



# Resolución Directoral

Lima 09 de Septiembre de 2014

Visto el Expediente Nº 14-023393-001, conteniendo el Memorando Nº 110-OGC-2014/HNHU, por el Jefe de la Oficina de Gestión de la Calidad, solicitando la aprobación del Plan para el estudio de Clima Organizacional 2014 del Hospital Nacional Hipólito Unanue;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ministerial Nº 519-2006/MINSA, se aprobó el Documento Técnico "Sistema de Gestión de la Calidad en Salud" cuya finalidad es contribuir a fortalecer los procesos de mejora de la calidad en salud en los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo;

Que, mediante Resolución Ministerial Nº 468-2011/MINSA, del 17 de junio de 2011, se aprueba el Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional V.2", el mismo que tiene por finalidad desarrollar la cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional;

Que, el artículo 6º del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue, aprobado mediante Resolución Ministerial Nº 099-2012/MINSA, señala que el Director General del Hospital Nacional Hipólito Unanue tiene entre otras funciones generales: c) Asegurar la mejora continua de los procesos organizacionales enfocados en los objetivos de los usuarios y conducir las actividades de implementación y/o mejoramiento continuo, h) Asegurar la implementación y mantenimiento de un Sistema de Gestión de la Calidad eficaz y eficiente;

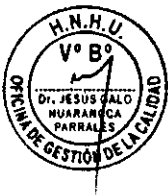
Que, el artículo 8º de la norma acotada establece que la Oficina de Gestión de la Calidad es la unidad orgánica encargada de implementar el Sistema de Gestión de la Calidad en el Hospital para promover la mejora continua de la atención asistencial y administrativa al paciente, con la participación activa del personal;

Que, mediante Memorado Nº 653-2014-OPE/HNHU y Memorado Nº 693-2014-OPE/HNHU el Director Ejecutivo de la Oficina de Planeamiento Estratégico, informa que luego de la revisión del documento opina que se encuentra de acuerdo a las normas establecidas y cuenta con la disponibilidad presupuestaria, por lo que informa que se continúe con los trámites correspondientes para su oficialización;

Que, el proyecto de Plan para el estudio de Clima Organizacional 2014 del Hospital Nacional Hipólito Unanue, tiene como objetivo general determinar el clima organizacional en la institución a través de la medición de la variables: potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización;

Estando a lo informado por la Oficina de Asesoría Jurídica en su Informe Nº 993-2014-OAJ/HNHU

Con el visado del Jefe de la Oficina de Gestión de la Calidad, del Director Ejecutivo de la Oficina de Planeamiento Estratégico y del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica;



De conformidad con la Resolución Ministerial N° 519-2006/MINSA, Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA y de acuerdo a las atribuciones conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Hipólito Unanue, aprobado por Resolución Ministerial N°099-2012/MINSA;

**SE RESUELVE:**



**Artículo 1º.-** Aprobar el Plan para el estudio de Clima Organizacional 2014 del Hospital Nacional Hipólito Unanue, el mismo que forma parte de la presente Resolución.

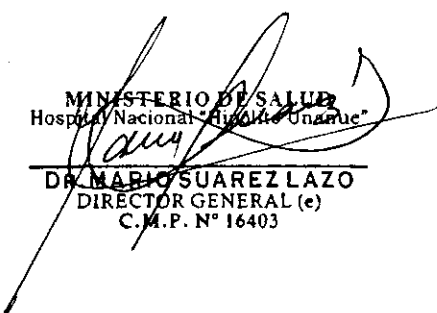
**Artículo 2º.-** Encargar a la Oficina de Gestión de la Calidad la difusión, seguimiento y monitoreo del Plan aprobado por el artículo 1º de la presente Resolución.

**Artículo 3º.-** Disponer que la Oficina de Comunicaciones proceda a la publicación de la presente Resolución en la Página Web del Hospital.



**Regístrese y comuníquese.**



MINISTERIO DE SALUD  
Hospital Nacional "Hipólito Unanue"  
  
DR. MARIO SUAREZ LAZO  
DIRECTOR GENERAL (e)  
C.M.P. N° 16403

MGSU/ OACH/ Mariene G.  
DISTRIBUCIÓN

- ( ) Dirección Adjunta
- ( ) Ofic., Asesoría Jurídica
- ( ) Ofic. Gestión de la Calidad
- ( ) Archivo.



