

PLAN DE MEJORA CAF 2025

HOSPITAL MUNICIPAL JACINTO IGNACIO MAÑÓN

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	1	1.1	No implica a los grupos de interes pen la formulacion y/o revision de la filosofia institucional	Fortalecimiento del mecanismo para la formulacion y desarrollo de la mision, vision y valores	Involucrar a los colaboradores y grupos de interes relevantes en la formulacion y el desarrollo de la filisofia institucional	* Convocatoria a reuniones con los grupos de interes y colaboradores relevantes. * Elaborar lista de opiniones	ene-25	dic-25	Humanos y material de apoyo	*Numero de reuniones realizadas con colaboradores y grupos de interes	Dirección/Planidficación/calidad Institucional	
2	1	1.1	No se asegura que la orgaizacion se prepara para nuevos desefios y cambios revisando preriódicamente la mision, vision y valores	Fortalecer la misión, la visión, los valores institucionales, revisandola periódicamente para adaptarla a los cambios externos	Disponer de una filosofía institucional adaptandola a los cambios y desafios para el efectivo funcionamiento de la organización	* Reunión para establecer la periodicidad de revisión de la misión, visión y valores	ene-25	dic-25	Humanos y material de apoyo	Periodicidad establecida de reuniones para la revisión de la filosofía institucional	Dirección/Planidficación/calidad Institucional	
3	1	1.2	Debilidad en la comunicación de las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados y grupo de interes	Comunicación de las iniciativas de cambio y los efectos esperados, a los empleados y grupos de interés relevantes	Disponer de canales de comunicación de la institucion hacia colaboradores y grupos de interés relevantes,	* Difusion mediante medios de comunicaciones digitales, medios web e impresos , videos por ejemplo ( que el hospital esta inmerso en la iniciativa de mejora continua CAF)	ene-25	dic-25	Humanos y material de apoyo, medios web	Numero de publicaciones de las iniciativas de cambio	Direccion /planificacion /Gestión Humana/ Comunicaciones	ene-25
4	1	1.3	No todos en el sistema de gestion practican con el ejemplo , actuando personalmente en consonancia con los objetivos y valores establecidos	Actuaciones coherentes de los supervisores actuando en consonancia con los objetivos y valores establecidos	Lograr que los supervisores con sus actuaciones , transmitan a los supervisados que trabajan en funcion a la filosofía institucional.	* Diseño de instrumento donde se evidencie que los supervisores y sus equipos de trabajo, actuan en consonancia con los objetivos y valores establecidos	ene-25	dic-25	Humanos y material de apoyo	Instrumento diseñado y utilizando	Direccion/ Planificacion /Gestión Humana	
5	2	2.1	No se tienen identificados los grupos de interés relevantes y sus necesidades y expectativas.	Realizacion de levantamiento de los rupo de interés relevantesl asi como, de sus necesidades y expectativas	Dererminar la cantidad de grupos de interes asi como sus necesidades y expectativas.	Reunión del equipo gerencial para: * dentificar los grupos de interés relevantes * Conocer las necesidades y expectativas. * Establecer matriz con los diferentes grupos de interes las necesidades y expectativas de cada grupo	ene-25	dic-25	Humano	Numero de Grupos de Interes identificados -Numero de necesidades y expectativas levantadas	Dirección/Divisiones GC; Hospitales, PNA, Supervisiones Áreas	
6	2	2.4	No se getiona adecuadamente la comunicón de la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes	Iniciar un proceso de socializacion de la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes	Establecer un sistema de comunicación para la difusión de la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes	* Realizar reuniones periódicas con los grupos de interes. * Difusion de la politica en los medios de comunicación institucionales	ene-25	dic-25	Humanos	Numero de reuniones publicaciones de las politicas de innovacion	Direccion/SDM /Planificacion	
7	3	3.1	No contamos con instrumento que evidencie la implementacion de la politica de recursos humanos aplicando los principios de equilibrio entre el trabajo y la vida laboral	Determinacion de la implementacion de la politica de recursos humanos, en los principios de equilibrio entre el trabajo y la vida laboral	Determinar el grado de cumplimiento de la politica de recursos humanos	* Reunión con el departamento de Recursos Humanos para el analisis de la aplicación política en los diferentes niveles * Aplicación de un instrumento donde se evidencie el nivel de cumplimiento de la politica de recursos humanos	ene-25	dic-25	Humanos	Grado de cumplimiento de las politicas de RRHH	Gestión Humana	

