N° 276 Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

- Decreto legislativo 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Resolución Ministerial N° 468-2008/MINSA, "Plan para el estudio del Clima organizacional 2008-2011 y metodología para el Estudio de Clima Organizacional"
- Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA metodología para el estudio del clima organizacional V.02
- Resolución Ministerial N° 626-015/MINSA Manual de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Organizacional.
- Resolución Directoral N° 351-2010-DRSM-DG (18.08.2010), Aprueba el Manual de Organización y Funciones – MOF, del Hospital Regional de Moquegua y modificatorias.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 256-2022-GR/MOQ, aprobada en fecha 26 de mayo del 2022, aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) ampliado 2018-2025 del Gobierno Regional de Moquegua.
- La Resolución Ejecutiva Directoral N° 030-2024-DIRESA-HRM/DE, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2024 del Hospital Regional de Moquegua.
- Ordenanza Regional N° 007-2017-CR/GRM (28.09.2017), aprueba el Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la Gerencia Regional de Salud de Moquegua y sus órganos desconcentrados.



III. FINALIDAD

Lograr la participación activa del 80% de todos los servidores públicos del Hospital Regional de Moquegua, en reconocimiento al tiempo de servicio prestado a la institución.

IV. OBJETIVOS

4.1.1. Objetivo General

- Identificar las percepciones de clima organizacional en el Hospital Regional de Moquegua a través de la aplicación del cuestionario dirigido a los trabajadores de la institución.

4.1.2. Objetivos Específicos

- Evaluar la percepción del Clima Laboral que poseen los funcionarios a través de las dimensiones; Liderazgo, innovación, recompensa, confort, Identidad, conflicto, cooperación y motivación.
- Elaborar un plan de mejora a partir de la evaluación de los resultados del cuestionario aplicado.

V. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento de trabajo será de aplicación en todas las áreas asistenciales y administrativas del Hospital Regional Moquegua.

VI. CONTENIDO

6.1. ASPECTOS TECNICOS CONCEPTUALES (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, micro redes, 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) Plan de Acción

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

e) Encuesta de clima laboral

Es una herramienta de gestión estratégica que cumple un papel importante en el éxito de la organización. Finalmente, es a partir de ahí que la organización realiza un análisis de

compromiso y satisfacción de los empleados, lo cual es fundamental para que el emprendimiento pueda crecer.

6.2. ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL DEL ASPECTO SANITARIO Y ADMINISTRATIVO

6.2.1. Antecedentes

Arancibia (2018) en su tesis "Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la estación experimental agraria vista florida- instituto nacional de innovación agraria Chiclayo-2016", teniendo un diseño de investigación no experimental transversal, fue descriptivo. El objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. Se llegó a la siguiente conclusión: En la empresa no se han desarrollado ninguna estrategia para mejorar el clima laboral, todos se dedican exclusivamente a desarrollar sus labores de manera independiente, y los directivos no enfocan ninguna estrategia en la mejora. La mencionada investigación es importante debido a que es una propuesta en la que se dan las pautas para determinar qué tan importantes el clima organizacional con relación al desempeño. Esta tesis será de gran utilidad para nuestra investigación y poder tener como referencia para de esa manera hacer un análisis y poder hacer una contribución con los resultados obtenidos y aportar en nuestra variable

Paredes y Ramos (2018) en su tesis titulada "Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores de una institución pública del callao 2017", teniendo un diseño de investigación no experimental, fue cuantitativo correlacional, su objetivo fue determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Llegando a la conclusión: En la municipalidad no se realizan capacitaciones, ni incentivos laborales, pues lo que ellos quisieran es acceder a oportunidades de formación para que de esta manera incrementen sus conocimientos, y puedan tener un mejor desempeño, todo ello hace que los trabajadores se sientan descontentos. Esta tesis tiene de gran utilidad para nuestra investigación ya que nos permitirá tener como referencia para luego hacer una contribución con los resultados y portar en nuestra variable.

6.2.2. Problemas (magnitud y caracterización)

Cabe mencionar que como parte de las acciones desarrolladas en el proceso de Cultura y Clima Organizacional se realizó la encuesta de Clima Organización 2023, en la cual se pudo evidenciar un resultado no favorable sobre la percepción respecto al clima laboral,

siendo este que el con puntuación de 79.40 ha sido POR MEJORAR y con un clima adverso 0.388

Al respecto, se hace necesario seguir fortaleciendo las acciones que contribuyan a promover el equilibrio vida laboral-familiar considerando que la motivación y la buena actitud es el motor para lograr los objetivos institucionales, por ello; resulta importante establecer acciones de que impacten en los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, sentido de pertenencia e identificación con el servicio que brinda la institución.

De allí que sea relativamente fácil comprender el panorama que se describe a continuación, relacionado tanto con la cultura como con el clima organizacional.