**Ministerio de Salud**  
Personas que atendemos personas

# HOSPITAL NACIONAL “HIPÓLITO UNANUE”

## PLAN PARA EL ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

2014



**HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE****PLAN PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2014****Índice**

Introducción	3
Aspectos conceptuales	3
Base legal	8
Alcance	8
Estrategias	9
Finalidad	9
Objetivos	9
Metodología	10
Cronograma	13
Anexos	16



# HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE

## PLAN PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2014

### I. INTRODUCCIÓN

El Clima Organizacional se ha constituido en el instrumento por excelencia para el cambio en busca del logro de una mayor eficiencia organizacional, condición indispensable en el mundo actual.

Desde principios del siglo XIX, se ha puesto en evidencia el papel de los componentes físicos y sociales sobre el comportamiento humano. Así es como el clima organizacional determina la forma en que el individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.

En salud pública se le da gran importancia a la valoración del clima organizacional en las instituciones porque constituye un elemento esencial en el desarrollo de su estrategia organizacional planificada, posibilitándole a los directivos una visión futura de la organización, y como elemento diagnóstico de la realidad cambiante del entorno, lo que permite identificar las necesidades reales de la misma en relación con el futuro deseado, para de esta forma trazar las acciones que deben iniciarse en el presente que permitan alcanzar la visión del futuro diseñado para la institución.

Un adecuado clima organizacional 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.



## II. ASPECTOS CONCEPTUALES

### 2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL:

Se define al clima organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que está se da, las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

### 2.2 RECURSOS HUMANOS:

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 tiene recursos (conocimientos, valores, habilidades y experiencia para desarrollar sus acciones). Para el estudio del clima organizacional se considera a toda persona que trabaje y tenga una relación directa con el Hospital Nacional Hipólito Unánue.

### 2.3 PROYECTO DE MEJORA CONTINUA:

Se reconocen como propuestas de valor, porque su implementación genera avances sustanciales y relativos al cumplimiento de la misión de la organización, la satisfacción de los usuarios y trabajadores (recursos humanos o usuarios internos) así como el impacto en la comunidad de influencia a la que van dirigidos sus servicios.

Una de las estrategias más exitosas utilizadas en la organización basadas en la gestión de la calidad, es el trabajo en proyectos de mejora, mediante el cual se fomenta la participación de los trabajadores en la búsqueda constante de la mejora continua.

### 2.4 IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

¿Por qué es importante el clima organizacional? Existe en la actualidad una historia de 50 años de investigación sobre el tema del clima organizacional. Numerosos estudios han examinado como el clima impacta en una amplia categoría de resultados incluyendo el bienestar psicológico, reclamos sobre las compensaciones, ausentismo, rotación, acoso y violencia, comportamientos seguros, resultados académicos de los estudiantes en las escuelas y en el desempeño financiero de la empresa.



La elaboración del estudio del clima organizacional es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y los factores humanos. Por tanto muchas organizaciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano y requieren contar con mecanismos de medición periódica de su clima organizacional.

Cuando se realizan intervenciones para el mejoramiento organizacional, es conveniente realizar mediciones iniciales del clima organizacional, como referencia objetiva y técnicamente bien fundamentada, más allá de los juicios intuitivos o anecdóticos y luego implementar un proceso que comprometa a los empleados a revertir el diagnóstico sobre el clima, y contribuir en el diseño de acciones a seguir. Es importante destacar que los resultados del estudio deben ser informados al equipo de trabajo. El clima manifestado en el nivel del grupo de trabajo es el que más influencia en el comportamiento de los empleados.

## 2.5 CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Las características que definen el clima organizacional son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan sus miembros.

- Tiene una cierta permanencia a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.
- Tienen un fuerte impacto sobre los componentes de los miembros de la organización.
- Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización.
- Es afectado por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc.)

## III. VARIABLES:

### 3.1 POTENCIAL HUMANO

Constituye el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización, y esta existe para alcanzar sus objetivos. Son sus dimensiones: liderazgo, innovación, recompensa y confort.



### 3.2 DISEÑO ORGANIZACIONAL (Estructura)

Las organizaciones según Chester I. Bernard, son “un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas”. En el aspecto de coordinación consiente de esta definición, están incorporadas cuatro denominaciones comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente denominan estructura de la organización. Son sus dimensiones: estructura, toma de decisiones, comunicación organizacional y remuneración.

