



Dirección General

RESOLUCION DIRECTORAL

N° 128 -2012-DG-HVLH

Magdalena del Mar, 25 de mayo de 2012.

Visto; Nota informativa N° 071-OGS-HVLH-2012 emitido por la Jefa de la de Gestión de la Calidad del Hospital "Víctor Larco Herrera";

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud, establece que el Ministerio de Salud diseña y organiza procesos organizacionales de dirección, operación y apoyo, las mismas que deben implementar las estrategias de mediano plazo. Los subprocesos y actividades componentes se modifican en función de las innovaciones tecnológicas y la reformulación de los objetivos estratégicos, los mismos que se establecen en el Reglamento de la presente Ley y en los Reglamentos Orgánicos Subsecuentes;

Que, el artículo 8° del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital "Víctor Larco Herrera", aprobado mediante Resolución Ministerial N° 132-2005/MINSA, determina los objetivos funcionales generales asignados al Hospital, siendo entre ellos, incisos d) Mejorar continuamente la calidad, productividad, eficiencia y eficacia de la atención de psiquiatría y salud mental, estableciendo las normas y los parámetros necesarios, así como generando una cultura organizacional con valores y actitudes hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas del paciente y su familia, y g) Administrar los recursos humanos, materiales económicos y financieros para el cumplimiento de la Misión y sus Objetivos en cumplimiento de las normas vigentes;

Que, asimismo, el artículo 17° del Reglamento precitado, establece que la Oficina Gestión de Calidad es la encargada de implementar el Sistema de Gestión de Calidad en el Hospital para promover la mejora continua de la atención asistencial y administrativa al usuario. Con la participación activa del personal; depende de la Dirección General y tiene asignados objetivos funcionales, siendo uno de ellos, inciso a) Proponer la inclusión de actividades de calidad en los planes institucionales, c) Implementar las estrategias, metodologías e instrumentos de la calidad y mejora continua en los servicios y f) Asesorar en la formulación de normas, guías de atención y procedimientos de atención al paciente;

Que, mediante documento de visto, la Oficina de Gestión de Calidad, solicita a esta Dirección General la aprobación del documento denominado "PLAN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA 2012";

Que, en consecuencia por convenir a los intereses funcionales institucionales que permitan un mejor cumplimiento de los fines y objetivos de la institución; resulta necesario, formalizar la aprobación del Plan de Mejora del Clima Organizacional del Hospital Víctor Larco Herrera 2012, mediante la emisión del correspondiente acto de administración;

Estando a lo informado por la Jefa de la Oficina de Gestión de Calidad;



Con el visto bueno de la Dirección Adjunta, de la Jefa de la Oficina de Gestión de la Calidad 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, y la Ley N° 27657;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar el Documento Denominado: **"PLAN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA 2012"**, para su aplicación en el Hospital "Víctor Larco Herrera", el mismo que en documento adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2º.- Encargar a la Oficina de la Dirección Adjunta a través de la Oficina de Gestión de la Calidad, la difusión e implementación del citado Documento.

Artículo 3º.- Dejar sin efecto las disposiciones que se opongan a la presente Resolución.

Artículo 4º.- Dispóngase a la Oficina de Comunicaciones, publicar el referido Documento Técnico en el portal de internet del Hospital "Víctor Larco Herrera".



Regístrese y Comuníquese

Ministerio de Salud
Hospital "Victor Larco Herrera"

Med. Carlos Ramos Sanchez
Director General
C.M.P. 15392 - R.N.E. 7950

CHRS/LAVS/GVC/MYRV.

Distribución:

- Dirección Adjunta
- Oficina de Gestión de Calidad
- Oficina de Asesoría Jurídica
- **Oficina de Comunicaciones**
- Unidades Orgánicas.



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



OFICINA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

2012

Av. Augusto Pérez Aranibar N° 600

Magdalena del Mar

Lima 17 - Perú

E-mail: gestioncalidad_hvlh@hotmail.com

Central : 2615516- Anexo1201





Elaborado por el comité del Clima Organizacional:

Presidente	Dra. María Elena Bardales Andrade
Miembro	Lic. Adm. Clorinda Ríos Escobedo
Miembro	Lic. Rossana Martina Incio Espinoza

Revisado por:

Jefa de la Oficina de Gestión de la Calidad	Dra. Gisella Vargas Cajahuanca
Director General	Dr. Carlos Ramos Sánchez
Sub-Director general	Dr. Luis Arturo Vílchez Salcedo
Directora de la Oficina de Planeamiento Estratégico	Dra. Ana Chinen Yara.
Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica	Dra. Mirian Rodríguez Vargas.





INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	04
II.	FINALIDAD	05
III.	OBJETIVO	05
IV.	BASE LEGAL	05
V.	AMBITO DE APLICACIÓN	05
VI.	DEFINICIONES OPERATIVAS	06-07
VII.	ACTIVIDADES	07-08
VIII.	ANEXOS	08
	8.1 Cronograma de Actividades	09





I.- INTRODUCCION.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud aprobado con R.M. Nº 596-2007 cuyo objetivo general es el mejorar continuamente la calidad de los servicios de salud, mediante el desarrollo de una cultura de calidad sensible a las necesidades y expectativas de los usuarios internos y externos, que tenga un impacto en los resultados sanitarios, se ha considerado necesario contar con un Plan para mejora del Clima Organizacional.

Los resultados del estudio del Clima organizacional procuran generar cambios en la organización que involucren a todos los niveles jerárquicos, por lo cual es necesario plantear el trabajo de sensibilización a todos los niveles y lograr la mayor difusión y participación posible. Ello contribuirá al logro de los objetivos planteados, la difusión de resultados y los planes de acción, hará que los trabajadores se sientan tomados en cuenta y puedan aportar en las acciones de mejora y de los éxitos de la organización.

Dentro del Componente de Información para la Calidad, la Oficina de Gestión de la Calidad del Hospital Víctor Larco Herrera en el año 2011 participó en las teleconferencias sobre Clima Organizacional que el Ministerio de Salud programó. Así mismo se aplicó el cuestionario para el estudio del clima organizacional con una muestra menor a la ideal, pero que a la vez se consideró como referencia importante porque es el primer estudio de Clima Organizacional que se hace en el Hospital bajo esta modalidad.

El presente Plan de mejora del clima Organizacional busca identificar las variables de insatisfacción de los usuarios internos para implementar acciones de mejora tomando como prioridad de intervención la variable y dimensión de máximo grado de insatisfacción.





II.- FINALIDAD.

Lograr un adecuado Clima laboral en el Hospital Víctor Larco Herrera

III.- OBJETIVOS:

1.-OBJETIVO GENERAL.

Mejorar la Cultura organizacional de los trabajadores del Hospital "Víctor Larco Herrera"

2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Difundir la Normatividad y las herramientas de medición del Clima Organizacional.
2. Sensibilizar al Personal Sobre los beneficios de la optimización del Clima Organizacional.
3. Contribuir y presentar acciones de mejora en base a la motivación de los recursos humanos para mejorar la satisfacción de los usuarios.

IV.- BASE LEGAL.

- Ley Nº 26842 Ley General de Salud.
- Ley Nº 27657 Ley del Ministerio de Salud.
- Decreto Supremo Nº 023-2005-SA, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Ley Nº 27783 Ley de bases de la descentralización.
- Ley Orgánica Nº 27867 de Gobiernos Regionales
- Ley Orgánica Nº 27972 de Municipalidades.
- Resolución Ministerial Nº 640-2006/MINSA, que aprueba el Manual para la Mejora Continua de la Calidad.
- Resolución Ministerial Nº 519-2006/MINSA, que aprueba el Sistema de Gestión de la Calidad.
- Resolución Ministerial Nº 596-2007/MINSA, que aprueba el "Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud"
- Resolución Ministerial Nº 143-2008/MINSA, que constituye el comité técnico de Clima Organizacional.

V. – AMBITO DE APLICACIÓN.

El Presente Plan de Mejora del Clima Organizacional es de aplicación a todo el personal de Salud del hospital "Víctor Larco Herrera".

Av. Augusto Pérez Aranibar Nº 600

E-mail: gestioncalidad_hvlh@hotmail.com

Central : 2615516- Anexo1201

Magdalena del Mar

Lima 17 - Perú





VI.- DEFINICIONES OPERATIVAS.

CULTURA ORGANIZACIONAL.- La Cultura Organizacional, atmosfera o ambiente organizacional, como se quiera llamar, es un conjunto de suposiciones, creencias, valores o normas que comparten sus miembros. Además crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento.

