

# Puesta en Marcha Y Gestión del Cambio





# Puesta en marcha

Definido como el periodo comprendido desde el inicio de obras hasta al menos 6 meses posteriores al inicio de las operaciones en el nuevo edificio.

Comprende dos aspectos a trabajar en forma simultánea, que son mantener la atención en las actuales instalaciones y trabajar la puesta en funcionamiento en las nuevas dependencias contando con una amplia participación en este proceso.

*Orientaciones para el Desarrollo de Proyectos: Puesta en Marcha de Establecimientos Hospitalarios de Salud. Agosto 2017 DIGERA. MINSAL*



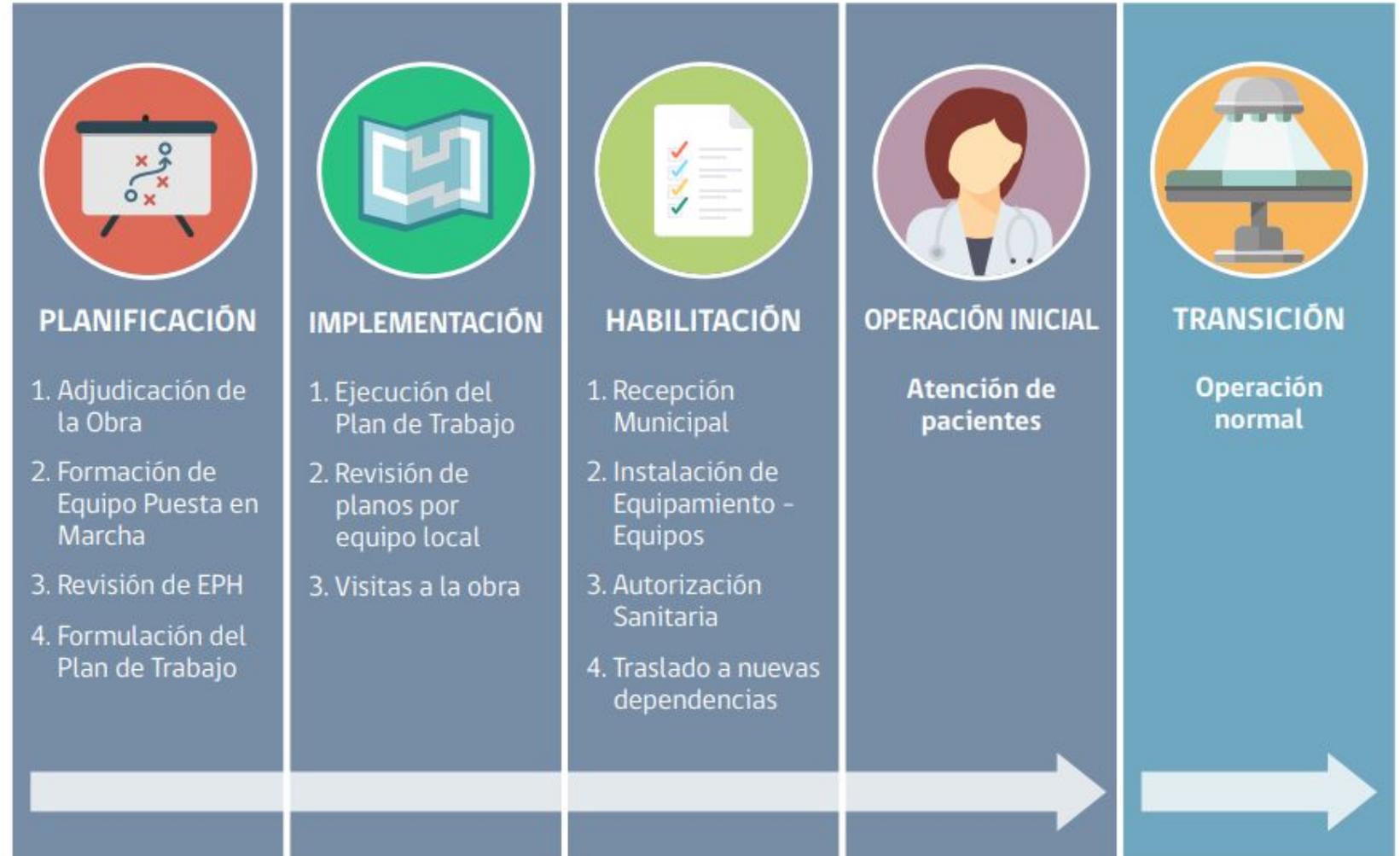
# Objetivos

Lograr el inicio de operaciones seguro y de calidad para las personas que atendemos y para las/os funcionarias/os, y mantener la continuidad de la atención entre el antiguo establecimiento y las nuevas dependencias. De igual forma, en caso de un nuevo recinto, mantener la atención entre el hospital que realiza actualmente las prestaciones y las nuevas dependencias.

