



PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital Nacional Docente Madre-Niño "San Bartolomé"

N° 0102-2019-DG-HONADOMANI-SB



Resolución Directoral

Lima, 07 de junio de 2019

Visto, el Expediente N° 05318-19; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Ley 26842, Ley General de Salud, establece en el artículo VI del Título preliminar que: "Es de interés público la provisión de servicios de salud, cualquiera sea la persona o institución que los provea. 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. Es irrenunciable la responsabilidad del Estado en la provisión de servicios de salud pública. El Estado interviene en la provisión de servicios de atención médica con arreglo a principios de equidad.";



Que, mediante Resolución Ministerial N° 850-2016/MINSA de fecha 28 de octubre del 2016, se aprobó el documento denominado "Normas para la elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud", cuyo objetivo general es establecer las disposiciones relacionadas con los procesos de formulación, aprobación, modificación y difusión de los documentos normativos que expide el Ministerio de Salud, en el marco del proceso de descentralización;



Que, entre los documentos normativos que contempla la precitada resolución ministerial, específicamente en su numeral 6.1.4, se encuentra el Documento Técnico que es la denominación genérica de aquella publicación del Ministerio de Salud que contiene información sistematizada o disposición sobre un determinado aspecto sanitario o administrativo, o que fija posición sobre él; y, que la Autoridad Nacional de Salud considera necesario enfatizar o difundir, autorizándola expresamente. Lo respalda, difunde y facilita su disponibilidad para que sirva de consulta o referencia, sobre aspectos relativos al tema que se aboca. Su finalidad es básicamente de información u orientación a los usuarios, personal de salud y/o población general. Se basa en el conocimiento científico y técnico, validado por la experiencia sistematizada y documentada y respaldado por las normas vigentes que corresponden. Entre la variedad de documentos técnicos se encuentran los planes de diversa naturaleza;



Que, por intermedio de la Nota Informativa N° 068-2019-ECyDRH-OP-HONADOMANI-SB de fecha 03 de abril de 2019 y el Proveído N° 060-2019.OP-HONADOMANI-SB de fecha 03 de abril de 2019, la Coordinadora del Equipo de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos de la Oficina de Personal y el Jefe de la Oficina de Personal remiten el Documento Técnico: Plan de Intervención de Mejora del Clima Organizacional 2019, para su revisión y aprobación;

Que, mediante Informe Técnico N° 025-2019-CMI-HONADOMANI-SB de fecha 08 de abril de 2019, la Coordinadora Técnica de Monitoreo Institucional da opinión favorable al Documento Técnico: Plan de Intervención de Mejora del Clima Organizacional 2019 y solicita su aprobación vía Resolución Directoral;

Que, a través del Memorando N° 266-2019-OEA.HONADOMANI.SB de fecha 10 de abril de 2019, el Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración solicita al Jefe (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica que proyecte el acto resolutorio que aprueba el Documento Técnico: Plan de Intervención de Mejora del Clima Organizacional 2019;



9707 JUN 19

Que, por intermedio de la Nota Informativa N° 090.OAJ.HONADOMANI.SB.2019 de fecha 16 de mayo de 2019, el Jefe (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica realiza observaciones al Documento Técnico: Plan de Intervención de Mejora del Clima Organizacional 2019, a fin de que se adecúe a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 850-2016/MINSA;

Que, con la Nota Informativa N° 104-2019-ECyDRH-OP-HONADOMANI-SB de fecha 29 de mayo de 2019, la Coordinadora del Equipo de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos de la Oficina de Personal remite el Documento Técnico: Plan de Intervención de Mejora del Clima Organizacional 2019 al Jefe de la Oficina de Personal con el levantamiento de las observaciones realizadas al dicho documento por la Oficina de Asesoría Jurídica, por lo que el documento es remitido mediante Proveído N° 069-2019-OP-HONADOMANI-SB a la Oficina Ejecutiva de Administración para su aprobación;

Que, por los motivos antes expuestos, resulta procedente emitir el acto resolutivo respectivo;

Con la visación del Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración, del Jefe de la Oficina de Personal y del Jefe (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé";

En uso de las atribuciones y facultades conferidas al Director General del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé", mediante Resolución Ministerial N° 1364-2018/MINSA y de la Resolución Ministerial N° 884-2003-SA/DM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé";

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Documento Técnico "PLAN DE INTERVENCIÓN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2019" del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, el cual consta de doce (12) folios que, en anexo adjunto, forma parte integrante de la presente Resolución Directoral.

