

HOSPITAL GENERAL DE ESPECIALIDADES DR. MARIO TOLENTINO DIPP													
No.	Criterio s No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Evidencias que sustentan la implementación	Comentarios
							Inicio	Fin					
1	1	1.1.4	No se garantiza una comunicación clara y sistemática sobre la misión, visión, valores y objetivos estratégicos con los empleados y otras partes interesadas.	Establecer comunicaciones institucionales desde la dirección para socializar la misión, visión y valores con todos los empleados.	Fortalecer la filosofía institucional mediante la implementación de mecanismos de gestión del cambio.	Socializar con todo el personal la filosofía institucional. 2. Realizar encuestas sobre el conocimiento institucional. 3. Elaborar informe semestral con los resultados.	ene-26	dic-26	Humanos, Tecnológicos, Financieros	% de personal que reconoce y comprende la misión, visión y valores institucionales.	Comité de Calidad Institucional / Comunicaciones	Listado de participantes, fotos	
2	1	1.2.4	No funciona un sistema de información de la gestión basado en el control interno, la gestión de riesgos ni en el monitoreo permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización (por ejemplo: Cuadro de Mando Integral, conocido también como "Balanced Scorecard", NOBACI, otros)	Mejorar el funcionamiento del sistema de información de gestión, incorporando control interno, gestión de riesgos y seguimiento continuo de los logros estratégicos y operativos mediante herramientas como el Balanced Scorecard o NOBACI.	Fortalecer el sistema de información de gestión, asegurando el control interno, la gestión de riesgos y el seguimiento permanente de los resultados estratégicos y operativos mediante herramientas como Balanced Scorecard o NOBACI.	- Socializar lo que es un cuadro de mando integral o balanced score card con las áreas pertinentes - Comunicar la estrategia a utilizarse para la implementación del mismo.	ene-26	dic-26	Humanos Tecnológicos/ Financiera	Puntuación satisfacción a usuarios / tasa de crecimiento de los ingresos	planificación y desarrollo / Calidad Institucional	Lista de participantes/ formulario s/ cuadro de mando integral	
3	1	1.3.3	No se informa ni se consulta a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.	Fortalecer los mecanismos de comunicación y consulta con los empleados, garantizando la participación periódica en asuntos estratégicos de la organización.	Mejorar la comunicación interna y los canales de consulta, asegurando la participación regular de los empleados en los asuntos estratégicos de la organización.	Realizar la socialización con los colaboradores de lo que es una encuesta de clima laboral/ Aplicar encuesta de clima laboral a los colaboradores	ene-26	dic-26	Humanos Tecnológicos	% obtenido en la encuesta de clima laboral	Recursos Humanos/ calidad institucional	Listado de participantes/ formulario	
4	1	1.3.5	No se motiva, ni se fomenta ni empoderan a los empleados mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.	Mejorar la gestión del talento humano promoviendo la motivación y el empoderamiento de los empleados a través de la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, con énfasis en la rendición de cuentas.	Potenciar la gestión del talento humano fomentando la motivación y el empoderamiento de los empleados mediante la delegación efectiva de autoridad, responsabilidades y competencias, incluyendo la rendición de cuentas	Definir y asignar roles claros con niveles de autoridad y responsabilidad, promoviendo la toma de decisiones autónoma y el seguimiento de resultados.	ene-26	dic-26	Humanos y tecnológicos	# de acciones realizadas	Recursos Humanos y Comunicaciones	Encuesta de satisfacción y clima laboral	
5	2	2.3.1	No se implementa la estrategia ni la planificación mediante la definición de prioridades, ni se establece en el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados.	Fortalecer la planificación y ejecución estratégica mediante la definición de prioridades, la organización de procesos y proyectos, y el establecimiento de una estructura organizativa efectiva.	Optimizar la planificación y ejecución estratégica mediante la definición de prioridades, la coordinación de procesos y proyectos, y la implementación de una estructura organizativa eficiente	Implementar un proceso formal de gestión de proyectos, definiendo objetivos claros, plazos, recursos, responsabilidades y un marco de seguimiento continuo para asegurar que las iniciativas estratégicas se ejecuten exitosamente.	ene-26	dic-26	Humanos y tecnológicos Financieros	Porcentaje de proyectos estratégicos completados en tiempo y forma	Planificación y desarrollo	Análisis FODA	
