



## Resolución Directoral

Callao, 14 de Agosto de 2019

### VISTOS:

El Informe N° 005-2019-HNDAC-CCO del Presidente del Comité de Clima Organizacional, el Informe N° 104-2019-HNDAC/OEPE y Memorando N° 871-2019-HNDAC/OEPE, de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, el Informe Técnico N° 177-2019-HNDAC-OARH/UC de la Unidad de Capacitación de la Oficina de Administración de Recursos Humanos, el Informe N° 394-2019-HNDAC-OARH e Informe N° 428-2019-HNDAC-OARH, de la Oficina de Administración de Recursos Humanos, el Memorando N° 225-2019-HN-DAC-OAJ e Informe N° 339-2019-HNDAC-DAC-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

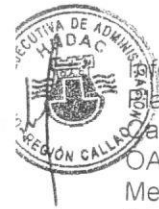
### CONSIDERANDO:

Que, el numeral 3.7 del Artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que las oficinas de recursos humanos actúan sobre siete (7) subsistemas, siendo uno de ellos, el de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, el cual comprenden las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal. Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son: a) Relaciones laborales individuales y colectivas, b) Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), c) Bienestar Social, d) Cultura y Clima Organizacional y e) Comunicación Interna;

Que, el literal d), del numeral 6.1.7 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, indica que el Clima Organizacional, está orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo. Comprende el compromiso de la alta dirección para el desarrollo de este proceso, la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción y de mejora del proceso;

Que, en concordancia, la Resolución Ministerial N° 626-2015/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: Manual de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Organizacional, refiere que el clima organizacional está relacionado con el "saber hacer" de quienes dirigen los equipos, con su interacción con la organización, con los equipos e insumos que se utilizan y con la propia actividad de cada trabajador.

Que, asimismo, el precitado dispositivo normativo establece que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral como predictores del desempeño, hay una mayor asociación con la dimensión de identidad, recompensa, conflicto y cooperación y estructura. A mayor clima organizacional, existe un mayor desempeño laboral en los trabajadores;



Que, además de ello, el numeral 6.7 del Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional – V.02", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, refiere que 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, en atención a lo señalado, mediante documento de vistos, el Presidente del Comité de Clima Organizacional de la Entidad, elevó la propuesta de Plan Anual de Clima Organizacional 2019 de la Entidad.

Que, la referida propuesta de Plan Anual, tiene por finalidad, desarrollar las acciones de mejora según los resultados del Clima Organizacional 2018, a fin que ello incida en el desarrollo de las personas y de la Institución. Asimismo, la propuesta de Plan Anual, tiene por objetivo general, mejorar el Clima Organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión;

Que, al respecto, la Oficina de Administración de Recursos Humanos, unidad orgánica encargada del proceso de cultura y clima organizacional, emitió opinión técnica favorable para la procedencia en la aprobación de la propuesta de Plan referida;

Que, asimismo, mediante Informe N° 104-2019-HNDAC/OEPE y Memorando N° 871-2019-HNDAC/OEPE, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico ha emitido opinión técnica favorable para la aprobación del Plan Anual por encontrarse conforme a las disposiciones normativas correspondientes. Asimismo, ha indicado que se cuenta con disponibilidad presupuestal para los gastos de financiamiento señalados en la propuesta de Plan;

En uso de las facultades y atribuciones conferidas al Director General en el literal j) del Artículo 8° del "Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión", aprobado mediante Ordenanza Regional N° 000006;

Con las visaciones de la Oficina Ejecutiva de Administración, Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, Oficina de Asesoría Jurídica, y Oficina de Administración de Recursos Humanos;

De conformidad a lo dispuesto por la Ordenanza Regional N° 000006, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH – "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", Resolución Ministerial N° 626-2015/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: Manual de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Organizacional y Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional – V.02";


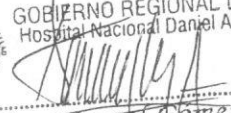
**SE RESUELVE:**


**Artículo 1.-APROBAR** el Plan Anual de Clima Organizacional del Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión" 2019, contenido en ocho (08) folios, por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente resolución, y que en documento anexo se adjunta y forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.-NOTIFICAR** la presente Resolución a la Oficina de Administración de Recursos Humanos, a fin que en el marco de sus funciones y atribuciones, realice las acciones que correspondan.

**Artículo 3.-PUBLICAR** la presente resolución en el Portal Institucional ([www.hndac.gob.pe](http://www.hndac.gob.pe)), en cumplimiento a la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y modificatorias.

