



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 22 de setiembre de 2026.

VISTOS: El Informe N.º 1623-2026-DIRESA-HRM/6.1, de fecha 15 de setiembre de 2026; Informe N.º 243-2026-DIRESA-HRM/UP-BP, de fecha 15 de setiembre de 2026, Informe N.º 119-2026-DIRESA-HRM-03/0-PPTO de fecha 18 de setiembre de 2026; Informe N.º 236-2026-DIRESA-HRM/03-0/PLAN, de fecha 21 de setiembre de 2026; Informe N.º 447-2026-DIRESA-HRM/05, de fecha 22 de setiembre de 2026; Informe N.º 061-2026-DIRESA-HRM/05/MYVV, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N.º 0101-2011-GR/MOQ, del 15 de febrero del 2011, se resuelve crear la Unidad Ejecutora 402 Hospital Regional de Moquegua, en el Pliego N.º 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, la Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece el Principio de Prevención, mediante el cual el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores, debiendo considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral, siendo aplicable a todos los sectores económicos y de servicios, incluido el sector salud.

Que, en los numerales I, II, y VI del Título Preliminar de la Ley N.º 26842, Ley General de Salud, se dispone que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, siendo la protección de la salud de interés público; por lo tanto, es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla. En consecuencia, es responsabilidad del Estado promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad;

Que, asimismo, el artículo 37º de la mencionada Ley, dispone que los establecimientos de salud y los servicios médicos de apoyo, cualquiera sea su naturaleza o su modalidad de gestión, deben cumplir los requisitos que dispone los reglamentos y normas técnicas que dicta la actividad de salud a nivel nacional, en relación a planta física, equipamiento, personal asistencial, sistemas de saneamiento y control de riesgos relacionados con los agentes ambientales físicos, biológicos, ergonómicos y demás que procedan, atendiendo a la naturaleza y complejidad de los mismos;

Que, mediante la Resolución Ministerial N.º 626-2015/MINSA, se aprueba el "Documento Técnico: Manual de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Organización", cuyo objetivo es definir y estandarizar las buenas prácticas para aplicar en las organizaciones de salud, promoviendo y fortaleciendo un clima saludable, de entendimiento y cooperación entre sus integrantes, para el crecimiento, desarrollo y competitividad de la organización.

Que, en el numeral VI, de la norma citada, se estipulan BUENAS PRÁCTICAS RECOMENDADAS PARA CADA DIMENSIÓN, así se tiene la dimensión RECOMPENSA, en el cual señala la siguiente actividad: *"Implementar actividades recreativas preferidas por los trabajadores, a fin de ofrecerles un espacio de descanso y confraternidad que promoverá el conocimiento entre los miembros de la organización y la cohesión para el trabajo en equipo"*. Igualmente, en la dimensión MOTIVACIÓN, se estipula la siguiente acción: *"Desarrollar actividades que equilibran la vida personal y laboral del personal de la organización de salud"*.

Que, con Resolución Ministerial N.º 468-2011-MINSA, se aprobó Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional - V.02", en el numeral 6.6, sobre las consecuencias del clima organizacional, establece: *"Un clima organizacional saludable o no saludable, influye positiva o negativamente en la organización y depende de la percepción que los miembros tienen de la organización. Entre las consecuencias positivas podemos nombrar las siguientes: sentimiento de logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación etc. Entre las consecuencias negativas podemos señalar las siguientes: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc. El clima organizacional, junto con las estructuras, las características organizacionales y*





Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 22 de setiembre de 2026.

los individuos que la componen. forman un sistema interdependiente altamente dinámico. Un clima organizacional saludable. fomenta el desarrollo de una cultura organizacional establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidas y transmitidas por los miembros de una institución y que se expresan como conductas o comportamientos compartidos”.

Que, a través de Informe N.º 1623-2026-DIRESA-HRM/6.1, de fecha 15 de setiembre de 2026, desde la jefatura de la Unidad Personal, deriva el Informe N.º 243-2026-DIRESA-HRM/UP-BP, de fecha 15 de setiembre de 2026, del área de bienestar de personal, se remite el PLAN DE TRABAJO PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL Y RECREATIVA: “RENOVANDO ENERGÍA Y FORTALECIENDO VÍNCULOS POR EL DÍA DE LA PRIMAVERA”. Cuyo objetivo fomentar el bienestar psicosocial, la salud mental y la mejora del clima organizacional de los trabajadores administrativo del hospital regional de Moquegua, mediante una jornada recreativa e integradora con motivo del día de la primavera.

