

 <p>Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN</p>	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	1 de 30

HOSPITAL GENERAL DOCENTE DE CALDERÓN



Plan Estratégico Institucional

2018 – 2022



Misión

Proveemos atención integral especializada a la comunidad, complementando la atención en red a través de nuestra cartera de servicios, garantizando accesibilidad y calidad, con talento humano capacitado y motivado, apoyados en la docencia e investigación.

Visión

El Hospital General Docente de Calderón, hasta el año 2020, será un referente nacional y de los países de la región, en atención especializada de segundo nivel con cuarto grado de complejidad, formando profesionales competentes y generando conocimiento a través de la investigación, manteniendo altos estándares de calidad.

	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	3 de 30

Autoridades

Dra. Verónica Espinoza	Ministra de Salud Pública
Dr. Jorge Peñaherrera Yáñez	Gerente del Hospital General Docente de Calderón
Med. Patricia Janeth Benavides	Directora Médica Asistencial (Encargada)
Dra. Gladys Quevedo	Subdirectora de Especialidades Clínico Quirúrgicas – HGDC
BQF. German Toapanta	Subdirector de Farmacia, Insumos, Dispositivos Médicos y Reactivos
Lcda. Maira del Rocío Erazo López	Subdirectora de Cuidados de Enfermería - HGDC
Ing. Héctor Geovanny Barragán Grandez	Especialista de Admisiones
Nut. Irene Escudero	Analista de Atención al Usuario - HGDC
Msc. Jhonny Solis.	Analista de Calidad 3
Mgs. Angélica María Vera Sánchez	Analista de Comunicación – HGDC
Mgs. Ángela María Villamil Carlín	Analista de Talento Humano 2 - HGDC
Ing. Nelson Salazar	Analista de Tecnologías de la Información y Comunicaciones 2 – HGDC
Ing. Karina Miño	Analista Administrativo 2 – HGDC
Ing. Henry Pichucho	Analista de Planificación, Seguimiento y Evaluación de la Gestión 3 (Encargado)

	RESPONSABLE	FIRMA
APROBADO POR:	Dr. Jorge Peñaherrera Yáñez Gerente del Hospital General Docente de Calderón	
REVISADO POR:	<ul style="list-style-type: none"> • Med. Patricia Janeth Benavides Directora Médica Asistencial (Encargada) Dra. Gladys Quevedo Subdirectora de Especialidades Clínico Quirúrgicas – HGDC • BQF. German Toapanta Subdirector de Farmacia, Insumos, 	

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	4 de 30

	<p>Dispositivos Médicos y Reactivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lcda. Maira del Rocío Erazo López Subdirectora de Cuidados de Enfermería - HGDC • Ing. Héctor Geovanny Barragán Grandez Especialista de Admisiones • Nut. Irene Escudero Analista de Atención al Usuario - HGDC • Msc. Jhonny Solís Analista de Calidad 3 • Mgs. Angélica María Vera Sánchez Analista de Comunicación – HGDC • Mgs. Ángela María Villamil Carlin Analista de Talento Humano 2 - HGDC • Ing. Nelson Salazar Analista de Tecnologías de la Información y Comunicaciones 2 – HGDC • Ing. Alexandra Muñoz Analista Financiera 2 – HGDC • Ing. Karina Miño Analista Administrativa 2 – HGDC • Abg. Ingrit Tituaña Analista de Asesoría Jurídica 3 – HGDC • Dr. Danny Flores Analista de Docencia e Investigación–HGDC 	
GUÍA TÉCNICA:	<ul style="list-style-type: none"> • Ing. Jorge Robalino Analista Administrativo Financiero 3 - HGDC 	

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	5 de 30

INDICE

Plan Estratégico Institucional	1
Autoridades	3
Resumen Ejecutivo	1
1. Diagnóstico Situacional	2
1.1. Línea Histórica	2
1.2. Estructura Organizacional	3
1.3. Análisis Situacional: FODA	10
Ambiente Interno	10
Ambiente Externo	11
1.4. Talento Humano	12
1.5. Cartera de Servicios	18
2. Marco Estratégico	20
2.1. Base Legal	20
2.2. Misión	22
2.3. Visión	22
2.4. Valores Institucionales	22
2.5. Objetivos Estratégicos Institucionales	22
2.6. Estrategias	23
3. Plan Operativo 2018 – 2022 Metas y Proyectos	25
3.1. HOSPITAL GENERAL DOCENTE DE CALDERON	25
Historial de Modificaciones	25
1. Anexos	25

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	1 de 30

Resumen Ejecutivo

La Gerencia del Hospital General Docente de Calderón a través de la Unidad de Planificación, Seguimiento y Evaluación de la Gestión ha promovido la realización del Plan Estratégico Institucional 2018-2023, con el objetivo de definir el direccionamiento estratégico a partir de un diagnóstico de la situación actual.

A partir del diagnóstico, se determinará acciones a tomar para llegar a gestionar de manera eficaz y eficiente los recursos humanos, materiales y financieros, asignados.

En este documento se identificará las líneas de acción, es decir las estrategias, que el Hospital General Docente de Calderón deberá tomar, en el corto y mediano plazo.

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	2 de 30

1. Diagnóstico Situacional

1.1. Línea Histórica

En septiembre de 2010, se suscribió el Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Salud Pública (MSP), Municipio de Quito, Fondo de Salvamento y Universidad Central del Ecuador (UCE), para la construcción y funcionamiento del Hospital General Universitario de Calderón.

El 7 de diciembre del año 2010, el MSP elaboró la propuesta de creación del nuevo Hospital y presentó el Plan Médico Funcional con su respectivo plan de espacios. Es así que la obra inició el 19 de septiembre de 2012 para ser entregada al Ministerio de Salud Pública (MSP), por parte del Servicio de Contratación de Obras (SECOB) y más de 2 años de construcción, entró en funcionamiento como el tercer hospital general de la capital el 15 de julio de 2015.

Las parroquias beneficiarias del Hospital se ubican al norte de Quito, fundamentalmente son Calderón, Guayllabamba y Llano Chico con una población estimada de 510.000 habitantes, sin embargo, el HGDC se encuentra articulado a la micro red norte de salud, en la que además se incorporan los distritos 17D03 Condado a Calacalí y 17D09 Tumbaco a Tababela y cantones rurales del norte de Pichincha, abarcando así la atención de pacientes inclusive del noroccidente como Calacalí, Guallea, Nanegal, Nanegalito, Nono, Pacto, Pomasqui, San Antonio y los cantones de Cayambe y Tabacundo.

