HOSPITAL DOCENTE SEMMA
SANTO DOMINGO
REPÚBLICA DOMINICANA

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI)
2023 - 2026

Dr. José M. Tejada
Director General

Licda. Nixalis Fernández
Coordinadora de Calidad

info@hdssd.semma.gob.do

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 2
PRESENTACIÓN 3
MARCO DE REFERENCIA 4
MARCO LEGAL 5
DIMENSIONAMIENTO ORGANIZACIONAL Y FUNCIONAL 6
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA 7
LOCALIZACIÓN 8
CARTERA DE SERVICIOS 9
METODOLOGÍA 10
FASES DEL PROCESO DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA 11
ALCANCE 11
ANÁLISIS DEL PANORAMA PESTEL 12
IDENTIFICACIÓN DE ELEMENTOS 13
DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL FODA 14
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO 15
EJES ESTRATÉGICOS 16
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2023-2026 17
COMPROMISOS 20
GLOSARIO DE TÉRMINOS 21

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico es la herramienta de gestión que detalla las principales líneas que guiarán el accionar del Hospital durante un período determinado y establece los objetivos básicos para desarrollar las acciones e intervenciones necesarias para cumplir con la misión institucional de consolidar el modelo de Hospital.

El Hospital Docente SEMMA Santo Domingo, asume el reto del Plan Estratégico 2023- 2026, luego de los logros obtenidos, para mantener la gestión por resultados, la ejecución, monitoreo y evaluación de acciones, como herramientas de gestión que en conjunto aportan al desarrollo de procesos cada vez más eficientes.

El PEI ha sido enfocado hacia el desarrollo de una cultura de calidad, lo cual implica la identificación y planeación de las acciones necesarias para modificar o promover las actitudes de las personas hacia los comportamientos que la institución requiere en el logro de sus grandes propósitos. Este cambio se logra mediante un proceso orientado y apoyado en estrategias de comunicación efectiva, que busca que el trabajador actúe a partir de los valores acogidos y aprendidos; que permita consolidar el accionar institucional mediante una visión holística, que conlleva orientar obligatoriamente los temas estratégicos al modelo de gestión y evaluación.

Valoramos vidas que enseñan!

PRESENTACIÓN

Me llena de orgullo presentarles el Plan Estratégico Institucional (PEI) del Hospital Docente SEMMA Santo Domingo, herramienta de gestión que establece los lineamientos que guiará el accionar durante los próximos 4 años, (2023-2026). En él, se definen un conjunto de ejes estratégicos que determinan la senda por donde deberán transitar los planes operativos de las distintas áreas y servicios. Este plan es el resultado de un análisis profundo de cuál es nuestra misión y cuáles son nuestras principales líneas estratégicas, surgidos de nuestra historia, del contexto sanitario y de nuestras verdaderas capacidades institucionales. Constituye un documento rector que permite, a través de la planificación, viabilizar la innovación institucional e instrumentar las acciones que posicionan al Hospital como un Centro de referencia, capaz de brindar a la población un modelo de atención de excelencia.

Se planificó en un contexto de lo más complejo, evidenciándose la necesidad de profundizar en la atención humanizada, articular más orgánicamente entre los distintos hospitales y pensar en recuperar y reactivar el perfil de nuestro hospital como centro de referencia en alta complejidad. La elaboración del PEI fue un proceso sistemático, participativo y ordenado que buscó aunar esfuerzos y consensuar líneas, guiados por los valores más preciados basados en la ética, calidad, eficiencia, transparencia, equidad, innovación, solidaridad, compromiso y la responsabilidad social.

Fue desarrollado por un equipo coordinado por la Dirección General y el Departamento de Planificación y Desarrollo, no obstante, este plan pertenece a cada una de las áreas que conforman el HDSSD, por lo que los/las invito a llevar adelante el mismo, haciendo propio cada una de las líneas de trabajo, única forma de garantizar el cumplimiento efectivo de las acciones, única forma de que un Plan Estratégico cumpla con su propósito.

Dr. José M. Tejada
Director General

MARCO DE REFERENCIA

A raíz de la creación del Seguro Médico para Maestros (SEMMA), a través del Decreto Núm. 2745 de fecha 12 de febrero del año 1985, institución pública adscrita a la entonces Secretaría de Estado de Educación, Bellas Artes y Cultos, se da inicio a varios procesos de fortalecimiento administrativo y de los servicios ofrecidos por la entidad. Años más tarde, el SEMMA decide asimilar el espíritu del Art. 22, Capítulo VII, de su reglamento, referente a las relaciones con los Centros de Salud, Párrafo I, en el que se señala: "El Seguro Médico para Maestros (SEMMA), podrá crear sus propias unidades médicas, para resolver cualquier situación donde no haya clínicas, ni otras alternativas adecuadas de servicios de salud."

