

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL

Nombre de la Dirección: Hospital Universitario Maternidad Nuestra Señora de la Altagracia												
Coordinador del Equipo de Mejora:		Dra. Rosa Santana				Unidad de Trabajo: Subdirección de Planificación						
Fecha Inicio del Plan:		01/04/2021										
No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Objetivo	Acción de Mejora	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	CRITERIO I. LIDERAZGO	SUBCRITERIO I.1 <i>Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores</i>	Conflictos de interes	Gestionar la prevención de la corrupción, identificando potenciales áreas de conflictos de intereses y facilitando directrices a los empleados sobre cómo enfrentarse a estos casos.	Realizar auditorías en áreas identificadas como generadora de conflictos	Coordinar la programación de auditorías.	may-21	jun-22	Humano	Generar un ambiente institucional de armonía y ética.	Comité de Ética	
2	CRITERIO I. LIDERAZGO	SUBCRITERIO I.2 <i>Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua</i>	Estructura Organizacional	1. Definir estructuras de gestión adecuadas (niveles, funciones, responsabilidades y competencias) y asegurar un sistema de gestión por procesos y alianzas, acorde a la estrategia, planificación, necesidades y expectativas de los grupos de interés.	Solicitar el apoyo del MAP para fortalecer la Estructura Organizacional a la Institución	Realizar reuniones con el MAP	may-21	jun-22	Humano	Recibir de parte del MAP las orientaciones pertinentes.	Planificación	
3						Realizar mesa de trabajo para trabajar la adaptación de la estructura organizacional.	may-21	jun-22	Humano	Adaptar la propuesta de Estructura Organizacional a la Institución	planificación	

4	CRITERIO I. LIDERAZGO	SUBCRITERIO I.3 <i>Motivar y apoyar a las personas de la organización y actuar como modelo de referencia.</i>	Comunicación efectiva basado en los resultados de desempeño grupal	Proporcionar retroalimentación a todos los empleados, para mejorar el desempeño tanto grupal (de equipos) como individual.	Incentivar a los encargados de áreas así como a la alta gerencia del hospital a realizar reuniones periódicas con sus colaboradores para evaluar su desempeño, retroalimentándolos en base a sus fortalezas y oportunidades de mejora.	Programar reuniones con los encargados de áreas y sus colaboradores.	may-21	jun-22	Humano	Lograr que los empleados reciban retroalimentación en base a su desempeño	Gerencia de Recursos Humanos	
5	CRITERIO I. LIDERAZGO	SUBCRITERIO I.3 <i>Motivar y apoyar a las personas de la organización y actuar como modelo de referencia.</i>	Desarrollo de liderazgo	Demostrar la voluntad personal de los líderes de recibir recomendaciones/ propuestas de los empleados, facilitándoles una retroalimentación constructiva.	Realizar reuniones periódicas para integrar a los empleados a hacer propuestas.	Programar reuniones con los encargados de áreas y sus colaboradores.	may-21	jun-22	Humano	Lograr que los empleados hagan propuestas que vayan con la mejora de la calidad.	Gerencia de Recursos Humanos	
6	CRITERIO I. LIDERAZGO	SUBCRITERIO I.3 <i>Motivar y apoyar a las personas de la organización y actuar como modelo de referencia.</i>	Apoyo financiero a empleados	Respetar y responder a las necesidades y circunstancias personales de los empleados.	Registrar los apoyos financieros realizados a los colaboradores.	Crear una ficha de registro adecuado de los apoyos financieros realizados a los colaboradores.	may-21	jun-22	Formulario de registro	Registrar todo apoyo financiero que se le brinden a los empleados.	Gerencia de Recursos Humanos Administración	
7	CRITERIO 3. PERSONAS	SUBCRITERIO 3.1 <i>Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente.</i>	Política Institucional	Desarrollar e implementar una política de gestión de recursos humanos, basada en la estrategia y planificación de la organización, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro, así como criterios sociales (por ejemplo: flexibilidad de horario, permiso de paternidad y maternidad, excedencias, igualdad de oportunidades, diversidad cultural y género, inserción laboral de personas con discapacidad).	Solicitar apoyo y acompañamiento por parte del MAP, para desarrollar políticas de gestión del recurso humano.	Programar reuniones con el MAP	may-21	jun-22	Humano	Establecer una política de gestión de recursos humanos.	Planificación	

