



PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2022 SERVICIO NACIONAL DE SALUD

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	<u>1. Liderazgo</u>	1.3.7	Se está ejecutando el Plan de Capacitación, pero no se está promoviendo una cultura de capacitación de los servidores públicos.	Programar y ejecutar una campaña de promoción de las actividades formativas, involucrando a los colaboradores	Motivar una cultura de capacitación continua para el desarrollo de las habilidades y competencias del servidor	Diseñar la campaña Hacer cronograma de difusión de la campaña de capacitaciones Ejecutar cronograma	03/01/2022	29/04/2022	N/A	Cantidad de colaboradores capacitados	Dirección de RRHH	
2	<u>3. Personas</u>	3.2.5	A pesar de que se cuenta con el procedimiento de inducción de personal, actualmente no se están, realizando las actividades de inducción al personal de nuevo ingreso	Implementar procedimiento de inducción aprobado bajo el Sistema de Gestión de Calidad del SNS	Asegurar la preparación inicial del personal de nuevo ingreso para el buen desarrollo de sus funciones	Elaborar presentación de inducción Informar a los departamentos involucrados Definir frecuencia de inducciones Ejecutar inducciones	03/01/2022	29/04/2022	N/A	Cantidad de inducciones realizadas	Dirección de RRHH	
3		3.3.2	A pesar de que el SNS desarrollo una política de innovación, en el último año no se realizaron actividades ni concursos con el personal.	Implementar programa de innovación y concursos con el personal del SNS	Producir innovación en nuestros procesos y/o servicios a partir de las ideas de los colaboradores	Presentar programa de innovación a la MAE y obtener aprobación Establecer calendario de despliegue Comunicar inicio del programa Dar seguimiento a su ejecución	15/02/2022	30/06/2022	Recursos financieros para reconocimiento de las mejores ideas	Porcentaje de avance ejecución del programa	Dirección de Planificación y Desarrollo	
4	<u>5. Procesos</u>	5.3.7	Mientras el Servicio Nacional de Salud se esfuerza para erigir una cultura de calidad, no se evidencia que, se cuente con la implementación de acciones orientadas al trabajo transversal de la correcta gestión de procesos.	Diseñar indicadores de gestión por procesos y establecer su medición periódica	Monitorear la implementación de las acciones orientadas al trabajo transversal de la correcta gestión de procesos	Completar ficha de indicadores Diseñar tablero de indicadores Dar seguimiento a las mediciones Generar informe	30/05/2022	30/11/2022	N/A	Porcentaje de cumplimiento del diseño y monitoreo indicadores de gestión de procesps	Dirección de Planificación y Desarrollo	

	5		7.1.1	A pesar de que contamos con las mediciones de percepción en los años 2018 y 2019, no se han ejecutado encuestas de percepción desde entonces, que nos ayuden a conocer los resultados de la imagen y el rendimiento global de la organización, así como el impacto correspondiente en nuestros grupos de interés	Establecer la ejecución sistemática de las mediciones que nos permitan conocer los resultados de la percepción en términos de la imagen y rendimiento global de la organización, así como el impacto en los grupos de interés	Obtener conocimiento de nuestros grupos de interés sobre su percepción en cuanto a la imagen y rendimiento global de la organización para establecer medidas que nos permitan mejorar en este aspecto	Definir responsable y frecuencia de medición Retomar ejecución de encuesta de percepción	15/04/2022	30/10/2022	N/A	Porcentaje de satisfacción	Dirección de RRHH	
	6		7.1.2	A pesar de que contamos con las mediciones de percepción en los años 2018 y 2019, no se han ejecutado encuestas de percepción desde entonces, que nos ayuden a conocer los resultados del involucramiento de las personas de la organización en el proceso de toma de decisiones y el conocimiento de la misión visión y valores.	Establecer la ejecución sistemática de las mediciones que nos permitan conocer los resultados de la percepción en términos del involucramiento de las personas de la organización en el proceso de toma de decisiones y el conocimiento de la misión, visión y valores.	Obtener conocimiento de nuestros grupos de interés sobre su percepción en cuanto al involucramiento de las personas de la organización en el proceso de toma de decisiones y el conocimiento de la misión, visión y valores para establecer medidas que nos permitan mejorar en este aspecto	Definir responsable y frecuencia de medición Retomar ejecución de encuesta de percepción	15/04/2022	30/10/2022	N/A	Porcentaje de satisfacción	Dirección de RRHH	
	7		7.1.3	A pesar de que contamos con las mediciones de percepción en los años 2018 y 2019, no se han ejecutado encuestas de percepción desde entonces, que nos ayuden a conocer los resultados de la participación de las personas en actividades de mejora.	Establecer la ejecución sistemática de las mediciones que nos permitan conocer los resultados de la percepción en términos de la participación de las personas en actividades de mejora.	Obtener conocimiento de nuestros grupos de interés sobre su percepción en cuanto a la participación de las personas en actividades de mejora para establecer medidas que nos permitan mejorar en este aspecto	Definir responsable y frecuencia de medición Retomar ejecución de encuesta de percepción	15/04/2022	30/10/2022	N/A	Porcentaje de satisfacción	Dirección de RRHH	
			7. Resultados en las personas										
	8		7.1.4	A pesar de que contamos con las mediciones de percepción en los años 2018 y 2019, no se han ejecutado encuestas de percepción desde entonces, que nos ayuden a conocer los resultados del conocimiento de las personas de los posibles conflictos de interés y la importancia de un compromiso ético.	Establecer la ejecución sistemática de las mediciones que nos permitan conocer los resultados de la percepción en términos del conocimiento de las personas de los posibles conflictos de interés y la importancia de un compromiso ético.	Obtener conocimiento de nuestros grupos de interés sobre su percepción en cuanto al conocimiento de las personas de los posibles conflictos de interés y la importancia de un compromiso ético para establecer medidas que nos permitan mejorar en este aspecto	Definir responsable y frecuencia de medición Retomar ejecución de encuesta de percepción	15/04/2022	30/10/2022	N/A	Porcentaje de satisfacción	Dirección de RRHH	

	9		7.1.5	A pesar de que contamos con las mediciones de percepción en los años 2018 y 2019, no se han ejecutado encuestas de percepción desde entonces, que nos ayuden a conocer los resultados de los mecanismos de consulta y diálogo.	Establecer la ejecución sistemática de las mediciones que nos permitan conocer los resultados de la percepción en términos de los mecanismos de consulta y diálogo	Obtener conocimiento de nuestros grupos de interés sobre su percepción en cuanto a los mecanismos de consulta y diálogo para establecer medidas que nos permitan mejorar en este aspecto	Definir responsable y frecuencia de medición Retomar ejecución de encuesta de percepción	15/04/2022	30/10/2022	N/A	Porcentaje de satisfacción	Dirección de RRHH	
	10		7.1.6	A pesar de que contamos con las mediciones de percepción en los años 2018 y 2019, no se han ejecutado encuestas de percepción desde entonces, que nos ayuden a conocer los resultados de la responsabilidad social de la organización.	Establecer la ejecución sistemática de las mediciones que nos permitan conocer los resultados de la percepción en términos de la de la responsabilidad social de la organización.	Obtener conocimiento de nuestros grupos de interés sobre su percepción en cuanto a la de la responsabilidad social de la organización para establecer medidas que nos permitan mejorar en este aspecto	Definir responsable y frecuencia de medición Retomar ejecución de encuesta de percepción	15/04/2022	30/10/2022	N/A	Porcentaje de satisfacción	Dirección de RRHH	