En la actualidad, el HGDC incluso ha brindado atención gratuita y de calidad a pacientes provenientes de las provincias de Imbabura, Esmeraldas, entre otras. El HGDC inició con el servicio de Consulta Externa y paulatinamente fue aperturando las áreas de Emergencia, Laboratorio, Imagen y Hospitalización. Esta casa de salud cuenta con 157 camas para hospitalización distribuidas en áreas de pediatría, gineceo obstetricia, medicina interna y cirugía y además el Hospital posee 16 quirófanos, 4 unidades de trabajo de parto y recuperación, 13 estaciones para hemodiálisis, 2 Hemodiafiltración, 48 consultorios y 52 cubículos de observación en emergencia

Al ser un Hospital Docente y con enfoque eminentemente formativo y de investigación, hasta el mes de julio de 2018 ha incorporado a 90 internos de pregrado en el Internado de Medicina, quienes están haciendo sus rotaciones en: Pediatría, Medicina Interna, Clínica y Cirugía y realizan el servicio de Salud Comunitaria; 24 estudiantes de pregrado de Obstetricia y 45 estudiantes de pregrado de enfermería. A los que se suman 67 postgradistas en las Áreas de: Medicina Familiar y Comunitaria, Medicina Interna, Traumatología, Dermatología, Psiquiatría, Endocrinología, Fisiatría, y Emergencia, fortaleciendo así la formación de profesionales de alto nivel en los servicios del Hospital...

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	3 de 30

1.2. Estructura Organizacional

La puesta en funcionamiento del hospital HGDC requirió, como una de las primeras acciones, el diseño de su estructura organizacional, para responder a las necesidades del sistema, en el contexto de cambios demográficos, tecnológicos, epidemiológicos, ambientales, sociales, políticos y económicos.

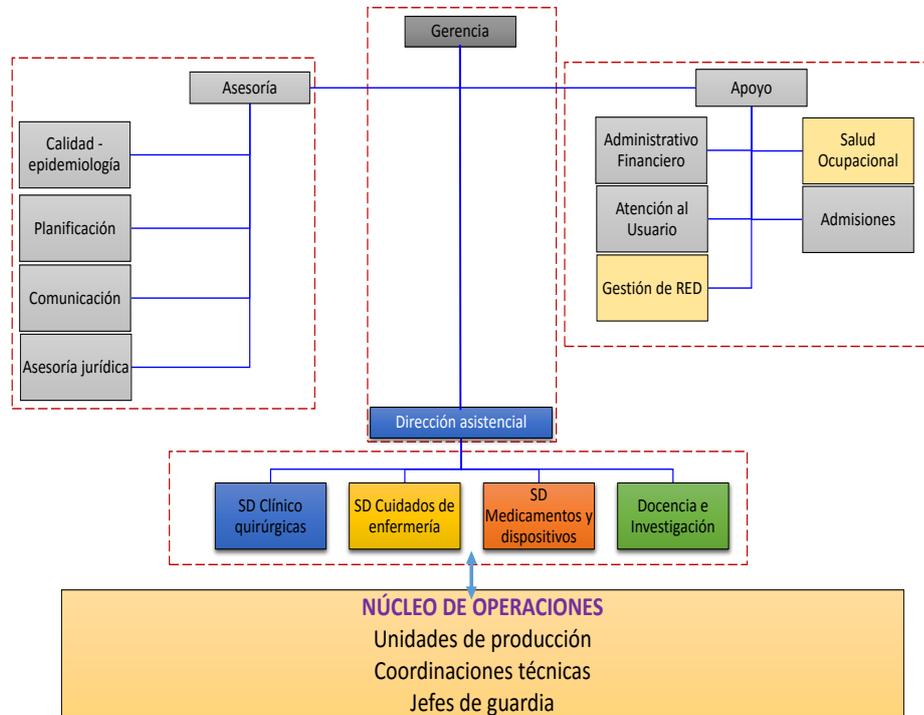
El modelo de la estructura organizacional propuesto para el hospital consideró los nuevos sistemas organizativos que los hospitales podrían adoptar, entre los cuales el modelo matricial se destaca.

El modelo de estructura organizacional matricial, denominado en ocasiones sistema de mandos múltiples, porque cuenta con dos tipos de estructura simultáneamente; los empleados tienen, de hecho, dos líderes; es decir, trabajan con dos cadenas de mando. Una cadena de mando es la de funciones o divisiones, diagramada en forma vertical, donde especialistas (Coordinadores Técnicos) gestionan la especialización de los diferentes grupos de funciones, la segunda cadena de mando es una disposición horizontal que combina al personal de diversas divisiones o departamentos funcionales para formar un equipo, encabezado por un líder que gestiona el funcionamiento de una Unidad de Producción (procesos).

Esta estructura matricial, con frecuencia, es un medio eficiente para reunir las diversas habilidades especializadas que se requieren para resolver un problema complejo de un hospital; así mismo, este tipo de estructuras concede a la organización una gran flexibilidad para ahorrar costo, al asignar a cada proceso la cantidad exacta de personas necesarias, se evita la duplicación innecesaria.

En el Gráfico No. 1 se presenta a continuación una simplificación de una realidad mucho más compleja, por lo que, para poder comprender la esencia y bondades del modelo organizacional matricial, debe conocerse su funcionamiento en el Núcleo de Operaciones, donde se encuentran las Unidades de Producción Asistencial del hospital. El Núcleo de Operacionales está conectado con el Apéndice Estratégico (Gerencia y Dirección Asistencial), a través de la Línea Media, representada por las Subdirecciones, que funcionan como facilitadoras de la implementación de los lineamientos estratégicos del hospital y retro alimentadoras de esta implementación hacia el Ápice Estratégico.