Artículo Segundo.- Disponer que el Jefe de la Oficina de Personal del HONADOMANI-SB implemente la difusión interna del presente "PLAN DE INTERVENCIÓN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2019".

Artículo Tercero.- Disponer que la Oficina de Estadística e Informática se encargue de la publicación del citado plan aprobado por la presente Resolución Directoral, en la dirección electrónica www.sanbartolome.gob.pe

Regístrese y Comuníquese.

MINISTERIO DE SALUD
HOS. DOCENTE MADRE NIÑO SAN BARTOLOME

M.C. ILDAURD ACUIRRE SOSA
Directora General (e)
CMP 20634 RNE 16628

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
SAN BARTOLOME
Módulo de Control de
Medicamentos Autorizado

SRA. MONICA MARIANA CALLAN SOTO
Reg. N° 25 JUN 2019

IAS/ASL/JNG/M/C/CA/cchr
CC.

- OEA
- OP
- OAJ
- OEI
- Archivo

Instituto de Gestión de Servicios de la Salud
HONADOMANI "SAN BARTOLOME"
OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA
25 JUN. 2019
RECIBIDO
Hora: 2:49 Firma: [Firma]



Documento Técnico: Plan de Intervención de Mejora del Clima Organizacional 2019 del Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé"

I. FUNDAMENTO:

El clima organizacional es la percepción que el trabajador tiene del entorno en el que desarrolla su trabajo cotidiano, el mismo que influye en la satisfacción y por ende en la productividad. Asimismo, 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". En este contexto, el comportamiento humano tiene alto impacto en la cultura y el clima organizacional, por lo que las estrategias sobre dirección y desarrollo del personal son el factor más importante que permite el logro de los objetivos de la organización.

Al respecto, James y Jones señalan que el clima organizacional se define como: "Un conjunto de características que: a) describen una organización y la distinguen de otras (productos, servicios, organigrama, orientación económica, b) son relativamente estables en el tiempo, o c) influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización" (citado por Brunet. L., 1997)

El clima organizacional es clave para el éxito de una organización porque condiciona las actitudes y el comportamiento de sus trabajadores ya que la estructura y el proceso organizacional interactúan con los trabajadores, produciendo percepciones del ambiente o entorno laboral, incidiendo directamente en el grado de motivación y satisfacción en el trabajo.

Una organización con un clima organizacional saludable se traduce en un mayor grado de compromiso de sus miembros para con los objetivos institucionales, un alto grado de identificación, menor índice de ausentismo y rotación, mayor productividad y mejor calidad de productos y servicios; por más invisible que pueda parecer su influencia.

La satisfacción laboral es uno de los factores más importantes dentro del clima organizacional, pues en la medida que un trabajador se sienta satisfecho en su puesto de trabajo, así será su entrega a este, contribuyendo al mejoramiento continuo de los servicios. 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 mejor clima organizacional, existe un mayor desempeño laboral en los trabajadores.

Es claro que las personas que se sienten a gusto en su trabajo, que disfrutan lo que hacen y tienen buenas relaciones personales con sus superiores y con sus compañeros, pueden rendir mucho más y representar el activo más valioso para la organización, no sólo por su presencia sino por los aportes que puede ofrecerle a ella, de allí que actualmente las organizaciones hayan empezado a modificar sus formas de pensar y actuar frente a los Individuos, han pasado de un interés instrumental que representaba el hombre hace varios años, a un interés personal y psicológico de sus miembros, considerando que en ellos se encuentra cifrado el éxito de la organización.

