

No.	Criterios No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
						Inicio	Fin				
1	CRITERIO 1: LIDERAZGO	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.	Desarrollar una estrategia de comunicación integral sobre la misión, visión, valores y objetivos organizacionales.	Asegurar que todos los empleados y partes interesadas estén informados y alineados con los objetivos estratégicos de la organización.	<ol style="list-style-type: none"> Desarrollar materiales de comunicación (presentaciones, folletos, correos electrónicos) que detallen la misión, visión y valores. Organizar reuniones informativas trimestrales con todos los empleados y partes interesadas. Establecer un canal de retroalimentación para recibir comentarios y sugerencias. 	ene-25	mar-25	Recursos humanos (equipo de comunicaciones, recursos tecnológicos como correo electrónico y plataformas de presentación).	Porcentaje de empleados y partes interesadas que han recibido y comprendido la estrategia comunicacional (medido a través de encuestas).	Recursos Humanos	
2		1.2.11 El sistema de gestión evita la corrupción y el comportamiento poco ético y también apoya a los empleados al proporcionar pautas de cumplimiento.	Implementar un sistema de gestión ético que prevenga la corrupción y apoye a los empleados con pautas claras de cumplimiento.	Asegurar que todos los empleados de la organización sigan prácticas éticas y evitar cualquier comportamiento corrupto mediante un sistema de gestión robusto y transparente.	<ol style="list-style-type: none"> Establecer un programa de formación en cumplimiento para todos los empleados, enfocándose en la ética y la transparencia. Implementar un canal de denuncias anónimo donde los empleados puedan reportar cualquier incumplimiento ético o conducta indebida. Crear un comité de ética y cumplimiento encargado de supervisar y revisar las políticas de integridad. 	feb-25	ago-25	Recursos humanos (consultores legales, equipo de cumplimiento), plataformas tecnológicas para el canal de denuncias, recursos financieros para formación	Número de empleados capacitados en el código de conducta y cumplimiento. Cantidad de denuncias gestionadas a través del canal de denuncias.	Comité de Ética	
3		1.3.5 Motivan, fomentan y empoderan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.	Fomentar el empoderamiento de los empleados mediante la delegación efectiva de autoridad, responsabilidades y competencias, promoviendo la rendición de cuentas.	Aumentar la motivación y el compromiso de los empleados a través de la confianza en sus capacidades y la asignación clara de responsabilidades, apoyando el liderazgo y la toma de decisiones autónoma.	<ol style="list-style-type: none"> Desarrollar un programa de delegación progresiva, asignando roles y responsabilidades según las competencias individuales de los empleados. Capacitar a los gerentes en técnicas de delegación efectiva, promoviendo la confianza y la responsabilidad en sus equipos. 	ene-25	jun-25	Recursos humanos (formadores, consultores en gestión de talento), herramientas tecnológicas para la gestión del desempeño, financiamiento para programas de capacitación.	Porcentaje de empleados que han recibido responsabilidades delegadas. Nivel de satisfacción de los empleados respecto a su empoderamiento, medido a través de encuestas.	Recursos Humanos	