6.2.3. Causas del problema

- Deficientes relaciones interpersonales entre los profesionales que elaboran la institución.
- Limitado liderazgo de los jefes de los servicios y/ unidades del HRM.
- Mejora de calidad y productividad.
- Mejora de las capacidades del personal (competencias)
- Inexistencia de programas definidos de inducción y reintroducción para quienes ingresan o son rotados en sus cargos.

6.2.4. Alternativas de solución

- Aplicación de la encuesta al personal que labora en la institución.
- Profundizar los resultados
- Priorizar temas e implementar acciones de mejora.
- Evaluación y seguimiento permanente.

6.3. METODOLOGIA

6.3.1. Descripción operativa de las actividades

La metodología del presente trabajo de investigación se elaborará de acuerdo con el muestreo aleatorio simple, derivado del muestreo estadístico: en este tipo de muestreo se selecciona una muestra aleatoria en que toda la población tenga la misma probabilidad de formar parte de la muestra.

$$NZ2XP9$$

$$n = E2(N-1) + Z2XPQ$$

$$n = 280 \text{ encuestas}$$

En donde:

$N = 1036$	→	Tamaño de la muestra.
$Z2X=1.96$	→	Numero de unidades de desviación estándar en la distribución normal.
$P=0.50$	→	Población.
$Q=0.50$	→	Proporción de la población.
$E = 0.50$	→	Cota de error que nos da el grado de validez de la estimación.

Estratos:

Personal Administrativos : 33 trabajadores

Personal Asistencial : 247 trabajadores

La medición del Clima organizacional corresponde a un estudio de corte transversal (exploratorio-descriptivo) que comprende:

6.3.1.1. Variables y dimensiones comprendidas en el estudio

El Documento técnico "metodología para el estudio del Clima Organizacional-V.02" probado mediante RM N° 468-2011/MINSA establece la aplicación de un cuestionario que evalúa 11 dimensiones del clima organizacional agrupadas en 03 variables:

- Potencial Humano: Liderazgo, innovación, recompensa y confort
- Diseño Organizacional: Estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional y remuneración.
- Cultura de la organización: Identidad, conflicto, cooperación y motivación

6.3.1.2. Recolección de Datos

- Instrumento (Anexo N° 01)

El instrumento a utilizar es un cuestionario que consta de 34 enunciados, 28 de los cuales miden las 11 dimensiones del clima organizacional en estudio y 6 pertenecen a la Escala de "Lie" o escala de Sinceridad, que se mide 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.

Se consideran 11 dimensiones del clima organizacional

- Comunicación
- Conflicto y Cooperación
- Confort
- Estructura
- Identidad
- Innovación
- Liderazgo
- Motivación
- Recompensa
- Remunerativo
- Toma de decisiones

6.3.1.3. Criterios de Selección

Criterios de Inclusión:

- Servidor nombrado y CAS que labora en el Hospital Regional Moquegua de manera presencial.
- Servidor asistencial y administrativo que labora en el Hospital Regional Moquegua de manera presencial.
- Servidor que labora de manera presencial en un tiempo mayor de tres meses.

Criterios de Exclusión:

- Servidores que no pertenezca al Hospital Regional Moquegua.
- Servidores con una permanencia tiempo menor de tres meses en el puesto.
- Servidores que no se encuentren laborando de manera presencial (licencias, vacaciones, comisión, destacados).

6.3.1.4. Procesamiento de Datos

- Culminado el proceso de aplicación de encuestas, se realizará la digitación de las mismas, teniendo en cuenta lo siguiente:
- Para realizar la digitación de las encuestas se utilizará la herramienta informática proporcionada por el MINSA (aplicativo Excel)
- Después de la digitación, se debe realizar el control de calidad a la base de datos en la herramienta informática (aplicativo Excel).
- Se obtendrá los reportes según la herramienta informática (aplicativo Excel).

6.3.1.5. Análisis e Interpretación de Datos

Para el análisis y posterior interpretación de los resultados se evaluará:

- Grado de cumplimiento del plan de estudio del Clima Organizacional: nivel de organización.
- Grado de participación: Mide el porcentaje de trabajadores que no accedieron o no participaron en la aplicación del instrumento
- Resultados obtenidos según puntuación individual (sumatoria de las 28 puntuaciones de los ítems de un usuario interno), puntuación general (promedio de puntuación de todos los usuarios).
- Evaluación del clima organizacional, según puntuación y rango (No saludable, por mejorar y saludable) y clima adverso.
- Evaluación de puntos críticos y priorización de la intervención.

6.3.1.6. Presentación e interpretación de los resultados

Se elaborará el informe técnico con su análisis respectivo de los datos expresados y las recomendaciones a implementar.

6.3.2. Cronograma de Actividades: Unidad de medida, Metas y Responsables

Se detallan en el anexo N° 02.

