

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2026 DEL HOSPITAL INMACULADA CONCEPCION

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	1.3.7 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como un modelo a seguir.	No contamos con un plan de reconocimiento a los empleados de la organización.	Reconocer los esfuerzos del equipo de trabajo.	Mantener a los empleados motivados.	1. Socialización con Recursos Humanos. 2. reconocimiento a los empleados de la organización.	ene-26	mar-26	Recurso humano Recursos económicos.	Listado de participación. Reporte	Recursos Humanos	seguimiento
2	3	3.3.3 Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar.	No se realiza periódicamente encuestas de clima laboral a los empleados, ni se publican los resultados.	Diseñar preguntas claras, concisas y relevantes que aborden aspectos relevantes del clima laboral.	Conocer la percepción de los empleados sobre diversos aspectos del clima laboral.	1- Solicitar la realización de la encuesta. 2- Elaborar las preguntas. 3- Seleccionar las áreas a evaluar. 4- Analizar los resultados. 5- Publicación de los resultados.	oct-25	dic-25	Recurso humano Recursos económicos.	Listado de participación. Reporte	Recursos Humanos	seguimiento
2	3	3.3.6 Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar.	no se evidencia que se le preste especial atención a los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.	ofrecer ajustes razonables para adaptarlos a las necesidades individuales de los empleados menos favorecidos o con discapacidad.	crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso donde todos los empleados se sientan valorados y apoyados.	1- ofrecer programas de formación para todos los empleados sobre la inclusión de personas con discapacidad. 2- brindar capacitación específica para aquellos empleados que trabajen directamente con personas con discapacidad, para que puedan brindar un apoyo adecuado y efectivo.	ene-26	mar-26	Recurso humano Recursos económicos.	Listado de participación, fotos.	Recursos Humanos	seguimiento
3	4	4.6.9 Gestionar las instalaciones	No contamos con un programa de administración de bienes y descargo chatarra	Crear programas de descargo chatarra	Llevar un control sobre los bienes y descargo chatarra	Implementar estrategias para la administración de bienes y descargo chatarra	oct-25	dic-25	Recurso humano Recursos económicos.	Reporte	Enc. De tecnología Enc. De mantenimiento.	seguimiento
4	5	5.1.1 Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor para ciudadanos y clientes.	No tenemos evidencia de procesos en un mapa.	Detallar cada paso con descripciones concisas.	Facilitar la comprensión de como funciona la institución.	1- Identificar el proceso a mapear. 2- recopilar la información. 3- desglosar el proceso en pasos.	oct-26	dic-26	Recursos técnicos, Recursos económicos.	Mapa de procesos	Sub-dirección, Enc. de planificación, Analista de calidad en la gestión.	seguimiento
5	7	7.1.5 Resultados en relación con la percepción global de las personas acerca de:	No tenemos mediciones de mecanismos de retroalimentación, consulta y diálogos y encuestas sistemáticas al personal.	Diseñar un cuestionario bien elaborado para la encuesta de clima laboral.	Medir la satisfacción laboral.	1- Definir las áreas que se van a evaluar. 2- Elaborar las preguntas claras y concisas. 3- Aplicar la encuesta de clima laboral.	ene-26	mar-26	Recurso humano Recursos económicos.	Encuesta de clima laboral.	Recursos Humanos	seguimiento
6	7	7.3.1 Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo.	No tenemos mediciones del ambiente de trabajo y la cultura de la organización.	Implementar buzones de sugerencias para que los empleados se sientan escuchados y puedan expresar sus ideas.	Medir el percepción de los empleados sobre su entorno laboral.	1- Entrevistas individuales o grupales. 2- Aplicación de encuestas de clima laboral.	abr-26	jun-26	Recurso humano Recursos económicos.	Encuesta de clima laboral.	Recursos Humanos	seguimiento
7	7	7.3.2 Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo.	No tenemos mediciones de del enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).	Fomentar una comunicación fluida y transparente entre empleados y jefes, donde se puedan expresar las necesidades y preocupaciones relacionadas con la conciliación.	Mejorar el bienestar de los empleados, aumentar la productividad y fortalecer la cultura organizacional.	Garantizar que los empleados desconecten del trabajo fuera de su horario laboral para evitar el agotamiento y promover una mejor calidad de vida.	oct-26	dic-26	Recurso humano Recursos económicos.	Encuesta de clima laboral.	Recursos Humanos	seguimiento
8	7	7.3.3 Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo.	No tenemos mediciones del manejo de igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.	Desarrollar y comunicar políticas que definan claramente las expectativas de igualdad, diversidad e inclusión, que sean accesibles para todos los empleados.	Garantizar que los procesos de promoción y evaluación sean justos y transparentes.	1- Ofrecer programas de capacitación que estén adaptados a las necesidades individuales de cada empleado.	jun-26	sep-26	Recurso humano Recursos económicos.	Listado de participación, Encuesta de clima laboral.	Recursos Humanos	seguimiento