PERÚ | Ministerio de Salud | Hospital Nacional Docente Madre-Niño "San Bartolomé"

N° 411 -DG-HONADOMANI-SB-2017

RESOLUCION DIRECTORAL

Lima, 29 de Diciembre de 2017

Visto el Informe Técnico Nº059-ECDRHU-OP-2017-HONADOMANI-SB del 28 de diciembre de 2017;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el documento del visto de fecha 28 de diciembre de 2017, la Coordinadora del Equipo de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos de la Oficina de Personal presenta el Plan de Estudio del Clima Organizacional 2017 en el Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", y propone aprobarlo mediante acto resolutivo:

Que, el Ministerio de Salud mediante la Resolución Ministerial N°0143-2008/MINSA, constituyo el Comité Técnico de Clima Organizacional como parte del mejoramiento de la calidad de atención en los servicios de Salud; asimismo, con Resolución Ministerial N°468-2011/MINSA se aprobó el Documento Técnico "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional v 02", con la finalidad de desarrollar una cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional;

Que, mediante la Resolución Directoral N°0045-DG-HONADOMANI-SB-2015 de fecha 30 de enero del 2015, se aprueba la Directiva Administrativa N°029-OP-DEA-HONADOMANI-SB-V.01: Aplicación y Cumplimiento de las Disposiciones Normativas sobre el Clima Organizacional en el Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé";

Que, mediante la Resolución Administrativa N°571-OP-HONADOMANI-SB-2016 de fecha 20 de setiembre de 2016, se aprobó el Plan de Estudio de Clima Organizacional en el Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", y en el mes de febrero 2017 se presentó el Informe Final de los resultados del citado estudio procediendo a emitir la Directiva N°001-2017-OP-DEA-HONADOMANI-SB de Buenas Prácticas en la Atención al Usuario y de Mejora del Clima Organizacional, aprobada con Resolución Directoral N°077-DG.HONADOMANI-SB-2017;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N°30057, Ley de Servicio Civil, y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N°040-2014-PCM; y el Decreto Legislativo N°1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N°009-2010-PCM; considerando la Resolución Ministerial N°884-2003-SA/DM que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé";

HONADOMANI "SAN BARTOLOME" OFICINA DE PERSONAL Jefa(e) LUCINDA TABOADA E.

MINISTERIO DE SALUD Dirección Ejecutiva de Administración HONADOMANI "SAN BARTOLOME"

Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé Dr. Humberto A. Quinto Castañeda FEDATARIO

Instituto de Gestión de Servicios de la Salud HONADOMANI "SAN BARTOLOME" OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA 07 FEB. 2018 RECIBIDO Hora: 3:1 Firma:

Contando con la visación de la Jefa de la Oficina de Personal y el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé";

En uso de las facultades conferidas al Director General del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" mediante la Resolución Ministerial N°626-2017/MINSA, y de la Resolución Ministerial N°884-2003-SA/DM que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR el "Plan de Estudio del Clima Organizacional 2017 en el Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", que consta de 15 folios.

Artículo 2°.- Corresponde a la Unidad de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos de la Oficina de Personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" la responsabilidad de coordinar y cumplir con la realización del estudio.

Artículo 3°.- Disponer que la Oficina de Estadística e Informática realice la publicación del Documento Técnico: Estudio del Clima Organizacional 2017 del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" en el portal de la página web de la Institución.

Regístrese, comuníquese y archívese,

MINISTERIO DE SALUD
HOS. DOCENTE MADRE NIÑO "SAN BARTOLOME"
M.C. ILDAURO AGUIRRE SOSA
Director General (e)
CMP. 20684 RNE. 10628

