



Resolución Directoral

Lima, 26 de Marzo del 2013

VISTO:

El Expediente N° 12-003359-001, que contiene el Informe N° 034-OGC-HEJCU-2013 emitido por la Oficina de Gestión de la Calidad, el Informe N° 055-2012-OEPP-EOP-HEJCU emitido por la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto del Hospital de Emergencia "José Casimiro Ulloa", y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 26842- Ley General de Salud, establece que la protección de la Salud es de interés público y por tanto, es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla;

Que, resulta necesario formular instrumentos normativos que regulan las actividades realizadas por los diversos órganos de la administración hospitalaria, en el ejercicio cotidiano de sus funciones, a fin de suprimir obstáculos y debilidades que afecten el debido cumplimiento de las mismas, e incorporar los elementos que contribuyan a una gestión institucional más ágil y moderna.

Que, con Resolución Ministerial N° 640-2006/MINSA se aprueba el Manual para la Mejora Continua de la Calidad;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 596-2007/MINSA se aprueba el Plan Nacional de Gestión Calidad en Salud;

Que, con Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA se aprueba la Metodología para el Estudio del Clima Organizacional;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 767-2006/MINSA, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa";

Que, con Resolución Directoral N° 143-2008-DG-HEJCU se aprueba el Comité Técnico de Clima Organizacional en el Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa";

Que, mediante Resolución Directoral N° 091-2012-DG-HEJCU, se aprobó el Manual de Organización y Funciones del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", en el Capítulo VI establece que una de las funciones de la oficina de Gestión de la calidad es el elaborara el manual de organización y Funciones y otros documentos de gestión de su oficina;

Que, mediante Informe N° 034-OGC-HEJCU-2013 la Oficina de Gestión de la Calidad remite a la Dirección General el Proyecto del Plan para el estudio del Clima organizacional 2013 del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", solicitando su revisión y aprobación mediante acto resolutivo;

Que, mediante Informe N° 055-2013-OEPP-EOP-HEJCU, la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto conforme sus atribuciones, emite su conformidad y opinión técnica favorable al Plan para el estudio del Clima Organizacional del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", al adecuarse a los parámetros establecidos y ajustarse a los estándares para la elaboración de documentos normativos de gestión, respetando la normatividad vigente por lo que sugiere aprobar la presente Directiva con Resolución Directoral;

Estando a lo propuesto e informado por la Oficina de Gestión de la Calidad;

Contando con las visaciones del Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto, del Director de la Oficina Ejecutiva de Administración, la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica, la Jefa de la Oficina de Gestión de la Calidad del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa";



De conformidad a lo establecido en el literal d) del Artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, aprobado con Resolución Ministerial N° 767-2006/MINSA;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el "PLAN PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS "JOSÉ CASIMIRO ULLOA", cuyo texto en Anexo (10 folios) forma parte de la presente Resolución, por las razones expuestas en la parte considerativa.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER que la Oficina de Gestión de la Calidad, como unidad orgánica competente será el responsable de la difusión, cumplimiento, implementación y monitoreo de Plan para el Estudio del Clima organizacional del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", en atribución a sus funciones.

ARTICULO TERCERO.- ENCARGAR a la Oficina de Comunicaciones la publicación de la presente resolución en el portal Institucional.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



MINISTERIO DE SALUD
Hospital de Emergencias
"JOSE CASIMIRO ULLOA"

Manuela Vilchez Zaldivar
.....
Dr. MANUELA VILCHEZ ZALDIVAR
DIRECTOR GENERAL
C.M.P. 13552

MAVZ/OBG/JHDC/SEV/ERFZ/

Distribución

C.c: Of. Ejec. De Planeamiento y Presupuesto
Of. Ejec. De Administración
Of. De Asesoría Jurídica
Of. De Comunicaciones
Of. De Gestión de la Calidad
Archivo



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital de Emergencias
"José Casimiro Ulloa"

Oficina de Gestión
de la Calidad

HOSPITAL DE EMERGENCIAS " JOSE CASIMIRO ULLOA "

Plan para el Estudio del Clima Organizacional.

