

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2027

HOSPITAL MATERNO INFANTIL SAN LORENZO DE LOS MINA

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	Criterios No.1 Liderazgo	1.3.7	No se evidencia el reconocimiento o premios por esfuerzos individuales o en equipo.	Reconocer los esfuerzos de los colaboradores	Valorar y apreciar el esfuerzo, las habilidades y los logros de los empleados, motivándolos, fortaleciendo su compromiso y mejorando su satisfacción laboral.	1-Reunión con las autoridades del centro para verificar las pautas para reconocer los esfuerzos de los equipos e individual 50% 2-Reconocimientos a los colaboradores.	ene-27	oct-27	Recursos financieros, tecnológicos y humanos	Comunicado de actividad, Fotos de los reconocimientos a los colaboradores.	Recursos Humanos	
2	Criterio No. 2 Estrategia y Planificación.	2.2.4	No se realizó benchmarking/Benchle arning	Realizar benchmarking/Benchle arning	Evaluar y comparar el desempeño del hospital con instituciones de referencia para implementar mejores prácticas que mejoren los resultados clínicos, administrativos y la experiencia del paciente.	1. Definir objetivos 2. Elegir referentes 3. Recolectar datos 4. Comparar resultados 5. Aprender mejores prácticas 6. Aplicar mejoras 7. Evaluar y ajustar	abr-27	dic-27	Recursos financieros, tecnológicos,y humanos	- Nivel de cumplimiento del Plan de Carrera.	Comité de Calidad	
3	Criterio No. 3 Personas	3.1.4	No se Evidencia la revision a la necesidad de promover las carreras y desarrollar planes en consecuencia.	Realizar concursos de carrera administrativa en los diferentes departamentos	Establecer un sistema de desarrollo de carrera como ya establecido por el MAP que permita identificar oportunidades de promoción y crecimiento profesional, basado en las competencias, el desempeño y las necesidades institucionales.	1. Diagnosticar las necesidades de desarrollo de carrera del personal. 2. Elaborar un Plan de Desarrollo de Carrera con criterios objetivos de promoción. 3. Definir perfiles de puestos y rutas de crecimiento institucional. 4. Vincular las evaluaciones del desempeño y las capacitaciones con las oportunidades de promoción. 5. Dar seguimiento anual al cumplimiento del Plan de Carrera.	abr-27	dic-27	Recursos Humanos	- Plan de Carrera elaborado y aprobado.	Recursos Humanos	
4	Criterio No. 3 Personas	3.3.7	No se evidencia la aplicación de métodos estructurados para recompensar y motivar al personal mediante incentivos no monetarios.	Crear actividades para recompensar y motivar al RRHH de forma no monetaria organizando días de deportes, celebración por el día de la especialidad que ejerce su función.	Tiene como objetivo Promover el Buen clima laboral	1- Hacer un cronograma de actividades (ejemplos: días del pediatra, del obstetra, del médico, enfermería, etc.) 2- Presupuestar esas actividades colectivas 3- Ejecutar las actividades plasmada	ene-27	dic-27	Recursos Humanos Financiero	% de Actividades realizadas/fotos/ listados	Sub. Direccion Medica	
5	Criterio No. 4 Alianzas y Recursos	4.5.5	No se evidencia la implementación de medidas institucionales para la protección de datos personales y la seguridad cibernética, ni la existencia de normas o protocolos que garanticen el equilibrio entre la apertura de datos y la protección de la información.	Elaborar, aprobar e implementar una Política de Protección de Datos y Seguridad de la Información, que contemple protocolos para el manejo de datos personales, control de accesos, respaldo de la información, gestión de incidentes de seguridad, capacitación del personal y	Tiene como objetivo Promover el uso de herramientas tecnológicas para el buen uso de la Tic	Fortalecer el departamento de tecnología con la doctacion de equipos y Recursos Humanos capacitado	feb-27	jun-27	Recursos financieros, tecnológicos,y humanos	Política aprobada e implementada; porcentaje de personal capacitado; número de protocolos implementados; porcentaje de equipos con medidas de seguridad aplicadas; número de incidentes de seguridad gestionados.	Departamento de Tecnología Oficina de Acceso a la Información (OAI)	