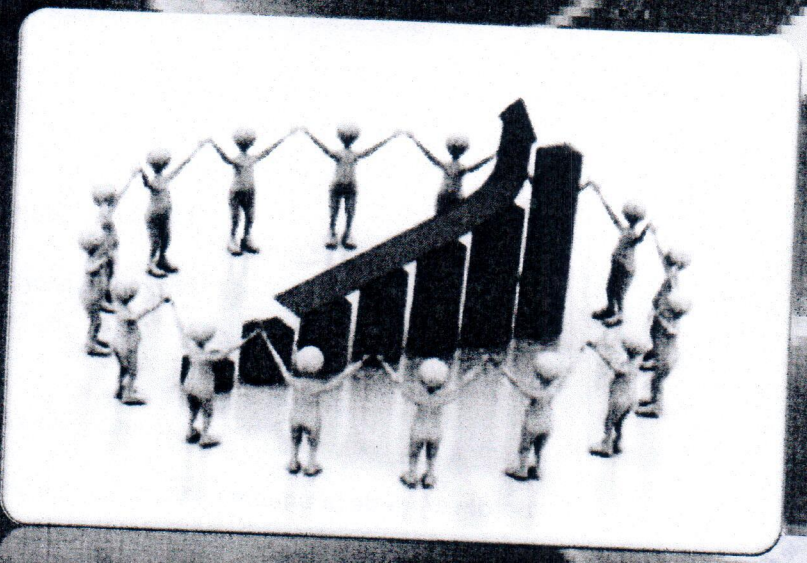
IAS/ASL/LETE/MVA/CVÑ

c.c.: Dirección General
Oficina de Personal
Oficina de Estadística e Informática
Unidad de Capacitación
Archivo

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ
Documento Autenticado
SR. HUMBERTO ANDRÉS QUINTO CASTAÑEDA
FEDATARIO
Reg. N° 76 Fecha 07 FEB. 2018

PERÚ | Ministerio de Salud | Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé

PLAN DE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2017



Unidad de Capacitación y Desarrollo

Oficina de Personal

Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé
Dr. Humberto A. Quirito Castañeda
FEDATARIO

HONADOMANI "SAN BARTOLOME" · OFICINA DE PERSONAL · Jefa (e) LUCINDA TABOADA E.

HONADOMANI SAN BARTOLOME · UNIDAD DE CAPACITACION · Oficina de Personal

Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé · Humberto A. Quinto Castañeda · FEDATARIO

Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"

Director General
Dr. Ildauro Aguirre Sosa

Director Adjunto
Dr. Carlos Eduardo Santillán Ramírez

Director Ejecutivo de Administrativo
Dr. Américo Sandoval Lara

Jefe de Personal
Lic. Lucinda Emilia Taboada Encarnación

Coordinadora de la Unidad de Capacitación y Desarrollo de RR.HH.
Lic. Enf. María Janeth Vega Astuhuamán

Equipo Técnico Unidad de Capacitación y Desarrollo de RR.HH.
Lic. Enf. María Janeth Vega Astuhuamán
TAP. Alaciel Mila Altamirano Palacios
Lic. Adm.Carmen Aurora Vásquez Ñique

INDICE

1. INTRODUCCIÓN Pág. 2 - 3
2. FINALIDAD Pág. 3
3. OBJETIVOS Pág. 3 - 4
   3.1 OBJETIVO GENERAL Pág. 3
   3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS Pág. 4
4. BASE LEGAL Pág. 4 - 5
5. AMBITO DE APLICACIÓN Pág. 5
6. JUSTIFICACIÓN Pág. 5
7. CONTENIDOS Pág. 6
   7.1 DEFINICIONES OPERATIVAS Pág. 6 - 7
8. RESPONSABILIDAD Pág. 7
9. METODOLOGÍA Pág. 7 - 8
10. FASES DE ESTUDIO Pág. 8
   10.1 ACTIVIDADES Pág. 8 - 9
   10.2 ESTRATEGIAS Pág. 9
   10.3 POBLACIÓN DE ESTUDIO Pág. 10
   10.4 INDICADORES Pág. 10 - 11
   10.5 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL - AÑO 2016 Pág. 11 - 13
11. CRONOGRAMA Pág. 13 - 14
12. ANEXO Pág. 14 - 15

PLAN DE ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2017 DEL HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ

1. INTRODUCCION

Las organizaciones de salud en el marco del proceso de descentralización y las políticas de salud, 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 le 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.

