

No.	Criterios No.	7	Área de Mejora	Objetivo	Acción de Mejora	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios		
							Inicio	Fin						
1				<p>Asegurar la agilidad organizacional revisando periódicamente la misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios en el entorno externo (por ejemplo, digitalización, cambio climático, reformas del sector público, desarrollos demográficos: descentralización y descentenamiento para acercar los servicios a individuos, familias y comunidades; impacto de las tecnologías inteligentes y las redes sociales, protección de datos, cambios políticos y económicos, dinámicas sociales, necesidades y puntos de vista diferenciados de los clientes).</p>	<p>Asegurar que la organización revise periódicamente la misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios en el entorno externo.</p>	<p>Realizar revisión la misión, la visión, los valores y las estrategias, tomando en cuenta los cambios en el entorno externo.</p>	<p>1. Realizar encuentro con el comité de calidad para revisar y actualizar la misión, la visión, los valores y las estrategias, tomando en cuenta los grupos de interés.</p>	ene-24	mar-24	Financiero, Tecnológico y Humano	Porcentaje de actualización de la Misión, visión y valores.	Comité de Calidad		
	LIDERAZGO						<p>1. Creación del programa de desarrollo profesional: Identificar las áreas de competencias que requieren mejora y son relevantes para el personal del hospital. Diseñar un plan de capacitación que incluya cursos, talleres y sesiones de entrenamiento para cada área identificadas. Establecer un sistema de seguimiento para medir el progreso y la efectividad del programa.</p>	<p>2. Promotor de la participación activa de los empleados: Comunicar de manera clara y efectiva la importancia del programa de desarrollo profesional y los beneficios que conlleva para el personal y el hospital en general. Incentivar a los empleados a participar en las actividades de aprendizaje mediante reconocimientos, premios o incentivos. Crear un ambiente propicio para el aprendizaje:</p>	ene-24	mar-24	Financiero, Tecnológico y Humano	Cantidad de Empleados con conocimiento sobre temas de corrupción	Dirección / RR HH / Planificación	
2			<p>1.3.6 Promover 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).</p>	<p>El hospital no cuenta con una cultura de aprendizaje ni anima a sus empleados a desarrollar sus competencias.</p>	<p>Fomentar una cultura de aprendizaje en el hospital y animar a los empleados a desarrollar sus competencias para mejorar el desempeño y la calidad del servicio.</p>	<p>Implementar un programa de desarrollo profesional y promover actividades de aprendizaje continuo para todos los empleados del hospital.</p>								

3	<p>2.4.3 Comunicar la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.</p>	<p>No se realiza la comunicación de la política de innovación a todos los grupos de interés relevantes.</p>	<p>Establecer una comunicación efectiva de la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevante para aumentar la transparencia, confianza y participación en el proceso de innovación.</p>	<p>1. Desarrollar un mensaje claro y conciso que comunique la política de innovación de la organización y los logros obtenidos hasta la fecha. 2. Selección los canales de comunicación más apropiados para llegar a cada grupo de interés, como boletines informativos, correos electrónicos, sitio web, redes sociales, eventos presenciales, etc.</p>	<p>1. Promover una cultura organizacional que valore y fomente la creatividad y la innovación. 2. Establecer espacios físicos o virtuales donde los empleados puedan compartir sus ideas libremente.</p>	<p>abr-24 Jun-24</p>	<p>Recursos necesarios Financiero, Tecnológico y Humano Cantidad de personas comunicadas sobre la política de innovación y los logros obtenidos.</p>	<p>Director, Administrador, Comunicaciones</p>
4	<p><b>CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACION</b></p> <p>2.4.4. Implementa sistemas para generar ideas creativas y atender propuestas innovadoras de empleados en todos los niveles y otros grupos de interés, que respondan la exploración y la investigación.</p>	<p>No se promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión.</p>	<p>Fomentar una cultura de innovación y creatividad en el personal para promover y respaldar aportes de ideas innovadoras que contribuyan a mejorar la gestión de la organización.</p>	<p>Implementar un programa de gestión de ideas y creatividad que motive y reconozca los aportes innovadores del personal.</p>	<p>1. Informar a todo el personal sobre la importancia de su participación. 2. Establecer un equipo de revisión de ideas, compuestas por diferentes áreas y niveles de la organización. 3. Reconocer públicamente y subsidiar las ideas innovadoras. 4. Identificar si cuentan con discapacidad o desfavorecidos. 5. Realizar una evaluación exhaustiva para identificar las necesidades específicas de los empleados con discapacidad o desfavorecidos. 6. Identificar las posibles barreras físicas, tecnológicas o de actitud que dificultan la plena participación de estos empleados en el entorno laboral.</p>	<p>Jul-24 sep-24</p>	<p>Recursos: Financiero, Tecnológico Cantidad de personas que aplica el programa de innovación</p>	<p>Recursos humanos Dirección, Recursos humanos, administraci</p>
5	<p>3.3.6. Se presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>	<p>No se evidencia especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>	<p>Establecer un enfoque inclusivo que atienda y satisfaga las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad, garantizando la igualdad de oportunidades y un ambiente laboral accesible y respetuoso.</p>	<p>Implementar un programa de inclusión y diversidad que promueva la equidad y brinde el apoyo necesario a los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>	<p>1. Organizar eventos sociales periódicos, como almuerzos, cenas o fiestas temáticas, para fomentar la integración y el compañerismo entre los colaboradores. 2. Organizar torneos y competencias deportivas internas, adaptadas a los intereses y habilidades de los colaboradores. 3. Promover a los colaboradores especialistas de la organización que puedan ser abanderados de las alianzas. 4. Realizar investigaciones para identificar puntos de contacto con organizaciones públicas o privadas que están trabajando en áreas afines o complementarias a las de la organización.</p>	<p>oct-24 dic-24</p>	<p>Recursos: Financiero, Tecnológico y Humano % de colaboradores que participan en las diferentes actividades</p>	<p>Dirección, RR HH / Calidad</p>
6	<p>3.3.7. Se aplican métodos para recomendar y monitor a las personas de una forma no monetaria por ejemplo, mediante la revisión periódica de los beneficiarios, apoyando las actividades sociales, culturales y deportivas u otro tipo.</p>	<p>No contamos con planes para premiar a los colaboradores en términos no monetarios, actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar.</p>	<p>Establecer un sistema de reconocimiento y bienestar que premie a los colaboradores en actividades en términos no monetarios, mediante sociales, culturales y deportivos que promuevan la salud, el bienestar y la satisfacción laboral.</p>	<p>Implementar un programa integral de bienestar y reconocimiento que incluya actividades sociales, culturales, deportivas y de promoción de la salud, dirigidas a los colaboradores de la organización.</p>	<p>1. Identificar a los colaboradores especialistas de la organización que puedan ser abanderados de las alianzas. 2. Realizar investigaciones para identificar puntos de contacto con organizaciones públicas o privadas que están trabajando en áreas afines o complementarias a las de la organización.</p>	<p>sep-24 dic-24</p>	<p>Recursos: Financiero, Tecnológico y Humano Cantidad de alianzas públicas privadas identificadas</p>	<p>Dirección, Administración, sus dirección</p>
7	<p>4.1.4. Identifican las necesidades de alianzas público-privadas (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.</p>	<p>No hemos identificado las necesidades de alianzas público-privadas.</p>	<p>Identificar y establecer alianzas públicas-privadas estratégicas que permitan a la organización aprovechar oportunidades, y abordar desafíos de manera conjunta para beneficio mutuo.</p>	<p>Identificar un plan para identificar y evaluar posibles alianzas público-privadas que sean relevantes para los objetivos y actividades de la organización.</p>	<p>ene-24 abr-24</p>	<p>Humano Cantidad de alianzas públicas privadas identificadas</p>	<p>Dirección, Administración, sus dirección</p>	

