

NOMBRE ESTABLECIMIENTO: Hospital Dr. Luis Espailat

Dirección O Departamento: Sub-Dirección

Fecha 16/12/2024

Tema actividad:

Gestionar la tecnología


Utilizar la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración (utilizando servicios o herramientas en la nube) y la participación

Cuerpo


Los distintos departamentos que conforman las gerencias y el mando de nuestro centro de salud, Hospital Municipal Dr Luis espailat, han adoptado el uso de nubes digitales de la plataforma de google. Misma que se encuentra enlazado con su servicio de google drive, la cual es una nube gratuita que permite al usuario almacenar datos y documentación fuera del disco duro de su computadora. Este mecanismo de almacenamiento permite y nos da la opción de poder realizar backoff de toda la documentación que entendamos que es de importancia para nuestro departamento.

También estas opciones nos facilitan el acceso a la información aunque nos encontremos fuera de la oficina o en cualquier punto del planeta en el cual contemos con conexión a internet.

Como complemento agrego a este informe fotos de las pantallas de driver de algunos de los departamento en los que implementamos esta modalidad



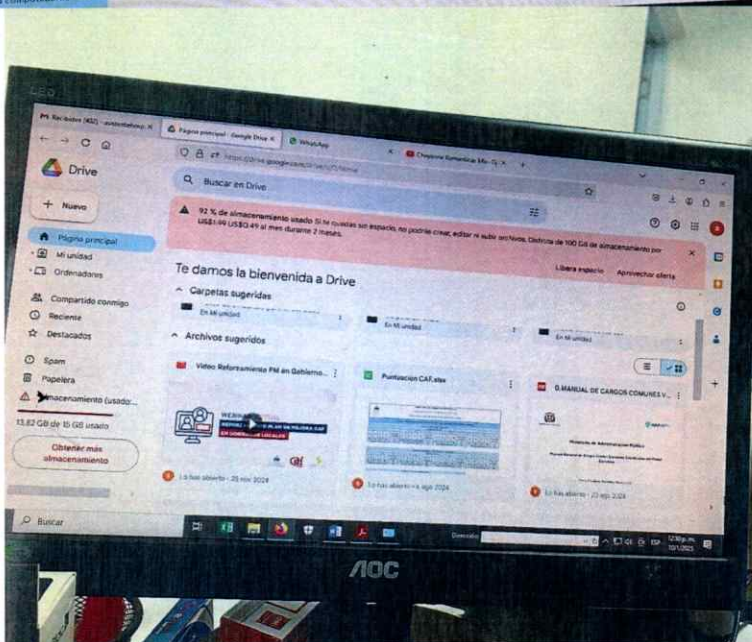
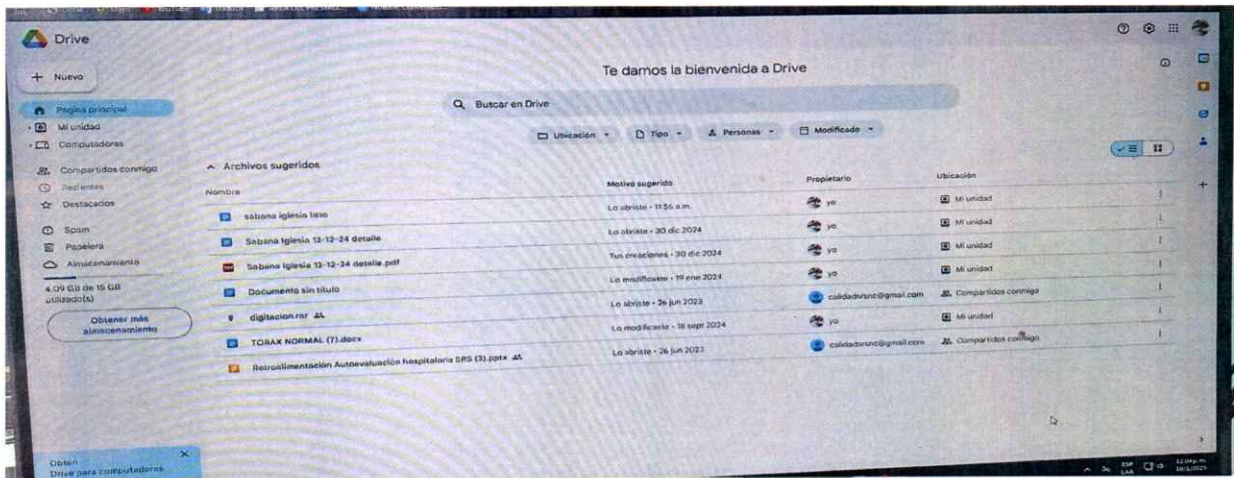
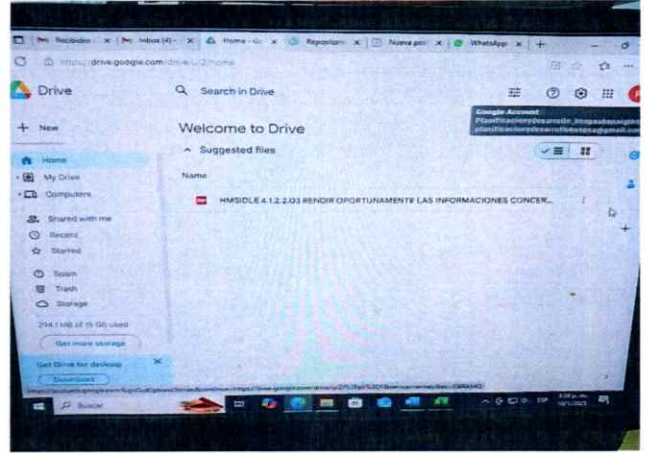
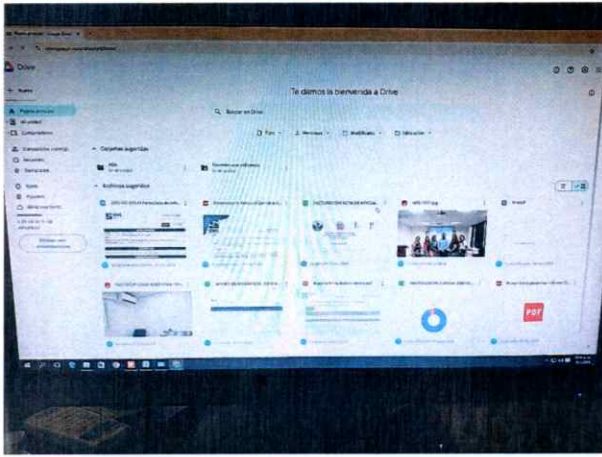
Dr. Carlos J Coronado
(Sub-Director)