HONADOMANI "SAN BARTOLOMÉ" Jefa (e) OFICINA DE PERSONAL
LUCINDA TABOADA E.

Se debe tener en cuenta que el comportamiento humano es un tema complejo y dinámico por lo cual requiere investigación, actualización, verificación para la elaboración de un diagnóstico de clima organizacional, cuyo objetivo principal es identificar las percepciones de los trabajadores, para definir planes de acción orientados a mejorar los aspectos que afectan negativamente el normal desarrollo e la organización y de igual manera potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen del trabajo cotidiano una labor agradable motivadora para todos.

HONADOMANI SAN BARTOLOMÉ Jefatura de Personal

Finalmente, para lograr aquello se requiere operacionalizar los componentes comprendidos en su definición, así como también el monitoreo y evaluación de los planes de mejora basados en los resultados encontrados. Se propone que estas mediciones sean anuales para que puedan ser comprables en el tiempo y permita evaluar los resultados alcanzados estableciendo medidas correctivas para alcanzar

Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé
Humberto A. Quinto Castañeda
FEDATARIO

calidad en las organizaciones de salud basadas en un mejor diseño organizacional potencial humano y cultura.

El Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé". Viene desarrollando procesos de fortalecimiento institucional, con el objetivo de mejorar su eficiencia en la prestación de servicios especializados de salud al neonato, adolescentes y madres. Aún hay grandes retos pendientes de afrontar como son: mejorar de los procesos, infraestructura colapsada, falta de equipamiento con tecnología acorde a la categoría.

Para el año 2017 se ha considerado necesario contar con un Plan para el Estudio del Clima Organizacional, el mismo que está incluido en el Plan Operativo Anual 2017, el cual debe ser elaborado por el equipo técnico de la Unidad de Capacitación y Desarrollo del Recurso Humano de la Oficina a de Personal , y se requiere de apoyo de la Alta Dirección, los resultados serán utilizado 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.

2. FINALIDAD

Desarrollar una cultura de calidad del Clima Organizacional del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé para desarrollar un plan de mejora continua del Clima Organizacional.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL:

- Promover el estudio y evaluar el Clima Organizacional del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé a través de la medición de Clima Organizacional en los trabajadores de las diferentes unidades orgánicas del Hospital.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Promover, ejecutar y evaluar el estudio de Clima Organizacional en relación a las variables Potencial Humano, Diseño Organizacional y Cultura de la Organización en el mes de diciembre del 2017.
- Desarrollar la metodología, capacidades e instrumentos para la realización del estudio del Clima Organizacional.
- Evaluar el grado de satisfacción del personal con su trabajo.
- Promover el uso práctico de los resultados, a través de la elaboración de proyectos, planes y/o acciones de mejora del Clima Organizacional en Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.
- Identificar e implementar en la institución, buenas prácticas de la mejora de Clima Organizacional.

4. BASE LEGAL

- Ley N° 26842 – Ley General de Salud.
- Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Decreto Supremo N°008-2017-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de Ministerio de Salud.
- Resolución Ministerial N° 884-2003-SA/DM – Reglamento de Organización y Funciones del HONADOMANI – SB.
- Resolución Ministerial N° 519- 2006-SA/MINSA que aprueba el "Documento Técnico: Sistema de Gestión de la Calidad en Salud.
- Resolución Ministerial N° 589- 2007/MINSA que aprueba el Plan Nacional Concertado de Salud.
- Resolución Ministerial N° 596- 2007/MINSA que aprueba el Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud.
- Resolución Ministerial N° 143- 2008/MINSA que constituye el Comité Técnico de Clima Organizacional.
- Resolución Ministerial N° 468- 2011/MINSA que aprueba el Documento Técnico Metodología para el estudio del Clima Organizacional v 02.

