



Dirección General

RESOLUCION DIRECTORAL

N° 156 -2015-DG-HVLH

Magdalena del Mar, 03 de junio 2015

Visto; la Nota Informativa N° 070-OGC-HVLH-2015, emitida por el Jefe de la Oficina de Gestión de la Calidad del Hospital "Víctor Larco Herrera";

CONSIDERANDO:

Que, el artículo VI del Título Preliminar de la ley N° 26842, Ley General de Salud, establece que es responsabilidad del estado promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad;

Que mediante Resolución Ministerial N° 519-2006/MINSA, se aprobó el Documento Técnico "Sistema de Gestión de la Calidad en Salud", el cual establece como uno de sus principales procesos la Mejora Continua de la Calidad;

Que, a través de la Resolución Ministerial N° 640-2006/MINSA, se aprobó el "Manual para la Mejora Continua de la Calidad", cuya finalidad es estandarizar conceptos y uniformizar las herramientas y técnicas para la mejora continua de la calidad en los servicios y establecimientos de salud;

Que, mediante Resolución Directoral N° 023-2015, DG-HVLH, se conformo el Equipo Técnico Local de Clima Organizacional del Hospital Víctor Larco Herrera;

Que dentro de este contexto, el Equipo Técnico Local de Clima Organizacional del Hospital Víctor Larco Herrera, ha propuesto el Plan de Incentivos No Monetarios Basado en Valores, cuya finalidad es elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, identidad y bienestar de los trabajadores del HVLH fortaleciendo una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo, resulta necesario formalizar su aprobación, mediante la emisión del correspondiente acto de administración;

Estando a lo informado por el Jefe de la Oficina de Gestión de la Calidad en el Hospital "Víctor Larco Herrera"; y,

Con el visto bueno del Jefe de la Oficina de Gestión de la Calidad, del Director Ejecutivo de la Oficina de Planeamiento Estratégico y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital "Víctor Larco Herrera", y;

De conformidad con lo previsto por el literal c) del artículo 11° 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 Denominado: "PLAN DE INCENTIVOS NO MONETARIOS BASADO EN VALORES" del Hospital "Víctor Larco Herrera", el mismo que en documento adjunto a folios (13) forma parte integrante de la presente Resolución.



Artículo 2º.- La Oficina de Gestión de la Calidad del Hospital "Víctor Larco Herrera", es la responsable de 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 "Víctor Larco Herrera"

.....
Med. Cristina Eguiguren LI
Directora General
CMP 17899 RNE 8270

CAEL/MYRV.

Distribución:

- Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- Oficina de Gestión de la Calidad
- Oficina de Asesoría Jurídica
- Oficina de Comunicaciones
- Oficina de Personal
- Unidades Orgánicas
- Archivo.



PERU

INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA

PLAN DE INCENTIVOS NO MONETARIOS BASADO EN VALORES

HOSPITAL VICTOR LARCO HERRERA

EQUIPO TÉCNICO LOCAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL



OFICINA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD





ÍNDICE

	Pág.
I. INTRODUCCIÓN	3
II. FINALIDAD	3
III. OBJETIVOS	3
6.2 Objetivo General	3
6.3 Objetivos Específico	3
6.4 Actividades	3
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
V. BASE LEGAL	3-4
VI. DISPOSICIONES GENERALES	4
VII. DISPOSICIONES ESPECIFICOS	4-5
VIII. DEFINICIONES	5-6
IX. RESPONSABILIDAD	6
X. DISPOSICIONES FINALES	6
XI. RESULTADOS ESPERADOS	6
VII. ANEXOS	7-13





I. INTRODUCCIÓN

El presente Plan se denomina "Plan de Incentivos no monetarios basado en Valores"

Los Incentivos son los estímulos que se ofrecen a los trabajadores, con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos, pueden ser no económicos y económicos que premia un resultado.

El Hospital "Víctor Larco Herrera" debe implementar un sistema de incentivos donde se propone estimular o inducir a los trabajadores a fortalecer valores como: responsabilidad, solidaridad e identidad, generalmente va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos costos y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos no económicos y económicos.

Se considera que el sistema de incentivos que se propone es un medio de lograr un cambio en el clima laboral donde nos permita alcanzar el bienestar individual y colectivo.

En ese contexto, presente plan propone esta iniciativa con el mejor propósito de coadyuvar en el desarrollo del hospital teniendo en cuenta que cuando hay un clima organizacional estable se convierte en una inversión a largo plazo.