Gráfico No. 1 **Estructura del HGDC basada en el Modelo Matricial**

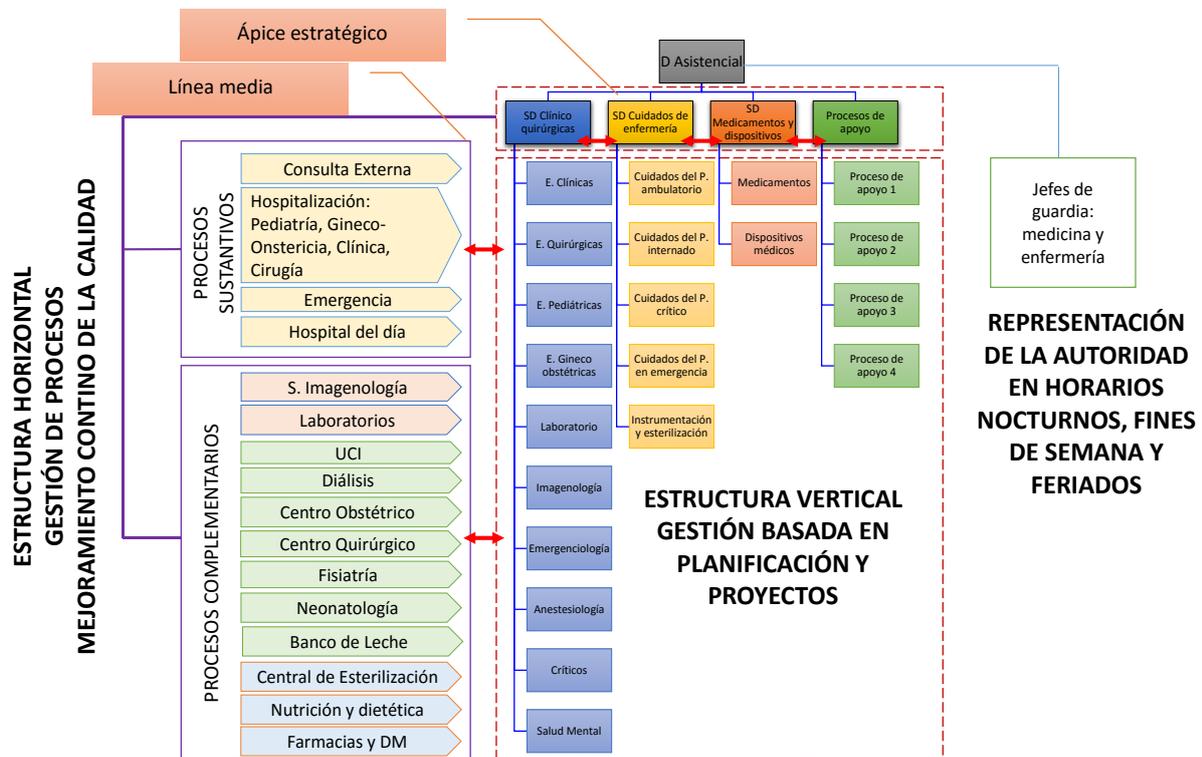


Fuente: Unidad de Calidad – HGDC

El Núcleo de Operaciones, es el componente de la estructura organizacional donde se realiza el trabajo asistencial – operativo del Hospital, se encuentra conectada al Ápice Estratégico, Gerencia y Dirección Asistencial, a través de las Subdirecciones, está conformado por tres componentes integrados según el modelo matricial o sistema de mandos múltiples.

A través de esta estructura, el hospital gestiona numerosas actividades relacionadas entre sí, mediante la gestión de procesos y el mejoramiento continuo de la calidad.

Gráfico No. 2 **Descripción del núcleo de operaciones del HGDC**

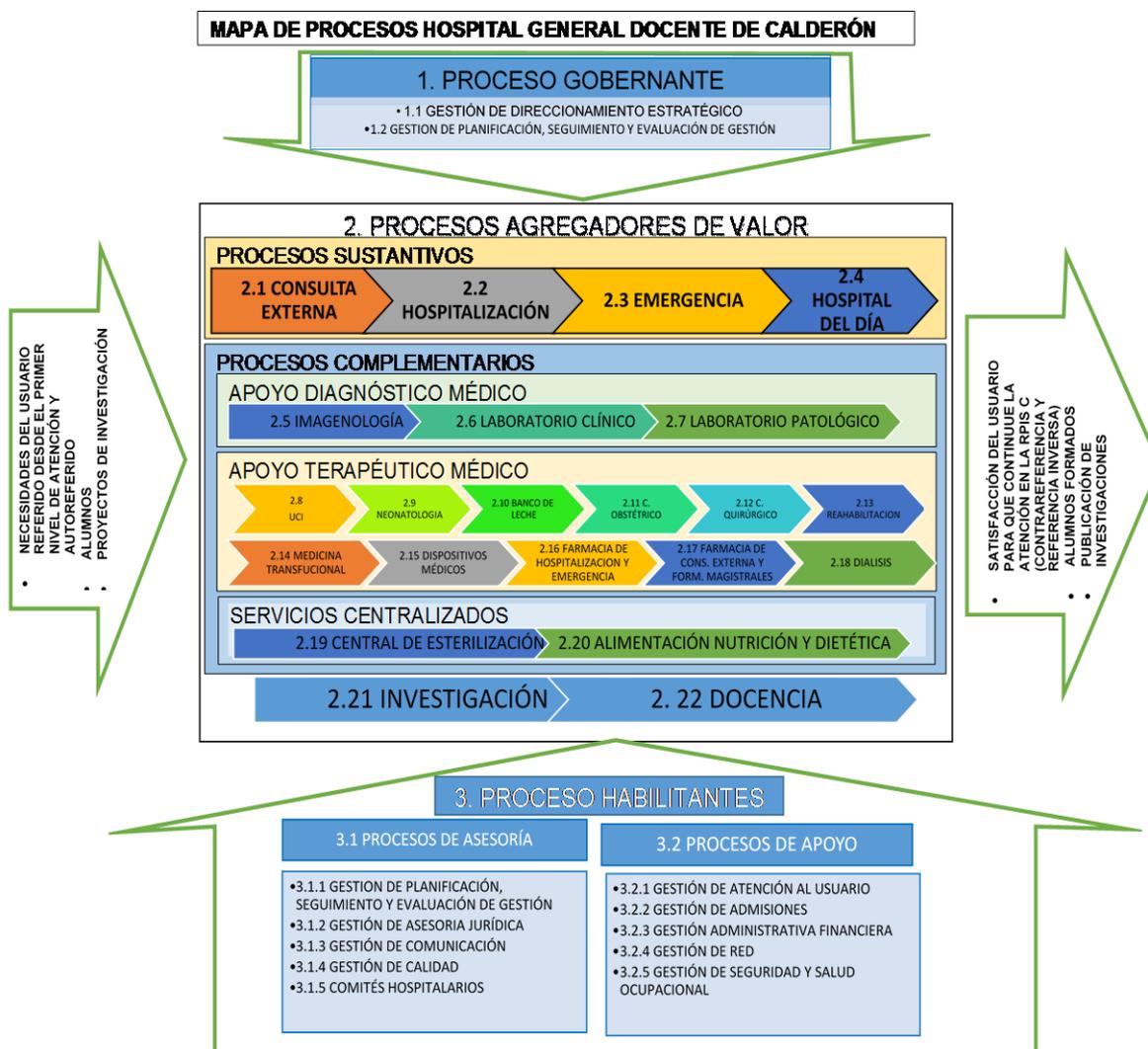


Fuente: Unidad de Calidad – HGDC

La gestión de procesos permite identificar los procesos existentes en el hospital, los organiza en macro procesos, según los propósitos definidos en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de Hospitales.

Un proceso mejora continuamente la calidad de sus productos a través del análisis de la información generada de varios sistemas de control y monitoreo (encuestas de satisfacción, notificación de incidentes, investigación de eventos centinela, gestión de inconformidades), análisis que es realizado por el denominado equipo de mejora continua de la calidad, organizado y dirigido por los Líderes de Proceso, seleccionados en un proceso interno del hospital.

Gráfico No. 3 *Mapa de Procesos del HGDC*



Fuente: Unidad de Calidad – HGDC

1.1.1.1. Análisis de las estructuras organizacionales tradicionales

El enfoque utilizado en la organización de un hospital tradicionalmente se ha orientado hacia la enfermedad, teniendo al médico como el centro de la asistencia sanitaria, por lo que generalmente la estructura suele responder a sus intereses, y no a las necesidades de la población y de otros establecimientos de salud clientes del hospital.