Las acciones propuestas en el presente plan de intervenciones de mejora del clima organizacional responden a las necesidades detectadas en el análisis de los resultados obtenidos en el Estudio del Clima Organizacional del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé 2018.





II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" es un hospital de referencia nacional, de categoría III-1, que brinda servicios de alta complejidad, especializado en salud materno perinatal, que tiene como:

Visión:

"Ser un hospital reconocido a nivel nacional por la atención que brinda a la salud sexual y reproductiva de la mujer y la salud del feto, neonato, lactante, niño y adolescente que ha alcanzado los estándares de sus servicios altamente especializados y garantiza la calidad de sus procesos de atención, con eficiencia y sensibilidad social, en virtud del compromiso e identificaciones de sus recursos humanos altamente calificados, que le permiten continuar siendo el líder de los hospitales de alta complejidad del sector salud".

Nuestra Misión:

"Somos un hospital de referencia nacional, que brinda atención altamente especializada a la salud sexual y reproductiva de la mujer y atención integral al feto, neonato, lactante, niño y adolescente con calidad, eficiencia e inclusión social. Nuestro aporte a la sociedad se consolida con la Docencia e Investigación que desarrollamos en forma permanente y nuestra participación activa en los planes y programas nacionales, así como en las acciones de proyección social a la comunidad".



Objetivos institucionales vinculados:

Objetivos Estratégicos del Hospital San Bartolomé:

7. Mejorar la gestión administrativa enfatizando en los procesos de logística, contabilidad, seguridad y salud en el trabajo, entre otros, para que contribuyan apropiadamente al logro de los objetivos del hospital.
8. Mejorar la gestión por competencias de los recursos humanos, así como docencia e investigación acorde a la finalidad del hospital.

Objetivos Funcionales del Hospital San Bartolomé:

4. Mejorar continuamente la calidad, productividad, eficiencia y eficacia de la atención a la salud 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 entorno familiar.
7. Administrar los recursos humanos, materiales, económicos y financieros para el logro de la misión y sus objetivos en cumplimiento a las normas vigentes.



Nuestros valores:

1. **Derecho a la salud.**
2. **Inclusión social.**
3. **Respeto.**
4. **Excelencia.**
5. **Integridad.**
6. **Vocación de servicio.**
7. **Eficiencia.**

III. IMPLEMENTACIÓN DE UNA POLITICA INSTITUCIONAL DE CULTURA Y DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Las políticas actuales de gestión moderna se orientan a la construcción de un sistema de salud integrado que fortalezca el Sistema Nacional de Salud, a fin de conseguir mayores niveles de eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios. Se plantea una revalorización del trabajador en salud, quien debe contar con las condiciones adecuadas para su pleno desarrollo y el cumplimiento de sus funciones.

En este sentido, es necesario fortalecer la gestión institucional basada en las mejoras de condiciones laborales y del clima organizacional, donde el talento humano constituye el capital más importante para fortalecer y optimizar el desarrollo de la institución, así como lograr los objetivos y metas institucionales. Por tanto, es necesario promover el desarrollo de una cultura organizacional de calidad y la mejora permanente del clima organizacional entre los servidores que constituimos el importante factor estratégico de la gestión institucional.

La mejora del clima organizacional debe estar orientada a lograr en los trabajadores una plena identificación institucional, sentido de pertenencia y orgullo, a fin de que seamos cada vez de mayor y mejor calidad, bajo un enfoque de gestión de mejora continua en todos los niveles, que sea permanentemente enriquecida, que nuestras experiencias exitosas y las lecciones aprendidas sean compartidas entre todos e incorporadas como parte del reconocimiento y accionar cotidiano, forjando mejores hábitos de trabajo y cultivando los valores institucionales.

El plan de intervención de mejora del clima organizacional debe estar orientado a optimar las condiciones laborales, el desarrollo del trabajador en un ambiente de respeto, consideración, cordialidad y compañerismo, en donde se distinga el buen trato, así como la promoción y reconocimiento de los logros alcanzados y los aportes efectuados al desarrollo de la gestión institucional.





El Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”, define como política institucional la mejora de la cultura organizacional y del clima organizacional basada en principios y valores.