Para el 1992, SEMMA recibe el edificio del antiguo hospital "José María Cabral y Báez" de Santiago, donado a la Secretaria de Estado de Educación por el entonces presidente de la República, Dr. Joaquín Balaguer para ser dispuesto a disposición de los maestros, convirtiéndose en el primer centro médico propio del SEMMA, iniciando sus operaciones el 16 de octubre del 1995.

Simultáneamente con la adquisición de este edificio, se iniciaron las gestiones para obtener mediante compra, otro centro en Santo Domingo, es ahí donde se contratan los servicios de la firma CONSALUD con la finalidad de realizar un estudio de factibilidad para adquirir la Clínica Dr. Alcántara y González que estaba siendo ofertada en venta al SEMMA, pero como resultado de este estudio se determinó que el precio no era el más conveniente. Al desestimar las gestiones para adquirir el centro antes señalado, el SEMMA optó por adquirir el Centro Cardiovascular ubicado en la intersección de las calles Josefa Perdomo y José Joaquín Pérez, el cual fue llevado a un proceso de remodelación y equipamiento, con disposición de ofrecer consultas, diagnósticos y tratamiento ambulatorios, situación que se mantuvo hasta la puesta en funcionamiento del edificio de internamiento de 6 plantas levantado en un solar contiguo al referido centro, el 23 de agosto de 1999, casi un año después de ser inaugurado previamente por el presidente Dr. Leonel Fernández, el 8 de septiembre de 1998.

MARCO LEGAL

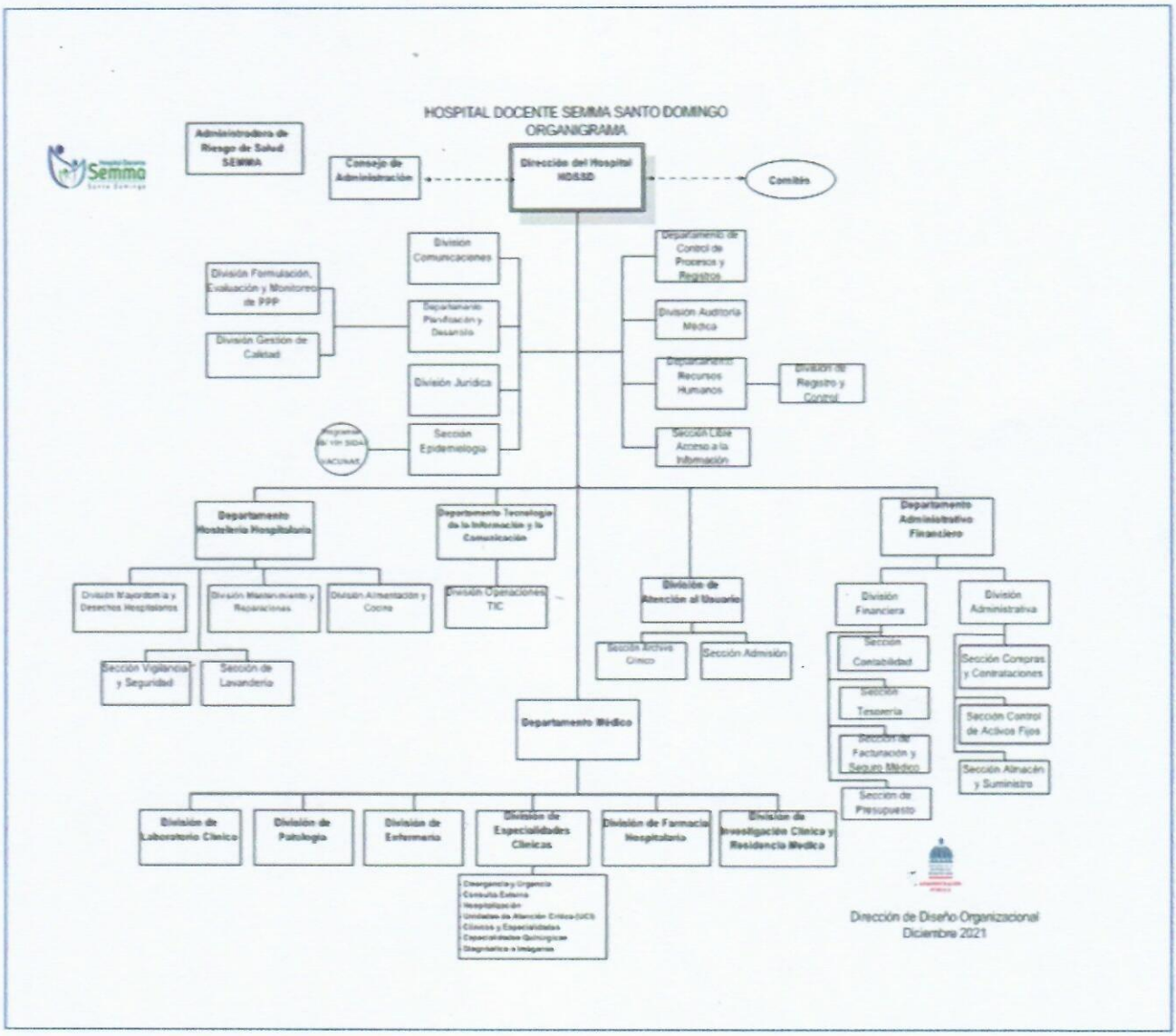
- Constitución de la República Dominicana
- Ley 107-13, sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración Pública y de Procedimiento Administrativo.
- Ley 247-12, orgánica de la Administración Pública.
- Ley 451-08, que introduce modificaciones a la Ley General de Educación, No. 6697.
- Ley 188-07, que introduce modificaciones a la Ley No. 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social.
- Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social.
- Ley 42-01, general de Salud.
- Ley 6697, que establece el nuevo régimen de jubilaciones y pensiones del Estado Dominicano para los Funcionarios y Empleados Públicos.
- Decreto 161-18, sobre cápita de los Pensionados y Jubilados del Ministerio de Hacienda.
- Decreto 645-12, que establece el Reglamento Orgánico del Ministerio de Educación.
- Decreto 213-10, que modifica el Artículo 1 del Decreto 342-09 que crea el Plan de Servicios Especial y Transitorio para Pensionados y Jubilados.
- Decreto 639-03, que establece el estatus del Docente.
- Decreto 2745, que crea el Seguro Médico para Maestros.