En este contexto, la estructura de los hospitales se ha sustentado en las especialidades médicas, al puro estilo de la especialización de las funciones de los modelos organizacionales funcionales.

	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	7 de 30

Esta estructura, facilita considerablemente la supervisión porque cada gerente sólo debe ser experto en un área del conocimiento y de las habilidades. Además, facilita el movimiento de los conocimientos y habilidades especializadas para su uso en los puntos donde más se necesitan. Otras características de la organización funcional son:

- *Autoridad funcional o dividida.* Es una autoridad que se sustenta en el conocimiento. Ningún superior tiene autoridad total sobre los subordinados, sino autoridad parcial y relativa a una especialización, por ejemplo: La Subdirección de las Especialidades Clínicas Quirúrgicas solo tienen autoridad sobre las especialidades médicas y no sobre las de los cuidados de enfermería.
- *Línea directa de comunicación.* Directa y sin intermediarios, busca la mayor rapidez posible en las comunicaciones entre los diferentes niveles en el sentido **vertical**.
- *Descentralización de las decisiones.* Las decisiones se delegan a los órganos o cargos especializados.
- *Énfasis en la especialización.* Especialización de todos los órganos a cargo.
En términos generales los hospitales en términos generales tienen una estructura organizacional vertical.

1.1.1.2. Análisis de la estructura definida en el Manual de gestión por procesos para hospitales

Por otra parte, el estilo de organización de las entidades del Estado en los últimos años, adoptó el modelo basado en productos, de esta forma el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de Hospitales del MSP, plantea un mapa de procesos, sin embargo, este documento se limitó a una descripción macro, y en lugar de describir unidades de producción asistenciales con sus productos, desde las Subdirecciones se continúa con una descripción vertical basada en las especialidades.

Es por este motivo que el HGDC, propuso el replanteamiento del mencionado estatuto, según el cual se identifiquen los procesos asistenciales: sustantivos y complementarios, con sus respectivos productos.

El enfoque organizacional basado en productos considera estructuras horizontales donde personal de diversas especialidades y profesiones confluyen en una Unidad de Producción para generar un producto que suele convertirse en el insumo o entrada de un siguiente proceso.

	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	8 de 30

1.1.1.3. Contexto, nuevos escenarios en el que se desenvuelven las estructuras hospitalarias

En este contexto, en el Ecuador, el hospital como institución se ha constituido como un establecimiento de atención especializada, con prestigio ante la población, de gran atención política que lleva a que las inversiones en materia de nueva infraestructura hospitalaria, carezcan de fundamentación en la evidencia, las tendencias globales en el desarrollo de los servicios hospitalarios, y en las reales necesidades de las poblaciones que pretenden servir.

De los establecimientos que componen la red de servicios de salud, los hospitales ocupan el porcentaje más alto del gasto público en salud y cada vez se cuestiona más si producen beneficios consistentes con el nivel de inversión en comparación a otros dispositivos de salud.

El cambio de la noción actual del papel y la función del hospital, exige pasar de un “enfoque en la enfermedad”, llenar (y mantener llenas) las camas hospitalarias, a un enfoque de entidad asistencial de servicios integrados (red), compartiendo el objetivo de mantener el estado de salud de las personas y la población. De esta forma, el hospital debe ir convirtiéndose en un actor “inmerso en el conjunto de los proveedores de servicios asistenciales y no como el centro clave de la asistencia”.

Este nuevo enfoque debe considerar que, cada vez hay mayor evidencia y preocupación por los peligros de la atención intrahospitalaria, como los eventos adversos asociados a la atención de salud e Infecciones Asociadas a la Atención Sanitaria (con múltiple resistencia a los antimicrobianos). Esta realidad exige que los hospitales sean diseñados arquitectónica y organizacionalmente de forma que aumenten la seguridad y satisfacción de pacientes y empleados.

Por otra parte; la evolución demográfica y epidemiológica, el aumento sostenido de la esperanza de vida, las condiciones económicas y sociales del país, así como, por factores políticos y movimientos migratorios; van induciendo cambios en la estructura de la población que exige redefinir las bases organizativas y de gestión de los hospitales, así como su relación con otros centros de asistencia sanitaria.

La redefinición de la concepción del papel, función y modelo organizacional del hospital requiere generar un debate sobre el futuro del hospital y del hospital del futuro desde la óptica innovadora y de largo plazo sobre la plataforma que brinda el marco conceptual de la iniciativa de Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS).

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	9 de 30

1.1.1.4. Diseño de la estructura matricial para el HGDC

En el contexto descrito, la puesta en marcha del funcionamiento del hospital requirió, como una de las primeras acciones, el diseño de su estructura organizacional¹, que considere los cambios demográficos, tecnológicos, epidemiológicos, ambientales, sociales, políticos y económicos.

En este sentido, la estructura organizacional del Hospital General Docente de Calderón, consideró los siguientes ejes estratégicos:

- Articulación de la red pública y complementaria de servicios de salud con participación comunitaria.
- La seguridad del paciente.
- Orientación a la satisfacción del usuario, a través de la gestión por procesos y la mejora continua de la calidad.
- Eficiencia del uso de recursos.
- Capacitación permanente del personal del hospital.
- Desarrollo de las especialidades asistenciales según la capacidad resolutoria del hospital.
- Formación de nuevos profesionales, grado y postgrado.
- Seguridad y salud ocupacional.
- Cuidado del ambiental.
- La investigación como herramienta del mejoramiento.

Para hacer prácticas las características o ejes estratégicos descritos la estructura organizacional se diseñó para permitir una gestión desconcentrada, la adaptación a las nuevas condiciones demográficas, tecnológicas, epidemiológicas, ambientales, sociales, políticas y económicas, así como, también facilitar el permanente desarrollo de herramientas tecnológicas y metodología que respondan a las demandas y expectativas de sus clientes y la Seguridad del Paciente.

Desde la perspectiva descrita, el modelo de la estructura organizacional del hospital consideró los nuevos sistemas organizativos que los hospitales están adoptando. El modelo de estructura organizacional matricial, denominado en ocasiones sistema de mandos múltiples, porque cuenta con dos tipos de estructura simultáneamente, la funcional y la basada en el producto, que se articulan internamente y con actores externos al hospital.

¹ Anexo No.1: Organigrama HGDC

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	10 de 30

Esta estructura matricial, con frecuencia, es un medio eficiente para reunir las diversas habilidades especializadas que se requieren para resolver un problema complejo de un hospital; así mismo, este tipo de estructuras concede a la organización una gran flexibilidad para ahorrar costo, al asignar a cada proceso la cantidad exacta de personas necesarias, se evita la duplicación innecesaria. Esta estructura se la ha graficado en el organigrama estructural del hospital (anexo 1).

1.3. Análisis Situacional: FODA

El análisis FODA es el diagnóstico de la situación interna y externa, a través de la identificación de las fortalezas y debilidades institucionales; las oportunidades y amenazas externas a la institución para determinar la planificación estratégica.