### 3.3 CULTURA ORGANIZACIONAL:

Es el conjunto de creencias, suposiciones, valores y normas importantes que los integrantes de una organización tienen en común, e influye en todas sus acciones a pesar que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes. La cultura organizacional es dinámica ya que los valores pueden ser modificados como efecto del aprendizaje continuo del individuo. También suele llamarse ambiente organizacional el cual puede darse en una institución entera o referirse al ambiente de una división, planta, oficina o departamento.

### 3.4 CONSECUENCIAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Un buen clima o un mal clima organizacional tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo o negativo, definidas por la percepción que los miembros tiene de la organización. Un adecuado clima organizacional 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.

Entre las consecuencias positivas podemos nombrar las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, etc.

Entre las consecuencias negativas podemos señalar las siguientes: inadaptación, ausentismo, rotación, poca innovación, baja productividad.





#### IV. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón para llevar a cabo el estudio del clima organizacional es conveniente conocer las once dimensiones a ser evaluadas:

##### 4.1 COMUNICACIÓN:

Esta dimensión se basa en las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus opiniones en la Dirección.

##### 4.2 CONFLICTO Y COOPERACIÓN:

Se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que estos reciben de su organización.

##### 4.3 CONFORT:

Esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.

##### 4.4 ESTRUCTURA:

Representan la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

##### 4.5 IDENTIDAD:

Es el sentimiento de pertenencia a la organización y 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.

##### 4.6 INNOVACIÓN:

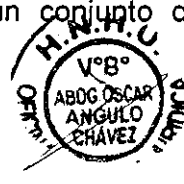
Cubre la voluntad de la organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

##### 4.7 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 existan en el medio social tales como valores, normas, procedimientos, además es coyuntural.

##### 4.8 MOTIVACIÓN:

Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y



actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.

#### 4.9 RECOMPENSA:

Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo, esta dimensión puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue, si no se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.

#### 4.10 REMUNERACIÓN:

Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.

#### 4.11 TOMA DE DECISIONES:

Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso. Analiza de qué manera, la empresa, delega el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.

## V. BASE LEGAL

1. Resolución Ministerial N° 519-2006-SA/DM, se aprobó el "Sistema de Gestión de la Calidad en Salud".
2. Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, que aprueba los documentos técnicos de "Metodología para el estudio de Clima Organizacional".

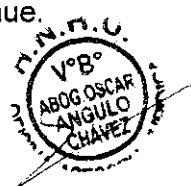
## VI. ALCANCE

El presente Plan es de aplicación en las todas unidades orgánicas del Hospital Nacional Hipólito Unánue.

## VII. ESTRATEGIAS

Las estrategias para implementar el Plan de Estudio de Clima Organizacional son las siguientes:

1. Crear compromisos en el nivel de directivo para el desarrollo del Plan.
2. Motivar y comprometer al personal del Hospital Nacional Hipólito Unánue en el proceso del estudio del clima organizacional como elemento estratégico en el desarrollo de una cultura de calidad.
3. Priorizar las acciones en torno a los criterios que influyen negativamente en el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unánue.



## VIII. FINALIDAD

Identificar el clima organizacional para desarrollar una cultura de calidad a través de la mejora continua del mismo.

## IX. OBJETIVOS

### 9.1 Objetivo General

Determinar el clima organizacional en el hospital nacional hipólito unánue a través de la medición de las variables potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización.

### 9.2 Objetivos específicos

1. Promover en el Hospital Nacional Hipólito Unánue el estudio del clima organizacional.
2. Procesar los datos obtenidos y elaborar una base de datos .
3. Analizar la información con los equipos de trabajo de las direcciones ejecutivas y oficinas.
4. Promover acciones para la mejora continua.

## X. METODOLOGÍA

### 10.1 Diseño:

El diseño es el de un estudio de corte transversal. Se desarrollará un estudio exploratorio-descriptivo, aplicando un cuestionario a los usuarios internos del Hospital Nacional Hipólito Unánue agrupados según cronograma establecido, elaborándose un informe sobre resultados, el cual servirá para proponer proyectos que busquen mejorar el clima organizacional.

### 10.2 Instrumento:

El instrumento ha sido validado por juicio de expertos, consta de 34 enunciados, 28 de los cuales miden las 11 dimensiones del clima organizacional en estudio y 6 que pertenecen a la escala "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 encuentro algo, lo devuelvo a su dueño
- Nunca he mentado.