Que, con Informe N.º 119-2026-DIRESA-HRM-03/0-PPTO de fecha 18 de setiembre de 2026, del Área Presupuesto, otorga la disponibilidad Presupuestal, la misma que será financiada de acuerdo a lo siguiente:

FUENTE DE FINANCIAMIENTO	: 2 RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS
RUBRO	: 09 Recurso Directamente Recaudados
META SIAF	: 081 gestión de recursos humanos
ESPECIFICA DE GASTO	: 2.3.1.1.1.1 Alimentos y Bebidas
IMPORTE	: S/. 5,000.00 soles

Que, por medio del Informe N.º 236-2026-DIRESA-HRM/03-0/PLAN, de fecha 21 de setiembre de 2026, el área de planeamiento otorga opinión favorable al Plan de Trabajo citado, cumple con la estructura aprobada para su elaboración;

Que, con Informe N.º 447-2026-DIRESA-HRM/05, de fecha 22 de setiembre de 2026, la Unidad de Gestión de Calidad, hace suyo en todos sus extremos, el Informe N.º 061-2026-DIRESA-HRM/05/MYVV, del Personal de Salud de la UGC, se otorga opinión favorable al mencionado Plan y lo remite para su aprobación;

Contando con la opinión de la Unidad de Personal, Oficina de Planeamiento Estratégico, Unidad de Gestión de la Calidad del Hospital Regional de Moquegua.

En atención a la Ley N.º 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.º 007-2017-CR/GRM;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- APROBAR el “PLAN DE TRABAJO PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL Y RECREATIVA: “RENOVANDO ENERGÍA Y FORTALECIENDO VÍNCULOS POR EL DÍA DE LA PRIMAVERA”, del Hospital Regional de Moquegua, con el cual consta en cuatro (04) folios y forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2º.- ENCARGAR a la Unidad de Personal, la difusión, monitoreo y ejecución del Plan de Trabajo 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, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

RJVP/DIRECCIÓN
LSSQ/AAL
(01) O. ADMINISTRACIÓN
(01) O. PLANEAMIENTO
(01) U. PERSONAL
(01) BIENESTAR PERSONAL
(01) ESTADÍSTICA
(01) A. LEGAL
(01) ARCHIVO



HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA

M.E. RONALDO J. VARGAS PALACIOS
CMP 21861 RNE 11627
DIRECTOR EJECUTIVO (e)

PLAN DE TRABAJO

Plan de Intervención Psicosocial y Recreativa: "Renovando Energías y Fortaleciendo Vínculos por el Día de la Primavera"

I. JUSTIFICACION

El clima organizacional y la salud mental en las instituciones prestadoras de servicios de salud constituyen pilares fundamentales para garantizar una atención de calidad a los usuarios. Los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Moquegua se encuentran expuestos cotidianamente a cargas laborales, exigencias administrativas y altos niveles de estrés derivados de la gestión pública en salud. Diversos estudios e instrumentos técnicos del Ministerio de Salud, como el Manual de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Organizacional (aprobado mediante Resolución Ministerial N° 626-2015/MINSA) y la metodología para el estudio del clima organizacional (Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA), señalan que un entorno laboral saludable requiere de espacios institucionales que favorezcan la cohesión grupal, la descompresión emocional y la motivación del personal.

La falta de espacios de integración y el estrés acumulado generan un impacto negativo en el bienestar psicosocial, afectando las relaciones interpersonales, disminuyendo la productividad y propiciando el desgaste profesional (burnout). Por ello, las estrategias preventivas orientadas a la salud mental y la recreación son indispensables para promover un equilibrio emocional y fortalecer la identidad institucional.

El 23 de septiembre se celebra la llegada de la primavera, una fecha propicia para incentivar la participación activa de los 200 trabajadores administrativos del hospital a través de una jornada de intervención psicosocial y recreativa. Esta actividad busca fomentar un espacio de sano esparcimiento, mejorar el clima laboral y renovar las energías del personal, consolidando vínculos de compañerismo y cooperación mutua.

II. BASE LEGAL

- Ley N° 26842 - Ley General de Salud.
- Ley N° 27657 - Ley del Ministerio de Salud.
- Ley N° 27813 - Ley del Sistema Nacional Coordinado y Descentralizado de Salud.
- Reglamento de la Ley del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2002-SA.
- Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA - Metodología para el estudio del clima organizacional V.02.
- Resolución Ministerial N° 626-2015/MINSA - Manual de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Organizacional.
- Resolución Directoral N° 164-2026-DIRESA-HRM/DE con fecha 14 de abril del 2026, Plan Anual de Bienestar Social de Personal 2026.

III. FINALIDAD

- El presente plan denominado **Plan de Intervención Psicosocial y Recreativa: "Renovando Energías y Fortaleciendo Vínculos por el Día de la Primavera"** tiene por finalidad orientar las actividades orientadas a la mejora del clima laboral y la salud mental de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Moquegua, promoviendo espacios de integración, manejo del estrés y bienestar emocional mediante el apoyo y participación de la Dirección y las áreas competentes.