Principios:

Aprendizaje continuo: propiciar espacios de aprendizaje continuo de competencias, habilidades y técnicas a fin de mejorar el desempeño de los servidores de manera individual y de equipo.

Condiciones de trabajo:

Gestionar condiciones laborales favorables que coadyuven al desarrollo eficiente de la labor de los servidores.

Gestión integral:

Facilitar la mejora continua, velando por el cumplimiento de planes y metas de gestión institucional, así como el desarrollo y bienestar integral de los servidores.

Identidad y compromiso institucional:

Cultivar y arraigar en los servidores los valores institucionales y patrones de conducta que se caractericen por el sentido de arraigo, de pertenencia y de orgullo de formar parte de la institución, actuando de manera coherente con sus principios.

Participación y Diálogo:

Participación efectiva, trabajo en equipo y cooperación entre los servidores.

Reconocimiento y desarrollo:

Motivar y reconocer a los servidores por la calidad de trabajo y compromiso, brindando retroalimentación positiva como oportunidades de mejora y crecimiento personal.

Respeto a las personas:

Promover la práctica de buenas relaciones interpersonales y respeto mutuo entre todos los servidores generando un ambiente de bienestar y cordialidad entre los trabajadores de la institución.



IV. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

4.1 El Estudio de Clima Organizacional del Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”, realizado entre los meses de noviembre y diciembre 2018, es un estudio transversal de muestreo probabilístico aleatorio simple, con método de recolección de datos en 630 encuestas aplicadas, siendo los resultados los siguientes:

Clima Organizacional	Cantidad de encuestas válidas	Puntaje obtenido	Interpretación	Clima adverso
2018	630	Cultura de la Organización: 24.16	Por mejorar	0.327
		Diseño organizacional: 25.51	Por mejorar	0.583
		Potencial humano: 28.66	Por mejorar	0.465

Fuente: Estudio del Clima Organizacional del HONADOMANI San Bartolomé” 2018.

4.2 Las conclusiones del estudio son las siguientes:

- El puntaje que obtuvo el Clima Organizacional del Hospital San Bartolomé el año 2018 es **78.33 puntos**, que sitúa en el rango **por mejorar**, siendo el clima adverso 0.401%.
- En priorización de variables, la **cultura de la organización** registra clima saludable con una puntuación de 24.16, la variable **potencial humano** con el puntaje de 28.66 se encuentra con la evaluación del clima organizacional por mejorar, y la variable **diseño organizacional** con el puntaje de 25.51 y tiene el mayor clima adverso.
- De las 11 dimensiones de estudio, solo 03 dimensiones, Identidad de la variable Cultura Organizacional, y Comunicación Organizacional y Estructura de la variable Diseño organizacional obtuvieron un resultado **“Saludable”**.
- Las siguientes 07 dimensiones: Conflicto y Cooperación de la variable Cultura Organizacional, Toma de Decisiones de la variable Diseño Organizacional, y Liderazgo, Confort, Recompensa, Motivación e Innovación de la variable Potencial Humano obtuvieron un resultado de **“Por mejorar”**.
- Una dimensión, Remuneración de la variable Diseño Organizacional obtuvo resultado **“No Saludable”**.





- f. Las dimensiones con resultado “**Por mejorar**” obtuvieron el siguiente puntaje: Conflicto y Cooperación 5,42 (0.430%), Toma de Decisiones 5,48 (0.421%), Liderazgo 5,49 (0.419 %), Confort 5,76 (0.373%), Recompensa 6,99 (0.557%), Motivación 8,69 (0.368%) e innovación 10,42 (0.465%).
- g. La dimensión remuneración obtuvo el resultado más crítico, de 3.89 puntos, como “**no saludable**”, con un clima adverso de 0.685%. Para efectos de priorización, esta condición de trabajo mejoraría en el tiempo con las políticas de remuneración del Estado, que no depende directamente de la institución.
- h. Las dimensiones a priorizar para las intervenciones de mejora son: Conflicto y Cooperación, Toma de Decisiones, Liderazgo, Confort, Recompensa, Motivación e Innovación, que se sitúan en el rango **por mejorar**, y son factores comunes en todas las unidades orgánicas de nuestra institución, por tanto se requiere de una política institucional con estrategias para pasar a puntaje saludable.
- i. El clima organizacional en el Hospital obtuvo una puntuación de 78.33, es decir 0.401% observando que aumentó en comparación con el año 2017, que obtuvo un puntaje de 81.46, es decir 0.364%, situación que indica que hay que implementar políticas institucionales y estrategias de mejora del clima organizacional en la institución. Para tal fin se realizan algunas sugerencias en el siguiente cuadro:

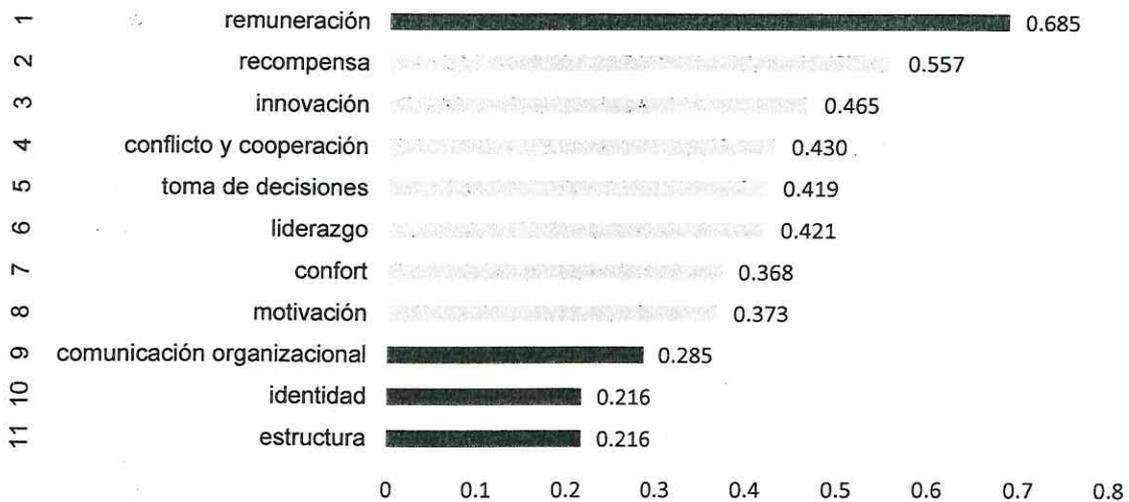
- Definir e implementar como política institucional el plan de intervenciones de mejora del clima organizacional en la institución, orientado a fortalecer aspectos como el desarrollo de programas de recompensas y reconocimientos, fomento de la innovación, fortalecimiento del liderazgo, gestión de conflicto y cooperación, mejoras en la toma de decisiones, en confort y motivación del servidor.
- Mejorar las funciones fundamentales del clima organizacional mediante el fortalecimiento de las buenas prácticas en la atención del usuario, en un ambiente de fomento del respeto, trato cordial, solidaridad, compañerismo y de reconocimiento de los logros alcanzados y los aportes efectuados al mejor desarrollo de la gestión institucional.
- Establecer directivas que contribuyan a la mejora del clima organizacional, con enfoque a fortalecer las buenas relaciones entre los trabajadores, mejora en la atención al usuario externo, reflejado en la actitud positiva y mejor imagen institucional.
- Desarrollar acciones orientadas a mejorar la calidad de vida, salud y bienestar del trabajador, orientadas a reducir el estrés y los síntomas psicossomáticos recurrentes, mediante manuales de manejo de emociones, campañas de salud de estilos saludables de alimentación y talleres motivacionales.
- Sistematizar las herramientas informáticas para el estudio permanente del clima organizacional en la institución, por constituir una herramienta de gestión institucional.





Se destaca que las intervenciones de mejora del clima organizacional deberán estar orientadas a generar cambios en la conducta y actitudes de los trabajadores, lo cual tendría implicancias positivas en el desempeño laboral, al generar mayor compromiso con el trabajo y el logro de las metas. Se resalta la importancia del estudio del clima organizacional, que se constituye en una herramienta para mejorar la calidad de atención a la población, desarrollo del personal y logro de los objetivos institucionales.

