

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2022

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Objetivo	Acción de Mejora	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios	
							Inicio	Fin					
	LIDERAZGO	1.1.1 Formulan y desarrollan la misión, la visión y valores de la organización, implicando a los grupos de interés y empleados relevantes.	No se socializa la misión, visión y los valores con los empleados y grupos de interés.	Socializar de la misión y visión con los grupos de interés y empleados.	Implicar a los empleados y grupos de interés en la realización y socialización de la Misión y visión.	1- Socialización con los grupos de interés la misión y visión. 2-Colocar en el carnet de los colaboradores la misión y visión como medio de socialización.	jul-22	sep-22	Financiero, Tecnológico y Humano	No. De Empleados que conocen el reglamento de hospitales y la ley de función pública	Dirección / RR HH / Planificación		
		1.1.4 Garantizan una comunicación y un diálogo más amplios sobre la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.	No se ha realizado la comunicación y un diálogo más amplios sobre la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas	Utilizar los medios para comunicar la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos para los empleados y grupos de interés.	Difundir la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos para los empleados y grupos de interés.	1-Reunion con los colaboradores y grupos de interés para socializar la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos 2-Dispersar por las diferente vía de comunicación la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos.	jul-22	sep-22	Financiero, Tecnológico y Humano	Cantidad de Empleados con conocimiento sobre temas de corrupción	Dirección / RR HH / Planificación		
		1.1.8. Refuerzan la confianza mutua, lealtad y respeto entre líderes/directivos/empleados (por ejemplo: monitorizando la continuidad de la misión, visión y valores y reevaluando y recomendando normas para un buen liderazgo).	No contamos con evidencia que demuestre la confianza mutua, la lealtad y respeto entre empleados y líderes.	Crear herramientas para evidenciar la confianza mutua, lealtad y el respeto entre líderes y empleados.	Tener implementado herramientas para evidenciar la confianza mutua, lealtad y el respeto entre líderes y empleados.	1-Implementar taller de buen liderazgo. 2-Diseñar e implementar herramientas para plasmar la confianza, lealtad y el respeto.	sep-22	oct-22	Financiero, Tecnológico y Humano	% Encargados departamentales realizando buena gerencia	Dirección / RR HH / Planificación		
		1.2.1. Se tiene claramente definidas las estructuras organizativas, procesos, manuales, funciones, responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización.	El hospital no cuenta con un manual de función definida	Disponer de un manual de organización y función aprobada según nuestra estructura.	Tener definida un manual de organización para garantizar la agilidad de la organización	1. Comunicarnos con el departamento encargado de dicho proceso. 2. Agotar los pasos correspondiente. 3.Diseñar manual de organización y función del centro.	jul-22	ago-22	Financiero, Tecnológico y Humano	Manual de función diseñado e implementad.	Departamento de calidad		
		1.2.5. Se aplica los principios de gestión de la Calidad Total o se tienen instalados sistemas de gestión de calidad o de certificación como el CAF, el EFQM, la Norma ISO 9001, etc.	No tenemos implementado completamente el sistema de gestión de la calidad CAF.	Identifican los puntos fuerte y áreas de mejoras.	Contar con el sistema de gestión de la calidad o certificación como el CAF.	1-Realizar el autodiagnóstico CAF. 2-Realizar plan de mejora. 3-Ejecutar plan de mejora.	jul-22	jul-22	Financiero, Tecnológico y Humano	Modelo CAF	Planificación y Desarrollo, Calidad		
		1.2.10. Se comunica las iniciativas de cambio y los efectos esperados, a los empleados y grupos de interés relevantes.	No contamos con la iniciativa para comunicar al personal y grupo de interés los cambios realizados en la institución	Mejora la comunicación de cambio realizado con los colaboradores y grupos de interés.	Realizar comunicación al personal y los grupos de interés.	1- informar a través de los diferente medio de comunicación de la institución los cambio a realizado.	oct-22	nov-22	Financiero, Tecnológico y Humano	Cantidad de Empleados informado sobre los cambio de la institución	RR HH / Planificación		
		1.3.5. Motivan, fomentan y empoderan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.	No contamos con evidencia de delegación de autoridad, responsabilidad y competencia.	creando una relación de rentabilidad de manera mutua entre el personal del centro.	Realizar delegación de autoridad que ayude al alcance de los objetivos dentro de la organización.	1- Taller de empoderamiento y liderazgo.	sep-22	oct-22	Financiero, Tecnológico y Humano	% de empleado inducido.	RRHH, Calidad		
		1.3.6. Promueven una cultura de aprendizaje para estimular a que los empleados desarrollen sus competencias y se ajusten a los nuevos requisitos (preparándose para los imprevistos y aprendiendo rápidamente).	El hospital no cuenta con una cultura de aprendizaje ni anima a sus empleados a desarrollar sus competencias	Realizar Plan de capacitación aplicado a las necesidadesdel centro	Mejora la participación de los colaboradores de nuestro centro.	1. Aplicar reporte de necesidades 2-Realizara plan de mejora según necesidades. 3-Aplicar cultura de aprendizaje entre empleado	jul-22	dic-22	Financiero, Tecnológico y Humano	% de empleado capacitado	RR HH / Planificación		