II. FINALIDAD

Elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, identidad y bienestar de los trabajadores del Hospital "Víctor Larco Herrera" fortaleciendo una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

III. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la satisfacción del usuario interno logrando el bienestar Integral del trabajador mediante el incentivo laboral no monetario.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Brindar estímulos y reconocimiento a los trabajadores que destacan en el cumplimiento de sus funciones basado en los valores de: responsabilidad, solidaridad e identidad.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan es de aplicación a todos a todos los trabajadores del Hospital "Víctor Larco Herrera"

V. BASE LEGAL

1. Decreto Legislativo N° 276- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.





2. Decreto Supremo N° 005-90-PCM-Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
3. Decreto Supremo No.006-75-PM-INAP, Normas a las que deben ajustarse los Organismos del Sector Público para la aplicación del FAE (Fondo de Asistencia y Estímulo).
4. Ley 27657, Ley del Ministerio de Salud.
5. Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público.
6. Resolución Ministerial N° 095– 2012/MINSA que aprueba la Guía Técnica “Guía para la elaboración de Proyectos de Mejora y la Aplicación de Técnicas y Herramientas para la Gestión de la Calidad.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

- a) El Hospital “Víctor Larco Herrera” garantiza la ejecución de las acciones de incentivos laborales no monetarios, dirigidos a todos los trabajadores.
- b) Los instrumentos a utilizar son:
 - Ficha de evaluación al trabajador basado en valores: Responsabilidad.
 - Ficha de evaluación al trabajador basado en valores: Solidaridad.
 - Ficha de evaluación al trabajador basado en valores: Identidad.
- c) La ficha será aplicada a todos los trabajadores de las diferentes direcciones, departamento, oficina y/o servicios del hospital.
- d) Se escogerá al trabajador que durante el año se ha esforzado por demostrar uno de los valores a evaluar (Responsabilidad, Solidaridad e Identidad) y será informado a la Oficina de Gestión de la Calidad la tercera semana del mes de diciembre de cada año, con la respectiva Ficha de Evaluación.
- e) Sólo se reconocerá a un trabajador por valor desarrollado siendo un máximo de 3 según la profesión u oficina sin embargo pueden ser menos en caso de surgir que ningún trabajador haya demostrado alguno de los valores.
- f) La Oficina de Gestión de Calidad realizará el consolidado de los trabajadores y enviará un informe a la Dirección General para que genere el reconocimiento respectivo.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

- a) Se escogerá a los trabajadores por cada Grupo Profesional (Área Asistencial) y Oficina (Área Administrativa) según la tabla en el anexo N° 1.
- b) La Dirección General otorgará los incentivos no monetarios que serán entregados a cada trabajador mediante días libres (03), así como la entrega de su certificado de reconocimiento por el valor demostrado durante el año laborado.





- c) Los días libres podrán ser tomados en un periodo de 3 meses después de la entrega de reconocimiento, pasado este periodo ya no tendrá validez.

VIII. DEFINICIONES

1. **CLIMA ORGANIZACIONAL:** Se define como 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.
2. **COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL:** Consiste en el proceso de emisión y recepción de mensajes dentro de una compleja organización. Dicho proceso puede ser interno, es decir, basado en relaciones dentro de la organización, o externo.
3. **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.
4. **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.
5. **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.
6. **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.
7. **INCENTIVO:** Es aquello que mueve a desear o hacer algo. Puede tratarse algo real o simbólico. La intención de dar u obtener una satisfacción.
8. **MOTIVACIÓN:** Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes.
9. **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.
10. **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.
11. **RESPONSABILIDAD:** La responsabilidad se considera una cualidad y un valor del ser humano, característica positiva de las personas que son capaces de comprometerse y actuar de forma correcta, la responsabilidad viene dada por el compromiso del resultado de la tarea encomendada.





12. SOLIDARIDAD: Es la adhesión o apoyo incondicional a causas o intereses ajenos, especialmente en situaciones comprometidas o difíciles entre sus compañeros, también ante las personas de bajos recursos y más necesitadas.

13. VALORES: Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro.

IX. RESPONSABILIDAD

Es la Oficina de Gestión de la Calidad a través del Comité Técnico de Clima Organizacional quien velará por el cumplimiento de lo establecido en el presente Plan.

X. DISPOSICIONES FINALES

- a. Cada responsable de la evaluación según Grupo Profesional y Oficina tendrá un archivo físico o digital del trabajador elegido, este archivo debe permanecer disponible cuando sea solicitado por la Oficina de Gestión de la Calidad y/o Dirección General.
- b. La Oficina Ejecutiva de Administración supervisará el cumplimiento y la implementación del presente Plan.

XI. RESULTADOS ESPERADOS

- ✓ Satisfacción del usuario interno del Hospital "Víctor Larco Herrera".
- ✓ Mejora del Clima laboral del Hospital.