DIMENSIONAMIENTO ORGANIZACIONAL Y FUNCIONAL

El Hospital Docente SEMMA Santo Domingo (HDSSD) es un hospital general de tercer nivel de atención, que surge como una conquista gremial de la Asociación Dominicana de Profesores -ADP- y brinda sus servicios fundamentalmente a los maestros, maestras y sus dependientes, afiliados a la ARS SEMMA, ya que el artículo 167 de la ley 87-01 que crea el sistema dominicano de Seguridad Social, prohíbe la integración vertical, pero hace una excepción con aquellas aseguradoras que antes de promulgarse la ley, tenían establecimientos de salud."

Para cumplir con dicha acción, el HDSSD, se acoge a lo establecido en la ley 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, el cual garantiza en forma gradual y progresiva a toda la población dominicana, una asistencia de manera integral. Es importante destacar que el HDSSD, es un centro de salud habilitado por el MSP, que cuenta con 518 colaboradores y una plataforma ajustada a los requerimientos necesarios, para la prestación de servicios de salud a través de la ARS SEMMA.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



LOCALIZACIÓN

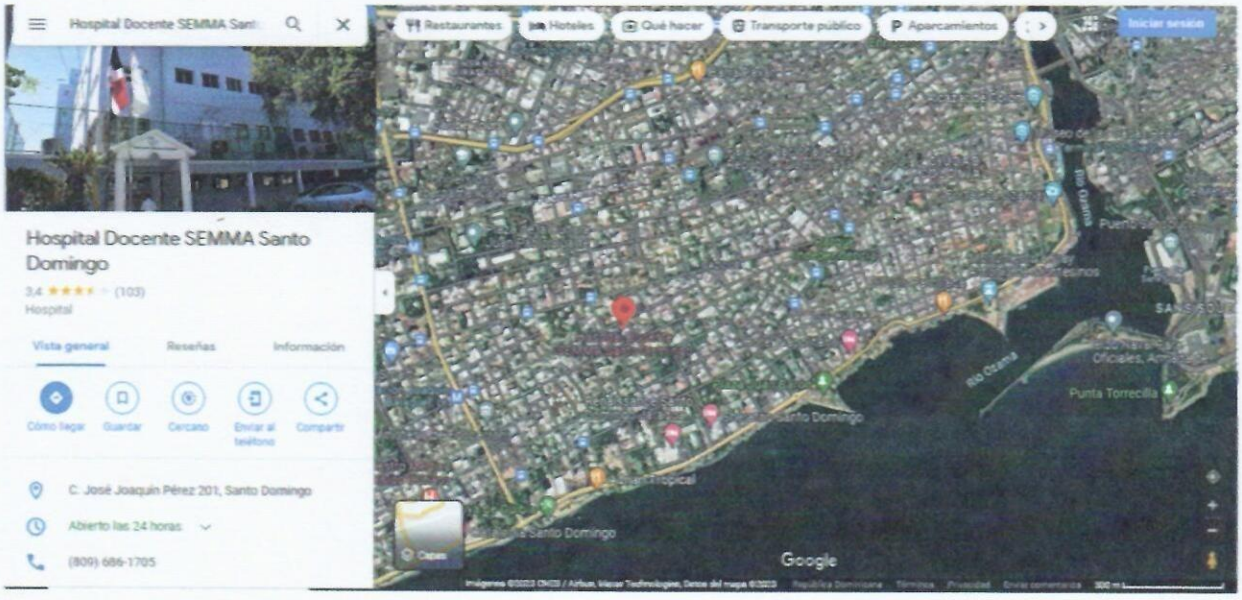
El HDSSD, está ubicado en la calle José Joaquín Pérez, esq. Josefa Perdomo, Gázcue, Santo Domingo, República Dominicana.

