

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL
Hospital Dr. Darío Contreras
ANALISIS DE LA MEJORA

No.	AREA DE MEJORA	DESCRIPCION DEL PROBLEMA	OBJETIVO A CONSEGUIR	CAUSA RAIZ DEL PROBLEMA	ACCION DE MEJORA	TAREAS
1	No se encuentra actualizada la mision y vision. la cual esta en proceso de socialización sobre la organización, implicando a los grupos de interés y empleados.	Contamos con una Mision, Vision y Valores que no se adptan a la realidad	Contar con una Mision, Vision yValores actualizados	Falta de interes de las autoridades	Realiar reuniones de discusiones y encuentros para trabajar el tema	Preparar un nuevo documento y luego socializarlo a todos el personal y a los grupos.
2	No contamos con una estructura actualizada acorde a las exigencias del hospital.	Aunque se trabajo con el MAP hace un tiempo la Estructura no se encuentra acorde a nuevo modelo del hospital	Contar con una Estructura/organigrama que defina las jerarquias de acuerdo a las necesidades actuales	Falta de interes de las autoridades	Realizar reuniones de discusiones y encuentros para trabajar el tema con el apoyo del MAP	Preparar un nuevo documento y luego socializarlo a todos el personal y a los grupos.
3	No se ha realizado la divulgacion ni difusion de la mision, vision y valores	Dado que la mision, vision y valores no se habian actualizado no se hacia la divulgacion de la misma	Contar con una Mision, Vision yValores actualizados, divulgada y socializada con todos los involucrados, y colocada en lugares visibles	Falta de interes de las autoridades	Preparar y colocar el texto de la mision, vision y valores en lugares visibles y estrategicos que tenga facil lectura por los grupos de interes	Preparar la diagramacion e imprimir en formato de vynil
4	No contamos con un código de etica e integridad para el Hospital. Tomando como base el que tiene el Ministerio de Salud y la Comision de etica e integridad de la administracion publica	Aunque es una de las iniciativas de la Administracion publica y del Ministerio de Salud el equipo de direccion del hospital no lo habia tomado como una prioridad	Contar con un codigo de etica e integridad de los servidores del hospital	No era prioridad del equipo de gestion del hospital	Realizar reuniones de discusiones y encuentros para trabajar el tema con la Oficina de Acceso a la Informacion publica del Ministerio y la Comision de Etica e integridad gubernamental	Elaborar el codigo de etica e integridad de los servidores del hospital
5	No existe definido un plan de divulgacion y difusion de acciones de prevencion de la corrupcion	El hospital no cuenta con herramientas, manuales o normas explicitas para prevencion de la corrupcion	Contar con una Oficina de Acceso a la Informacion	No era prioridad del equipo de gestion del hospital	Realizar reuniones de discusiones y encuentros para trabajar el tema conla Oficina de Acceso a la Informacion publica del Ministerio y la Comision de Etica e integridad gubernamental	Abrir poner en funcionamiento una Oficina de Acceso a la Informacion

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL
Hospital Dr. Darío Contreras
ANALISIS DE LA MEJORA