4.2 Dimensiones a ser priorizadas en el plan de mejora del Clima Organizacional según porcentaje obtenido



Fuente: Estudio del Clima Organizacional del HONADOMANI San Bartolomé" 2018.

V. PLAN DE INTERVENCIONES DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL:

5.1 Objetivo General:

Mejorar el clima organizacional de la institución a través de acciones orientadas a optimizar las dimensiones priorizadas, es decir, las dimensiones por mejorar y las condiciones laborales del personal en un ambiente de respeto, buen trato, así como la promoción y reconocimiento de los logros y aportes al desarrollo institucional y logro de objetivos.

5.2 Objetivos Específicos:

5.2.1. Implementar e Institucionalizar directivas que contribuyan al buen trato, mejora del clima organizacional, reconocimiento al buen trabajo y ejecutar acciones que fortalezcan la identidad de los servidores con la institución.





- 5.2.2. Fomentar ambientes saludables y de cordialidad entre los trabajadores, promoviendo la práctica de buenas relaciones interpersonales y respeto mutuo entre las diferentes líneas jerárquicas y niveles de organización institucional.
- 5.2.3. Promover acciones que contribuyan a mejorar las condiciones en la calidad de vida y de trabajo de los servidores de la institución.
- 5.2.4. Desarrollar capacidades en el trabajador en concordancia al proceso de mejora continua del clima organizacional, involucrando como agentes del cambio a todos los servidores y fortaleciendo el trabajo en equipo y el liderazgo.
- 5.2.5. Promover la interiorización permanentemente de valores y principios.
- 5.2.6. Motivar y reconocer a los servidores por la calidad de trabajo y compromiso, brindando retroalimentación positiva como oportunidades de mejora y de crecimiento personal y profesional.

5.3 Dimensiones del clima organizacional “por mejorar” en orden de priorización:

Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los trabajadores. Por esta razón, para llevar a cabo el Plan de Mejora del Clima Organizacional es conveniente conocer las siete dimensiones por mejorar:

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 sino se incentiva al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo.

INNOVACIÓN: esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.

CONFLICTO Y COOPERACIÓN: esta dimensión 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 éstos reciben de su organización.

TOMA DE DECISIONES: evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en la institución, así como el papel de los servidores en este proceso.

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.



CONFORT: esfuerzos que realiza la dirección para crear un ambiente físico sano y agradable.

MOTIVACIÓN: se refiere a las condiciones que llevan a los servidores a trabajar mejor, 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.

VI. RESPONSABILIDADES:

6.1 La Oficina de Personal de la Oficina Ejecutiva de Administración es responsable de la programación, organización y ejecución de las actividades contenidas en el Documento Técnico: Plan de Intervención para la Mejora del Clima Organizacional del HONADOMANI "San Bartolomé" 2019.

6.2 Las Unidades Orgánicas involucradas en la Ejecución del Plan de Intervención para la Mejora del Clima Organizacional del HONADOMANI "San Bartolomé" 2019, son responsables con el cumplimiento de los objetivos y las metas establecidas en el presente plan.

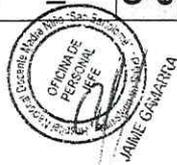
VII. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE INTERVENCIÓN DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

7.1 La Oficina de Personal, establecerá mecanismos de seguimiento del Plan de Intervención para la Mejora del Clima Organizacional del HONADOMANI "San Bartolomé" 2019, así como sistematización de los datos y elaboración del informe de gestión.