Este cuestionario pretende conocer las percepciones del personal de la organización respecto al clima organizacional.

Se presentan 55 enunciados que miden las 11 dimensiones del clima organizacional en estudio:

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

### 10.3 Criterios de Inclusión y Exclusión:

#### ➤ Criterios de inclusión

- Trabajador con tiempo mayor de tres meses de permanencia en el Hospital Nacional Hipólito Unánue



- Todo trabajador que cumpliendo con el criterio anterior se encuentre en el momento de la aplicación del instrumento.
- Trabajadores de todas las áreas del Hospital Nacional Hipólito Unánue

#### ➤ **Criterios de exclusión**

- Personal con menos de tres meses de permanencia en el Hospital Nacional Hipólito Unánue.
- Personal que no se encuentre en el momento de la aplicación del instrumento.

### 10.4. Procesamiento de los datos

Culminado el proceso de toma de las encuestas, el MINSA proporcionará un instructivo para el vaciado de los datos y obtención de los resultados.

### 10.5. Análisis y difusión de resultados

Los resultados obtenidos, después del procesamiento, serán analizados de acuerdo a los objetivos del trabajo. Los problemas identificados serán enfocados como "oportunidades de mejora" con su debida correlación causal.

La Oficina de Gestión de la Calidad remitirá el informe respectivo a la Dirección General, elaborará la presentación de resultados, de manera sencilla y comprensible a los directores ejecutivos y jefes de departamentos y oficinas para la implementación de las oportunidades de mejora en sus respectivas áreas.

Así mismo, previa autorización de la Dirección General, los resultados deberán ser difundidos en coordinación con la Oficina de Comunicaciones.

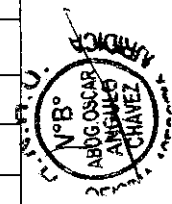
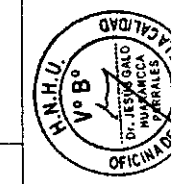
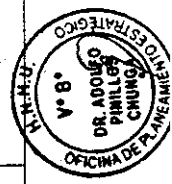
### 10.6 Momento y lugar de la encuesta:

Las encuestas se aplicarán durante el tercer trimestre del año 2014 en las instalaciones del Hospital Nacional Hipólito Unánue.



# IX. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2014

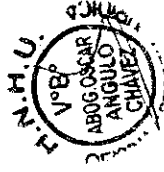
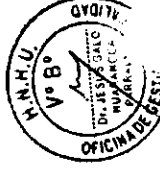
Objetivo General	Objetivos específicos	Actividades	Unidad de Medida	Cantidad	Responsable	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Determinar el Clima Organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unánue a través de la medición de las variables Potencial Humano, Diseño organizacional y Cultura de la Organización.	Constitución del Equipo Técnico de Clima Organizacional	Equipo Organizacional	01	Dirección General														
		Elaboración del Plan de Clima Organizacional	Plan	01	Oficina de Gestión de la Calidad													
	Promover en el Hospital Nacional Hipólito Unánue el estudio de Clima Organizacional.	"Jornada vivencial de sensibilización e integración institucional para la medición de <u>Clima Organizacional</u> ."	Jornada de trabajo	01 Jornada con 300 colaboradores	Oficina de Gestión de la Calidad													
		Elaborar listado actualizado del total de usuarios internos	Documento	01	Oficina de personal													
	Coordinar logística para aplicación del instrumento	Documento	03	Oficina de Gestión de la Calidad														
		Encuesta			Oficina de Gestión de la Calidad													
	Aplicación del instrumento																	



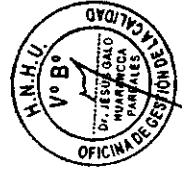
# IX. Presupuesto

ACTIVIDADES	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL	ESPECÍFICA DE GASTO	FECHA
IMPRESIÓN DE 5000 FORMATOS DE ENCUESTAS (2 HOJAS POR ENCUESTADO)	S/. 60	S/. 300.=	23.27.11.99	TERCER TRIMESTRE
3.000 DIPTICOS PARA DIFUSION	S/. 400.=	S/. 1200.=	23.19.11	TERCER TRIMESTRE
4 GIGANTOGRAFIAS	S/. 60	S/. 240. =	23.15.12	
MATERIAL DE OFICINA	S/. 150	S/. 150.=	23.15.12	TERCER TRIMESTRE
CAJAS PREPARADAS PARA ANFORAS	S/. 100	S/. 100.=	23.15.12	
3 MILLARES DE COPIAS PARA DIFUSION	S/. 100	S/. 300.=	23.27.11.99	TERCER TRIMESTRE
8 BANNERS	S/. 40.=	S/. 320	23.15.12	TERCER TRIMESTRE