Apartado Postal 4074.

Tels. (809) 686-1705 / 1503 / 1428 * Fax: 682-1209 y 686-2629.

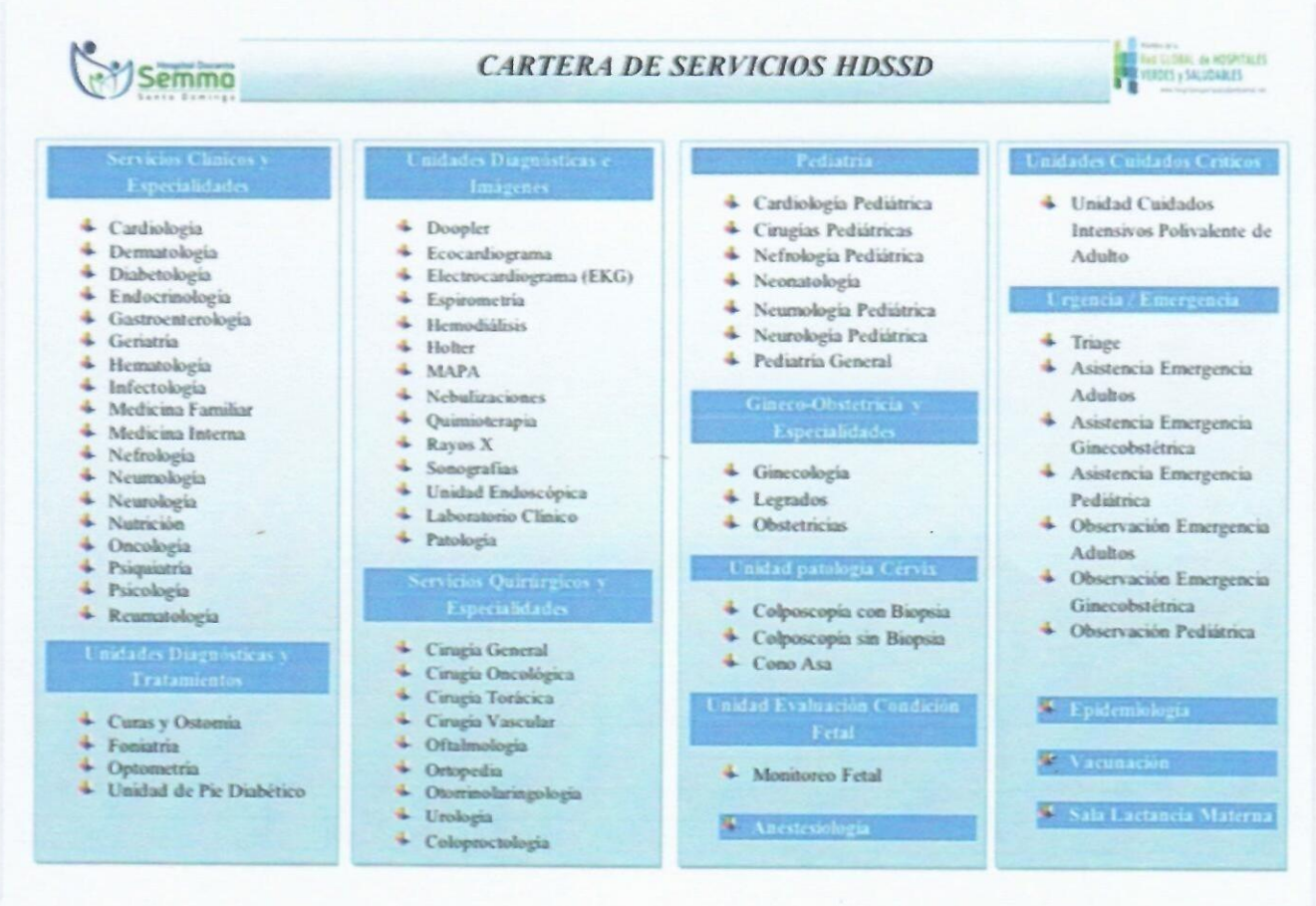
Dimensión área de terreno: 3,996.44 mt^2

Dimensión de construcción: 8,834.25 mt^2



CARTERA DE SERVICIOS

Con el objetivo de garantizar la atención integral y la continuidad de la asistencia prestada a los usuarios, el Hospital Docente SEMMA Santo Domingo, cuenta con una cartera de servicios que abarca todas las especialidades clínicas.