8	4.4.3 Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.	No se realiza la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.	Realizar una transformación digital en la organización para aumentar el conocimiento, adoptar tecnologías innovadoras y potenciar las habilidades digitales de los empleados.	Diseñar e implementar un plan estratégico de transformación digital que involucre a todos los niveles de la organización y promueva el aprendizaje y la innovación.	1. Diseñar programas de capacitación y formación en habilidades digitales para todos los empleados, asignando responsabilidades. 2. Implementar tecnologías digitales en áreas clave del negocio. 3. Identificar el conocimiento crítico que es necesario transferir dentro de la organización, como habilidades técnicas, conocimientos especializados y buenas prácticas. 4. Establecer una plataforma o espacio digital donde los empleados puedan compartir y acceder a recursos educativos.	ene-24	Jun-24	Humano	Cantidad de instituciones y empresas para alianzas público privadas.	Cantidad	
9	4.4.7 Promueve la transferencia de conocimiento entre las personas en la organización.	No se promueve la transferencia de conocimiento entre las personas en la organización.	Establecer una cultura de aprendizaje y promover la transferencia efectiva de conocimiento entre las personas en la organización, fomentando la colaboración y el crecimiento profesional.	Implementar un programa de transferencia de conocimiento que facilite la compartición de experiencias, habilidades y mejores prácticas entre los empleados.	1. Identificar áreas clave de conocimiento crítico que es necesario transferir dentro de la organización, como habilidades técnicas, conocimientos especializados y buenas prácticas. 2. Establecer una plataforma o espacio digital donde los empleados puedan compartir y acceder a recursos educativos.	ene-24	dic-24	Financiero y Humano	Cantidad de reuniones realizadas para la ejecución del programa de transferencia de conocimiento.	Recursos humanos	
10	4.4.10 Implementa un Programa de Saneamiento, gestión de desechos y residuos sólidos hospitalarios.	No contamos con la implementación un programa de saneamiento, gestión de desechos y residuos sólidos hospitalarios.	Implementar un programa de saneamiento, gestión de desechos y residuos sólidos hospitalarios que cumpla con las normativas ambientales, proteja la salud pública y promueva prácticas sostenibles.	Buscar e implementar un programa existente por el MSP de saneamiento y gestión de desechos sólidos hospitalarios, que abarque desde la generación hasta la disposición final de los residuos.	1. Identificar áreas clave de conocimiento crítico que es necesario transferir dentro de la organización, como habilidades técnicas, conocimientos especializados y buenas prácticas. 2. Establecer una plataforma o espacio digital donde los empleados puedan compartir y acceder a recursos educativos.	ene-24	dic-24	Financiero y Humano	% de implementación del programa de saneamiento.	Administración	