Dr. Victor Diaz
Director



Evidencia de los Google drive de los distintos departamentos



NOMBRE ESTABLECIMIENTO: Hospital Municipal Dr. Luis Espaillet

Dirección O Departamento:

Fecha

31/12/2024

Tema actividad:

Gestionar la información y el conocimiento.
Asegurar que el conocimiento clave(explicito e implícito) de los empleados que dejan de pertenecer a la organización se retiene dentro de la organización

Cuerpo

Procedemos a reportar e informar que tomando en cuenta que debemos asegurar el conocimiento clave de los empleados que dejan de pertenecer a nuestra organización, que nos permita trabajar efectivamente como institución.

Por lo que viendo y revisando la problemática de que en muchos casos, nos vemos en la situación de pérdida de algunos de nuestros talentos y colaboradores, lo que resulta en una perdida súbita del conocimiento de una persona capaz y entregada en una determinada área del saber.

Este fenómeno nos retrasa en las obligaciones dispuestas para cada departamento, por el caso que para reponer ese personal perdido, en el caso de que el mismo sea sustituido con las altas instancias competentes en el SNS, nos veamos con un retraso en tiempo en lo que capacitamos y preparamos un nuevo personal que lleve a cabo las tareas propias de su carga con diligencia y efectividad.

Tratando de entender esta debilidad de nuestro sistema y buscando una posible solución ha déficit, en conjunto con el departamento de recursos humanos hemos conformado un documento de firma y compromiso laboral obligatorio para todos los talentos que sean reclutados a partir de en punto.

Esto con la finalidad de que dichos talentos sepan a conciencia que deben reproducir y pasar sus conocimientos del área que desempeño a su próximo relevo en caso de que este deba dejar de servir.



Dr. Carlos J Coronado
(Sub-Director)



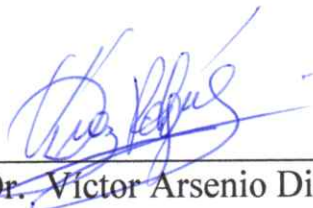
Dr. Victor A Diaz
Director Médico




Carta Compromiso Laboral

Por medio de la presente , yo _____ Empleada/o publica de esta institución , Hospital Dr. Luis Espaillat, me comprometo a cumplir con mis funciones en mi área de trabajo , así como también me comprometo a notificar al menos con un mes de anticipación a la dirección correspondiente sobre alguna decisión de renunciar, con el propósito de poder entrenar un personal en dicha área , antes de que el colaborador decida retirarse.

Esto se hace con la intención de poder brindar un servicio de calidad y calidez a nuestros usuarios de forma que cuando un colaborador renuncie de sus funciones, en el puesto quede alguien entrenado para que no se vean afectada las funciones de dicho departamento.



Dr. Víctor Arsenio Diaz
Director



Licda. Xiomara Reyes
Enc. Recursos Humanos



NOMBRE ESTABLECIMIENTO: Hospital Municipal Dr. Luis Espailat

Dirección O Departamento: Sub-Dirección

Fecha 31/12/2024

Tema actividad:

Mediciones del rendimiento organizacional
Nivel de Importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación

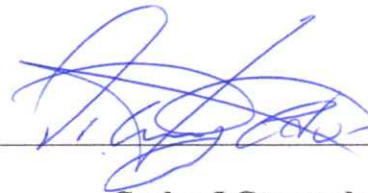
Cuerpo

Las noticias que se muestran de cualquier instrucción, sea pública o privada son un buen indicador de percepción y la valoración de las mismas por la población.

Haciendo uso de este mismo razonamiento y para poder contar con una herramienta que nos permita valorar el nivel de importancia y de cobertura tanto en lo positivo como en lo negativo, que reciben los medios de comunicación, y a falta de un personal que cubra el área de periodismo para nuestra institución, la dirección y la sub-dirección nos hemos visto en la compleja necesidad de elaborar una matriz que nos permita recopilar efectivamente las noticias que publiquen los medios de comunicación nacional y local con respecto al hospital y a la valoración del mismo.

Comprendiendo el periodo de enero a diciembre del 2024 no contamos con noticias de relevancia con respecto al hospital de sabana iglesias. Por lo que nos alegramos

Adjunto a esta archivo estará la matriz que estamos utilizando



Carlos J Coronado
(Sub-Dirección)



Dr. Victor A Diaz
Director Médico



NOMBRE ESTABLECIMIENTO: Hospital Municipal Dr. Luis Espailat

Dirección O Departamento: Sub Dirección

Fecha

31/12/2024

Tema actividad:

Reporte de estrategia y planificación. Análisis del desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, amenazas, oportunidades/riesgo interno.

Cuerpo

En vista de nuestro plan de mejora 2024, realizamos lo que se conoce que el FODA, la cual es un formato de análisis donde se evalúan las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de una entidad.

En nuestro caso hicimos recorrer estos análisis por las principales aéreas de nuestro hospital, especialmente por aquellas que a mis considerando son las de mayor importancia tanto para el usuario que frecuenta nuestro establecimiento de salud como para aquellos que en mayor o menor medida colaboramos en dicho establecimiento.

Por consiguiente después de recibir todos y cada uno de los formularios de análisis individual por departamentos del FODA. La sub-dirección ha procedido a realizar un consolidado de estos, el cual se presenta como evidencia de las gestiones que hemos llevado a cabo para identificar y descubrir nuestro puntos de mejora en lo concerniente a lo institucional y corporativo

Basándonos en este interés y con la colaboración de los departamentos que suministraron las informaciones, tales como: Recursos Humanos, Epidemiología, Conserjería, cocina, lavandería, laboratorio, enfermería.