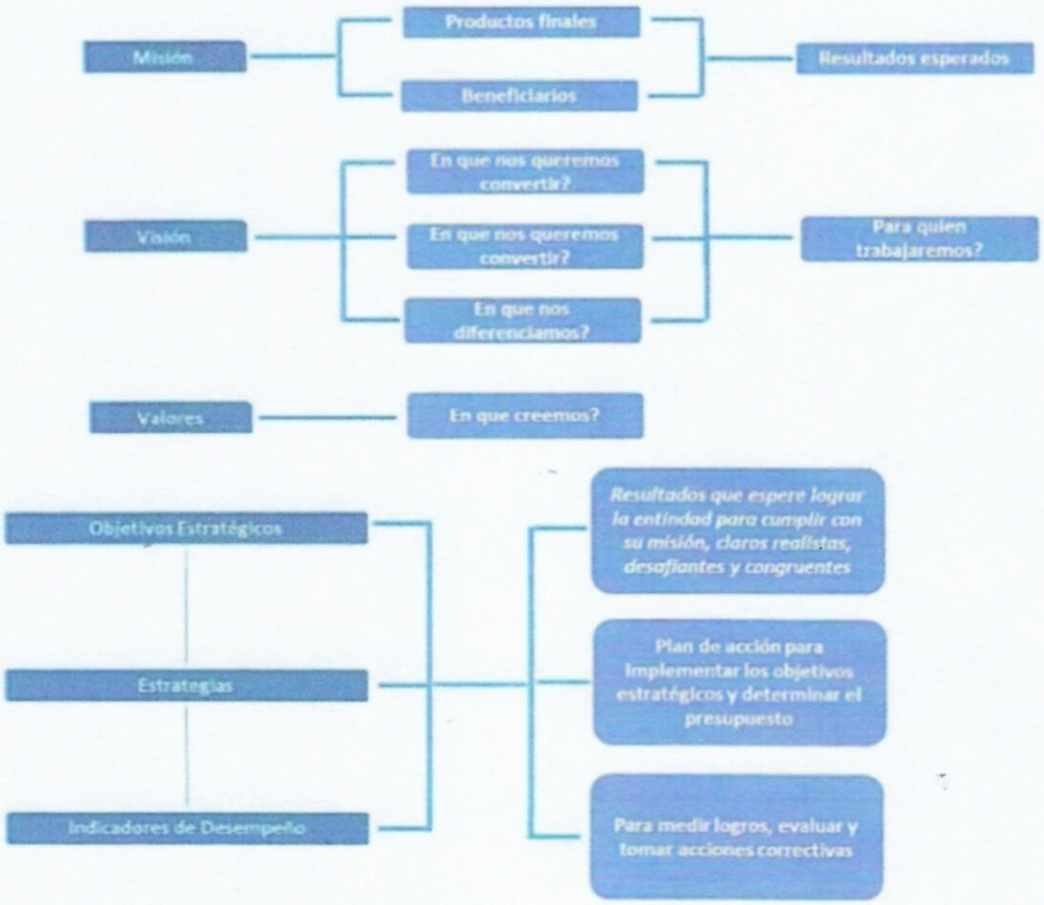


METODOLOGÍA

El presente documento es el resultado de un proceso de planificación desarrollado por un equipo integrado por los altos mandos, para aportar una visión global de la Institución. Desde la Dirección General, se expusieron los nuevos lineamientos estratégicos y se convocó a las distintas áreas, a través del Departamento de Planificación, para identificar los problemas y proponer líneas de intervención orientadas a superarlos y así direccionar las acciones hacia metas establecidas.
A partir de la detección de brechas existentes entre la situación actual y la deseada se proponen acciones para lograr los resultados esperados.

La planificación estratégica debe estar enfocada hacia cuales son los resultados e impactos que desea lograr la institución, para lo cual debe definir los servicios ofrecidos a la población, y cuales procesos debe desarrollar cotidianamente.

