

HOSPITAL MUNICIPAL JACINTO IGNACIO MAÑON												
LOGO												
PLAN DE MEJORA CAF AÑO 2026												
No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Evidencias que sustentan la implementación
							Inicio	Fin				
1	1	1.1	1.1.8 No se evidencia que se refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización (líderes/directivos/empleados).	Reforzar la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización (líderes/directivos/empleados).	Reforzar la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización (líderes/directivos/empleados).	* Realizar talleres sobre Trabajo en Equipo, dirigido a todos los niveles jerárquicos. (líderes/directivos/empleados). *Realizar encuesta entre los miembros de la organización para levantar información relacionada a la confianza entre los miembros de la organización	#####	mar-26	Humanos, material gastable y financieros	Medición del % de confianza y lealtad entre los miembros de la organización reforzado	Departamento de recursos humanos	Plan de capacitaciones, lista de participantes, fotos y resultados de la encuesta
2	1	1.3	1.3.2 No se evidencia que los directivos y superiores inspiran a través de una cultura de liderazgo impulsada por la innovación y basada, en la confianza mutua y la apertura, para contrarrestar cualquier tipo de discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades y abordando las necesidades individuales y las circunstancias personales de los empleados	Inspirar a los directivos y superiores a través de una cultura de liderazgo impulsada por la innovación y basada, en la confianza mutua y la apertura, para contrarrestar cualquier tipo de discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades y abordando las necesidades individuales y las circunstancias personales de los empleados	Lograr que los directivos y superiores inspiren a través de una cultura de liderazgo impulsada por la innovación y basada, en la confianza mutua y la apertura, para contrarrestar cualquier tipo de discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades y abordando las necesidades individuales y las circunstancias personales de los empleados	* Realizar reuniones entre (directivos/empleados). para obtener levantamiento de necesidades individuales tanto de formación como de circunstancias personales *Realizar encuesta a los colaboradores para levantamiento de información relacionada con discriminación,	#####	mar-26	Humanos y recursos financieros	Medición del % de los miembros de la organización con igualdad de oportunidades	Recursos Humanos	Listas de participantes, minutas de reuniones, Matriz de permisos a colaboradores por necesidades personales y encuesta- resultados de la encuesta.
3	3	3.2	3.2.5 No se evidencia que planifican las actividades formativas específicamente, en atención al usuario y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	Planificar actividades formativas específicamente, en atención al usuario y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	Fomentar y ejecutar actividades formativas específicamente, en atención al usuario y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.	*Introducir al Plan de Capacitación Institucional del año 2026, formación en: atención al usuario y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética	#####	mar-26	Humanos	Capacitaciones de formación introducido en el Plan de Capacitación 2026 en un 100%	Recursos Humanos/ Atención usuario	plan de capacitaciones al 2026
4	3	3.3	3.3.5 No se evidencia que se asegura buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos para garantizar la bioseguridad y otras condiciones de riesgo laboral	Asegurar las buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos para garantizar la bioseguridad y otras condiciones de riesgo laboral	Asegurar buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos para garantizar la bioseguridad y otras condiciones de riesgo	*Establecer la unidad o departamento de gestión de Riesgo Laboral, con personal capacitado en el puesto	#####	jun-26	Recursos humanos	Medición de las condiciones de trabajo en todas la organización	Recursos Humanos/ Unidad de gestión de riesgo laboral	Designaciones interna y fotos del espacio o unidad, Check list de gestión de riesgo aplicado

5	4	4.4	4.4.7 No se evidencia que la organización promueve la transferencia de conocimiento entre las personas en la organización.	Promocionar la transferencia de conocimiento entre las personas en la organización por parte de la organización.	Promover la transferencia de conocimiento entre las personas en la organización.	*Asignar mediante comunicación escrita, colaboradores tutores al personal con designación interna y a personal de nuevo ingreso para la transferencia de conocimientos * Establecer lista de tutores.	#####	jun-26	Humanos	Numero de colaboradores con conocimientos internos promovidos y transferidos	Recursos Humanos	Comunicaciones entregadas a colaboradores tutores, listado de tutores y colaboradores asignados
6	4	4.4	4.4.9 No se evidencia que se asegura el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que se van que dejan de pertenecer a la organización se retiene dentro de la organización	Asegur el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que se van que dejan de pertenecer a la organización se retiene dentro de la organización	Asegurar el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que se van que dejan de pertenecer a la organización se retiene dentro de la organización	Solicitar mediante comunicación escrita al colaborador que va a dejar de pertenecer a la organización sus claves , el conocimiento e información clave de su puesto de trabajo.	01/013/2026	jun-26	Humanos y tecnológicos	Numero de colaboradores con Información clave de la organización asegurada por la organización	Recursos Humanos	Comunicaciones de solicitudes entregadas a colaboradores y fotos de la entrega
7	4	4.5	4.5.6 No se evidencia que la organización toma medidas para proporcionar protección efectiva de datos y seguridad cibernética, implementando normas/protocolos para la protección de datos, que garanticen el equilibrio entre la provisión de datos abiertos y la protección de datos	Implementar medidas para proporcionar protección efectiva de datos y seguridad cibernética, implementando normas/protocolos para la protección de datos, que garanticen el equilibrio entre la provisión de datos abiertos y la protección de datos	Implementar medidas para proporcionar protección efectiva de datos y seguridad cibernética, implementando normas/protocolos para la protección de datos, que garanticen el equilibrio entre la provisión de datos abiertos y la protección de datos	Gestionar con el SRSO la capacitación en las normas/protocolos para la protección de datos, que garanticen el equilibrio entre la provisión de datos abiertos y la protección de datos.	#####	sep-26	Recursos humanos y tecnológicos	Numero de medidas de protección de datos implementadas.	Comité de Calidad Institucional/ Tecnología de la información	Introducir capacitación de protección de datos al Plan de capacitación 2026 Solicitud de capacitación al SRSO
8	5	5.1	5.1.1 No se evidencia que tiene identificados claramente sus procesos en un mapa y los propietarios de cada proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asignan responsabilidades y competencias.	Identificar y plasmar de manera clara los procesos en un mapa y los propietarios de cada proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asignan responsabilidades y competencias.	Identificar claramente los procesos en un mapa y los propietarios de cada proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asignan responsabilidades y competencias.	* Gestionar e identificar los procesos claves en un mapa con los responsables de cada proceso.	#####	sep-26	Recursos humanos y tecnológicos	Numeros de procesos identificados en un mapa con sus responsables	Comité de Calidad Institucional/Planificación y Desarrollo Instituciones	Plantilla de procesos con los responsables, listas de participantes
9	5	5.1	5.1.2 No se tiene evidenciado que los procesos clave son descritos, documentados y simplificados, de forma continua, en torno a las necesidades y opiniones de los pacientes, para garantizar una estructura organizativa y gestión ágil y eficiente	Describir , documentar y simplificar los procesos claves de la organización , de forma continua, en torno a las necesidades y opiniones de los pacientes, para garantizar una estructura organizativa y gestión ágil y eficiente	y simplificar de forma continua, los procesos claves de la organización en torno a las necesidades y opiniones de los pacientes, para garantizar una estructura organizativa y gestión ágil y eficiente	* Describir, documentar y simplificar los procesos de cada departamento, en forma continua y de acuerdo a las necesidades y opiniones de los pacientes.	#####	sep-26	Humanos, material gastables y tecnológicos	Procesos descritos, documentados y simplificados	Comité de Calidad Institucional/Planificación y Desarrollo Instituciones	Manual de procesos generales del hospital

