

Nº	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	LIDERAZGO	1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión visión y valores.	Orientar al personal con respecto a los valores que tiene la institución, así como también con la misión y visión.	Actualizar la misión, visión y valores tomando en cuenta las opiniones del personal del nuestro hospital.	Que nuestro personal conozca y aprenda nuestros valores como institución, también que cumplan al pie de la letra con la misión y visión.	Impresión de carteles y colocación en los diferentes puntos estratégicos del hospital.	16 de marzo 2022	10 septiemb re 2022	Recursos humanos y tecnológicos.	Estructura a cargo del diseño.	Recursos Humanos	En proceso de impresión de misión, visión y valores.
2		1.2. Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua	Instruir al personal mas frecuentemente sobre cuales son sus funciones.	Realizar reuniones con cada deapartamento para fortalecer los conocimientos acerca de los planes de trabajo.	Grantizar un personal lo suficientemente calificado e instruido claramente con sus funciones y responsabilidades.	Realizar charlas periodicas sobre los procesos y protocolos por áreas.	16 de marzo 2022	10 septiemb re 2022	Recursos Economicos y tecnológicos.	Nivel de rendimiento.	Sub-Dirección De Planificación	En proceso de actualización de protocolos.
3		1.3. Motivar y apoyar a las personas de la organización y actuar como modelo de referencia.	Personal no motivado con su trabajo.	Reconocer el trabajo de los empleados que han lo mejor de si todos los días.	Empleados motivados.	Reconocer los empleados por mes.	16 de marzo 2022	10 septiemb re 2022	Recursos Humanos	Motivación del personal.	Recursos Humanos	Se han realizado los reconocimientos a los empleados.
4		1.4. Gestionar relaciones eficaces con las autoridades políticas y otros grupos de interés.	Sin relación con grupos de intereses.	Hacer reuniones para crear relaciones con autoridades políticas.	Crear relaciones políticas solidas.	Reunirse con la comunidad.	16 de marzo 2022	10 septiemb re 2022	Recursos Humanos y sociales.	Realciones políticas con grupos de interes.	Relaciones Públicas	
5	ESTRATEGIA Y PLANIFICACION	2.1. Reunir información sobre las necesidades presentes y futuras de los grupos de interés así como información relevante para la gestión.	No se han identificado todas las necesidades.	Poder levantar las informaciones sobre las necesidades presentes y futuras.	Especificar las necesidades más basicas.	Realizar levantamientos por áreas periódicamente.	16 de marzo 2022	10 septiemb re 2022	Recursos humanos y tecnológicos.	Datos relevantes con grupos de interes.	Sub-Dirección De Planificación	
6		2.2. Desarrollar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada.	Desarrollar estrategias más solidas.	La información recopilada debe cumplir con los parámetros establecidos.	Estrategias y planificaciones claras para lograr un mejor rendimiento al momento de presentar las informaciones.	Crear estrategias para el mejoramiento de áreas.	16 de marzo 2022	10 septiemb re 2022	Recursos humanos.	Diseño de estrategias para informaciones recopiladas.	Sub-Dirección De Planificación	
7		2.3. Comunicar e implantar la estrategia y la planificación en toda la organización y revisarla de forma periódica.	Monitorear las áreas más concuirdas por los usuarios para cumplir al pie de la letra con la planificación coordinada.	Revisar de forma periodica los planes establecidos en el año.	Cumplir fielmente con el PLAN OPERATIVO ANNUAL.	Dar seguimiento continuo a los indicadores correspondientes al POA.	16 de marzo 2022	10 septiemb re 2022	Recuros humanos.	Revisión periodica de estratégica.	Sub-Dirección De Planificación	
8		2.4. Planificar, implantar y revisar la innovación y el cambio.	El hospital debe innovar en los medios gráficos.	Realizar cambios significativos lograr satisfacer al usuario.	Cambio constante de las estrategias establecidas para establecer metas.	Invovar con nuevas lineas gráficas.	16 de marzo 2022	10 septiemb re 2022	Recuros tecnológicos y humanos.	Cambio registrados.	Relaciones Públicas	

COMPLEJO HOSPITALARIO CHIRIQUÍ  
HOSPITAL TRAUMATOLÓGICO DR. NEY ARIAS LORA  
SUB-DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN  
Calle Domingo Norte, R. D.