FASES DEL PROCESO DE PLANIFICACION ESTRATÉGICA

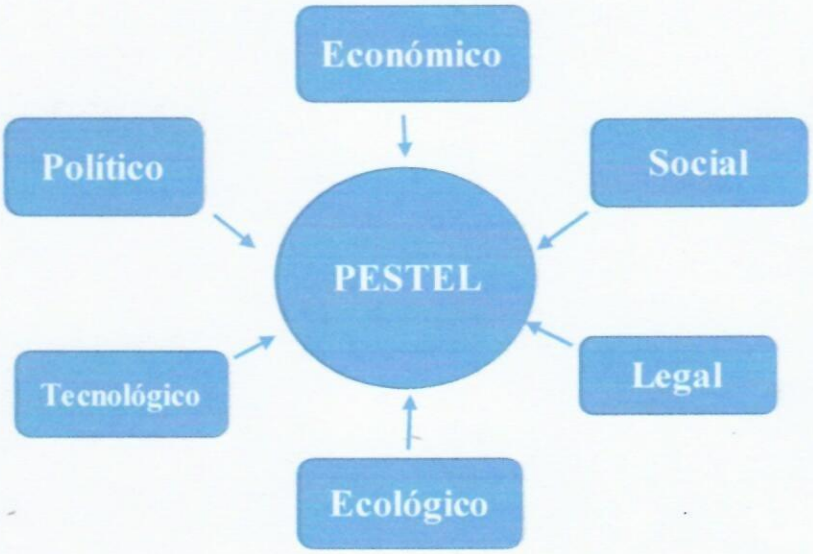


ALCANCE

Esta guía abarca la elaboración de las planeaciones estratégicas y operativa de todos los procesos de la institución.

ANÁLIS DEL PANORAMA (PESTEL)

El análisis PESTEL es un estudio de mercado únicamente de los factores externos que afectan a una empresa. Dichos factores son: **Políticos, Económicos, Sociales, Tecnológicos, Ecológicos y Legales**.



El análisis del entorno siempre ha sido de gran relevancia, pero hoy cobra mucha vigencia cuando observamos la velocidad en el ritmo de cambio. Es por ello, que el análisis PESTEL es crucial para la formulación de estrategias de inmediato, corto, mediano y largo plazo.

La aplicación y uso de esta herramienta permite evaluar la perspectiva, crecimiento y orientación de las operaciones de la institución y a su vez, se podrán identificar los elementos externos que puedan afectar en el presente o en el futuro de la misma.

El primer paso es identificar los elementos y luego analizar la incidencia de cada factor en la institución, atendiendo las siguientes categorías según su intensidad: mínimo, moderado o crítico, finalizando con un plan de acción, que en nuestro caso es el Plan Estratégico Institucional (PEI).

IDENTIFICACIÓN DE ELEMENTOS

FACTORES	SENSIBILIDAD			OBSERVACIONES
	Mínimo	Moderado	Crítico	
Político		Sistema de gobierno Acuerdos Sectoriales Clima político		Cambios en la administración pública con posibilidad de afectar la continuidad de ejecución de la gestión.
Económico			Tipos de interes Políticas financieras	Contexto sociopolítico cambiante.
			Impuestos	Limitaciones presupuestarias para cubrir todas las necesidades financieras vinculadas con el desarrollo óptimo del hospital.
			Políticas salariales y de contratación	Salario no competitivo en comparación con el mercado laboral.
Social	Demografía	Aspectos éticos Nivel de educación Hábitos de consumo		No se observan situaciones en el entorno social que puedan poner en riesgo las operaciones del HDSSD.
Tecnología			Innovación (algo nunca visto) Cambios tecnológicos Acceso tecnológicos	La transformación digital y el uso de tecnología que faciliten el desempeño, serán decisivas para la efectividad organizacional.
Ecología	Conservación del medio ambiente		Cambio climático	No se observan señales que afecten el desenvolvimiento de la institución, pero se debe estar atento a los temas relacionados con el cambio climático.
Legal	Reglamentación legal Legislación laboral			Los temas legales se ecuentran debidamente establecidos.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL (FODA)