- Resolución Ministerial N°095-2012/MINSA, que aprueba la Guía Técnica: Guía para elaboración de proyectos de mejora y aplicación de técnicas y herramientas para la gestión de la calidad".
- Resolución Ministerial N°626-2015/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: Manual de Buenas Prácticas para mejora del Clima Organizacional.
- Resolución Ministerial N° 850- 2016/MINSA que aprueba las "Normas para la elaboración de los Documentos Normativos del Ministerio de Salud"

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El estudio del clima organizacional se realizará a una muestra mayor o igual a 50% del total de personal asistencial y administrativo, nombrado, contratado a plazo fijo y CAS de las diferentes unidades orgánicas del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" (HONADOMANI-SB).

6. JUSTIFICACION:

El Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" es una Institución de III nivel de complejidad, cuya misión es brindar servicios de salud especializados de alta calidad y de carácter integral dirigidos a la mujer, al neonato, niño y adolescente, que proceden de cualquier punto del ámbito nacional.

El clima organizacional es la expresión de las percepciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa; es un concepto multidimensional que incorpora dimensiones relativas a la estructura, las reglas, los procesos y las relaciones interpersonales. El término Clima Organizacional se emplea para designar el ambiente o contexto psicológico creado por las percepciones de los trabajadores en el cual la conducta organizacional se desarrolla e influye en el comportamiento de las personas, en su bienestar, su calidad de vida y a la larga en su salud mental.

El clima de una organización se evalúa en el diagnóstico organizacional, cuyo estudio permite conocer los factores que influyen, planteando luego un modelo de intervención cuyos resultados podrán beneficiar la calidad de atención al usuario

externo y permitirán implementar planes de intervención de mejora del Clima Organizacional.

7. CONTENIDOS

7.1. DEFINICIONES OPERATIVAS

7.1.1. 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.

7.1.2. Cultura Organizacional: una organización no es tal si no cuenta con el grupo de personas comprometidas con los objetivos dentro de la misma, para que ello ocurra es indispensable tomar en cuenta el ambiente en el cual se van a desarrollar todas la 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.

7.1.3. 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 EsSalud, Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Sector Privado.

7.1.4. 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.

7.1.5. Trato digno: el trato digno es hablar con las personas con respeto, amabilidad, educación; sin tener en cuenta su posición social, haciéndole saber a la otra persona lo importante que es para la vida en que vivimos.

7.1.6. 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.

7.1.7. Acciones de mejora: Conjunto de acciones preventivas, correctivas y de innovación en los procesos de la organización que agregan valor a los productos.

7.1.8. Proyecto: Conjunto de acciones preventivas, correctivas y de innovación en los procesos de la organización.

7.1.9. 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.

8. RESPONSABILIDAD

El Comité del Clima Organizacional del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" estará integrado por: el Director General o un representante, un representante de la Oficina de Gestión de la Calidad, un representante de la Oficina de Personal y un representante del área de Salud Mental.

La Oficina de Personal en coordinación con la Unidad de Capacitación y el Comité del Clima Organizacional serán las encargadas de dirigir, ejecutar, aplicar, monitorizar y evaluar el estudio del Clima Organizacional. El Director General del HONADOMANI-SB y la Oficina de Personal tienen la responsabilidad de apoyar la realización de este Plan.

9. METODOLOGÍA

La medición del Clima Organizacional en el Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" se realiza mediante la aplicación del cuestionario para el estudio del Clima Organizacional; asimismo, se realizarán las siguientes actividades para el desarrollo del Plan de Estudio del Clima Organizacional:

9.1. Reunión de coordinación entre el Comité de Clima Organizacional, y el Equipo de la Unidad de Capacitación de la institución.

9.2. Reajuste del Plan del Estudio del Clima Organizacional.

9.3. Acuerdos y compromisos entre el Equipo de la Unidad de Capacitación y las jefaturas de las Unidades Orgánicas del Hospital San Bartolomé.

9.4. Capacitación del Equipo de la Unidad de Capacitación.

9.5. Aplicación del cuestionario de medición del clima organizacional con asistencia técnica del Equipo Técnico Nacional de Clima Organizacional.