2013



Dra. Sonia Escudero V.
Jefa Oficina Gestión de la Calidad

INDICE

	Pág
I. INTRODUCCION	2
II. FINALIDAD	3
III. OBJETIVOS	3
IV. BASE LEGAL	4
V. ALCANCE	5
VI. ACTIVIDADES	7
VII. BIBLIOGRAFIA	9
VIII. ANEXOS:	
1. GANTT.....	11



PLAN PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

HOSPITAL DE EMERGENCIAS "JOSÉ CASIMIRO ULLOA"

I.- INTRODUCCION

En la actualidad, el Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", está abocado a desarrollar procesos de fortalecimiento institucional, con el objetivo de mejorar su eficiencia en la prestación de servicios especializados de salud en Emergencias y Urgencias. Es nuestro reto mejorar la calidad de nuestros servicios, basados en las expectativas de nuestros usuarios, en el marco de un ambiente laboral, clima y cultura organizacional basados en los principios, valores y cumplimiento de los estándares, normas y políticas sectoriales.

Teniendo en consideración que el clima organizacional es el conjunto de las características relativamente permanentes en una situación, que influyen en el comportamiento del individuo, los grupos y el ambiente laboral dentro de las organizaciones. Un estudio y conocimiento de las características del clima organizacional, mediante un diagnóstico situacional, nos permitirá examinar cuidadosamente la realidad de nuestra organización, con el objeto de detectar los factores de interacción relevante, evaluar aspectos como: tipo de cultura organizacional, nivel de motivación de personal y de los grupos, tipo de relaciones interpersonales, formas de comunicación, características del liderazgo, contextualización y gestión de conflictos, finalmente las formas de toma de decisiones.

La ejecución de lo descrito en el párrafo anterior, servirá para diferenciar a nuestra institución de las demás.

Aspectos como el desempeño laboral y las habilidades recurrentes serán los más atendidos en el diagnóstico, evidenciando carencia en lo relacionado a procesos individuales y/o grupales, que son nuestra demanda de información en lo que refiere a la gestión de recursos humanos, a fin de establecer los perfiles de los trabajadores, grupos operativos y del sistema institucional, así como la necesidad de formular planes de desarrollo y formación del personal y mejorar el clima organizacional, la calidad de nuestro servicio y el desempeño institucional.

La institución ha visto por conveniente incorporar como una de los pilares del Plan Estratégico Institucional 2012 – 2016, la gestión de desarrollo de recursos humanos por competencias y parte de esta acción el diagnóstico situacional del clima organizacional, por tanto esta actividad está programada en el Plan Operativo Anual del 2013.



Misión:

Contribuir a mejorar la salud de la población, atendiéndola en situaciones de emergencia y urgencia en forma oportuna, con equidad, calidad, calidez, eficiencia, eficacia y desarrollando la docencia en salud.

Visión :

Ser líder, centro normativo y de referencia nacional de la atención, docencia e investigación en emergencias y urgencias con tecnología de punta, personal eficiente, innovador y comprometido con los objetivos institucionales.

Valores:

- Ética
- Equidad
- Calidad
- Personal innovador
- Trabajo en equipo con apoyo mutuo y solidario
- Calidez, respeto y amabilidad a los usuarios de los servicios
- Eficiencia
- Eficacia en la atención.

Objetivos Estratégicos (2012 – 2016)**Sectoriales:**

Fortalecer el desarrollo y la gestión de los recursos humanos en salud.

Institucionales:

Mejorar las competencias (cognitivo, actitudinal, y procedimental) del Recurso Humano para el mejor manejo de Emergencias y Urgencias para el 2013.

II.- FINALIDAD

Desarrollar una cultura de calidad en el Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa" a través de la mejora continua del clima organizacional.

III OBJETIVOS**OBJETIVOS GENERALES**

- Conocer las características del clima organizacional del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa".
- Desarrollar acciones de mejoramiento de la calidad del clima organizacional, a través de estrategias de desarrollo de recursos humanos con enfoque de competencias.



OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover el estudio del Clima Organizacional, en el HEJCU..
- Fortalecer Competencias de gestión de Clima Organizacional..
- Implementar prácticas para mejora del Clima Organizacional..