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
*Directivos actuales poseen capacitación formal en Gestión Hospitalaria. * Personal médico especializado. *Cumplimiento del proceso de inducción del personal de nuevo ingreso. *Estructura organizacional definida, basada en los lineamientos del Ministerio de Administración Pública. *Manuales, procedimientos, políticas y protocolos estandarizados. *Equipamiento de las áreas. *Plan de capacitación y educación continua. *Plan mantenimiento preventivo general. *Promoción de los servicios ofrecidos a través de las diferentes plataformas digitales. *Cartera de servicio que contiene los servicios básicos y necesarios para llevar a cabo una atención adecuada, integral, de calidad y continuada. *Existencia de los Comités: Bioética, Control infecciones Intrahospitalaria, Mortalidad, Compras, Calidad, Emergencias y Desastres. *Cobertura del 100% de los servicios.	*Implementación nuevos sistemas tecnológicos. *Acompañamiento por parte del Ministerio de Administración Pública para desarrollar el sistema de evaluación por resultados. *Aportes de recursos por parte de ARS SEMMA y el MINERD. *Incremento en la demanda de servicios. *Capacidad de negociación directa con ARS SEMMA. *Establecer contratos con otras aseguradoras. *Desarrollar alianzas con distintos medios de comunicación con el objetivo de difundir los logros de la gestión. *Realizar intercambios de experiencias y buenas prácticas con hospitales de diferentes modalidades.	*Infraestructura obsoleta y con espacio limitado para expansión. *Personal con falta de identificación institucional. *Personal médico y de enfermería limitado para cubrir la alta demanda de pacientes. *Limitaciones presupuestarias para cubrir todas las necesidades financieras vinculadas con el desarrollo óptimo del hospital. *Salario no competitivo en comparación con el mercado laboral. *Deficiencia en el protocolo de cambio de horarios del personal médico. *Falta de planeación previa en los procesos. *No disponibilidad de parqueo.	*Envejecimiento de la población asegurada e incremento en la prevalencia de las patologías crónicas. *Apertura de otros centros de salud de igual complejidad en el sector. *Surgimiento de brotes y pandemias inusuales, ocasionando aumento exponencial de la demanda superando la capacidad física, de personal y equipos. *Influencia de gremios que pueda afectar el servicio. *Contexto sociopolítico cambiante. *Cambios en la administración pública con posibilidad de afectar la continuidad de ejecución de la gestión.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

MISIÓN

Somos una reconocida prestadora de servicios de salud del sector magisterial, que proporciona atención médica integral, humanizada y de calidad, garantizando el equilibrio financiero, la formación del talento humano y el compromiso con el medio ambiente, para la satisfacción de los usuarios.

VISIÓN

Ser reconocida como una institución modelo de excelencia en la prestación de servicios de salud, que garantice la fidelización de nuestros usuarios, apoyados de forma sostenible en los resultados financieros y el uso eficiente de las tecnologías.

VALORES

Ética: Promoviendo entre nuestros usuarios y colaboradores la honestidad, el respeto a las normas, las leyes y la dignidad humana.

Calidad: Pasión por el servicio, garantizando la mejor atención estandarizada, para satisfacer las expectativas del usuario.

Eficiencia: Lograr mejores resultados con la optimización de los recursos existentes.

Transparencia: Garantizamos el acceso oportuno a informaciones fidedignas, de acuerdo a la normativa legal vigente.

Equidad: Brindando acceso a los servicios de salud, de acuerdo a las necesidades particulares de cada persona, con humanización y espíritu social.

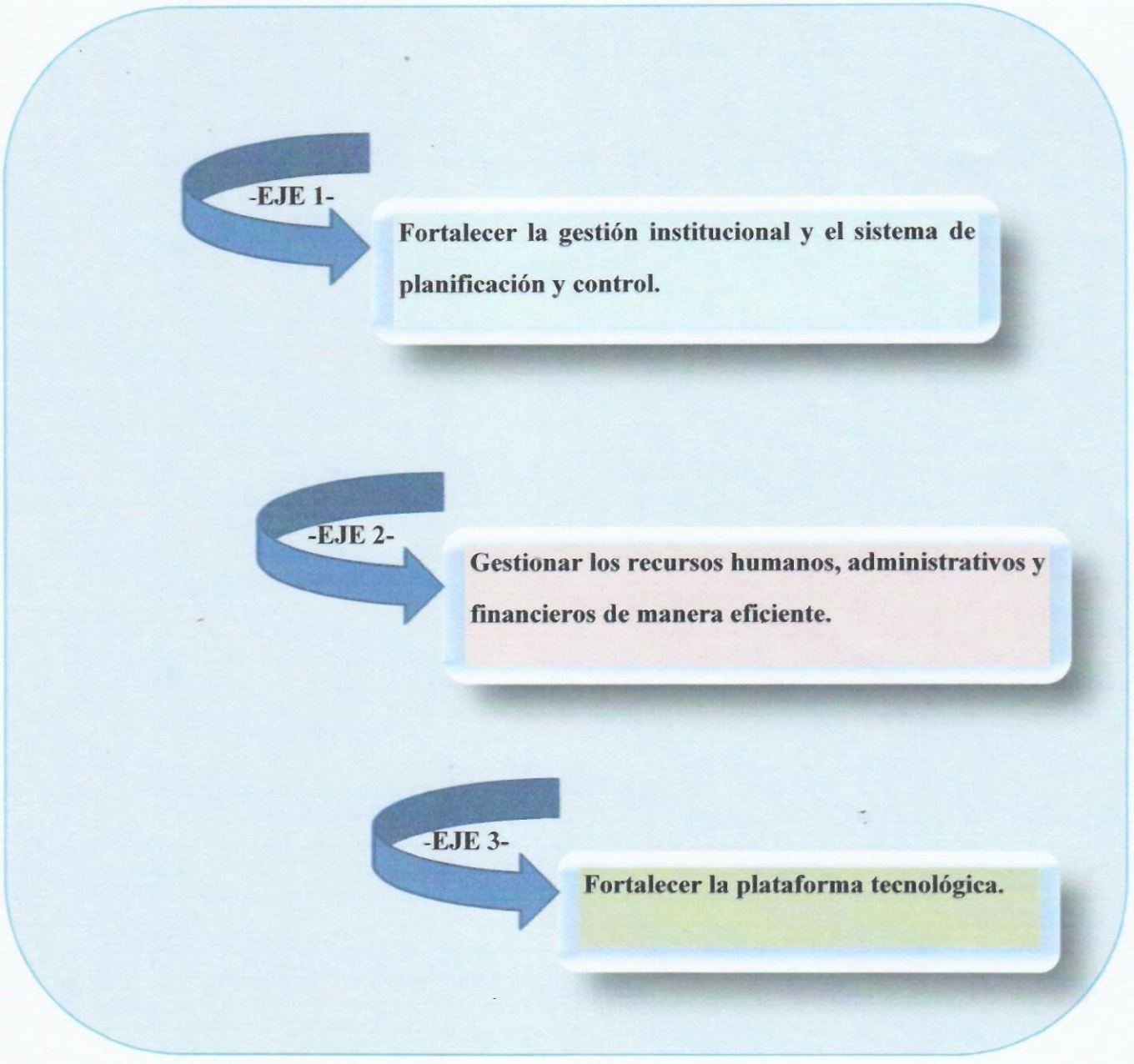
Innovación: Promoviendo proyectos novedosos de integración y desarrollo, para la mejora continua de nuestros servicios y ser un referente institucional.