Por lo cual ahora que tenemos plasmado por escrito nuestro consolidado FODA de las aéreas anteriormente mencionadas procederemos a buscar las soluciones pertinentes para cada departamento.



Dr. Carlos J Coronado
(Sub-Director)



Dr. Víctor A Díaz
Director Medico



Análisis del FODA Por aéreas

17/12/2024

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<p>Recursos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escucha activa o empatía • Capacidad de aprendizaje y adaptación • Entrega • Trabajo de equipo 	<p>Recursos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al personal que labora en la institución • Conseguir condiciones de trabajo más favorables para los colaboradores • Maximizar los beneficios para los colaboradores 	<p>Recursos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rotación del personal • Falta de Teléfono • Falta de organización de expedientes 	<p>Recursos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escases de talentos • Retención de talentos • Cumplimiento normativo • Falta de integración en la toma de decisiones • Resistencia al cambio organizacional • Comunicación deficiente <p>Nota: Para superar estas amenazas se requiere de un enfoque proactivo y una colaboración solida entre los líderes</p>

Análisis del FODA Por áreas

17/12/2024

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<p>Recursos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escucha activa o empatía • Capacidad de aprendizaje y adaptación • Entrega • Trabajo de equipo 	<p>Recursos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al personal que labora en la institución • Conseguir condiciones de trabajo más favorables para los colaboradores • Maximizar los beneficios para los colaboradores 	<p>Recursos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rotación del personal • Falta de Teléfono • Falta de organización de expedientes 	<p>Recursos humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escases de talentos • Retención de talentos • Cumplimiento normativo • Falta de integración en la toma de decisiones • Resistencia al cambio organizacional • Comunicación deficiente <p>Nota: Para superar estas amenazas se requiere de un enfoque proactivo y una colaboración solida entre los líderes</p>

<p>Epidemiologia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad del encargado • Labor a tiempo completo 24/7 • Conociendo de toda la población • Todas las comunidades conocen al encargado y se identifican con el. • Amplio Dominio y conocimiento en su campo de trabajo • 24 años de experiencia en el mismo. 	<p>Epidemiologia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integración al departamento de un asistente. 	<p>Epidemiologia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de transporte • No hay combustible asignado • Equipo de soporte técnico 	<p>del centro, resulta fundamental que ambas partes trabajen en equipo.</p> <p>Epidemiologia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poco apoyo de la dirección • La falta de reconocimiento de la importancia del departamento • Los conflictos con el personal de DPS vía Dra. Felipe,
---	--	---	---

<p>Limpieza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando están con algún problema yo lo acojo para que todo marche bien. <p>Cocina</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuento en las mañanas con un buen equipo que prestan un buen servicio con una nevera, una estufa y una licuadora. <p>Lavandería</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un equipo muy responsable y eficiente en su trabajo. 	<p>Limpieza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para mejorar el departamento es necesario entrar más personas de limpieza <p>Cocina</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espero que para el próximo año contar con otra empleada para cuando allá licencias médicas y vacaciones y arreglar más el departamento. <p>Lavandería</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de mantenimiento de equipo y reparación de los mismos • Lavadora y secadora grande. 	<p>Limpieza</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la limpieza de las noches me están fallando y si dios quiere vamos a mejorar. <p>Cocina</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hay que arreglar las mesetas, los gabinetes, un microondas. <p>Lavandería</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de personal para los fines de semana • Equipo de mayor capacidad de lavado manual 	<p>Limpieza</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando les llamo la atención me dicen que van a dejar el trabajo las de limpieza de las noches. <p>Cocina</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arreglar la toma de corriente para el extractor de aire, aparte la estufa esta tinando mucho, las filtraciones en cocina y despensa.
--	---	--	--

