

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL 2024

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 1: LIDERAZGO	<i>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.</i>	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-Disperzar por las diferente vía de comunicación la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos.	mar-24	abr-24	Financiero, Tecnológico y Humano	Cantidad de Empleados con conocimiento sobre temas de corrupcion	Direccion / RR HH / Planificacion	
2		<i>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).</i>	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.	abr-24	may-24	Financiero, Tecnológico y Humano	% Encargados departamentales realizando buena gerencia	Direccion / RR HH / Planificacion	
3		<i>1.2.1. Se tiene claramente definidas las estructuras organizativas, procesos, manuales, funciones, responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización.</i>	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 oraganizacion y función del centro.	ene-24	feb-24	Financiero, Tecnológico y Humano	Manual de función diseñado e implementad.	Departamento de calidad	
4		<i>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.</i>	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.	ene-24	mar-24	Financiero, Tecnológico y Humano	Modelo CAF	Planificacion y Desarrollo, Calidad	
5	CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN N.	2.4.3 Comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.	No se realiza la comunicación de la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.	Mejora la comunicación de cambio realizado con los colaboradores y grupos de interés.	Mejorar la comunicación al personal y los grupos de interés sobre los cambios realizado y los resultado obtenido en la organización	1- informar a través de los diferente medio de comunicación de la institución los cambio ha realizado.	jul-24	sep-24	Financiero, Tecnológico y Humano	Cantidad de Empleados con conocimiento de los cambios realizado en la institución	Calidad / RR HH	
6		3.1.4 Revisa la necesidad de promover las carreras y desarrollar planes en consecuencia.	No contamos con la revisión de la necesidad de promover las carreras y desarrollar planes en consecuencia.	Revisa la necesidad de promover las carreras y desarrollar planes en consecuencia.	Determinar las necesidades de capacitación para desarrollar los conocimiento y destrezas requerida por los colaboradores del centro.	1- Aplicar formulario de detención de necesidades. 2- Realizar Plan de capacitación según detención de necesidades.	sep-24	nov-24	Financiero, Tecnológico y Humano	% de determinacion de necesidades por departamento	Calidad / RR HH	

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. Capacitacion del personal sobre politica de genero.	ago-24	dic-24	Financiero, Tecnologico y Humano	% de colaboradores aplicando politica de genero	Direccion / 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-Asignacion de un mentor al personal de nuevo ingreso.	jul-24	oct-24	Financiero, Tecnologico y Humano	% de empleado inducido.	RRHH, Calidad
9		3.3.7. Se aplican métodos para recompensar y motivar a las personas de una forma no monetaria (por ejemplo, mediante la revisión periódica de los beneficios, apoyando las actividades sociales, culturales y deportivas u otro tipo.	No contamos con planes para premiar a los colaboradores en términos no monetarios, realizar actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar	Reforzar comportamientos, prácticas y actividades que resulten en un mejor rendimiento y resultados organizacionales positivos.	Mejorar la satifacion y la autoconfianza del equipo de trabajo.	1- Reunion en los encargado de departamento. 2- Reconocer cada trimestre a los colaboradores.	jul-24	ago-24	Financiero, Tecnologico y Humano	Cantidad de Empleados reconocido	Direccion / RR HH / Calidad
10	CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.	4.6.10 Implementa un Programa de Saneamiento, gestión de desechos y residuos sólidos hospitalarios.	No contamos con la implementa un Programa de Saneamiento, gestión de desechos y residuos sólidos hospitalarios	Realizar programa de saneamiento, gestion de desechos y residuos sólidos hospitalarios.	Contar con un programa de saneamiento, gestión de desechos y residuos sólidos hospitalarios.	1- Capacitar al personal sobre el manejo de desechos y residuos hospitalarios. 2- Realizar programas de saneamientos.	ene-24	dic-24	Financiero, Tecnologico y Humano	% de empleado capacitado.	RRHH, Calidad / Epidemiologia