6	Cristerio No.7 Resultados en la Persona	7.1.6	No se evidencia el alcance y la calidad en que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.	Diseñar e implementar un Programa Institucional de Reconocimiento al Desempeño que contemple reconocimientos individuales y colectivos con criterios objetivos y periodicidad definida.	Fortalecer la motivación, el compromiso y la cultura de reconocimiento del personal mediante un sistema transparente de reconocimiento.	1- Reuniones de los grupos focales. 2- Realizar encuesta de Satisfacción en formatos estandarizados 3- Informe semestral de las inquietudes y sugerencias.	mar-27	nov-27	Recursos Humanos	1- Programa de reconocimiento implementado. 2- % de colaboradores reconocidos durante el periodo. 3-Nivel de satisfacción del personal con el reconocimiento recibido.	Recursos Humanos	
7	Cristerio No.7 Resultados en la Persona	7.2.3	No se evidencia el registro y seguimiento del número de dilemas éticos o posibles conflictos de intereses reportados.	Diseñar e implementar un procedimiento para el reporte, registro, análisis y seguimiento de dilemas éticos y posibles conflictos de intereses, garantizando la confidencialidad y el cumplimiento del Código de Ética Institucional. Socializar el procedimiento con todo el personal y presentar informes periódicos al Comité de Ética Pública.	El Objetivo es Implementar un mecanismo institucional para el registro, análisis, seguimiento y resolución de los dilemas éticos y posibles conflictos de intereses, fortaleciendo la cultura de integridad, transparencia y cumplimiento del Código de Ética en la institución.	Elaborar el procedimiento para el reporte y gestión de dilemas éticos y conflictos de intereses. Diseñar el formulario o registro institucional para la notificación de dilemas éticos. -Aprobar e implementar el procedimiento mediante la autoridad competente. -Socializar el procedimiento y el Código de Ética con todo el personal. -Capacitar a los servidores públicos sobre ética, integridad y manejo de conflictos de intereses. -Registrar y dar seguimiento a todos	ene-27	dic-27	OAI	1-12 publicaciones en la Web mensual mente. 2- Nivel de participación de los pacientes	Oficina de Libre Acceso a la Información	
8	Cristerio No.8 Resultados Responsabilidad Social	8.1.1	No se evidencia un programa institucional que promueva y evalúe el impacto de la organización en la calidad de vida de los usuarios, pacientes y ciudadanos más allá de la misión institucional.	Diseñar e implementar un programa de responsabilidad social y promoción de la salud orientado a la comunidad.	Fortalecer el impacto social de la institución mediante la implementación de programas y actividades de promoción de la salud, responsabilidad social y participación comunitaria que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los usuarios, pacientes y ciudadanos.	Elaborar el programa anual con objetivos, actividades, responsables e indicadores. Aplicar encuestas de satisfacción y elaborar informes de resultados con acciones de mejora.	mar-27	nov-27	Planificación.	Programa elaborado y aprobado. Programa de responsabilidad social implementado.% de actividades del programa ejecutadas.Nivel de satisfacción de los participantes (meta ≥ 90%).Número de informes de evaluación elaborados.	Dirección	
9	Cristerio No.9 Resultados clave de rendimiento.	9.1.3	No se evidencia resultados de la evaluación comparativa (análisis comparativo) en términos de productos y resultados	Diseñar e implementar una metodología institucional de evaluación comparativa (benchmarking) para analizar productos, servicios y resultados frente a instituciones de referencia.	Implementar un proceso sistemático de evaluación comparativa que permita analizar el desempeño institucional frente a organizaciones similares e incorporar buenas prácticas para mejorar los productos y resultados.	Definir los indicadores de productos y resultados que serán objeto de comparación. Identificar instituciones de referencia del mismo nivel de atención.	ene-27	dic-27	Recursos tecnológicos, humanos	1- % Innovación realizadas por semestre. 2 Matriz realizada	Planificación	
10	Cristerio No.9 Resultados clave de rendimiento.	9.1.8	No se evidencia un mecanismo institucional para identificar, registrar, cuantificar y dar seguimiento a los voluntarios que participan en actividades de colaboración con la organización.	Diseñar e implementar un registro institucional de voluntarios, incluyendo cantidad de participantes, actividades realizadas, áreas de apoyo, horas de colaboración e impacto generado.	Implementar un sistema de registro y seguimiento de las actividades de voluntariado institucional, que permita medir la participación, contribución e impacto de los colaboradores voluntarios en las iniciativas sociales, comunitarias y de apoyo a la organización.	Elaborar un formulario o base de datos para el registro de voluntarios. Identificar las actividades institucionales donde participan voluntarios. Designar un responsable para la gestión y actualización del registro. Establecer una periodicidad para medir la participación y resultados.	abr-27	nov-27	Departamento de Recursos Humanos / Planificación y Calidad	Número de voluntarios registrados que participan en actividades de colaboración institucional.	Planificación	
10		0		0	0	0						