6	3	3.1.9	No se aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización; por ejemplo, no funciona una unidad de género ni se desarrollan acciones relacionadas a esta.	Implementar y fortalecer una política de género que apoye la gestión eficaz de los recursos humanos, incluyendo la creación de una unidad de género y el desarrollo de acciones específicas relacionadas.	Fortalecer la gestión de recursos humanos mediante la implementación de una política de género, incluyendo la creación de una unidad de género y el desarrollo de acciones específicas que promuevan la equidad.	*Garantizar que la unidad de género funcione adecuadamente con empatía y equidad con todos los colaboradores	ene-26	dic-26	Humanos y tecnológicos	porcentaje Representación de mujeres en puestos directivos y de toma de decisiones	Recurso Humanos	Matriz de nomina personal	
7	4	4.2.2	No se garantiza la transparencia mediante una política de información proactiva, ni se proporcionan datos abiertos de la organización, derechos y deberes de los pacientes, etc.	Mejorar la transparencia institucional mediante la adopción de una política de información proactiva, que facilite el acceso a datos abiertos y la difusión de los derechos y deberes de los pacientes.	Mejorar la transparencia organizacional mediante una política de información proactiva que facilite el acceso a datos abiertos y asegure la comunicación de los derechos y deberes de los pacientes.	Crear un espacio virtual (portal web) donde se publique toda la información relevante de la organización, como datos de recursos humanos, estructura, datos financieros, y la información específica de pacientes.	ene-26	dic-26	Humanos /Tecnológicos /Financieros	Nivel de cumplimiento y uso del portal de transparencia,	Atención al Usuario /OAI/ Tecnología	Captura de pantalla portal Web y de transparencia	

8	4	4.1.2	No se desarrollan ni se gestionan acuerdos de colaboración teniendo en cuenta el potencial de diferentes socios para lograr un beneficio en común y apoyarse mutuamente con experiencia, recursos y conocimiento; tampoco se intercambian buenas prácticas, servicios en redes ni aspectos de la responsabilidad social, entre otros (por ejemplo: laboratorios, centros de salud, etc.).	Fortalecer la identificación y colaboración con socios estratégicos, asegurando beneficios mutuos, intercambio de buenas prácticas y acciones conjuntas de responsabilidad social.	Fortalecer las alianzas con socios estratégicos, fomentando la colaboración efectiva, el intercambio de buenas prácticas y la ejecución conjunta de iniciativas de responsabilidad social.	Elaborar una matriz para identificar y priorizar socios potenciales según experiencia, recursos y afinidad estratégica.	ene-26	dic-26	Humanos	% de aumento de acuerdos de colaboración con relación al periodo anterior	Administrativo y Financiero	Matriz de acuerdos de colaboración	
9	7	7.4.3	No se garantiza el acceso ni la calidad de la formación y el desarrollo profesional.	Fortalecer el acceso y la calidad de los programas de formación y desarrollo profesional, promoviendo la capacitación continua y el crecimiento del personal.	Mejorar el acceso y la calidad de la formación y el desarrollo profesional, fomentando la capacitación continua y el crecimiento del personal.	*Hacer formularios de detección de necesidades y planes de mejora en el desempeño	ene-26	dic-26	Humanos/ tecnológicos	tasa de participación en capacitaciones	Recursos Humanos	matriz de detección de necesidades y plan de capacitación	
10	9	9.2.3	No se ha disminuido la deuda	Disminuir la deuda del centro a través del pago oportuno a los proveedores a 0	Disminuir la deuda a cero (0) mediante una gestión eficiente de los recursos, priorizando el pago de compromisos pendiente y mejorando el control del gasto	* Elaborar relación de pagos a proveedores atrasados * Ejecutar el pago correspondiente.	ene-26	dic-26	Humanos/ Financiero	% de Disminución con relación al periodo anterior	Administrativo y financiero	Captura de reporte de deuda	
11	4	4.1.1	No se identifican los socios clave del sector privado, de la sociedad civil ni del sector público para construir relaciones sostenibles basadas en la confianza, el diálogo y la apertura, ni establecen el tipo de relaciones. Por ejemplo, no se consideran proveedores de equipos, insumos o servicios; universidades; grupos de voluntariado, organizaciones comunitarias, sociedad civil, organismos internacionales, ARS, etc.	Mejorar la estrategia para reconocer y establecer relaciones con socios clave de los sectores privado, público y de la sociedad civil, asegurando colaboración efectiva y sostenibilidad en los vínculos.	establecer relaciones colaborativas efectivas con diversos actores públicos, privados y de la sociedad civil para lograr metas	* Mapeo e identificación de Socios Clave, del sector público, privado y sociedad civil; la realización de talleres participativos	ene-26	dic-26	Humanos/financiero	Porcentaje de actores clave del sector privado, sociedad civil y sector público identificados para construir relaciones sostenibles	Administrativo / financiero	Listados de participantes	