IV.- BASE LEGAL

- Ley N° 26842 Ley General de Salud
- Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública
- Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- Decreto Legislativo N° 1023, que Crea la Autoridad nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 023-2005-SA que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Resolución Ministerial N° 596-2007/MINSA, Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud.
- Resolución Ministerial N°143-2008/MINSA que constituye el Comité Técnico de Clima Organizacional.
- Resolución Ministerial N° 623-2008 /MINSA, que aprueba los Documentos Técnicos "Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2008-2011 y Metodología para el Estudio del Clima Organizacional.
- Resolución Ministerial N° 640-2006/MINSA Manual para la mejora continua de la calidad.
- Resolución Ministerial N° 727-2009/MINSA que aprueba el Documento Técnico: Política Nacional de Calidad en Salud.
- Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA Metodología para el Estudio del Clima Organizacional v.02.
- Resolución Ministerial N° 767-2006 /MINSA se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa.
- Resolución Directoral N° 341-2011-DG-HEJCU, se aprobó el Manual de Procesos y Procedimientos de la Oficina de Gestión de la Calidad.
- Resolución Directoral N° 091-2012-DG-HEJCU, se aprobó el Manual de Organización y Funciones del HEJCU.
- Resolución Directoral N° 001-2012-DG-HEJCU, se aprobó el Plan Estratégico Institucional 2012 – 2016 del HEJCU.



V.- **Ámbito de Aplicación**

El Plan para el Estudio del Clima Organizacional, es de aplicación en todos los Departamentos, Servicios y Oficinas del Hospital de Emergencias “José Casimiro Ulloa”.

VI.- **Contenido**

Naturaleza el Hospital de Emergencias “José Casimiro Ulloa”

- Es un órgano desconcentrado de la Dirección de Salud V Lima Ciudad del Ministerio de salud
- Es un hospital especializado en atención de Emergencias y Urgencias
- Para cumplir su misión y lograr sus objetivos funcionales tiene una estructura orgánica integrada por órganos de dirección, de control, asesoramiento, apoyo y de línea.
- Es un establecimiento de atención recuperativa de emergencia y urgencias altamente especializada, que proceden de cualquier punto del ámbito nacional.

Cartera de Servicios:

Ofertamos la siguiente cartera de servicios:

- Medicina
- Pediatría
- Cirugía
- Neurocirugía
- Oftalmología
- Traumatología
- Patología Clínica
- Diagnóstico por imágenes

Composición del Recurso Humano:

PEA	Medico	Enfermera	Tecnólogos	Otros profesionales de la salud	Profesionales de gestión administrativos	Técnicos y Auxiliares asistenciales y administrativos	Total
Nombrados	94	81	9	20	4	253	461
Destacados	16	0			1	3	20
Contratados	37	62	12	28	1	131	270
Total	147	143	21	48	6	387	752



El trabajo de elaboración del diagnóstico situacional del clima organizacional consistirá en:

- Sesiones de sensibilización de los decisores y gestores sobre clima organizacional y su estudio en el desarrollo de las organizaciones y la metodología de trabajo.
- Conformación y capacitación del equipo de apoyo
- Estudio de medición del clima organizacional
- Presentación del informe final y propuesta del plan de mejora del clima organizacional

El análisis situacional del clima laboral, en lo posible debe considerar los siguientes aspectos:

- a. Ambiente Físico: Espacio físico, instalaciones, equipamiento, condiciones de ruido, calor y contaminación.
- b. Estructura: Estructura organizacional, marco estratégico, estilo de direccionamiento.
- c. Ambiente Social: Trabajo en equipo, liderazgo, formas de comunicación, conflictos interpersonal, cumplimiento de funciones, etc.
- d. Personales: Aptitudes, actitudes, habilidades, valores, motivaciones, expectativas, etc.
- e. Comportamiento organizacional: Productividad, ausentismo, movimiento del personal, satisfacción laboral, tensiones y estrés, etc.

