

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2023

No.	Criterios No.	Subcriterio No.	Área de Mejora	Objetivo	Acción de Mejora	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
							Inicio	Fin				
1	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 colaboradores.	Implicar a los colaboradores 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.	ene-23	mar-23	Financiero, Tecnológico y Humano	No. de empleados que conocen el reglamento de hospitales y la ley de función pública.	Dirección / RR.HH / Planificación	
2		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-Reunión 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 tanto interna como externa la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos.	abr-23	jun-23	Financiero, Tecnológico y Humano	Cantidad de Empleados con conocimiento sobre temas de corrupción	Dirección / RR.HH / Planificación	
3		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.	ene-23	mar-23	Financiero, Tecnológico y Humano	% Encargados departamentales realizando buena gerencia	Dirección / RR.HH / Planificación	
4		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 fuertes y áreas de mejoras.	Contar con el sistema de gestión de la calidad o certificación como el CAF.	1- Ejecutar plan de mejora.	ene-23	dic-23	Financiero, Tecnológico y Humano	Modelo CAF	Planificación y Desarrollo, Calidad	
5		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.	Crear los medios para motivar y empoderar a los empleados, mediante la delegación de autoridad responsabilidad.	Realizar delegación de autoridad que ayude al alcance de los objetivos dentro de la organización.	1- Taller de empoderamiento y liderazgo. 2-Realizar delegación de responsabilidad a través de correo electrónico o mediante el diseño de documento donde se plasme las informaciones que sirvan de evidencia de la delegación.	jul-23	sep-23	Financiero, Tecnológico y Humano	% de empleado inducido.	RR.HH, Calidad	
6		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 animas a sus empleados a desarrollar sus competencias.	Realizar Plan de Capacitación aplicado a las necesidades del centro.	Mejora la participación de los colaboradores de nuestro centro.	1. Aplicar reporte de necesidades 2- Realizar plan de mejora según necesidades. 3- Aplicar cultura de aprendizaje entre empleado	ene-23	feb-23	Financiero, Tecnológico y Humano	% de empleado capacitado	RR.HH / Planificación	
7	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	3.1.9. Se aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo: funciona una unidad de género, y acciones relacionadas a esta.	No contamos con la aplicación de una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo: funciona una unidad de género, y acciones relacionadas a esta.	Reapertura unidad de genero en nuestro centro de salud.	Impulsar y promover la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.	1. Capacitación del personal sobre política de género. 2- Reapertura unidad de género	mar-23	may-23	Financiero, Tecnológico y Humano	% de colaboradores aplicando política de género	Dirección / RR.HH / Calidad	
8		3.2.2. Se guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento de equipo e individual.	El hospital no cuenta con personal asignado para guiar y apoyar al personal de nuevo ingreso.	Realizar acompañamiento al personal de nuevo ingreso en la realización de sus funciones.	Brindar a los colaboradores de nuevo ingreso informaciones relevantes acerca del centro, de modo, que se facilite la adaptación, e integración con la asignación de un mentor.	1-Realizar capacitación al todo el personal de nuevo ingreso. 2-Entrega de Carpeta de inducción y descripción de puesto al personal de nuevo ingreso. 3- Asignación de un mentor al personal de nuevo ingreso.	ene-23	dic-23	Financiero, Tecnológico y Humano	% de empleado inducido.	RR.HH, Calidad	
9		3.2.4 Se desarrollan y promueven métodos modernos de formación (por ejemplo, enfoques multimedia, formación en el puesto de trabajo, formación por medios electrónicos [e-learning], uso de las redes sociales).	No se evidencia el desarrollo de métodos modernos de formación utilizando medios digitales.	Contar con las facilidades para los colaboradores de que se desarrollen de forma virtual como un metodo moderno de formación.	Implementar dentro del plan de capacitación institucional la formación [e-learning], como metodo de desarrollo y promoción.	1-Realizar reunión con infotep y el INAP para ver su programación de formación virtual. 2- Incluir en el plan de capacitación la formación [e-learning]	ene-23	dic-23	Financiero, Tecnológico y Humano	Cantidad de curso, diplomados, seminarios colocados en el plan de capacitación	RR.HH, Calidad	

10	ALIANZAS Y RECURSOS	4.1.4 Identifican las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.	No tenemos identificado las necesidades de alianzas publico-privado.	Tener identificado las necesidades de alianzas público privada	Realizar levantamiento de las potenciales instituciones o empresas donde se pueda desarrollar algún tipo de alianza publico-privada.	1-Crear listados de instituciones o empresas para alianza publico-privada.	nov-23	jun-23	Humano	Cantidad de instituciones y empresas para alianzas publico privadas.	Calidad	
11	PROCESOS	5.3.3.3. Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas. Por ejemplo: con las ARS, Laboratorios, Proveedoras de productos y servicios médicos, de mantenimiento, etc.	No se cuenta con la creación de grupos de trabajos con las organizaciones y proveedores de servicio para solucionar problema.	Contar con los grupos de trabajos de proveedores de servicios para la solución de problemas.	Realizar la creación de grupos con las organización/proveedores de servicios, para solucionar problemas.	1-Crear grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas.	oct-23	dic-23	Humano	Cantidad de organización/proveedores de servicios	Administración	