6.4. PRESUPUESTO

La implementación del plan de estudio de Clima Organizacional se realizará con los recursos financieros que brinde el Hospital Regional Moquegua.

6.5. FINANCIAMIENTO

La implementación del plan de estudio de Clima Organizacional y las actividades que lo componen se ejecutarán con presupuesto asignado para dicho fin.

6.6. ACCIONES DE MONITOREO, SUPERVISION Y EVALUACION DEL PLAN

La evaluación será permanente, durante todo el proceso de ejecución del plan de trabajo, lo que estará sujeto a retroalimentación, para el logro eficaz de las metas y objetivos propuestos.

Se realizará un seguimiento permanente al presente plan, a través de la presentación de un informe final de resultados obtenidos de la encuesta a fin de implementar acciones de mejoras.

VII. RESPONSABILIDADES

El plan de estudio de Clima Organizacional a nivel regional y local se encuentra dirigido para el Hospital Regional Moquegua.

VIII. ANEXOS

Cuestionario de Clima Organizacional

IX. BIBLIOGRAFIA

1. Aljaro, (2015), realizo la tesis: Estilo de liderazgo y su influencia en la gestión pedagógica y administrativa de directores de las instituciones educativas primarias en el ámbito Juli 2014, en la escuela de post grado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".
2. León B. (2013) El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima.
3. Dirección general de salud de las personas ministerio de salud (2012) metodología para el estudio de clima organizacional v.02, Lima – Perú.



Anexo 2.

Formato 1: PROGRAMACIÓN DE METAS FÍSICAS Y PRESUPUESTALES

Unidad Orgánica: UNIDAD DE PERSONAL -BIENESTAR DE PERSONAL

Estructura Programática Operativa						Estructura Programática del Presupuesto					
Objetivo General del Plan: Identificar las percepciones de Clima Organizacional en el Hospital regional de Moquegua y a partir de los resultados proponer un plan de intervención orientado a la mejora de las brechas existentes.											
PROGRAMACIÓN DE METAS FÍSICAS						CRONOGRAMA					
OBJETIVOS ESPECIFICOS	Actividad	Unidad de Medida	PERIODO (mensual, trimestral,	Meta Física Anual	E	F	M	A	M	J	Responsable
Objetivo específico 1: Evaluar la percepción del Clima Laboral que poseen los funcionarios de acuerdo a las dimensiones de Liderazgo, innovación, recompensa y confort, Identidad, conflicto, cooperación y motivación.	Actividad 1.1: Elaboración del plan de aplicación del instrumento para el estudio de	Plan		1		X					BIENESTAR DE PERSONAL
	Actividad 1.2: Aprobación del plan de aplicación del instrumento para el estudio de	Plan aprobado		1		X					BIENESTAR DE PERSONAL
	Actividad 1.3: Conformación del equipo técnico de clima organizacional	Resolucion Directoral		1	X						BIENESTAR DE PERSONAL
	Actividad 1.4: Aplicar y consolidar los cuestionarios	informe		1			X				EQUIPO TECNICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL HRM
	Actividad 1.5: Reunion con el equipo tecnico para elaboracion del informe	Registro de participantes		1		X					BIENESTAR DE PERSONAL
	Actividad 1.6:: reunion y coordinacion con responsables de usuario	Registro de participantes		1		X					EQUIPO TECNICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL HRM
Objetivo específico 2: Integrar los resultados y generar un plan de mejora de acuerdo a las brechas detectadas.	Actividad 2.1: Elaborar informe tecnico del estudio del clima organizacional	informe		1			X				EQUIPO TECNICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL HRM
	Actividad 2.2: Elaborar acciones de implementacion de mejora	informe		1				X			EQUIPO TECNICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL HRM



HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA

Lic. Requel V. Almonde Alberto

CTS N° 0096
(e) BIENESTAR DE PERSONAL

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio de Clima Organizacional. Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

Antes de responder considere 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 con bolígrafo
- * 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 alguna 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.
- * La información será recogida y analizada por el equipo técnico de clima organizacional de su organización.

DATOS GENERALES

1. Nombre de la Organización de Salud:
2. Tipo de Organización de Salud: (1) DIRESA (2) DISA (3) GERESA (4) Hospital (5) Instituto
(6) Red (7) Micro-Red (8) Establecimiento de Salud
3. Sub Sector: (1) MINSA (2) Es Salud (3) FF.AA. (4) PNP (5) Privado
4. Ubicación Geográfica: (1) Costa (2) Sierra (3) Selva
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
11. Tiempo trabajando en la institución: 12. Tiempo trabajando en el Puesto Actual:

Nº	ITEMS	Nunca (1)	A veces (2)	Frecuentemente (3)	Siempre (4)
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se 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 una 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 a las personas específicas que debo contactar 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