CLIMA ORGANIZACIONAL: 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.

METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: Documento Técnico que proporciona la metodología, herramientas e instrumentos, al personal de salud para promover la implementación del estudio del clima organizacional que contribuya al desarrollo de una cultura de calidad en las organizaciones de salud a través de la mejora continua del clima organizacional.

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.

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. Debe ser elaborado por el Equipo Técnico o Comité del Clima Organizacional, según nivel de complejidad del establecimiento de salud.

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 basada 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.

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 del clima organizacional se considera a toda persona que trabaje y tenga una relación directa con la organización de salud seleccionada.

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 para el Estudio del Clima Organizacional.

VII.- ACTIVIDADES.

OE1 Difundir la Normatividad y las herramientas de medición del Clima Organizacional.

- 1) Distribución del Documento con la Normatividad y las herramientas de Medición.
- 2) Presentación de los resultados del estudio del Clima Organizacional 2011.
- 3) Explicación de la metodología y aplicación del cuestionario para el estudio del Clima Organizacional 2012.

OE2 Sensibilizar al personal sobre los beneficios de optimización del Clima Organizacional.

- 1) Talleres de intervención Por el Ministerio de Salud en las Dimensiones de recompensa, Innovación y Liderazgo.
- 2) Talleres de Desarrollo Personal (motivación y estrés laboral).

OE3 Contribuir y presentar acciones de mejora en los servicios, en base a la motivación de los recursos humanos para mejorar la satisfacción de los Usuarios Internos.

1. Reconocimiento a los trabajadores del Hospital por años de servicios y desempeño laboral
2. Otorgar becas de capacitación por la elaboración y presentación de Proyectos, Informes Administrativos y trabajos científicos.





3. Concurso de mejor presentación física del ambiente laboral.
4. Celebración de actividades conmemorativas por Aniversario del Hospital, día de la madre, día del empleado público, día del padre, fiestas patrias y navidad.
5. Organización de actividades recreativas que fomenten el compañerismo y la interacción social en el ámbito laboral: actividad deportiva y paseo.

VIII.- ANEXOS.

8.1. Cronograma de Actividades.





PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2012

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	META	2012				RESPONSABLE
				1 ^{er} TRIM.	2 ^{do} TRIM.	3 ^{er} TRIM.	4 ^{to} TRIM.	
1. Difundir la Normatividad y las herramientas de la medición del Clima Organizacional.	Distribución del Documento con la Normatividad y herramientas de medición	Acta de Participación	1		X			OGC
	Presentación de los resultados del estudio del Clima Organizacional 2011	Charla	1		X			OGC
	Explicación de la metodología y aplicación del cuestionario para el estudio del clima organizacional 2012	Acta de socialización y aplicación	2				XX	OGC-Comité de Clima Organizacional
2. Sensibilizar al personal sobre los beneficios de optimización del Clima Organizacional.	Talleres de intervención con apoyo del Ministerio de Salud en las dimensiones de recompensa, Innovación y Liderazgo.	Acta	1		X			OGC
	Talleres de Desarrollo Personal- Motivación y Estrés laboral.	Acta	3		X	X	X	OGC- Comité de Clima Organizacional
3. contribuir y presentar acciones de mejora en los servicios, en base a la motivación de los recursos humanos, para mejorar la satisfacción de los Usuarios Internos.	Reconocimiento a los trabajadores del Hospital por años de servicio y desempeño laboral.	Certificado y/ Resolución	1				X	DG-OGC Oficina de Personal
	Otorgar becas de capacitación por la elaboración y presentación de Proyectos, Informes Administrativos y trabajos científicos	Informe	3		X	X	X	Comité de becas - Oficina de Personal
	Concurso de mejor presentación Física del ambiente laboral	Actividad	3		X	X	X	OGC- Comité de Clima Organizacional- Oficina de Personal
	Celebración de actividades conmemorativas por el aniversario del Hospital, día de la Madre, Empleado Público, día del padre, fiestas patrias y navidad.	Actividad	6	X	XXX	X	X	Comité Clima Organizacional- Of. Comunicaciones- Bienestar de Personal
	Organización de actividades recreativas que fomente el compañerismo y la interacción social en el ámbito laboral: actividad deportiva y/o paseo.	Actividad	1			X		DG-OGC- Of de Personal – Unidad de Bienestar de Personal.