Ambiente Interno

Sistema de Planificación Estratégica						
Componentes Ambiente Interno						
Nivel de procesos	Componente	Subcomponente	Descripción rápida y ámbito de análisis	F	D	
1	Estratégico	Organizacional	Estructura Organizacional	Se evidencia un Estatuto Orgánico de Gestión por procesos de los Hospital emitido mediante Acuerdo Ministerial: 1537.	X	
			Estructura Comunicacional	Se evidencia viabilidad jerárquica e institucional para obtener información sobre las necesidades profesionales.	x	
			Cultura Organizacional	Posee un amplia cartera de servicios NO=	x	
			Planificación	Institucionalmente Planificación lidera y coordina la elaboración de los planes, proyectos de las unidades	x	
2	Operacional o Misional	Sistemas de calidad	Gestión por procesos	Estructura organizacional por procesos	x	
			Mejoramiento continuo	Implementación de una manual de procedimientos de contratación pública, eficiente y eficaz.		x
		Productos y servicios	Diseño y Desarrollo	Actitud positiva hacia la investigación y desarrollo de conocimiento y difusión científica a la comunidad	x	
			Productividad	Infraestructura tecnológica moderna con amplia Cartera de Servicios	x	
		Infraestructura	Infraestructura	Se evidencia una comunicación de los movimientos de los recursos de gasto corriente	x	
			Seguridad e Higiene Industrial	Talento humano joven y comprometido		x
3	Financiera	Indicadores financieros	Capacitación continua		x	
		Presupuesto	Se implementó un cal center de soluciones tecnológicas (mesa de ayuda)	x		
	Talento humano	Reclutamiento	Se evidencia la recepción de Quejas, Sugerencias y Denuncias que realiza los ciudadanos sobre el trato recibido por los servidores		x	
			Planes concretos para la mejora y crecimiento institucional a nivel científico y de asistencia médica		x	

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	11 de 30

				Alta rotación de personal		x	
			Selección	Talento humano joven y comprometido	x		
			Contratación e inducción	Capacitación continua	x		
			Incentivos	Falta de incentivos laborales y para la promoción de la investigación			
			Gestión por competencias	No se evidencia una administración del talento humano por competencias		x	
			Tecnología	Inventario tecnológico	Déficit de tecnológico		x
				Diagnóstico tecnológico	Se implementó un call center de soluciones tecnológicas (mesa de ayuda)	x	
			Marketing	Plaza	Carencia de un modelo de gestión independiente del HGDC		x
				Producto / Servicio	No optimización en la utilización de medicamentos y dispositivos		x
				Precio	Se evidencia la recepción de Quejas, Sugerencias y Denuncias que realiza los ciudadanos sobre el trato recibido por los servidores	x	
				Promoción	Buena imagen institucional	x	

Ambiente Externo

Sistema de Planificación Estratégica						
Componentes Ambiente Externo						
Nivel de procesos		Componente	Subcomponente	Descripción rápida y ámbito de análisis	O	A
4	Macroeconomía	Ciclos económicos	Crisis financiera mundial que incrementa el desempleo			x
		Indicadores macroeconómicos	Inflación			x
		Políticas económicas	Política Institucional MAIS		x	
5	Microeconomía	Oferta	Buenas relaciones con la comunidad		x	
		Demanda	Creciente demanda de los servicios de salud			x
6	Clientes	Segmentación	Incremento de la demanda de servicios			x
		Caracterización	Reconocimiento por parte de la población en cuanto al servicio que recibe.		x	
7	Legal	Marco Legal	La sociedad identifica plenamente al HGDC como único Hospital Docente		x	
8	Sociocultural	Demografía	Alto crecimiento poblacional			x
		Calidad de vida	Alto Índice de desempleo			x
9	Ético y Político	Sistema de gobierno	Implementación del "Modelo de Reestructuración del Estado"		x	
		Partidocracia y grupos de poder	Cambio de mando			x
		Ético	Transparencia en los procesos de contratación pública		x	

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	12 de 30

10	Proveedores	Calificación y selección	Incumplimiento por parte de los proveedores respecto al abastecimiento de medicamentos y dispositivos		x
		Organización de los proveedores	Disminución de proveedores que quieren trabajar con el sector público		x
11	Internacional	Fuerzas económicas globales	Economía mundial en recuperación		x
		Fuerzas legales y políticas	Apertura mundial al Software libre	x	
		Fuerzas socio - culturales	Convenios y Tratados con Entidades de Educación superior enfocado al intercambio de experiencias y capacitación profesional.	x	

Para realizar el análisis FODA, se convocó a cada uno de los actores involucrados a fin realizar un taller participativo interdisciplinario, en el cual se pudo realizar mesas de trabajo (FOCUS GROUP), producto de esto se pudo realizar una matriz de priorización por el método de priorización HOLMES, el cual se encuentra anexo.

1.4. Talento Humano

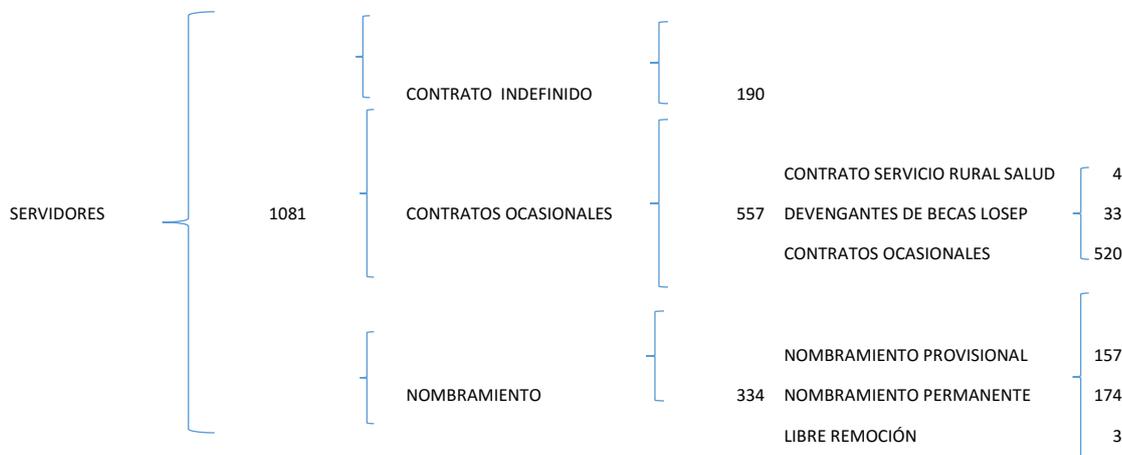
Dentro de las atribuciones y responsabilidad de la Unidad Administrativa de Talento Humano, esta, cumplir y hacer cumplir la ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio de Trabajo, en el ámbito de su competencia.

El Hospital General Docente de Calderón, para cumplir su Misión y Visión Institucional, cuenta con el personal adecuado a las necesidades institucionales; el número de personal depende del presupuesto y autorización de implemento de servicios del nivel central, con un enfoque de género, étnico-cultural, generacional y social; con las suficientes capacidades para ejecutar las actividades asignadas en los diversos escenarios.