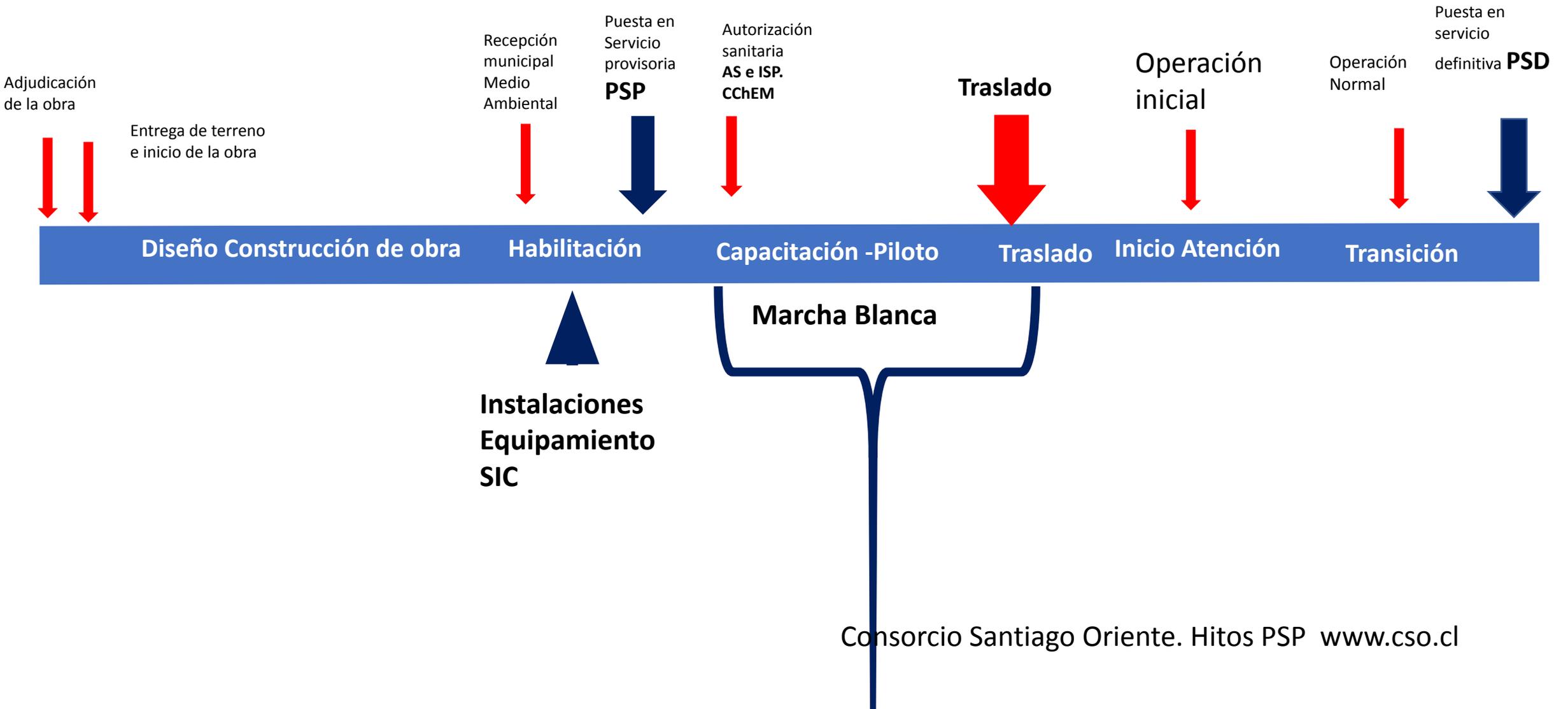
*Orientaciones para el Desarrollo de Proyectos: Puesta en Marcha de Establecimientos Hospitalarios de Salud. Agosto 2017 DIGERA. MINSAL*

