

PAB. 0013

MINISTERIO DE SALUD



Dirección General

## RESOLUCION DIRECTORAL

Nº 169 - 2018-DG-HVLH

Magdalena del Mar, 14 de setiembre de 2018

**Visto;** la Nota Informativa Nº 564-2018-OP-HVLH/MINSA de la Oficina de Personal, y, Nota Informativa Nº 107-2018-OESA-HVLH/MINSA, emitida por el Jefe de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico del Hospital Víctor Larco Herrera;

### CONSIDERANDO:

Que, a través del Decreto Legislativo Nº 1161, se aprobó la Ley de Organización y funciones del Ministerio de Salud, en su artículo 5º numeral a) prevé, que es función rectora del Ministerio de Salud, formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial de promoción de la salud, bajo su competencia, aplicable a todos los niveles de gobierno;



Que, el Ministerio de Salud mediante Resolución Ministerial Nº 468-2011-MINSA de fecha 14 de junio 2011, aprobó el Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional V.02", dicho instrumento de gestión tiene por objetivo proporcionar una herramienta metodológica que oriente e impulse el estudio del clima organizacional en las organizaciones de salud; y, tiene como objetivo específico promover en las Organizaciones de Salud el Estudio de Clima Organizacional, capacitar en los aspectos técnicos que facilitan la implementación del Estudio del Clima Organizacional, promover el uso práctico de los resultados, a través de la elaboración de proyectos, planes y/o acciones de mejora del clima organizacional y obtener información acerca de los factores que determinan los comportamientos organizacionales;



Que, por Directiva Nº 002-2014-SERVIR/GDSRH: "Normas para la Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 238-2014-SERVIR-PE, el proceso de cultura y Clima Organizacional considerado dentro del Sistema de Gestión de la Relaciones Humanas y Sociales se encuentra comprendido en el ámbito de competencia del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, dicho instrumento de gestión fue elaborado en concordancia con el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM que aprobó el Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil;



Que, mediante documento del visto la Jefa de la Oficina de Personal, de fecha 4 de setiembre de 2018, debido que las personas tienen conocimientos, valores, habilidades y experiencia para desarrollar sus acciones, y tengan éstas una relación directa con la organización de salud, propuso a la Dirección General aprobar el Plan de Estudio de Clima Organizacional del Hospital "Víctor Larco Herrera";





Que, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, a través del documento del visto emite opinión favorable, sobre el Plan de Desarrollo de Estudio de Clima Organizacional, del Hospital "Víctor Larco Herrera, correspondiendo emitir el acto administrativo;



Con el visto bueno del Jefe de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, de la Directora de la Oficina Ejecutiva de Administración, de la Jefa de la Oficina de Personal y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital "Víctor Larco Herrera", y;

De conformidad con lo previsto en el literal c) del artículo 11º del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital "Víctor Larco Herrera" aprobado por Resolución Ministerial N° 132-2005/MINSA.

**SE RESUELVE:**



**Artículo 1º.** Aprobar el Documento Técnico: "PLAN DE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA", cuyo texto forma parte integrante de la presente Resolución y consta de once (11) folios.

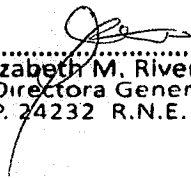
**Artículo 2º.** ENCARGAR el cumplimiento del presente acto administrativo, al Equipo Técnico Local para la Implementación del Estudio del Clima Organizacional del HVLH.

**Artículo 3º.** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal WEB Institucional del Hospital "Víctor Larco Herrera" ([www.larcoherrera.gob.pe](http://www.larcoherrera.gob.pe)).



Regístrese y comuníquese

Ministerio de Salud  
Hospital Víctor Larco Herrera

  
Med. Elizabeth M. Rivera Chávez  
Directora General  
C.M.P. 24232 R.N.E. 10693

EMRC/MYRV/HOCL

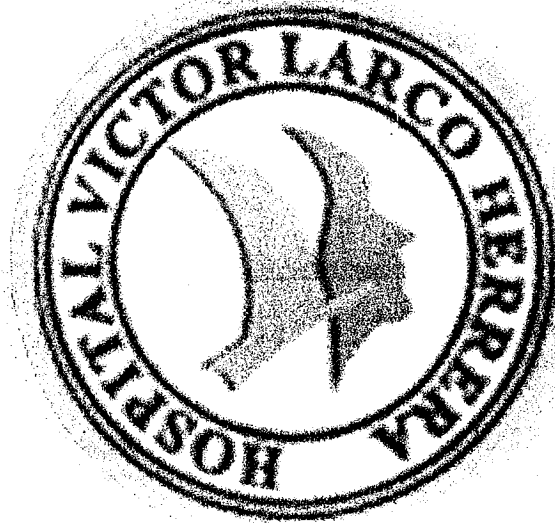
**Distribución:**

- Oficina de Planeamiento Estratégico
- Oficina Ejecutiva de Administración
- Oficina de Asesoría Jurídica
- Oficina de Personal
- Archivo