3.1.- OBJETIVO GENERAL:

Fomentar el bienestar psicosocial, la salud mental y la mejora del clima organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Moquegua mediante una jornada recreativa e integradora con motivo del Día de la Primavera.

3.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✓ Promover espacios de integración y compañerismo que fortalezcan las relaciones interpersonales entre el personal administrativo.
- ✓ Desarrollar dinámicas grupales y psicosociales orientadas a la reducción del estrés laboral y la motivación institucional a cargo del equipo de psicología.
- ✓ Contribuir a la salud mental y emocional de los trabajadores a través de actividades lúdicas y recreativas.



IV. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento de trabajo está dirigido a los 200 trabajadores administrativos del Hospital Regional de Moquegua.

4.1. Responsables a ejecutar

1. Dirección Ejecutiva
2. Oficina de Administración y Unidad de Personal (Área de Bienestar de Personal)
3. Área de Salud Ocupacional (Psicología)
4. Área de Comunicaciones
5. Participan todas las unidades y/o servicios administrativos.

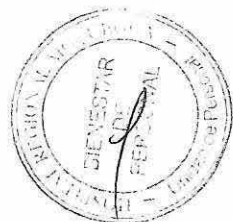
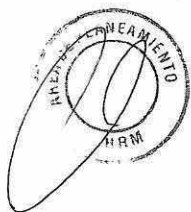


V. CONTENIDO

5.2. ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL DEL ASPECTO PSICOSOCIAL Y LABORAL

- **Antecedentes:** Los manuales técnicos del Ministerio de Salud enfatizan la necesidad de implementar buenas prácticas de clima organizacional para contrarrestar los efectos nocivos del estrés laboral crónico en el personal sanitario y administrativo. Las intervenciones psicosociales en grupo facilitan la cohesión, reducen la tensión y mejoran la satisfacción laboral.

- **Problemas (magnitud y caracterización):** El personal administrativo del hospital afronta de manera constante demandas y plazos administrativos que impactan su salud mental y generan desgaste emocional. La carencia de espacios de pausa activa y convivencia institucional deteriora el clima de trabajo, haciendo indispensable el desarrollo de estrategias de intervención recreativa y psicosocial que restituyan el equilibrio emocional y fortalezcan el sentido de pertenencia.
- **Metodología:**
 - Convocatoria e invitación a través de los canales institucionales a los trabajadores administrativos.
 - **Horario y modalidad de asistencia:** El día 23 de septiembre de 2026, la jornada laboral del personal administrativo se desarrollará en horario matutino de **7:30 a.m. a 12:00 p.m.** en sus respectivas áreas de trabajo. A partir de las **12:00 p.m.**, el personal se trasladará de manera ordenada al lugar designado para dar inicio a la actividad recreativa e integradora. Para efectos del control de asistencia a esta actividad oficial institucional, los trabajadores administrativos saldrán con **papeleta de salida sin retorno**.
 - Ejecución de dinámicas grupales y de desarrollo psicosocial facilitadas por los profesionales en psicología de Salud Ocupacional.
 - Actividades recreativas y de integración participativa.



5.2. Cronograma de actividades

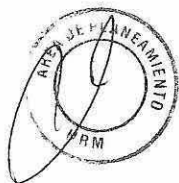
ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE	LUGAR
Jornada de Intervención Psicosocial y Recreativa por el Día de la Primavera (dirigida a 200 trabajadores administrativos)	23 de septiembre de 2026	Unidad de Personal - Bienestar de Personal / Salud Ocupacional (Psicología) / Área de Comunicaciones	

VI. PRESUPUESTO

La ejecución del Plan se financia con cargo a la disponibilidad presupuestal existente para el año 2026 del Hospital Regional de Moquegua.

Recursos Económicos (Bienes, Servicios, Equipamiento)

ITEM	DESCRIPCION	CANTIDAD / SERVICIO	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL	ESPECIFICA DE GASTOS
1	Refrigerios institucionales para los participantes	200	S/. 25.00	S/. 5,000.00	23.11.11
TOTAL				S/. 5,000.00	



VII. BIBLIOGRAFIA

- Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el trabajo: directrices mundiales de la OMS sobre salud mental en el trabajo. Ginebra: OMS; 2022.
- Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 626-2015/MINSA - Manual de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Organizacional. Lima: Minsa; 2015.
- Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA - Metodología para el estudio del clima organizacional V.02. Lima: Minsa; 2011.

HOSPITAL REGIONAL MOQUEGUA

 Lic. Raquel V. Almendre Alberto
 C.O.P. N° 0096
 (e) BIENESTAR DE PERSONAL