No.	Criterios No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
						Inicio	Fin				
4		1.4.2. Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas, promoviendo la intersectorialidad en la solución de los problemas de salud, el establecimiento de redes de atención socio-sanitaria, otros.	Establecer y fortalecer relaciones proactivas con las autoridades políticas de las áreas ejecutivas y legislativas para fomentar la colaboración intersectorial en la resolución de problemas de salud y la creación de redes socio-sanitarias.	Mejorar la capacidad de la organización para influir y colaborar en la formulación de políticas públicas de salud, facilitando el establecimiento de redes intersectoriales para resolver los problemas socio-sanitarios.	1. Identificar y mapear a las autoridades políticas clave en las áreas ejecutivas y legislativas con las que se debe colaborar. 2. Organizar reuniones periódicas con representantes políticos para presentar propuestas de mejora en la atención socio-sanitaria y promover la cooperación intersectorial. 3. Crear un comité intersectorial compuesto por miembros de la organización, autoridades locales y otros actores clave para coordinar iniciativas conjuntas de atención	feb-25	dic-25	Recursos humanos (expertos en políticas públicas, relaciones públicas), tiempo de los directivos, financiamiento para eventos y reuniones intersectoriales.	Número de reuniones y colaboraciones con autoridades políticas.		
5	CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.	2.2.3 Integra aspectos de sostenibilidad, gestión ambiental, responsabilidad social, diversidad y transversalización de género en las estrategias y planes de la organización.	Integrar aspectos de sostenibilidad y responsabilidad social en las estrategias y planes organizacionales.	Asegurar que las estrategias de la organización promuevan prácticas sostenibles y socialmente responsables.	1. Realizar un diagnóstico de los impactos ambientales y sociales de la organización. 2. Capacitar a los empleados sobre prácticas de responsabilidad social y sostenibilidad.	feb-25	jun-25	Recursos financieros (para las capacitaciones)	Cantidad de empleados capacitados en prácticas de sostenibilidad	Recursos Humanos	
6		3.2.2 Se guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento de equipo e individual.	Implementar un programa de tutoría y mentoría para nuevos empleados.	Facilitar la integración y el desarrollo de nuevos empleados, asegurando que reciban el apoyo adecuado.	1. Asignar mentores a cada nuevo empleado según su área de trabajo. 2. Desarrollar un plan de formación inicial para nuevos empleados.	ene-25	dic-25	Recursos humanos (mentores y personal para formación), tiempo asignado para reuniones de mentoría	Porcentaje de nuevos empleados que completan con éxito el programa de mentoría.	Recursos Humanos	
7	CRITERIO 3: PERSONAS	3.3.6 Se presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.	Desarrollar un programa inclusivo que preste especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad, proporcionando un entorno laboral accesible y equitativo.	Asegurar la igualdad de oportunidades y el bienestar de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad, garantizando que sus necesidades específicas sean atendidas de manera adecuada y eficaz.	1. Realizar una evaluación interna para identificar a los empleados con discapacidad y aquellos en situación de vulnerabilidad. 2. Implementar políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, asegurando que todos los empleados, independientemente de sus condiciones, puedan desarrollar sus tareas de manera efectiva.	ene-25	dic-25	Recursos humanos (especialistas en inclusión, psicólogos, trabajadores sociales), financieros (para la adaptación de espacios y equipos), y materiales (tecnología de asistencia, herramientas adaptativas).	Porcentaje de empleados desfavorecidos o con discapacidad que reciben atención personalizada según sus necesidades.	Recursos Humanos	
8		4.4.3 Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.	Aprovechar las oportunidades de transformación digital para aumentar el conocimiento y la eficiencia de la organización.	Realizar una transformación digital en la organización para aumentar el conocimiento, adoptar tecnologías innovadoras y potenciar las habilidades digitales de los empleados.	1. Diseñar programas de capacitación y formación en habilidades digitales para todos los empleados, adaptados a sus roles y responsabilidades. 2. Implementar tecnologías digitales en áreas identificadas como prioritarias, asegurándose de contar con el apoyo y la adopción de los empleados.	ene-25	jun-25	Recursos humanos	Cantidad de instituciones y empresas para alianzas público privadas.	Calidad	

No.	Criterios No.	Área de Mejora	Acción de Mejora	Objetivo	Tareas	Tiempo		Recursos necesarios	Indicador	Responsable de seguimiento	Comentarios
						Inicio	Fin				
9	CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.	4.5.4 Utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración (utilizando servicios o herramientas en la nube) y la participación.	Implementar tecnologías innovadoras que promuevan la creatividad, la colaboración y la participación, utilizando servicios y herramientas basadas en la nube.	Aumentar la productividad y la innovación dentro de la organización mediante la adopción de tecnologías en la nube que faciliten el trabajo colaborativo y el intercambio de ideas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar y seleccionar herramientas en la nube que promuevan la colaboración, como plataformas de gestión de proyectos, documentos compartidos y comunicación en tiempo real. 2. Capacitar a los empleados en el uso de estas herramientas tecnológicas para que puedan utilizarlas de manera eficiente. 3. Establecer un entorno de trabajo colaborativo digital que permita a los equipos trabajar en conjunto desde cualquier ubicación, fomentando la creatividad y la innovación. 	ene-25	jul-25	Recursos tecnológicos (licencias de software en la nube, herramientas colaborativas), recursos humanos (equipo de TI para la implementación y soporte), presupuesto para capacitaciones.	Número de empleados capacitados en el uso de herramientas colaborativas en la nube. Nivel de satisfacción de los empleados respecto al uso de las herramientas digitales, medido a través de encuestas.	Departamento de Tecnología	
10		4.6,10 Implementa un Programa de Saneamiento, gestión de desechos y residuos sólidos hospitalarios.	Implementar un Programa integral de Saneamiento y gestión de desechos sólidos hospitalarios que cumpla con las normativas ambientales, proteja la salud pública y promueva prácticas sostenibles.	Asegurar una gestión eficiente y segura de los desechos sólidos generados en el hospital, minimizando los riesgos ambientales y sanitarios, y cumpliendo con las regulaciones nacionales e internacionales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los tipos de residuos generados en el hospital y su clasificación según las normativas y regulaciones ambientales. 2. Desarrollar un plan integral que aborde la segregación, recolección, transporte, almacenamiento, tratamiento y disposición final de los desechos sólidos hospitalarios. 3. Establecer sistemas de segregación adecuados para clasificar los diferentes tipos de residuos generados en el hospital (residuos biológicos, químicos, infecciosos, etc.). 4. Implementar un sistema de recolección seguro y eficiente para evitar la contaminación y la propagación de enfermedades. 	ene-25	dic-25	Recursos financieros (para la compra de equipo, contenedores, y servicios de tratamiento de residuos), recursos humanos (personal capacitado), apoyo de expertos en gestión de residuos y normativas ambientales.	Porcentaje de residuos correctamente segregados y gestionados según las normativas. Número de capacitaciones realizadas al personal sobre gestión de residuos hospitalarios.	Administración	