# PLAN DE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

## HOSPITAL "VÍCTOR LARCO HERRERA" OFICINA DE PERSONAL



**2018**



### Elaborado Por:

Lic. Adm. Clorinda Ríos Escobedo  
Jefa de la Oficina de Personal

### COLABORADORES

#### Equipo Técnico Local para la Implementación del Estudio de Clima Organizacional.

- M.C. Carlos Eduardo Palacios Valdivieso
  - Lic. Rossana Incio Espinoza de Taboada
  - M.c. Lindsey Multhauptff Palomino
  - Lic. Ada Vásquez Ames
  - Lic. Herlinda Rúa Linares
  - Lic. Carmen Curahua Rivera
- Representante de la Dirección General.  
Responsable de Bienestar de Personal  
Equipo técnico de Oficina de Gestión de Calidad.  
Jefa del Departamento de Psicología  
Jefa del Departamento de Trabajo Social.  
Jefa del Departamento de Enfermería

### Revisado Por:

M.C. Elizabeth Magdalena Rivera Chávez  
Directora General HVLH.

Econ. Juan Ricardo Coronado Román  
Jefe de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico

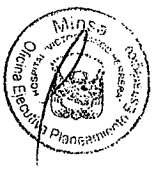
M.C. José del Carmen Farro Sánchez  
Jefe de la Oficina de Calidad.





ÍNDICE

	Pág.
<b>I.</b> INTRODUCCIÓN	4
<b>II.</b> FINALIDAD	4
<b>III.</b> BASE LEGAL	4
<b>IV.</b> ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
<b>V.</b> IMPORTANCIA	5
<b>VI.</b> OBJETIVOS DEL PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL	5
6.1 Objetivo del Estudio del Clima Organizacional	5
6.1 Objetivo General	5
5.2 Objetivos Específicos	5
5.3 Actividades	5-6
<b>VII.</b> BIBLIOGRAFÍA	6
<b>VIII.</b> ANEXOS	7
8.1 Anexo N° 01: Glosario de Términos	8-9
8.2 Anexo N° 02: Matriz de Programación de Actividades Operativas	10
8.3 Anexo N° 03: Matriz de Seguimiento de Actividades Operativas	11





## I. INTRODUCCIÓN

El Hospital Víctor Larco Herrera es un establecimiento de salud pública con categoría III-1 que brinda servicios en Psiquiatría y Salud Mental desde el año 1918.

El Clima Organizacional está dado por el nivel de satisfacción e insatisfacción que los trabajadores que expresan sobre la infraestructura y procesos que ocurra en su medio laboral, lo que influye directamente en el desarrollo de las actividades de la Organización.

La importancia de gestionar el Clima Organizacional es fundamental para promover el ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los servidores de la entidad.

En ese sentido la Oficina de Recursos Humanos del Hospital ha elaborado el presente Plan de acción orientando a contribuir e incrementar la motivación del personal, para generar un impacto positivo en los resultados de la Organización.

La satisfacción laboral es importante en sí misma en tanto forma parte del bienestar social, por lo tanto este documento ha sido elaborado teniendo en consideración los lineamientos y normativas vigentes de acuerdo a los procesos y subsistemas de relaciones humanas considerados en la Ley 30057 Ley del servicio Civil y su Reglamento.

## II. FINALIDAD

Desarrollar el potencial de los servidores, con estrategias que permitan mejorar la percepción colectiva sobre el ambiente de trabajo.

## III. BASE LEGAL.

1. Ley N° 26842 "Ley General de Salud"
2. Decreto Legislativo N° 1161, que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
3. Ley N° 27815, "Ley del Código de Ética de la Función Pública"
4. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo B° 040-2014-PCM.
5. Resolución Ministerial N° 132-2005/MINSA, aprueban el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Víctor Larco Herrera.
6. Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA, Documento Técnico "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional"
7. Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA que aprueba el Documento Técnico "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional V.02"
8. Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
9. Resolución Directoral N° 166-2018-DG-HVLH, de fecha 11 de Setiembre del 2018 que reconfirma el Equipo Técnico Local para la implementación del Estudio del Clima Organizacional del Hospital Víctor Larco Herrera.





#### IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Clima Organizacional es de aplicación a todo el personal de las diferentes Direcciones, Oficina, Departamentos y/o Servicios del Hospital "Víctor Larco Herrera"

#### V. IMPORTANCIA.

La Gestión de Clima Organizacional es fundamental para promover el ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los servidores de la entidad.

Al gestionar el clima organizacional la entidad podrá desarrollar planes de acción que contribuyan a incrementar la motivación de las personas e impactar positivamente en los resultados de la organización.

#### VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

##### 6.1. Objetivo del Estudio de Clima Organizacional

Conocer las percepciones que el trabajador tiene de la estructura y procesos del "Hospital Víctor Larco Herrera", y proponer acciones que contribuyan a incrementar la motivación de las personas.

##### 6.2. Objetivo General

Desarrollar e impulsar una cultura y Clima Organizacional saludable en el Hospital "Víctor Larco Herrera", mediante técnicas y Herramientas acordes a las necesidades del hospital.

##### 6.3. Objetivo Específico

**Objetivo Específico 1:** Promover condiciones del ambiente de trabajo agradable que permitan desarrollar el potencial de los servidores.