**Regístrese, comuníquese y publíquese.**



  
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión  
  
Dr. Yoni Daniel Gómez Arenas  
DIRECTOR GENERAL  
C.M.P. 013701 R.N.E. 22912

	<b>PLAN</b>	PLAN-CCO-001
	PLAN ANUAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrion"	Edición N.º 002
		Página 1 de 8

## PLAN ANUAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL

2019


"HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION"

	Elaborado por:	OARH	:	Abg. Mg. Jhon Henry Tejada Tantaieán
		OGC	:	MC. Cecilia Mena Saavedra
		DP	:	Lic. Rosa María Mercedes Pacheco Miñán
		OII	:	Sr. Roger Eduardo Aquis Villanueva
	Revisado por:	OAJ	:	Abg. Rubén Armando Herrera Mestanza
		OEPE	:	C.P.C. Rocío Ingrid Bonillas Ramírez
		OEA(e)	:	C.P.C. Irma Velazque Gutiérrez
	Aprobado por:	DG	:	MC. Yoni Daniel Gómez Arenas

Resolución Directoral N.º *286-2019*

Fecha: *14 de Agosto 2019*




	PLAN	PLAN-CCO-001
	PLAN ANUAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"	Edición N.º 002
		Página 2 de 8

## INDICE

		PAG
I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	FINALIDAD	3
III.	OBJETIVOS	4
IV.	ESTRATEGIAS	4
V.	BASE LEGAL	4
VI.	AMBITO DE APLICACIÓN	5
VII.	DEFINICIONES OPERATIVAS	6
VIII.	FINANCIAMIENTO	7
IX.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	8



	<b>PLAN</b>	PLAN-CCO-001
	<b>PLAN ANUAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"</b>	Edición N.º 002
		Página 3 de 8

## I. INTRODUCCION:

En Salud Pública la valoración del clima organizacional posibilita una visión futura de la organización, y permite el diagnóstico de la realidad cambiante del entorno.

El clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto a las labores que desempeñan: al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

Al respecto, en diciembre del 2018, el Hospital realizó el estudio de Clima Organizacional mediante la aplicación de una encuesta, el resultado obtenido fue 74.06 que corresponde a un Clima POR MEJORAR.


La importancia de conocer el Clima Organizacional permitirá realizar acciones de mejora. Es por esta razón que para este periodo el Hospital determinará las acciones correspondientes a fin de mejorar el Clima Organizacional en el Hospital Nacional Daniel A. Carrión.

Asimismo, posterior a las acciones de mejora se programará la medición del Clima Organizacional, con la finalidad de identificar las variaciones según las percepciones de los trabajadores y de esta manera formular nuevas acciones con respecto a los aspectos que afectan negativamente el desarrollo del Hospital, y también fortalecer los aspectos favorables, que motivan al trabajador.

## II. FINALIDAD:

Desarrollar las Acciones de Mejora según los resultados del Clima Organizacional 2018 y a fin de que incida en el desarrollo de las personas y de nuestra Institución.



	<b>PLAN</b>	PLAN-CCO-001
	<b>PLAN ANUAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL</b> <b>Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"</b>	Edición N.º 002
		Página 4 de 8

### III.- OBJETIVOS:

#### OBJETIVO GENERAL

Mejorar el Clima Organizacional en el Hospital Nacional Daniel A. Carrión.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O1. Promover el uso práctico de los resultados del estudio de Clima Organizacional 2018, a través de la elaboración de proyectos, planes y/o acciones de mejora del clima organizacional, basados en el bienestar de los trabajadores.

O2. Identificar cuáles son las percepciones de los trabajadores, posterior a las acciones de mejora del Clima Organizacional.

#### ESTRATEGIAS

OE1.1. Socialización de los resultados del estudio de clima organizacional 2018 a las diferentes oficinas y departamentos, como mecanismo de promoción de acciones de mejora.

OE1.2. Mejorar las estrategias de comunicación interna a fin de informar sobre las acciones de mejora de la gestión.


OE1.3. Desarrollar instancias de Reconocimiento y valoración hacia la identificación de buenas prácticas de los mejores desempeños.

OE2.1. Ejecución del estudio de Clima Organizacional 2019 (Encuesta).

#### V. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley General de Salud, Ley N<sup>o</sup> 26842 y modificatorias.
- Ley N<sup>o</sup> 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- Ley N<sup>o</sup> 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.



	<b>PLAN</b>	PLAN-CCO-001
	<b>PLAN ANUAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"</b>	Edición N.º 002
		Página 5 de 8

- Decreto Supremo N° 008-2017-SA que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Ordenanza Regional N° 000006-2013 Aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del H.N.DAC
- Resolución Ministerial N° 519-2006-SA/MINSA que aprueba el Sistema de Gestión de la Calidad en Salud.
- Resolución Ministerial N° 640-2006/MINSA que aprueba el Manual para la Mejora Continua de la Calidad.
- 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° 727-2009/MINSA que aprueba el Documento Técnico: Política Nacional de Calidad en Salud.
- Resolución Directoral N° 070-2017-DG-HNDAC que aprueba la conformación del Comité de Clima Organizacional del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.