El Hospital General Docente de Calderón, para el cumplimiento de sus objetivos en beneficio de la colectividad realiza procesos de selección y contratación de personal, conforme a lo establecido en el Manual de Puestos y Marco Legal vigente, a fin de procurar que los diferentes Unidades o Servicios del Hospital, cuenten con el talento humano profesional, técnico y administrativo, cuya finalidad es la de apoyar en la provisión oportuna y eficiente de servicios de calidad para el fomento y protección de salud, recuperación y rehabilitación de las enfermedades de los pacientes que acuden a esta casa de salud; en tal virtud, es de necesidad imprescindible y como factor clave contar con el suficiente talento humano que tenga las competencias para brindar el servicio y cumplir con los procesos encargados.

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	13 de 30

El Talento Humano del Hospital está distribuido de la siguiente manera:



DISTRIBUCIÓN PERSONAL HOSPITAL GENERAL DOCENTE DE CALDERÓN			
CARGO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ANALISTA ADMINISTRATIVO 2	1		1
ANALISTA DE ACTIVOS FIJOS 1	3		3
ANALISTA DE ADMINISTRACION DE CAJA 1	1		1
ANALISTA DE ADMISIONES	1		1
ANALISTA DE ADQUISICIONES 1	4	1	5
ANALISTA DE ASESORIA JURIDICA 1		2	2
ANALISTA DE ASESORIA JURIDICA 3	1		1
ANALISTA DE ATENCION AL USUARIO/A	1		1
ANALISTA DE CALIDAD 1		1	1
ANALISTA DE COMUNICACION SOCIAL 1	1		1
ANALISTA DE COMUNICACION SOCIAL 3	1		1
ANALISTA DE CONTABILIDAD 1	2		2
ANALISTA DE DOCENCIA 2	1		1
ANALISTA DE ELECTRICA-ELECTRONICA		2	2
ANALISTA DE ELECTROMECHANICA		1	1
ANALISTA DE NUTRICION 2	4	1	5
ANALISTA DE PAGO DE NOMINA	1		1
ANALISTA DE PLANIFICACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION 1		1	1
ANALISTA DE PLANIFICACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA GESTION 3		1	1
ANALISTA DE PRESUPUESTO 1	1		1

	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	14 de 30

ANALISTA DE SEGURIDAD OCUPACIONAL		1	1
ANALISTA DE SERVICIOS GENERALES 1	2		2
ANALISTA DE SOPORTE TECNICO	3	3	6
ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1		1	1
ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1	1	2	3
ANALISTA DE TALENTO HUMANO 2	1		1
ANALISTA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES 2		1	1
ANALISTA FINANCIERO 2	1		1
ANALISTA HIDROSANITARIO	1		1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO 1	12		12
ASISTENTE ADMINISTRATIVO 2	5	1	6
ASISTENTE DE ADMINISTRACION DE CAJA	2		2
ASISTENTE DE ADMISIONES	30	13	43
ASISTENTE DE ATENCION AL USUARIO	15	14	29
ASISTENTE DE SOPORTE TECNICO	1	1	2
ASISTENTE DE TALENTO HUMANO	1	1	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE SALUD	6	13	19
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE SALUD DEL SECTOR SALUD	4	34	38
AUXILIAR DE AUTOPSIA		2	2
AUXILIAR DE BODEGA		1	1
AUXILIAR DE ENFERMERIA	126	20	146
AUXILIAR DE FARMACIA	9	9	18
AUXILIAR DE LABORATORIO	8	1	9
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO		2	2
CHOFER DEL SECTOR SALUD/ CONDUCTOR ADMINISTRATIVO / CHOFER DE VEHICULOS LIVIANOS DEL SECTOR SALUD		1	1
CHOFER DE AMBULANCIA	1	1	2
CHOFER DE AMBULANCIA DEL SECTOR SALUD		5	5
ENFERMERO/A 3	212	25	237
ENFERMERO/A 4	31	4	35
ENFERMERO/A 5	10		10
ESPECIALISTA DE ADMISIONES		1	1
GERENTE DE HOSPITAL		1	1
GUARDALMACEN		2	2
LABORATORISTA CLINICO 1	1		1
LABORATORISTA CLINICO 3		1	1

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	15 de 30

MEDICO/A ESPECIALISTA EN ANATOMIA PATOLOGICA 1	1	2	3
MEDICO/A ESPECIALISTA EN ANESTESIOLOGIA 1	12	7	19
MEDICO/A ESPECIALISTA EN ANESTESIOLOGIA 3		2	2
MEDICO/A ESPECIALISTA EN CARDIOLOGIA 1	1	1	2
MEDICO/A ESPECIALISTA EN CIRUGIA CARDIOTORACICA		1	1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN CIRUGIA GENERAL 1	3	10	13
MEDICO/A ESPECIALISTA EN CIRUGIA GENERAL 3		1	1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN CIRUGIA PLASTICA Y RECONSTRUCTIVA 1	1		1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN CIRUGIA VASCULAR 1	1		1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN CUIDADOS INTENSIVOS 1	2	6	8
MEDICO/A ESPECIALISTA EN CUIDADOS INTENSIVOS 3		1	1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN DERMATOLOGIA 1	4		4
MEDICO/A ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES 1	4	5	9
MEDICO/A ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES 3		1	1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN ENDOCRINOLOGIA 1	1		1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN ENDOCRINOLOGIA 3		1	1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN GASTROENTEROLOGIA 1		1	1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN GASTROENTEROLOGIA 3	1		1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN GENETICA 1	1	1	2
MEDICO/A ESPECIALISTA EN GENETICA 3		1	1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN GERIATRIA 1		1	1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN GINECOLOGIA 1	11	9	20
MEDICO/A ESPECIALISTA EN GINECOLOGIA 3		1	1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN HEMATOLOGIA 1		1	1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN IMAGENOLOGIA/RADIOLOGIA 1	1	4	5
MEDICO/A ESPECIALISTA EN MEDICINA FISICA Y REHABILITACION 1	1		1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN MEDICINA INTERNA 1	4	8	12
MEDICO/A ESPECIALISTA EN MEDICINA INTERNA 3		1	1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN NEFROLOGIA 1	5		5
MEDICO/A ESPECIALISTA EN NEFROLOGIA 3	1		1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN NEUMOLOGIA 1	1	1	2
MEDICO/A ESPECIALISTA EN NEUROCIRUGIA 3		1	1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN NEUROLOGIA 1		2	2
MEDICO/A ESPECIALISTA EN NEUROLOGIA 3		1	1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN OFTALMOLOGIA 1	3		3