**TOTAL S/. 2,610.= (DOS MIL SEISCIENTOS DIEZ NUEVOS SOLES).**



Objetivo General	Objetivos específicos	Actividades	Unidad de Medida	Cantidad	Responsable	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Determinar el Clima Organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unánue a través de la medición de las variables Potencial Humano, Diseño organizacional y Cultura de la Organización.	Procesar los datos obtenidos y elaborar una base de datos	Elaboración de informe sobre resultados obtenidos en las encuestas	Informe	01	Oficina de Gestión de la Calidad												
	Analizar la información con los equipos de trabajo de las Direcciones Ejecutivas y Oficinas	Difusión de los resultados de la aplicación del instrumento a las unidades orgánicas	Informe	01	Dirección General												
	Promover Acciones para la mejora del clima organizacional.	Facilitar análisis, discusión y propuestas	Reuniones	08	Oficina de Gestión de la Calidad												





## ANEXOS

Cuestionario:

### CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Buenos días,

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar el estudio del clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unánue.

Su opinión es importante, sus apreciaciones y comentarios permitirán mejorar la gestión de nuestro Hospital.

Antes de responder deberá tener en cuenta lo siguiente:

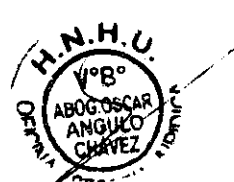
- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Es importante responder de manera franca y honesta.
- Enfoque su atención en lo que sucede habitualmente en la organización, puede pensar en los últimos tres meses de trabajo.
- Llenar en cuestionario con lapicero.
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para responder por cada una de las preguntas o enunciados. Asegúrese de responder todos los ítems.
- Responder posicionándose en algunas de las opciones que se presenten, marcando con una X en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.

Ejemplo de llenado:

“Mi jefe está disponible cuando se le necesita”

Totalmente en desacuerdo (TED)	Desacuerdo (D)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDANED)	De acuerdo	Totalmente de acuerdo (TDA)
TED	D	(NDANED)	DA	TDA

Agradecemos anticipadamente su colaboración



Departamento u Oficina en la que labora: .....

Usted es personal: Nombrado ( ) Contratado mas de tres meses ( ) menos de tres meses ( )

Personal asistencial ( ) Personal administrativo ( )

Sexo Masculino ( ) Femenino ( )

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Mi jefe esta disponible cuando se le necesita					
2	Los tramites que se utilizan en mi hospital son simples y facilitan la atención					
3	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					
4	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno					
5	Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo					
6	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.					
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
8	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo					
9	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi hospital					
10	Me interesa el desarrollo de mi hospital.					
11	Estoy comprometido con mi hospital .					
12	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo					
13	Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi hospital.					
14	Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
15	Existe sana competencia entre mis compañeros					
16	Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados					
17	Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
18	Recibo mi pago a tiempo					
19	La limpieza de los ambientes es adecuada					
20	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo					
21	Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
22	Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales					
23	Me siento a gusto de formar parte de este hospital					
24	Mi hospital se encuentra organizado para preveer los problemas que se presentan.					
25	El jefe del servicio supervisa constantemente al personal					
26	Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención en mi hospital.					
27	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi hospital.					
28	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
29	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso del hospital					
30	En mi organización participó en la toma de decisiones					
31	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi hospital					
32	La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona					
33	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes					
35	En mi equipo de trabajo, puedo expresar mi punto de vista, aún cuando contradiga al del los demás miembros.					
36	En mi hospital, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
37	Existe equidad en la remuneraciones					
38	Existe un ambiente organizado en mi hospital					
39	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada					
40	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesita.					
41	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa					
42	En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo					
43	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
44	La innovación es característica de nuestro hospital					
45	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					
46	Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos.					
47	El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
48	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
49	El Trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato					
50	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas					
51	Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente					
52	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios					
53	Mi salario y beneficios son razonables					
54	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo					
55	El sueldo que percibo satisface mis necesidades basicas					

Si tuviera algun comentario mucho le agradeceremos escribirlo en la parte posterior de esta hoja.

Gracias por su participación