9.6. Análisis cuantitativo de los resultados.

9.7. Presentación y socialización del informe final.

9.8. Propuesta de planes de mejoramiento de clima organizacional.

10. FASES DEL ESTUDIO

10.1. Actividades:

Tabla 01: Actividades a realizar en el estudio del Clima Organizacional del HONADOMANI-SB

Etapa	Actividades	Responsables
Pre-aplicación	Elaboración del Plan de Estudio del Clima Organizacional 2017	Oficina de Personal
	Aprobación del Plan del Estudio del Clima Organizacional.	Oficina de Personal
	Conformación del Equipo Técnico de Clima Organizacional	Oficina de Personal
	Elaboración de los formatos de encuestas	Oficina de Personal
	Comunicación mediante circular y en la página web de la institución a los jefes de las unidades orgánicas de la ejecución de la encuesta	Oficina de Personal
	Sensibilización al Personal de Salud sobre el tema de Clima Organizacional	Oficina de Personal
	Programación y distribución del material en físico de las encuestas	Oficina de Personal

HONADOMANI "SAN BARTOLOME" Jefa (e) OFICINA DE PERSONAL LUCINDA TABOADA E.

HONADOMANI SAN BARTOLOME Oficina de Personal

Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé FEDATARIO Sr. Humberto A. Quinto Castañeda

Aplicación	Ejecución de la encuesta.	Oficina de Personal y personal de apoyo.
	Recolección de las encuestas en Físico	Personal de apoyo
Post-aplicación	Digitación de los resultados de la encuesta	Oficina de Personal y personal de apoyo.
	Análisis de los resultados: cuantitativo y cualitativo	Oficina de Personal
	Elaboración del informe de la ejecución de la encuesta	Oficina de Personal
	Presentación de los resultados de la encuesta a las unidades orgánicas y al Equipo Técnico de Clima Organizacional	Oficina de Personal
	Elaboración del Plan de Intervención del Clima Organizacional 2016-2017	Oficina de Personal
	Remitir los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional al Ministerio de Salud.	Dirección General

10.2. Estrategias

Las estrategias para implementar el Plan para el estudio del Clima Organizacional en el Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" son:

10.2.1 Conformar el Comité del Clima Organizacional.

10.2.2 Concertar compromisos para mejorar sostenidamente el nivel de gestión del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" para la mejora del clima organizacional.

10.2.3 Institucionalizar los planes de intervención en base a los resultados obtenidos en las encuestas del clima organizacional para el desarrollo de la cultura de calidad en la Institución.

10.2.4 Motivar y comprometer al personal del Hospital en el proceso del estudio del clima organizacional como elemento estratégico.

10.3 Población de Estudio

Se incluirá en el estudio a una muestra mayor o igual al 50% del total de trabajadores del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé dentro de los cuales se tiene personal Nombrado, Contratado a Plazo Fijo y CAS según tabla N°2.

Se incluirán en el estudio a:

- Personal del Hospital con tiempo mayor de 03 meses laborando.
- Estar presente en la aplicación del cuestionario del área administrativa como asistencial.

Se excluirán de la muestra a aquellas fichas de encuestas que se encuentren con datos incompletos.

Tabla N° 2: Personal del HONADOMANI-SB

Condición laboral	Médicos	Enfermeros	Obstetrices	Tecnol.Médicos	Psicólogos	Cirujano dentista	otros profesionales de la salud	Técnico especializado	personal administrativo	Total
Nombrados	156	229	62	44	6	10	495	23	173	1198
Contratados	32	40	5	6	1	0	44	12	127	267
Total	189	270	67	50	7	10	539	35	302	1465

Fuente: Oficina de Personal 2017

HONADOMANI "SAN BARTOLOMÉ" Jefa (e) OFICINA DE PERSONAL
LUCINDA TABOADA E.