## VI.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan se aplicará en los diferentes departamentos, servicios y oficinas de esta entidad.

R. HERRERA M.





	<b>PLAN</b>	PLAN-CCO-001
	<b>PLAN ANUAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL</b> <b>Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"</b>	Edición N.º 002
		Página 6 de 8

## VII. DEFINICIONES OPERATIVAS

**CLIMA ORGANIZACIONAL:** 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.

**PLAN PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:** Documento Técnico, en el cual se establecen objetivos, estrategias y actividades a desarrollar para el estudio del clima organizacional. El cual debe ser elaborado por el Equipo Técnico o Comité del Clima Organizacional según nivel de complejidad del establecimiento de salud.


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

**SENSIBILIZACIÓN:** Es entendida como el conjunto de acciones que pretenden influir sobre las ideas, percepciones, estereotipos, conceptos de las personas y grupos para provocar un cambio de actitudes en nuestras prácticas sociales, individuales y colectivas. Consiste en motivar la participación y el compromiso de los decisores, gestores políticos y técnicos; así como al personal de salud, en la implementación del Plan de Clima Organizacional.

**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. Las personas no son recursos, sino que tienen recursos (conocimientos, valores, habilidades y experiencia para desarrollar sus acciones). Para el estudio de clima organizacional se considera a toda persona que trabaje y tenga una relación directa con la organización de salud seleccionada.





	<b>PLAN</b>	PLAN-CCO-001
	<b>PLAN ANUAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"</b>	Edición N.º 002
		Página 7 de 8


**DIFERENCIA ENTRE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL:**

CULTURA ORGANIZACIONAL	CLIMA ORGANIZACIONAL
Conjunto de valores, creencias y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común.	Percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral.
Se trasmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional (evolución histórica).	Refleja la forma en que están hechas las cosas en un entorno de trabajo determinado (Instantánea no histórica).
Es duradera	Tiene carácter temporal.
Precede y fundamenta el clima.	Influye directamente en el desarrollo de las actividades de la organización.
Medición cualitativa/ observación de campo.	Medición cuantitativa/ encuesta.
Disciplina: Sociología/ Antropología.	Disciplina: Psicología

**VIII. Financiamiento**

Nº	DESCRIPCION DEL BIEN O SERVICIO	CANTIDAD	UNIDAD MEDIDA	COSTO UNITARIO	PRESUPUESTO S/.	ESPECÍFICA
1	Papel Bond	1	millar	25.00	50.00	23.15.12
2	Impresión de encuestas	450	unidad	0.20	90.00	23.27.116
3	Impresión de informe de resultados	33	10 hojas	0.20	66.00	23.27.116
4	Anillados de los informes de resultados	33	unidad	3.00	99.00	23.27.116
5	Encuestadores	03	unidad	1000.00	3000.00	23.27.1199
6	Taller de capacitación (Clima organizacional y temas relacionados)	01	sesión	3600.00	3600.00	23.27.1199
TOTAL S/.					6905.00	



	<b>PLAN</b>	PLAN-CCO-001
	<b>PLAN ANUAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"</b>	Edición N.º 002
		Página 8 de 8

### IX. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

El presente cronograma está sujeto a modificaciones, según se realicen las coordinaciones con la Alta Dirección y situaciones no programadas.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	2019				RESPONSABLES
		I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	
Promover el uso práctico de los resultados del estudio de clima organizacional 2018, a través de la elaboración de proyectos, planes y/o acciones de mejora del clima organizacional, basados en el bienestar de los trabajadores.	Reunión de socialización de los resultados del estudio de CO. 2018	X	X			Comité Clima Organizacional
	Difusión de los Resultados del estudio de CO. 2018 <sup>a</sup>		X			Comité Clima Organizacional
	Coordinación con las áreas pertinentes para la organización de Conferencias, talleres para la mejora del CO.		X	X		Oficina de Administración de Recursos Humanos (Unidad de Capacitación) y Comité Clima Organizacional
	Informe de Resultados de evaluación de buenas prácticas de las diferentes oficinas y departamentos para reconocimiento a las áreas que obtengan mejores resultados			X	X	Oficina de Imagen Institucional
	Elaboración de un Proyecto de Apoyo Social al trabajador y familiares.		X	X		Oficina de Administración de Recursos Humanos (Unidad de Bienestar de Personal)
	Implementar los saludos por onomástico y por profesión.		X	X	X	Oficina de Imagen Institucional
Identificar cuáles son las percepciones de los trabajadores, posterior a las acciones de mejora del Clima Organizacional.	Ejecución del Estudio de clima organizacional 2019 (Aplicación de Encuesta)				X	Dirección General y Comité de Clima Organizacional
	Elaboración del informe final del estudio de clima organizacional.				X	Comité Clima Organizacional