PRODUCTOS

- Informe sobre el diagnóstico del clima organizacional del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa"
- Informe de sesiones técnicas del levantamiento de la información, a nivel de las unidades orgánicas.
- Plan de mejoramiento del clima organizacional
- Reunión de socialización del informe final

METODOLOGIA

Según Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional" del Ministerio de Salud elaborado por la Dirección de Calidad en Salud de la Dirección General de Salud de las Personas y aprobado por RM N° 468-2011/MINSA.

VI.- 1.-Estrategias

Las estrategias para implementar en el Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", el Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2012 - son las siguientes:

1. Concertar compromisos institucionales a nivel directivo y de jefaturas que faculten el fortalecimiento sostenido de la cultura organización.



2. Institucionalizar el estudio del clima organizacional que facilite la mejor orientación en la formulación de los planes de gestión y en los procesos de control.
3. Motivar y comprometer al personal de salud en el proceso del estudio del clima organizacional como elemento estratégico en el desarrollo de una cultura de calidad.

VI.2-Actividades (Diagrama de Gantt)

Anexo 1

VI.3- Indicadores.

VI.3- INDICADORES DEL PLAN DE ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2013

INDICADOR 1

Nombre del Indicador	Porcentaje de personas encuestadas sobre percepción de clima organizacional
Objetivo	PROMOVER EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL DE EMERGENCIAS "JOSÉ CASIMIRO ULLOA"
Tipo de Medida	Porcentaje
Numerador	Número de personas (personal del HEJCU) encuestadas en forma adecuada y oportuna
Denominador	Número de personas (personal del HEJCU) programadas para encuestar
Meta	100%
Fuente de Verificación	Cuestionarios respondidos; Informe Técnico del Estudio del Clima Organizacional
Técnica de Recolección	Revisión de informe técnico de Clima Organizacional
Periodicidad de Medición	Semestral
Responsable	Oficina de Gestión de la Calidad



INDICADOR 2

Nombre del Indicador	Porcentaje de actividades de capacitación en gestión de clima organizacional realizadas en forma adecuada y oportuna
Objetivo	FORTALECER COMPETENCIAS DE GESTIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL DE EMERGENCIAS "JOSÉ CASIMIRO ULLOA"
Tipo de Medida	Porcentaje
Numerador	Número de actividades de capacitación realizadas en forma adecuada y oportuna
Denominador	Número de actividades de capacitación programadas en el Plan
Meta	100%
Fuente de Verificación	Actas de Reunión; Lista de asistencia a talleres; Informe Técnico del Estudio del Clima Organizacional
Técnica de Recolección	Verificación de actas; revisión de informe técnico, Verificación de listas de asistencia
Periodicidad de Medición	Semestral
Responsable	Oficina de Gestión de la Calidad

INDICADOR 3

Nombre del Indicador	Porcentaje de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional implementadas
Objetivo	IMPLEMENTAR PRACTICAS PARA LA MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
Tipo de Medida	Porcentaje
Numerador	Número de Medidas/Estrategias adecuadas y oportunas implementadas
Denominador	Número de Medidas/Estrategias programadas
Meta	85%
Fuente de Verificación	Informes de Buenas Prácticas implementadas para la mejora del clima organizacional
Técnica de Recolección	Revisión de informes
Periodicidad de Medición	Semestral
Responsable	Dirección Ejecutiva, Dirección Médica, Dirección Administrativa, Oficina de Gestión de la Calidad; Oficina de Personal



VI.-4 BIBLIOGRAFIA

- 1.-Giraldo Buitrago.ClimaOrganizacional.Departamento Administrativo de la FuncionPublica de la Republica de Colombia.<http://www.dafp.gov.co>, 4/3/2011
- 2.- Cabrera Dias,GilmerAntonio.Clima Organizacional Empresas Chilenas. Revista de Psicología Social e Institucional.Universidad Estadual de Londrina.Nov 1999 vol1,numero 2 .
- 3.- Alarcon,R.Metodos y Diseños de Investigacion del Comportamiento. Fondo Editorial Universidad Peruana Cayetano Heredia Peru 1991.
- 4.-Medicion del clima laboral en las organizaciones.
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/mecluch.htm>.
1 julio 2008