*Dra. [Signature]*

9	<b>GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>	3.2. Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos y tanto individuales como de la organización.	<i>Reconocer las capacidades del personal.</i>	Premiar al personal mensualmente.	Personal motivado y satisfecho.	Brindar capacitaciones académicas mensualmente.	16 de marzo 2022	10 septiem bre 2022	Recursos tecnológicos.	Desarrollo de los empleados a nivel de capacidad.	Recursos Humanos	Se reconocen los empleados mensualmente.
10		3.3. Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar.	<i>El personal no involucrado con su bienestar del hospital.</i>	Involucrar a los empleados para el bienestar del hospital.	Personal empoderado e involucrado con su bienestar propio y del centro.	Realizar planes que garanticen bienestar al hospital.	16 de marzo 2022	10 septiem bre 2022	Recursos humanos.	Porcentaje de empleados comprometidos	Atención al usuario	
11	<b>ALIANZAS Y RECURSOS</b>	4.2. Desarrollar y establecer alianzas con los ciudadanos /clientes.	<i>No hay alianzas definidas con los cliente.</i>	Establecer alianzas con los clientes.	Tener al cliente de nuestro lado.	Comprometer al personal para que brinden un buen servicio.	16 de marzo 2022	10 septiem bre 2022	Recursos humanos.	Cantidad de alianzas con los usuarios.	Atención al usuario y relaciones públicas	
12		4.3. Gestionar las finanzas.	<i>Encargados de finanzas con debilidades.</i>	Manejo adecuado de las finanzas.	Finanzas controladas.	Brindar capacitaciones mensuales con respecto a las finanzas.	16 de marzo 2022	10 septiem bre 2022	Recursos humanos y tecnológicos.	Cantidad de capacitaciones financieras.	Sub-Dirección De Financiera	
13		4.4. Gestionar la información y el conocimiento.	<i>Personal no maneja información necesaria.</i>	Realizar charlas en las cuales se les hable al personal sobre los datos mas relevantes del hospital.	Personal bien informado y capacitado.	Colocar carteles de señalización.	16 de marzo 2022	10 septiem bre 2022	Recursos económicos.	Nivel de información que maneja el personal.	Gerencia de capacitación.	
14		4.5. Gestionar las tecnologías.	<i>Tecnología obsoleta.</i>	Compra de nuevos equipos.	Equipos tecnológicos de primera.	Comprar nuevos computadoras.	16 de marzo 2022	10 septiem bre 2022	Recursos económicos.	Nivel de avance tecnológicos.	Gerencia De Tecnología De La Información.	
15		4.6. Gestionar las instalaciones.	<i>Instalaciones no apropiadas.</i>	Garantizar instalaciones adecuadas.	Seguridad al momento de cambio.	Cambios a nivel de estructura.	16 de marzo 2022	10 septiem bre 2022	Recursos humanos y económicos.	Cantidad de instalaciones.	Gerencia de mantenimiento.	
16	<b>PROCESOS</b>	5.2. Desarrollar y prestar servicios y productos orientados a los ciudadanos /clientes	<i>Prestar mejores servicios.</i>	Desarrollar productos orientados a los ciudadanos.	Usuarios satisfechos con el servicio.	Mejorar la calidad de los servicios.	16 de marzo 2022	10 septiem bre 2022	Recursos humanos.	Porcentaje de pacientes satisfechos.	Atención al usuario	
17		5.3. Coordinar los procesos en toda la organización y con otras organizaciones relevantes.	<i>Mejora en los procesos</i>	Monitoreo constante de los procesos.	Procesos actualizados.	Realizar diagramas de flujo para garantizar que sigan los procesos tal cual.	16 de marzo 2022	10 septiem bre 2022	Recursos humanos.	Cantidad de procesos actualizados.	Sub-Dirección De Planificación	
18	<b>RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES</b>	6.2. Mediciones de resultados.	<i>Resultados no esperados.</i>	Monitorear continuamente los procesos.	Resultados positivos	Monitoreo contante de áreas críticas.	16 de marzo 2022	10 septiem bre 2022	Recursos humanos y tecnológicos.	Porcentaje de resultados positivos.	Sub-Dirección De Planificación	
19	<b>RESULTADOS EN LAS PERSONAS</b>	7.2. Mediciones del desempeño	<i>Acuerdos de desempeño no actualizados.</i>	El personal debe realizar acuerdos de desempeño.	Acuerdos de desempeños actualizados.	Evaluar a los empleados periódicamente.	16 de marzo 2022	10 septiem bre 2022	Recursos Humanos.	Cantidad de empleados con acuerdos de desempeño.	Recursos Humanos	