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	16 de 30

MEDICO/A ESPECIALISTA EN OTORRINOLARINGOLOGIA 1	2	1	3
MEDICO/A ESPECIALISTA EN PATOLOGIA CLINICA 1		1	1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN PATOLOGIA CLINICA 3	1		1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN PEDIATRIA 1	23	6	29
MEDICO/A ESPECIALISTA EN PEDIATRIA 3		1	1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN PSIQUIATRIA 1	1	2	3
MEDICO/A ESPECIALISTA EN PSIQUIATRIA 3	1		1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN TRAUMATOLOGIA 1		9	9
MEDICO/A ESPECIALISTA EN UROLOGIA 1	1		1
MEDICO/A ESPECIALISTA EN UROLOGIA 3		1	1
MEDICO/A GENERAL EN FUNCIONES HOSPITALARIAS	66	36	102
MEDICO/A SUBESPECIALISTA EN CUIDADOS INTENSIVOS PEDIATRICOS	1		1
MEDICO/A SUBESPECIALISTA EN INFECTOLOGIA		1	1
MEDICO/A SUBESPECIALISTA EN NEONATOLOGIA	3		3
ODONTOLOGO/A ESPECIALISTA EN CIRUGIA MAXILOFACIAL 5		2	2
PARAMEDICO/A 2	4	2	6
PSICOLOGO/A CLINICO/A 1	1		1
PSICOLOGO/A CLINICO/A 2	1		1
PSICOLOGO/A CLINICO/A 3		1	1
PSICOLOGO/A CLINICO/A 5		1	1
QUIMICO / BIOQUIMICO FARMACEUTICO 1	10	3	13
QUIMICO / BIOQUIMICO FARMACEUTICO 1 (LABORATORIO)	4	2	6
QUIMICO / BIOQUIMICO FARMACEUTICO 2	1	1	2
QUIMICO / BIOQUIMICO FARMACEUTICO 3		2	2
QUIMICO / BIOQUIMICO FARMACEUTICO 4	1		1
SECRETARIA	1		1
SUBDIRECTOR/A DE CUIDADOS DE ENFERMERIA	1		1
SUBDIRECTOR/A DE ESPECIALIDADES CLINICA, QUIRURGICAS O CLINICO QUIRURGICAS	1		1
TECNICO DE ARCHIVO	1		1
TECNICO DE MANTENIMIENTO		6	6
TECNOLOGO MEDICO DE IMAGENOLOGIA 2		1	1
TECNOLOGO MEDICO DE IMAGENOLOGIA 3	3	7	10
TECNOLOGO MEDICO DE LABORATORIO 1	12	4	16
TECNOLOGO MEDICO DE LABORATORIO 2	4		4
TECNOLOGO MEDICO DE LABORATORIO 3	5	3	8

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	17 de 30

TECNOLOGO MEDICO DE LABORATORIO 4	1		1
TECNOLOGO MEDICO DE MEDICINA TRANSFUSIONAL 3	2		2
TECNOLOGO MEDICO DE MEDICINA TRANSFUSIONAL 4	2		2
TECNOLOGO MEDICO DE MEDICINA TRANSFUSIONAL 5		1	1
TECNOLOGO MEDICO DE MEDICINA TRANSFUSIONAL 6	1		1
TECNOLOGO MEDICO DE REHABILITACION Y TERAPIA FISICA 3	7	11	18
TECNOLOGO MEDICO DE REHABILITACION Y TERAPIA FISICA 5	1		1
TERAPISTA DE LENGUAJE Y AUDITIVA	2		2
TERAPISTA DE PSICOREHABILITACION 2	1		1
TERAPISTA OCUPACIONAL	1		1
TRABAJADOR/A SOCIAL 1	2	1	3
TRABAJADOR/A SOCIAL 2	1		1
TOTAL	735	348	1083

1.5. Cartera de Servicios

El Hospital General Docente de Calderón entro en funcionamiento con fecha 15 de julio de 2015 con el servicio de Consulta Externa en varias especialidades y fue ampliando su cartera de servicios hasta contar actualmente con 34 especialidades, tal como se muestra en la siguiente Tabla:

Tabla No. 1 **Cartera de Servicios Consulta Externa del HGDC**

No.	Denominación del servicio	Descripción del servicio		
1	CONSULTA EXTERNA	CARDIOLOGÍA		
		CLÍNICA DE HERIDAS		
		CIRUGÍA CARDIO TORÁCICA		
		CIRUGIA GENERAL Y DIGESTIVA		
		CIRUGIA MAXILOFACIAL		
		CIRUGIA PEDIÁTRICA		
		CIRUGÍA PLASTICA		
		CIRUGÍA VASCULAR		
		DERMATOLOGÍA / FOTOTERAPIA		
		ENDOCRINOLOGÍA		
		FISIATRÍA		
		GASTROENTEROLOGÍA		
		GENÉTICA		
		GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA		
		HEMATOLOGÍA		
		MEDICINA INTERNA		
		NEFROLOGÍA		
		NEUROLOGÍA		
		NEUROCIRUGÍA		
		NEONATOLOGÍA		
		NUTRICIÓN Y DIETÉTICA		
		OFTALMOLOGÍA		
		OTORRINOLARINGOLOGÍA		
		PEDIATRÍA		
		PERIODONCIA		
		PIE DIABÉTICO		
		PSICOLOGÍA		
		PSIQUIATRÍA		
		TRAUMATOLOGÍA		
		UROLOGÍA		
		2	EMERGENCIA	ATENCIÓN DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS MÉDICAS
		3	HOSPITALIZACIÓN	HOSPITALIZACIÓN QUIRÚRGICA EGRESOS
				HOSPITALIZACIÓN CLÍNICA EGRESOS



		HOSPITALIZACIÓN PEDIÁTRICA EGRESOS	
		HOSPITALIZACIÓN GINECO OBSTETRICIA EGRESOS	
4	IMAGENOLOGÍA	TOMOGRFÍA AXIAL COMPUTARIZADA	SIMPLE
			CONTRASTADA
			BIPSIAS GUIADAS POR IMAGEN
		RAYOS X DIGITAL	SIMPLE
			CONTRASTADA
		ECOSONOGRFÍA	ECOGRFÍA ABDOMINAL
			ECOGRFÍA OBSTÉTRICA
			ECOCARDIOGRFÍA
			ECOGRFÍA DE PARTES BLANDAS
			BIPSIAS GUIADAS POR IMAGEN
			TRANSFONTANELAR
			TRANSRECTAL
			TRANSVAGINAL
		TRANSESOFÁGICA	
MAMOGRAFÍA	SIMPLE		
	ESTEROTORÁXICA		
	BIPSIAS GUIADAS POR IMAGEN		
5	HOSPITAL DEL DÍA	ENDOSCOPIA	
		PROCEDIMIENTOS DE ORL	
		PROCEDIMIENTOS QUIRÚRGICOS MENORES DE CIRUGÍA VASCULAR	
		PROCEDIMIENTOS QUIRÚRGICOS MENORES DE CIRUGÍA GENERAL	
		PROCEDIMIENTOS QUIRÚRGICOS MENORES DE CIRUGÍA RECONSTRUCTIVA	
		PROCEDIMIENTOS DE OFTALMOLOGÍA	
		PROCEDIMIENTOS DE DERMATOLOGÍA	
		PROCEDIMIENTOS DE UROLOGÍA	
		PROCEDIMIENTOS DE GINECOLOGÍA	
		DIÁLISIS PERITONEAL	
6	NEFROLOGIA	PROCEDIMIENTOS EN HEMODIÁLISIS - PERITONEAL	
7	CENTRO OBSTÉTRICO	PARTO NORMAL, CON RIESGO MODERADO Y SEVERO, CESÁREAS PROGRAMADAS Y EMERGENTES	
8	UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS	UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS PACIENTES ATENDIDOS ADULTOS + PEDIATRICO	
9	LABORATORIO	LABORATORIO CLÍNICO	
		MEDICINA TRANSFUNCIONAL	
		ANATOMÍA PATOLÓGICA	
10	NEONATOLOGÍA	EGRESOS	

