



OFICINA SERVICIO REGIONAL VALDESIA

**PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL
HOSPITAL MUNICIPAL BARSEQUILLO**

No.	Criterios No.	Subcriterio NO	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Medio verificación de	Comentarios
							Inicio	Fin					
1	2	2.2	No se evidencia que implantan la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados.	Realizar la implantacion de la estrategia y la planificacion mediante la definicion de prioridades	Llevar a cabo una planificacion tomando en cuenta las prioridades y el marco temporal.	<ul style="list-style-type: none"> •Actividades de planificacion general •Planificacion departamental 	jun-24	dic-24	Recursos humanos	•Tasa de cumplimiento de la planificacion	Direccion	<ul style="list-style-type: none"> •Planificacion •Acuerdos realizados 	
2	2	2.4	Construccion de una cultura impulsada por la innovacion y crean un espacio para el desarrollo entre organizaciones, por ejemplo: a través de la formación, el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimiento, etc.	Establecer programas de innovacion que incluyan formacion continua, actividades de benchmarking y benchlearning	Fomentar una cultura de innovacion dentro del hospital	<ul style="list-style-type: none"> •Identificar areas clave para la innovacion dentro del hospital •Fomentar la participacion del personal en las actividades de innovacion 	jun-24	dic-24	<ul style="list-style-type: none"> •Presupuesto para formacion •Espacio fisico y virtual 	•Numero de iniciativas innovadoras implementadas	Direccion	•Listado de participacion en activdades de innovacion	

3	3	3.3	Realización periódica dentro de la institución de encuestas para medir el clima laboral y los niveles de satisfacción del personal.	Implementar la realización eriodica de encuestas para medir el clima laboral	Medir de manera continua los niveles de satisfaccion del personal de la institucion	•Monitorear de manera periodica los niveles de satisfaccion del personal	jun-24	dic-24	•Encuestas impresas •Personal de Recursos Humanos	•Numero de encuestas realizadas al personal	Recursos Humanos	•Encuestas de Clima Laboral
4	4	4.1	Definir el rol y responsabilidad de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente	Establecer un marco formal para la colaboracion con socios y alianzas estrategicas	Asegurar que cada socio comprenda y cumpla con sus roles y responsabilidades, y que las alianzas contribuyan de manera efectiva a los objetivos del hospital.	•Definir claramente los roles y responsabilidades •Establecer un calendario para las evaluaciones y revisiones preiodicas	jun-24	dic-24	•Personal capacitado en gestion de alianzas	•Impacto de las alianzas en los objetivos del hospital	Direccion	•Actas de Reuniones
5	4	4.2	Desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, explicando a los pacientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad, como, por ejemplo: el Catálogo de Servicios y las Cartas Compromiso de Servicios al Ciudadano	Desarrollar y comunicar de manera efectiva el Catalogo de Sevicios e iniciar el proceso de desarrollo de la Carta Compromiso	Alinear las expectativas de los pacientes con los servicios y estandares de calidad del hospital.	Esperar la aprobacion de la carta compromiso al ciudadano y dar a conocer a los empleados	jun-24	dic-24	•Equipo de computos	•Porcentaje de avance en desarrollo de Carta Compromiso	Comité de Calidad	Avances en Carta Compromiso

6	4	4.4	Creación de una organización de aprendizaje que proporciona sistemas, procesos y procedimientos (protocolos) para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.	Implementar una gestión de aprendizaje para el desarrollo continuo del personal	Fomentar una cultura de aprendizaje continuo y adaptabilidad en la organización	<ul style="list-style-type: none"> •Diseñar y ofrecer cursos regulares sobre nuevas tecnologías, gestión hospitalaria, etc. •Evaluar regularmente el conocimiento y habilidades del personal 	jun-24	dic-24	<ul style="list-style-type: none"> •Instructores y contenido de formación •Presupuesto para formación y desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> •Numero de cursos completados por el personal •Tasa de participación en las formaciones 	Encargado de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> •Evidencias de cursos y capacitaciones •Evaluaciones de desempeño
7	4	4.4	Asegura que el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que se van que dejan de pertenecer a la organización se retiene dentro de la organización.	Desarrollar procedimientos escritos por cada departamento	Asegurar la continuidad del conocimiento y minimizar la pérdida de experiencia en la organización	<ul style="list-style-type: none"> •Documentar procedimientos y conocimientos críticos •Fomentar la mentoría entre empleados con experiencia y nuevos empleados 	jun-24	dic-24	<ul style="list-style-type: none"> •Documentación •Espacios para formación y mentoría 	<ul style="list-style-type: none"> •Numero de documentos críticos almacenados •Tasa de retención de conocimiento 	Encargado de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> •Informes de formación y mentoría •Revisión de documentación
8	4	4.5	Aplica las TIC para mejorar los servicios internos y externos y proporcionar servicios en línea de una manera inteligente en procura de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés.	Implementar un sistema integral de gestión hospitalaria en línea	Mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios médicos, reduciendo el tiempo de espera y mejorando la satisfacción del paciente mediante la digitalización de procesos	<ul style="list-style-type: none"> •Seleccionar una plataforma de gestión hospitalaria que se adapte a las necesidades del hospital. 	jun-24	dic-24	<ul style="list-style-type: none"> •Presupuesto para adquirir el sistema de gestión •Equipos de cómputo •Capacitación de personal 	<ul style="list-style-type: none"> •Tiempo de espera de los pacientes •Satisfacción del paciente 	Encargado de Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> •Encuestas de Satisfacción •Estadísticas de uso del portal