No.	AREA DE MEJORA	DESCRIPCION DEL PROBLEMA	OBJETIVO A CONSEGUIR	CAUSA RAIZ DEL PROBLEMA	ACCION DE MEJORA	TAREAS
6	No existe plan operativo anual	No ha sido parte de la cultura organizacional del hospital la formulacion de planes como parte de la gestion estrategica institucional	Contar con planes operativos anuales para las diferentes dependencias alineado al direccionamiento estrategico	Nunca fue un requerimiento de los estamentos superiores de la administracion de los servicios que el hospital presentara plan operativo	Realizar reuniones de discusiones y encuentros para la definicion de las actividades de los planes operativos, previa socializacion de guias y formatos	Planes operativos por areas del hospital
7	Desactualizacion de la pagina web y de los sistemas de gestion electronicos del Hospital	Con la transformacion de la estructura fisica de la institucion, se desactualizaron las herramientas de gestion electronica y redes sociales	Contar una pagina web actualizada acorde a la nueva estructura y gestionada por el equipo de tecnologia del hospital	La pagina del hospital fue producto de una acuerdo con la OPTIC y estaba alojada en el servidor de esta institucion y el hospital no tenia acceso a modificar la pagina	Reuniones con la OPTIC para actualizar el acuerdo y que la administracion de la pagina se haga desde el area de TIC del hospital	Tener la pagian web del hospital actualizada y siendo usada como gobierno electronico en el hospital
8	No existen politicas la motivacion de los recursos humanos a traves de los los reconocimiento	La gestion centralizada de la nomina y de los recursos humanos del hospital ha impedido que se desarrollen politicas de motivacion y reconocimiento de los Recursos Humanos	Contar con una politica de Recursos Humanos del Hospital que promueva la motivacion y el reconocimiento de los recursos humanos del hospital	El modelo de gestion de recursos humanos centralizado y la falta de manuales y procedimientos internos para el incentivo al recurso humano del hospital	Reuniones de trabajo para formulacion, revision, discusion y socializacion de las normas para el sistema de motivacion y reconocimiento de los Recursos Humanos del hospital	Crear el cuadro de reconocimiento del empleado/empleada del mes y el reconocimiento anual por meritos
9	No exite una politica de relacionamiento del hospital con los grupos de interes y las autoridades politicas	El hospital no cuenta con herramientas, manuales o normas explicitas para formular politicas de acercamiento a los grupos de interes	Contar con una politica que defina las acciones para el relacionamiento con los grupos de interes del hospital	El hospital ha estado siempre centrado en la atencion a las necesidades de los pacientes sin tomar en cuenta los grupos de interes que pudieran colaborar con la institucion	Reuniones de trabajo para formulacion, revision, discusion y socializacion de las normas para las relaciones con los grupos de interes	Tener acuerdos firmados con las organizaciones y grupos de interes del hospital de acuerdo a la normativa elaborada

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL
Hospital Dr. Darío Contreras
ANALISIS DE LA MEJORA

No.	AREA DE MEJORA	DESCRIPCION DEL PROBLEMA	OBJETIVO A CONSEGUIR	CAUSA RAIZ DEL PROBLEMA	ACCION DE MEJORA	TAREAS
10	No existe una politica de recoleccion y sistematizacion de informacion de los grupos de interes y actores claves para la gestion	El hospital no cuenta con politicas y estrategias para relacionarse con los grupos de interes y actores claves para la gestion en el hospital	Contar con una politica que defina las acciones para el relacionamiento con los grupos de interes del hospital, incluido un registro con informacion actualizada de los distintos grupos que interactuan en el hospital	Al no existir una politica institucional de trabajo con los grupos de interes no ha permitido tener el conocimiento de estas instituciones que podrian colaborar con el hospital	Reuniones de trabajo para formulacion, revision, discusion y socializacion de las normas para las relaciones con los grupos de interes y el sistema de registro y actualizacion de informacion	Tener un sistema de registro via WEB de todas las organizaciones y grupos de interes que actuan e interactuan con el hospital
11	No existe plan estrategico institucional donde se definan las estrategias a largo plazo del hospital	No ha sido parte de la cultura organizacional del hospital la formulacion de planes como parte de la gestion estrategica institucional	Contar con un plan estrategico del hospital 2016/2021	Historicamente el hospital se la gestionado usando las herramientas tradicionales siguiendo los lineamientos del nivel central por lo que no era una preocupacion el tener planes estrategicos	Reuniones de trabajo y talleres para la formulacion del direccionamiento estrategico y formalacion del plan estrategico	Documento de Plan Estrategico del hospital 2016/2021
12	No existe plan estrategico institucional donde se definan las estrategias a largo plazo del hospital	No ha sido parte de la cultura organizacional del hospital la formulacion de planes como parte de la gestion estrategica institucional	Contar con un plan estrategico del hospital 2016/2021	Historicamente el hospital se la gestionado usando las herramientas tradicionales siguiendo los lineamientos del nivel central por lo que no era una preocupacion el tener planes estrategicos	Reuniones de trabajo y talleres para la formulacion del direccionamiento estrategico y formalacion del plan estrategico	Documento de Plan Estrategico del hospital 2016/2021
13	No existe plan de gestion del cambio e innovacion en la gestion en el hospital	no ha sido parte de la cultura organizacional del hospital la formulacion de planes de mejora y gestion del cambio como parte de la gestion estrategica institucional	Contar con objetivo estrategico orientado a la innovacion y gestion del cambio dentro del plan estrategico institucional 2016/2021	Historicamente el hospital se la gestionado usando las herramientas tradicionales siguiendo los lineamientos del nivel central por lo que no era una preocupacion el tener planes estrategicos	Reuniones de trabajo y talleres para la formulacion del direccionamiento estrategico y formalacion del plan estrategico e incluir un objetivo estrategico para la gestion del cambio y la innovacion	Documento de Plan Estrategico del hospital 2016/2021 con objetivo estrategico de cambio e innovacion

PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL
Hospital Dr. Darío Contreras
ANALISIS DE LA MEJORA

No.	AREA DE MEJORA	DESCRIPCION DEL PROBLEMA	OBJETIVO A CONSEGUIR	CAUSA RAIZ DEL PROBLEMA	ACCION DE MEJORA	TAREAS
14	No existe un plan de gestion de los Recursos humanos donde se definan los perfiles y los sistemas de remuneracion y incentivos	La gestion centralizada de la nomina y de los recursos humanos del hospital ha impedido que se desarrollen politicas de remuneracion e incentivos para los Recursos Humanos	Contar con un objetivo estrategico orientado a la Gestion de los Recursos Humanos dentro del plan estrategico institucional 2016/2021 y un manual de cargos y perfiles del hospital	La gestion de recursos humanos centralizada y la designacion desde el nivel central no ha permitido el desarrollo de herramientas de gestion institucional de los Recursos Humanos	Reuniones de trabajo y talleres para la formulacion del plan de recursos humanos y la elaboracion de manuales de perfiles y cargos en el hospital	Documento de descripcion de cargos y perfiles de los RRHH del Hospital
15	No existe un plan de actualizacion y formacion de los recursos humanos que se alinee a los objetivos estrategicos institucionales que seran definidos cuando se tenga el plan estrategico del hospital	La gestion centralizada de la nomina y de los recursos humanos del hospital ha impedido que se desarrollen politicas de formacion y capacitacion para los Recursos Humanos acorde con el direccionamiento estrategico institucional	Contar con un objetivo estrategico orientado a la Gestion de los Recursos Humanos dentro del plan estrategico institucional 2016/2021 y un un plan anual de formacion de los recursos humanos alineados con el plan estrategico	La gestion de recursos humanos centralizada y la designacion desde el nivel central no ha permitido el desarrollo de herramientas de gestion institucional de los Recursos Humanos	Reuniones de trabajo y talleres para la formulacion del plan de recursos humanos relacionado con el plan de formacion y capacitacion de los RRHH del hospital	Documento de plan anual de formacion y capacitacion en coordinacion con la oferta de las IES y otras instituciones formadoras
16	No existe la cultura de la participacion y empoderamiento de los grupos de interes internos	El hospital no cuenta con politicas y estrategias para relacionarse con los grupos de interes y actores claves internos para la gestion en el hospital	Contar con una politica que defina las acciones para los espacios de partiipacion de los grupos de interes	Aunque existe en el reglamento de los CEAS una directrices para la participacion de los grupos de interes nunca se ha implementado en el hospital	Reuniones de trabajo y talleres para la elaboracion de manuales y politicas que normaticen la participacion de los grupos de interes	Documento de politicas para la participaciones de los grupos de interes
17	Las alianzas y acuerdos con los grupos de interes e instituciones relacionadas no estan gestionadas como parte de los planes del hospital	El hospital no cuenta con politicas y estrategias para relacionarse con los grupos de interes y actores claves para la gestion en el hospital	Contar con una politica que defina las acciones para los espacios de partiipacion de los grupos de interes	Aunque existe en el reglamento de los CEAS una directrices para la participacion de los grupos de interes nunca se ha implementado en el hospital	Reuniones de trabajo y talleres para la elaboracion de manuales y politicas que normaticen la participacion de los grupos de interes y las alianzas	Documento de politicas para la participaciones de los grupos de interes
18	Las alianzas y acuerdos con los grupos de interes y usuarios relacionadas no estan gestionadas como parte de los planes del hospital	El hospital no cuenta con politicas y estrategias para relacionarse con los grupos de interes y actores claves para la gestion en el hospital	Contar con una politica que defina las acciones para los espacios de partiipacion de los grupos de interes	Aunque existe en el reglamento de los CEAS una directrices para la participacion de los grupos de interes nunca se ha implementado en el hospital	Reuniones de trabajo y talleres para la elaboracion de manuales y politicas que normaticen la participacion de los grupos de interes y las alianzas	Documento de politicas para la participaciones de los grupos de interes