VIII. PROGRAMACION DE ACTIVIDADES:

Objetivo específico	Línea de Acción	Descripción de Actividades	Meta	U.M.	Meses												Áreas Responsables		
					E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
5.2.1.	Promover acciones que contribuyan a mejorar las condiciones en la calidad de vida y de trabajo de los servidores de la institución.																		
Recompensa		Implementar actividades recreativas para los trabajadores, a fin de ofrecerles un espacio de descanso y confraternidad que promueva el conocimiento entre los trabajadores y la cohesión para el trabajo en equipo (campeonatos de fútbol, vóley, paseos, viajes). Organizar campañas de promoción y de fortalecimiento de valores: a) Promover el valor de la puntualidad, b) Promover el valor del respeto, c). Promoción del valor de la solidaridad, d) Promover el valor de la integridad.	4	Informe						1	1							Ofic. Personal	
Innovación			4	Informe						1	1							Ofic. Personal Unidades Orgánicas	
5.2.2.	Promover la interiorización permanente de valores y principios para mejorar el clima organizacional y laboral.																		
Objetivo específico	Línea de Acción	Descripción de Actividades	Meta	U.M.	Meses												Áreas Responsables		
Conflicto y cooperación		Realizar cursos, talleres o conferencias de habilidades blandas, trabajo en equipo, técnicas para manejar el stress, clima laboral para lograr la integración de los trabajadores y que comprendan que son agentes del cambio.	9	Informe						1	1	1	1	1	1	1	1	Ofic. Personal	
Toma de decisiones		Escuchar las sugerencias e inquietudes de los colaboradores, motivándoles a realizar propuestas de mejora y fomentar reuniones en cada unidad orgánica.	4	Acta						1	1							Unidades Orgánicas	
5.2.3.	Implementar e institucionalizar directivas que contribuyan al buen trato, mejora del clima organizacional, de reconocimientos al buen trabajo, licencias por capacitación y ejecutar acciones que fortalezcan la motivación de los servidores con la institución.																		
Objetivo específico	Línea de Acción	Descripción de Actividades	Meta	U.M.	Meses												Áreas Responsables		
Liderazgo		Implementar la Directiva N°001-2017-OP-OEA-HONADOMANI-SB Buenas Prácticas en la Atención al Usuario y de Mejora del Clima Organizacional.	01	Informe													1	Unidades Orgánicas del Hospital	
Liderazgo		Actualizar la Directiva de Gestión y Administración de Capacitaciones. Actualizar Documento Técnico: Directiva Administrativa del Código de Ética en la Administración Pública.	01	Directiva												1		Oficina de Personal	


 OFFICINA DE PERSONAL
 HOSPITAL SAN BARTOLOME
 JIMIE GRANERCA


 HONADOMANI SAN BARTOLOME
 Oficina de Personal
 Centro de Salud

Objetivo específico	Descripción de Actividades													Áreas Responsables				
	Línea de Acción	Meta	U.M.	Meses														
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O		N	D		
5.2.4. Fomentar ambientes saludables y cordialidad entre los trabajadores, promoviendo la práctica de buenas relaciones interpersonales y respeto mutuo entre las diferentes líneas jerárquicas y niveles de organización institucional.	Confort	2	Informe							1								Ofic. Personal Ofic. Comunicaciones Unidades Orgánicas

Objetivo específico	Descripción de Actividades													Áreas Responsables				
	Línea de Acción	Meta	U.M.	Meses														
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O		N	D		
5.2.5. Fomentar Motivar y reconocer a los servidores por la calidad de trabajo y compromiso, brindando retroalimentación positiva como oportunidades de mejora y de crecimiento personal y profesional.	Motivación	01	Directiva							1								Oficina de Personal
	Motivación	08	Informe							1	1	1	1	1	1	1	1	Ofic. Comunicac.
	Motivación	01	Reunión							1								Oficina de Personal
	Motivación	02	Convenio							1								Oficina de Personal


 Oficina de Personal
 Jaime Gamarra


 Hospital San Bartolomé
 Oficina de Personal
 Jaime Gamarra

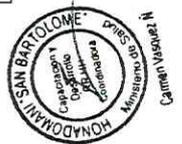
IX. ANEXOS:

Anexo N° 1: Actividades de Mejora del Clima Organizacional, según Dimensiones – 2019