ANEXO





ANEXO N° 01

ÁREA ASISTENCIAL		
Grupo Profesional	Evaluador	N° Trabajadores
Médicos	Médicos Jefes de: -Departamento de Hospitalización. -Departamento de Rehabilitación y Psicoterapia -Departamento de Adicciones -Departamento de Emergencia -Departamento de Consulta Externa de Adultos -Departamento de Consulta Externa de Niños	03
Enfermeras(os) y Técnicos de Enfermería	Departamento de Enfermería	03
Psicólogos	Departamento de Psicología	03
Trabajo Social	Departamento de Trabajo Social	03
Q. Farmacéutico	Departamento de Farmacia	03
Nutricionista - Técnicos	Departamento de Nutrición y Dietética	03
Laboratorio- Odontología- Rayos X	Departamento de Apoyo Médico Complementario	03





ÁREA ADMINISTRATIVA		
Oficina	Evaluador	Nº Trabajadores
Dirección General Sub Dirección General Dirección Ejecutiva de Administración	Directora General	03
Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico	Jefe de la Oficina	03
Oficina de Asesoría Jurídica	Jefe de la Oficina	03
Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	Jefe de la Oficina	03
Oficina de Gestión de la Calidad - SIS	Jefe de la Oficina	03
Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación	Jefe de la Oficina	03
Oficina de Personal	Jefe de la Oficina	03
Oficina de Economía	Jefe de la Oficina	03
Oficina de Logística	Jefe de la Oficina	03
Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento	Jefe de la Oficina	03
Oficina de Estadística e Informática	Jefe de la Oficina	03
Oficina de Comunicaciones	Jefe de la Oficina	03





ANEXO N° 02

INCENTIVO NO MONETARIOS (EN DÍAS LIBRES) QUE SE OTORGARÁ A CADA TRABAJADOR

ACTIVIDAD	N° DE TRABAJADORES POR CADA ÁREA DEL HOSPITAL "VÍCTOR LARCO HERRERA"	DIAS LIBRES
Cada Grupo Profesional y oficina elegirá al trabajador a través de la "Ficha de evaluación al trabajador basado en los valores"	01 trabajador por el valor demostrado: Responsabilidad	03 días
	01 trabajador por el valor demostrado: Solidaridad	03 días
	01 trabajador por el valor demostrado: Identidad	03 días





ANEXO N° 03: FICHAS

FICHA DE EVALUACIÓN AL TRABAJADOR BASADO EN VALORES

RESPONSABILIDAD

La responsabilidad se considera una cualidad y un valor del ser humano, característica positiva de las personas que son capaces de comprometerse y actuar de forma correcta, la responsabilidad viene dada por el compromiso del resultado de la tarea encomendada

En el presente año 2015 el trabajador que destacó por desarrollar el Valor de RESPONSABILIDAD es:

.....
Nombres y Apellidos del Trabajador

Profesión:

Servicio:

.....
Firma y cargo que avala la elección

Handwritten signature





ANEXO N° 03: FICHAS

FICHA DE EVALUACIÓN AL TRABAJADOR BASADO EN VALORES

RESPONSABILIDAD

La responsabilidad se considera una cualidad y un valor del ser humano, característica positiva de las personas que son capaces de comprometerse y actuar de forma correcta, la responsabilidad viene dada por el compromiso del resultado de la tarea encomendada

En el presente año 2015 el trabajador que destacó por desarrollar el Valor de RESPONSABILIDAD es:

.....
Nombres y Apellidos del Trabajador

Profesión:

Servicio:

.....
Firma y cargo que avala la elección

Handwritten signature





FICHA DE EVALUACIÓN AL TRABAJADOR BASADO EN VALORES

SOLIDARIDAD

Es la adhesión o apoyo incondicional a causas o intereses ajenos, especialmente en situaciones comprometidas o difíciles entre sus compañeros, también ante las personas de bajos recursos y más necesitadas

En el presente año 2015 el trabajador que destacó por desarrollar el Valor de SOLIDARIDAD es:

.....
Nombres y Apellidos del Trabajador

Profesión:

Servicio:

.....
Firma y cargo que avala la elección

Handwritten signature





FICHA DE EVALUACIÓN AL TRABAJADOR BASADO EN VALORES

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

En el presente año 2015 el trabajador que destacó por desarrollar el Valor de IDENTIDAD es:

.....
Nombres y Apellidos del Trabajador

Profesión:

Servicio:

Lic. Obsta. Susetty Milagros Bravo Seclén
Coordinadora del Comité de Clima Organizacional
Oficina de Gestión de la Calidad Hospital "Víctor Larco Herrera"





FICHA DE EVALUACIÓN AL TRABAJADOR BASADO EN VALORES

SOLIDARIDAD

Es la adhesión o apoyo incondicional a causas o intereses ajenos, especialmente en situaciones comprometidas o difíciles entre sus compañeros, también ante las personas de bajos recursos y más necesitadas

En el presente año 2015 el trabajador que destacó por desarrollar el Valor de SOLIDARIDAD es:

.....
Nombres y Apellidos del Trabajador

Profesión:

Servicio:

.....
Firma y cargo que avala la elección

KL