8	3	3.1	No se asegura, competencias y capacidades de la institucion, sean adecuadas para el cumplimiento de la mision, vision y valores	Determinacion de las competencias y capacidades de la institucion, para el cumplimiento de mision, la vision y los valores de la organizacion	Determinar si las competencias y capacidades de la institucion son las adecuadas para el logro la mision, la vision y los valores de la organizacion	* Identificacion de las relaciones de la institucion con entidades externas (matriz grupos de interes relevantes) * Optimizacion de los recursos humanos con reasignacion de los puestos según sus capacidades y grado de preparacion (designaciones internas) * Realizar levantamiento de las habilidades digitales de los colaboradores relevantes y equipos tecnologicos existentes actualizando las (matriz de colaboradores y capacitaciones y matriz de inventario de equipos tecnologicos)	ene-25	dic-25	Humanos/logisticos	Cantidad de competencias y capacidades identificadas para lograr la mision, la vision y los valores de la organizacion	Dioreccion /Gestión Humana/tecnologia					
9	3	3.1	No se tiene evidenciado que gestiona el proceso de selección y el desarrollo de la carrera profesional con criterios de justicia, igualdad de oportunidades y atención a la diversidad (por ejemplo: género, discapacidad, edad, raza y religión).	Fortalecimiento del proceso de selección y el desarrollo de la carrera profesional con criterios de justicia e inclusion	Gestionar que selección se realice mediante la solicitud realizada por la institucion y que el centro desarrolle los recursos humanos con criterio de justicia e inclusion.	* listado solicitudes de recursos humanos realizadas * Realizar levantamiento de las necesidades de capacitacion relacionadas con el puesto * Realiza plan de capacitacion de acuerdo a las necesidades	ene-25	dic-25	Humano /logisticos	Numero de personal seleccionado para capacitaciones	Gestion Humana					
10	3	3.1	No se aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo: funciona una unidad de género, y acciones relacionadas a esta.	La mejora se basa en la aplicacion de la politica de genero a totos los niveles en la institucion e instauracion fisica una unidad de genero	Revisar la politica de genero y redefinir su aplicacion en apoyo y que esta sirva de apoyo a los recursos humanos.	*Revision de la politica de genero e iniciar la aplicacion *Crear una unidad de genero con espacio fisico y personal profesional para dar respuesta a las necesidades de los recursos humanos y usuarios externos	ene-25	dic-25	Humanos/ intalacion fisica	Recursos humanos beneficiados y satisfechos y el establecimiento de la Unidad de genero	Gestion Humanos					
11	3	3.2	No se guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoria, mentoría y asesoramiento de equipo e individual.	Creación de un programa de guía y apoyo a los nuevos empleados	Lograr que los nuevos empleados al iniciar su trabajo cuenten el acompañamiento necesario para ejercer su trabajo en cualquier area libre de riesgos	*Induccion al puesto a los nuevos colaboradores. *Entrega de funciones de manera escrita y descripcion del puesto. *Facilitar a los nuevos empleados la asignacion de un tutor del area asignada, por un tiempo determinado.	ene-25	dic-25	Humanos	Numeros de empleados de nuevo ingreso con guiado tutoriados y apoyados	Gestion Humanos					
12	3	3.3	La organización no crea las condiciones para que el personal tenga un rol activo dentro de la organización, por ejemplo, en el diseño y desarrollo de planes, estrategias, objetivos y procesos; en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación, etc.	Creación de las condiciones para que el personal tenga un rol activo en el desarrollo de la organizacion	Crear un entorno favorable a los empleados, que se propicie la integracion proactiva dentro de la oerorganizacin	*Implementar nuevamente el proyecto de Ideas Innovadoras e implementarlo en el hospital. *Colocar buzones de sugerencias para los colaboradores *Crear grupos de trabajo para apertura de los buzones y escogencias de las ideas	ene-25	dic-25	Humano	Condiciones creadas para que el personal tenga un rol activo dentro de la organizacion	Atencion al Usuario/Recursos Humanos					
13	4	4.4	No se establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.	Establecimiento de redes de aprendizaje y colaboración en el hospital	Establecer redes de aprendizaje y colaboración en el hospital para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.	* Activar las redes con pous solicitando al publico sugerencias y aportes para la mejora de los servicios * Realizar un Bechmarking, con otro centro de igual nivel para obtener algunos aportes	ene-25	dic-25	Humano/ medios de comunicacion web	Numero de pous disfundidos/numero de respuestas o sugerencias recibidas. Cantidad de aportes obtenidos del Bechmarking	Publicidad/Planificacion					