10.4 Indicadores:

Tabla 03: Indicadores a evaluar en el estudio del Clima Organizacional del HONADOMANI-SB 2017

Proporción de Unidades Orgánicas comprometidas con la medición del Clima Organizacional	Número de Unidades Orgánicas comprometidas en realizar mediciones del clima en sus organizaciones / Número de Unidades Orgánicas seleccionadas x100
Proporción de Unidades Orgánicas que recibieron capacitación sobre el estudio del Clima Organizacional	N° de Unidades Orgánicas que recibieron capacitación para realizar la medición del clima organizacional / N° de Unidades Orgánicas seleccionadas x100

Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé Dr. Humberto A. Quinto Castañeda FEDATARIO

Proporción de Unidades Orgánicas donde se realizaron la medición del clima organizacional	N° de Unidades Orgánicas que realizaron medición del clima en sus organizaciones / N° de Unidades Orgánicas que recibieron capacitación para realizar la medición del clima organizacional x100
Proporción de Unidades Orgánicas con implementación de planes de mejora del clima organizacional	N° de Unidades Orgánicas que implementaron planes para la mejora del clima organizacional / N° de Unidades Orgánicas que recibieron capacitación para realizar la medición del clima organizacional x100

10.5 Diagnóstico situacional del clima organizacional en el año 2016

10.5.1 Resultado del estudio del CO – 2016

Tabla 04: Resultados del estudio del Clima Organizacional del HONADOMANI-SB 2016

Clima Organizacional	% de encuestas válidas	Puntaje obtenido	Interpretación	Clima adverso
2016		Cultura de la Organización: 23.94	Por mejorar	0.336
		Diseño organizacional: 25.85	Por mejorar	0.564
		Potencial humano: 26.93	Por mejorar	0.517

HONADOMANI "SAN BARTOLOMÉ" Jefa(e) OFICINA DE PERSONAL
LUCINDA TABOADA E.

10.5.2 Resultados por variables

De las tres variables evaluadas se evidencio que la variable con menor clima adverso resulta la cultura de la organización (0.336), seguida de potencial humano (0.517) y el diseño organizacional (0.564), que resulta con mayor clima adverso.

10.5.3 Resultados por dimensiones

Se evaluaron 11 dimensiones, donde sólo 03 dimensiones (01 de la Cultura Organizacional y 02 del Diseño organizacional) obtuvieron un resultado de

Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé — Dr. Humberto A. Quimio Castañeda — FEDATARIO

"Saludable", 07 dimensiones obtuvieron un resultado de "Por mejorar" y 01 dimensión obtuvo un resultado de: NO SALUDABLE.

10.5.4 Intervenciones

Según el Plan de Intervención de mejora del Clima Organizacional se realizará principalmente través de capacitaciones en los servicios y oficinas ya definidas, basadas en el Modelo pedagógico de la problematización. Priorizando los temas de: solución de conflictos, organización del trabajo, Fortalecimiento del Liderazgo, Fortalecimiento de valores, honestidad y confianza, asimismo se señala que se realizará una intervención preventiva en el fomento de actividades sociales recreativas y de reconocimiento del personal. Se menciona que esperan obtener como resultado del Plan de Intervención se mejore la organización del trabajo, fortalecer el liderazgo y motivar a los trabajadores con sus actividades.

10.5.5 Prioridades establecidas

De los resultados obtenidos en las 444 encuestas validas se obtuvo como resultado no saludable la dimensión remuneración (3,78%). Las dimensiones con resultado POR MEJORAR se obtuvieron las dimensiones: conflicto y cooperación (5,15%), motivación (8,59%), toma de decisiones (5,28%), recompensa (6,61%), innovación (9.83%) liderazgo (5,09%) y confort (5,41%). Siendo estas dimensiones las establecidas en la prioridad del plan de intervención., especialmente en las siguientes áreas críticas: oficina de Logística, servicio de lavandería y la oficina de Economía.