# Etapas de Puesta en Marcha

## DIAGRAMA RESUMEN ETAPAS DE PUESTA EN MARCHA



# Hitos: Puesta en Marcha

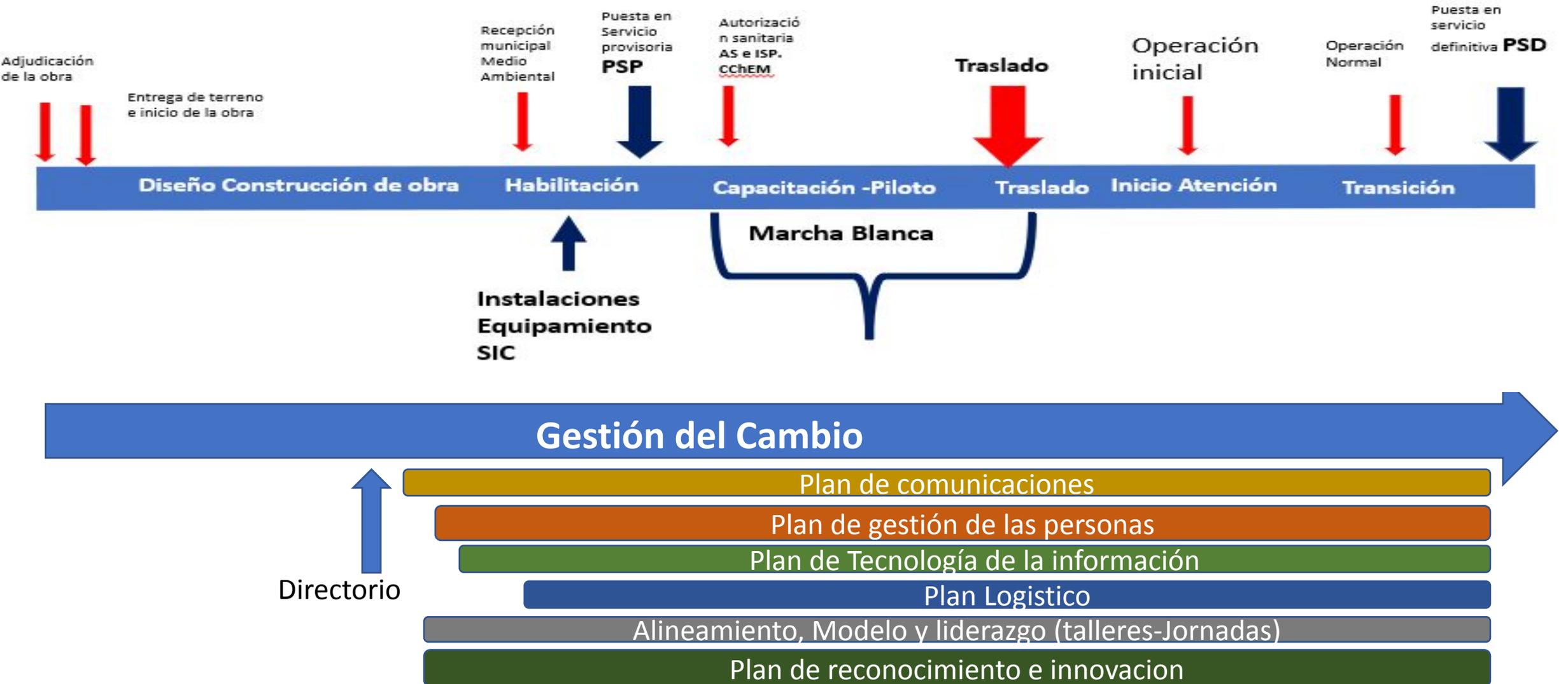


# Gestión del cambio

*La gestión del cambio busca facilitar y conseguir la implementación exitosa de los procesos de transformación, lo que implica trabajar con y para las personas para realizar los cambios, logrando motivación, aceptación y asimilación de los cambios y en la reducción de la resistencia a los mismos.*

*Un proceso viable de cambio debe abarcar no sólo lo tecnológico y los cambios de la infraestructura, sino también lo social, esto es las personas, las organizaciones y los distintos actores involucrados en el quehacer de las instituciones involucradas en los procesos de transformación.*

# Hitos: Puesta en Marcha y Gestión del cambio



Un barco construido  
con estándares  
mundiales

La mejor  
tecnología

Los mejores  
sistemas de  
navegación



Un destino querido  
por todos

Tripulación  
capacitada y  
disponible para  
aprender y con  
tradición

Buen capitán

Plan de navegación  
claro y adaptable

# Taller Construyendo una Visión Compartida



# Objetivos del Taller

- Desarrollar conversaciones que permitan identificar fortalezas y recursos psicosociales de los equipos e instituciones involucradas en el proceso de renovación del Hospital Salvador e Instituto Nacional Geriátrico.
- Reforzar las capacidades de Resiliencia y el capital psicológico que los equipos líderes del proyecto tienen para conducir el proceso de gestión del cambio que enfrentan estas instituciones de salud.
- Generar indicadores que permitan co-construir una visión compartida sobre el proceso de construcción de los Nuevos Hospital Salvador e Instituto Nacional Geriátrico

# Programación

- 8:30 – 9:00 Recepción
- 9:00 – 9:30 Palabras de bienvenida del Director del Servicio
- 9:30 – 10:30 Descubrimiento de las historias y factores de éxito en los equipos e instituciones involucradas
- 10:30 – 11:00 Plenario
- 11:00 – 11:20 Café
- 11:20 – 12:00 Co-construcción de un propósito para el proceso de gestión del cambio y puesta en marcha de la transformación hospitalaria
- 12:00 – 12:30 Dirigiendo en tiempos de cambio
- 12:30 – 13:00 Plenario final y cierre por parte del Directorio del proyecto
- 13:00 Ágape de cierre

# Proceso de planificación

Para lograr los objetivos del taller, se requiere contar

- Con un mínimo de 14 facilitadores locales que serán capacitados en forma previa al Taller. Estos facilitadores dirigirán las conversaciones y dinámicas que se proponen durante el encuentro.
- Los asistentes deben ser lo más representativos de las diferentes profesiones, de variadas funciones, combinar la experiencia con profesionales jóvenes, liderazgos formales e informales (70 personas)
- El taller será facilitado, por Relator de experiencia y con un equipo reflexivo, que acompañará la sesión, para ir levantando elementos diagnósticos de las dinámicas de liderazgo.

# Puesta en Marcha Y Gestión del Cambio