Dimensiones	Actividades
Conflicto y cooperación:	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer los objetivos de equipos de trabajo, roles y las responsabilidades de los servidores. • Talleres de cohesión e integración con los trabajadores, como agentes de cambio: Fortaleciendo los valores, la cultura y el clima organizacional a través de conferencias, seminarios, etc. • Promover una actitud positiva en la institución: Elaborar, aprobar y difundir el decálogo del trabajador del Hospital San Bartolomé.
Confort:	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar ambientes saludables (servicios, oficinas, pasillos) relacionados a estímulos visuales, auditivos (circuitos cerrados de música relajante para los trabajadores, optimizar áreas verdes, maceteros, entre otros) y la pausa activa. • Concurso de ambientes saludables (servicios, oficinas, pasillos) que optimicen espacios y guarden armonía con el área de trabajo. • Vigilancia del cumplimiento de las medidas de bioseguridad relacionadas a riesgos de accidentes punzo cortantes, según el tipo de servicios de salud. • Monitoreo e inspección de peligros y riesgos laborales relacionados a: infraestructura, ventilación, iluminación, equipamiento, mobiliario, entre otros. • Motivar hacia el desarrollo de una cultura de conservación y protección del medio ambiente, haciendo que el personal descarte todo material inservible para el trabajo del área, así como eliminar los criaderos de los vectores.
Innovación:	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la cultura de innovación en el equipo de trabajo y estimular la creatividad personal. • Reconocimiento a la iniciativa, creatividad, trabajo en equipo: Concurso de nacimientos, mensajes por la semana de la lactancia materna, alimentación saludable, hospital amigo de la madre y el niño, aniversario institucional, etc. • Promover la formulación e implementación de proyectos de mejora e innovación en beneficio del usuario, trabajador y de la institución.
Liderazgo:	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar directiva que contribuya a fortalecer el buen trato, respeto, mejora en la atención al usuario, mejora del clima organizacional y de imagen institucional. • Fomento de trabajo en equipo, alineamiento de objetivos personales en objetivo común del equipo. • Taller de coaching: Herramientas para fortalecer el liderazgo.
Motivación:	<ul style="list-style-type: none"> • Saludar al personal de la institución en fechas importantes, como: Día de cumpleaños, días alusivos a las profesionales, grupos ocupacionales, día del padre, de la madre, fiestas patrias, navidad, aniversario institucional, entre otros. • Desarrollar actividades que equilibran la vida personal y laboral del trabajador: Fomentar las reglas de equilibrio del trabajo y la vida personal. • Actualizar la directiva de reconocimientos del personal de la institución y otras razones definidas en la directiva, que incluye el ámbito de desarrollo profesional y familiar. • Reconocimiento a los servidores por cumplir 25 y 30 años de servicios en la administración pública y a los servidores con ocasión del cese por límite de edad.



OFICINA DE PERSONAL
JAIMÉ GAMARRA



HOSPITAL SAN BARTOLOMÉ
Camelia Vásquez



	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar actividades recreativas preferidas por los trabajadores, a fin de ofrecerles un espacio de descanso y confraternidad que promueva el conocimiento entre los trabajadores y la cohesión para el trabajo en equipo. • Identificar las necesidades de capacitación, gestionando becas de estudio, pasantías u otros para los trabajadores. • Reconocimiento a los Equipos de Mejora o el que haga sus veces, que logran resultados destacados. Los reconocimientos independientes de su naturaleza, deben estimular y promover el trabajo en equipo, la mejora continua y la orientación al largo plazo. • Campaña de promoción y de fortalecimiento de valores: a) Promoción de los valores de la puntualidad y del respeto y c). Promoción de los valores de la solidaridad, y compañerismo, d) Promoción de los valores de honestidad e integridad, en cada Departamento y Oficina, servidor que será reconocido en forma mensual como Promotor de Valores del mes.
<p>Toma de decisiones:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programar reuniones de trabajo mensuales de los jefes con su equipo y registrarlas en un libro de actas que será supervisado inopinadamente cada dos meses. • Ser accesibles para escuchar las sugerencias e inquietudes de los trabajadores y de equipos de trabajo motivándolos a que estas sean acompañadas con propuestas de mejora.