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	20 de 30

11	UCI	UCI PEDIATRICO EGRESOS
		UCI ADULTOS EGRESOS
12	BANCO DE LECHE	LECHE HUMANA RECOLECTADA VISITA DOMICILIARIA
		LECHE HUMANA RECIBIDA EN EL SERVICIO
		LECHE HUMANA PASTEURIZADA
		LECHE HUMANA DISTRIBUIDA

2.1.6 **Fuente:** Unidad de Admisiones y Estadística

2.1.6 **Elaborado por:** Unidad de Planificación, Seguimiento y Evaluación de la Gestión

2. Marco Estratégico

2.1. Base Legal

Basado en la actual Constitución de la República que posesiona la planificación del desarrollo como un deber del Estado para la consecución del buen vivir observamos los siguientes artículos:

Art. 3. Es deber primordial del Estado planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza para acceder al Buen Vivir.

Art. 85. La formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos que garanticen los derechos reconocidos por la Constitución, se regularán de acuerdo con las siguientes disposiciones:

Las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad.

Sin perjuicio de la prevalencia del interés general sobre el interés particular, cuando los efectos de la ejecución de las políticas públicas o prestación de bienes o servicios públicos vulneren o amenacen con vulnerar derechos constitucionales, la política o prestación deberá reformularse o se adoptarán medidas alternativas que concilien los derechos en conflicto.

El Estado garantizará la distribución equitativa y solidaria del presupuesto para la ejecución de las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos.

En la formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos se garantizará la participación de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	21 de 30

Art. 280. El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.

Art. 283. El sistema económico es social y solidario; reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.

El sistema económico se integrará por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria, y las demás que la Constitución determine. La economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios.

Art. 293. La formulación y la ejecución del Presupuesto General del Estado se sujetarán al Plan Nacional de Desarrollo. Los presupuestos de los gobiernos autónomos descentralizados y los de otras entidades públicas se ajustarán a los planes regionales, provinciales, cantonales y parroquiales, respectivamente, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo, sin menoscabo de sus competencias y su autonomía. Los gobiernos autónomos descentralizados se someterán a reglas fiscales y de endeudamiento interno, análogas a las del Presupuesto General del Estado, de acuerdo con la ley.

 <p>Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN</p>	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	22 de 30

2.2. Misión

Proveemos atención integral especializada a la comunidad, complementando la atención en red a través de nuestra cartera de servicios, garantizando accesibilidad y calidad, con talento humano capacitado y motivado, apoyados en la docencia e investigación.

2.3. Visión

El Hospital General Docente de Calderón, hasta el año 2020, será un referente nacional y de los países de la región, en atención especializada de segundo nivel con cuarto grado de complejidad, formando profesionales competentes y generando conocimiento a través de la investigación, manteniendo altos estándares de calidad.

2.4. Valores Institucionales

- Responsabilidad
- Integridad
- Ética
- Compromiso
- Respeto
- Honestidad
- Calidez
- Puntualidad
- Trabajo en equipo

2.5. Objetivos Estratégicos Institucionales

- 2.5.1. Incrementar la calidad en las prestaciones de salud a la población en el Hospital.
- 2.5.2. Incrementar la eficiencia operacional en el Hospital.
- 2.5.3. Incrementar el desarrollo y productividad del talento humano en el Hospital.
- 2.5.4. Incrementar el uso eficiente del presupuesto en el Hospital.

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	23 de 30

2.6. Estrategias

OBJETIVOS GPR A NIVEL CENTRAL PARA HOSPITALES	ESTRATÉGIAS HOSPITAL GENERAL DE CALDERÓN
Incrementar la calidad en las prestaciones de salud a la población en el Hospital.	Mejorar la oferta de atención de especialidades
	Desarrollar la infraestructura hospitalaria
	Implementar un proceso de humanización de la prestación de los servicios de salud.
	Mejorar el funcionamiento del Sistema de Referencia y Contra referencia.
	Mejorar la infraestructura institucional
	Adoptar mejores prácticas para la atención al ciudadano
	Dotar permanentemente medicamentos, insumos y equipos.
	Implementar ala transversalización de programas verticales
Incrementar la eficiencia operacional en el Hospital.	Estructurar la admisión de pacientes
	Controlar los servicios generales complementarios
	Mejorar los procesos técnicos, administrativos y asistenciales
	Automatizar el sistema de información de acuerdo a lineamientos de la Dirección Nacional de Hospitales.
	Implementación de Comités de Calidad
	Mejorar la integración y la comunicación entra e inter servicios
	Dotar del equipamiento y mobiliario necesario en los servicios médicos
	Controlar la aplicación de protocolos de atención
Incrementar el desarrollo y productividad del talento humano en el Hospital.	Estructurar el sistema de evaluación de desempeño individual
	Mejorar la comunicación interinstitucional
	Implementar el proceso de Gestión de Talento Humano por competencias.
	Desarrollar un plan de capacitación continua del Talento Humano
	Desarrollar un modelo docente asistencial
	Generar un manual de funciones y competencias del Talento Humano, reglamento interno
	Controlar el cumplimiento de actividades
	Implementar una reingeniería a la estructura orgánica por procesos.

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	24 de 30

Incrementar el uso eficiente del presupuesto en el Hospital.	Reestructurar el proceso de compras de la institución
	Optimizar los recursos financieros en base al Plan Operativo Anual y Planificación Estratégica
	Gestionar la captación de recursos económicos en base a necesidades institucionales.
	Implementar procesos de planificación
	Cumplir con la normativa legal vigente.

 Ministerio de Salud Pública Hospital Docente de CALDERÓN	PLAN ESTRATÉGICO 2018 - 2022		
	MES Y AÑO	VERSIÓN	Pág.
	JULIO 2018	00	25 de 30

3. Plan Operativo 2018 – 2022 Metas y Proyectos

3.1. HOSPITAL GENERAL DOCENTE DE CALDERON

Historial de Modificaciones

EDICIÓN	FECHA	CAUSA DE LA MODIFICACION
00	DD/MM/AA	Versión Inicial

1. Anexos