10.5.6 Metodología de estudio

El estudio realizado será de tipo descriptivo, transversal, la técnica de recolección de datos se realizará aplicando una encuesta auto aplicada de 34 enunciados que evalúan 03 variables: Potencial humano, diseño organizacional y Cultura de la Organización.

Tabla 05: Variables y dimensiones a evaluar en el estudio del Clima Organizacional del HONADOMANI-SB 2017

Variables	Dimensiones
Cultura de la Organización	Identidad
	Conflicto y cooperación
	Motivación
Diseño Organizacional	Estructura
	Toma de decisiones
	Comunicación
	Remuneración
Potencial Humano	Liderazgo
	Innovación
	Recompensa
	Confort

La muestra a estudiar se calculará en base a la fórmula:

$$n = \frac{k^{\wedge 2} * p * q * N}{(e^{\wedge 2} * (N-1)) + k^{\wedge 2} * p * q}$$

Donde "N": Tamaño de la población (1469); "K": constante dependiente del nivel de confianza (2,58); Nivel de confianza: 99%; "e": error muestral deseado (3) ; "p": proporción de individuos que poseen la característica de estudio (0.5) y "q" proporción de individuos que no poseen la característica de estudio(0.5) , obteniéndose como resultado el valor de la muestra: 818.

10.5.7 Presupuesto

Las actividades serán financiadas por recursos ordinarios.

11 CRONOGRAMA

Cronograma de Actividades 2017									
Actividades	**DICIEMBRE 2017**				**ENERO 218**				
	Semanas				**Semanas**				
	1	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	
Elaboración del Plan de Estudio del Clima Organizacional 2017			X	X					
Aprobación del Plan de Estudio del Clima Organizacional				X					
Conformación del Comité de Estudio del Clima Organizacional 2017				X					
Elaboración de los formatos de encuestas	X								
Comunicación mediante circular y en la web del Hospital a los jefes de las unidades orgánicas de la ejecución de la encuesta	X								
Programación, distribución y ejecución de la encuesta	X								
Recolección de las encuestas en Físico		X	X	X					
Digitación de los resultados de la encuesta			X	X	X				
Análisis de los resultados						X			
Elaboración del informe de la ejecución de la encuesta						X			
Socializar los resultados de la encuesta a las unidades orgánicas y al Equipo Técnico de Clima Organizacional							X		
Elaboración del Plan de Intervención del Clima Organizacional 2017-2018							X		
Remitir los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional al Ministerio de Salud.								X	

12 ANEXO

Modelo de cuestionario para la encuesta a realizar en la muestra seleccionada del HONADOMANI-SB

CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Nombre de la Organización de Salud: .....

2. Tipo de Organización : [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] EsSALUD [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:** .....

ITEMS	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer	1	2	3	4
Me río de bromas	1	2	3	4
Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	1	2	3	4
La innovación es característica de nuestra organización	1	2	3	4
Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	1	2	3	4
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	1	2	3	4
Mi jefe está disponible cuando se le necesita	1	2	3	4
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	1	2	3	4
Las cosas me salen perfectas	1	2	3	4
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	1	2	3	4
Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	1	2	3	4
Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	1	2	3	4
Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	2	3	4
En mi organización participo en la toma de decisiones				
Estoy sonriente	1	2	3	4
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	1	2	3	4
Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	1	2	3	4
La limpieza de los ambientes es adecuada	1	2	3	4
Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	1	2	3	4
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	1	2	3	4
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4
Cometo errores	1	2	3	4
Estoy comprometido con mi organización de salud	1	2	3	4
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	1	2	3	4
En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo				
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	1	2	3	4
Mi salario y beneficios son razonables	1	2	3	4
Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño	1	2	3	4
Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	1	2	3	4
Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4
Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	1	2	3	4
He mentido	1	2	3	4
Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	1	2	3	4
Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	1	2	3	4

Muchas gracias, apreciamos su colaboración.

HONADOMANI "SAN BARTOLOME" Jefa (e) OFICINA DE PERSONAL
LUCINDA TABOADA E.

Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé
Dr. Humberto A. Quinto Castañeda
FEDATARIO