<p>Laboratorio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confiabilidad • Trabajo en equipo • Capacidad para resolver conflictos • Disposición para aprender • Integridad y honestidad • Flexibilidad <p>Enfermería</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Humanismo, empatía y solidaridad. • Conocimiento técnico y profesionales en enfermería en las distintas áreas de la rama. • Desarrollo de habilidades y destreza en los procesos de enfermería. 	<p>Laboratorio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar habilidades y ampliar conocimientos <p>Enfermería</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer y desarrollar nuevos conocimientos y habilidades como profesional. • Brindar un trabajo con eficiencia, calidad, armonía y responsabilidad. • Capacidad de crecimiento técnico y profesional. 	<p>Laboratorio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de competencia en un idioma extranjero (creole). • Falta de algunas pruebas analíticas. <p>Enfermería</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de interés en el desarrollo técnico y profesional. • Falta de Cortesía. • Poca identificación con el rol correspondiente como técnico y profesional. • Negación por parte del personal a la reubicación en las 	<p>Enfermería</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mostrar poco interés al desarrollo de la planificación de capacitaciones. • Ambiente no sano en el servicio. • Incumplimiento de las normas y estándares de enfermería • Baja la calidad y empatía con los
--	--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia para responder solicitudes e inquietudes de parte del personal. • Capacitaciones impartidas para descubrir habilidades que poseen además de las curriculares todo el personal de enfermería. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofertar oportunidades para el crecimiento de competencia profesional. • Flexibilidad en el horario y cambio de servicio. 	<p>diferentes áreas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las múltiples excusas para no responder a su compromiso laboral. • Poco manejo en el área tecnológica. 	<p>pacientes</p> <ul style="list-style-type: none"> • La poca seguridad de parte de las autoridades incluyendo las edades de los mismos que están en los puestos. • Distancia y poco flujo de transportes • Falta de identidad con el departamento de enfermería. • Incumplimiento de los servicios arriesgando el bienestar de los usuarios.
--	---	--	---

Dr. Carlos J Coronado
Sub-Director

Dr. Víctor A Díaz
Director Medico

NOMBRE ESTABLECIMIENTO: Hospital Municipal Dr. Luis Espallat

Dirección O Departamento: Sub-Dirección

Fecha 03/01/2025

Tema actividad:

Reporte del plan de mejora 2024, preparan la organización para los cambios de la transformación digital

Cuerpo

Para el año en curso identificamos unas series de mejoras de las cuales elegimos las 10 que más se adaptaban con nuestro entorno y recursos. Por lo que en este reporte daremos información puntual de los avances que hemos logrado en una de estas actividades plasmadas en el plan de mejora continua. Al que nos referimos es el criterio 1 liderazgo. Sub-criterio dirigir la organización desarrollando su misión visión y valores, acción de mejorar: realizar jornadas de capacitación a todos los colaboradores que así lo requieran, en el uso de herramientas digitales necesarias para cumplir con los desafíos de la transformación digital. Nuestro objetivo es dotar a todas las áreas del hospital de equipos informáticos tipo PC que nos permitan digitalizar y eficientizar nuestros procesos internos.

Para cumplir con este objetivo hemos propuesto 2 tareas las cuales fueron realizadas:

1- Repara y dar mantenimientos a los equipos informáticos que aun sean viables.

Procedimos a desfragmentar y optimizar los disco duros de las computadoras que se encuentran en las siguientes áreas:

Consulta, Atención al Usuario, Sub Dirección, Recepción de emergencia, epidemiología, auditoria, quirófanos, y dirección.

2- Cotizar los equipos informáticos que nos hagan falta

Estas dos tareas se han llevado a cabo por la dirección de hospital en conjunto con distintos departamentos que dan respuesta a las mismas.

Por consiguiente la tarea 1 fue llevada a cabo en coordinación con el departamento de mantenimiento.

Y la 2 fue ejecutada por el departamento de compras.

Por lo que adjuntamos evidencia tanto de una como de la otras



Dr. Carlos j Coronado
Sub-Director Medico



Dr. Victor A Diaz
Director Medico

Página 1 de 1



Evidencia de Mantenimiento a los equipos informáticos