##### 6.4. Actividades.

**OE1:** Promover condiciones del ambiente de trabajo agradable que permitan desarrollar el potencial de los servidores.

**Actividad 1.1.** Reconformar el Equipo local para la implementación del Estudio de Clima Organizacional del Hospital.

**Actividad 1.2.** Elaborar y aprobar el Plan de Clima Organizacional.

**Actividad 1.3.** Realizar actividades de sensibilización e información sobre la metodología de medición del Estudio de Clima dirigidas a las Direcciones, Oficina, Departamentos y/o Oficinas.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**Actividad 1.4** Realizar Estudio de Clima Organizacional 2018 en el Hospital Víctor Larco Herrera mediante la aplicación de los cuestionarios.

**Actividad 1.5.** Análisis de datos y elaboración del Informe de medición del Estudio de Clima Organizacional 2018.

**Actividad 1.6.** Socialización de resultados a las Direcciones, Oficinas, Departamentos y/o Servicios.

**Actividad 1.7.** Elaborar el Plan de acción de mejora del Clima Organizacional en base a los resultados del Estudio de Clima Organizacional 2018.

**Actividad 1.8.** Informe anual del Plan de Clima Organizacional 2018.

## VII. BIBLIOGRAFIA.

1. [www.minsa.gob.pe/DGSP](http://www.minsa.gob.pe/DGSP)





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

# VIII. ANEXOS





## ANEXO N° 01

### GLOSARIO DE TÉRMINOS

#### PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL "VÍCTOR LARCO HERRERA"

**CLIMA ORGANIZACIONAL:** Se define como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, ambiente físico, relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales, que afectan a dicho trabajo.

**COMUNICACIÓN:** Es el proceso mediante el cual se puede transmitir información de una entidad a otra. Los procesos de comunicación son interacciones medidas por signos entre al menos dos agentes que comparten un mismo repertorio de signos y tienen unas reglas semióticas o comunes.

**COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL:** Consiste en el Proceso de emisión y recepción de mensajes dentro de una compleja organización. Dicho proceso puede ser interno basado en relaciones dentro de la organización y externo.

**CULTURA ORGANIZACIONAL:** Es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. Se refiere a un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que distinguen de una organización a otras.

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL:** Conjunto de actividades para llevar a cabo un cambio planeado, que tiene como base los valores humanistas, esto con el único fin de mejorar la eficacia de la organización y el bienestar de los empleados y los usuarios.

**DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:** Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos.

**IDENTIDAD:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

**INCENTIVO:** Es aquello que mueve a desear o hacer algo. Puede tratarse algo real o simbólico. La intención de dar u obtener una satisfacción.

**LIDERAZGO:** Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

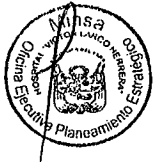
**MOTIVACIÓN:** Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las persona que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

**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.

**POTENCIAL HUMANO:** Es el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que posee una persona que posibilitan su rendimiento exitoso en cualquier puesto de sus nivel o en otro superior y dentro de la organización.

**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.

**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.







PERÚ  
Ministerio  
de Salud

Hospital Víctor Larco Herrera  
Oficina de Personal



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**ANEXO 03**  
**MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES OPERATIVAS**  
**PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL "VÍCTOR LARCO HERRERA" 2018**

Objetivo General:	ACTIVIDADES	META (Anual)	UNIDAD DE MEDIDA	% METAS LOGRADAS	OBSERVACIONES
Desarrollar e impulsar una cultura y Clima Organizacional saludable en el Hospital "Víctor Larco Herrera", mediante técnicas y Herramientas acordes a las necesidades del Hospital.					
<b>Objetivo Específico 1:</b>	Promover condiciones del ambiente de trabajo agradable que permitan desarrollar el potencial de los servidores.				
<b>ACT. 1.1.</b>	Reconformación del Equipo Técnico Local para la implementación del Estudio del Clima Organizacional del Hospital.	1	Resolución Directoral		
<b>ACT. 1.2.</b>	Elaboración y Aprobación del Plan de Clima Organizacional.	1	Plan Aprobado con RD.		
<b>ACT. 1.3.</b>	Realizar actividades de sensibilización e información sobre la metodología de medición del Estudio dirigidas a las Direcciones, Oficinas, Departamentos y/o Servicios.	1	Informe		
<b>ACT. 1.4.</b>	Realizar estudio de Clima Organizacional 2018, en el Hospital Víctor Larco Herrera.	1	Aplicación de Encuesta		
<b>ACT. 1.5.</b>	Análisis de datos y elaboración del Informe de la Medición del Estudio de Clima Organizacional 2018.	1	Informe		
<b>ACT. 1.6.</b>	Socialización de resultados a las Direcciones, Oficinas, Departamentos y/o Servicios.	1	Informe		
<b>ACT. 1.7.</b>	Elaborar el Plan de Acción de Mejora del Clima Organizacional en base a los resultados del Estudio del Clima Organizacional 2018.	1	Plan de Acción		
<b>ACT. 1.8.</b>	Informe Anual del Plan de Clima Organizacional 2018.	1	Informe		