Solidaridad: Asumimos el compromiso de colaborar con la solución a las necesidades de nuestros usuarios, acorde a nuestras posibilidades.

Compromiso: Promoviendo acciones que garanticen el desarrollo institucional y el respeto a los derechos de los usuarios con fidelidad y sentido de pertenencia.

Responsabilidad social: Promoviendo entre nuestros usuarios y colaboradores acciones de educación, prevención de daño al medio ambiente y de servicio a la comunidad.

EJES ESTRATÉGICOS



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI) 2023 – 2026

EJE 1

EJE ESTRATEGICO 1:	Fortalecimiento de la Gestión Institucional y el Sistema de Planificación y Control.			
Objetivos Estratégicos	Fortalecimiento orientado a la calidad y productividad con un trato humanizado, para la satisfacción de usuarios internos y externos.	Dirigir, planificar, gestionar, supervisar, evaluar, coordinar y realizar las acciones operativas relacionadas con los servicios asistenciales de prevención, cuidados y restablecimiento de la salud através de atenciones ambulatorias, hospitalizaciones, procedimientos quirúrgicos, diagnósticos y/o tratamiento.	Planificar, verificar y auditar las operaciones contables y la evaluación de la eficacia de controles, consumos, registros, datos e información, procesos, protocolos de procedimientos, mediante la coordinación de investigaciones y análisis, conforme a un plan previamente elaborado.	Orientar, recibir y coordinar las actividades para asistir a los usuarios y familiares cuando presenten reclamos, quejas, felicitaciones y recomendaciones, asi como brindar las informaciones relacionadas con el funcionamiento y oferta de servicios del hospital.
Objetivos Específicos	Optimizar la atención a pacientes basados en cuidados progresivos.	Mejorar la eficiencia operativa y administrativa.	Desarrollar procesos y acciones tendientes a la mejora continua de la calidad de la gestión mediante iniciativas y actividades permanentes centradas en el personal, garantizando la seguridad de los mismos.	Implementar matriz de seguimiento quejas, reclamos, felicitaciones y recomendaciones, para dar respuesta oportuna luego de presentadas en Comité Satisfacción del Ususario.
	Crear un plan de acción para incentivar e impulsar la atención humanizada mediante el cumplimento de estándares de calidad.	Desarrollar un plan de mejora de funcionamiento de los diferentes procedimientos clínicos.		
	Incorporar nuevos procesos en el Sistema de Gestión de Calidad.	Establecer un plan para mejorar la gestión de riesgos.	Promover la gestión integrada de procesos institucionales, basada en medición, monitoreo y evaluación sistemática.	Desarrollar un modelo de atención que priorice la seguridad del paciente.
	Mejorar el cumplimiento normativo a la estandarización de los procesos internos.			

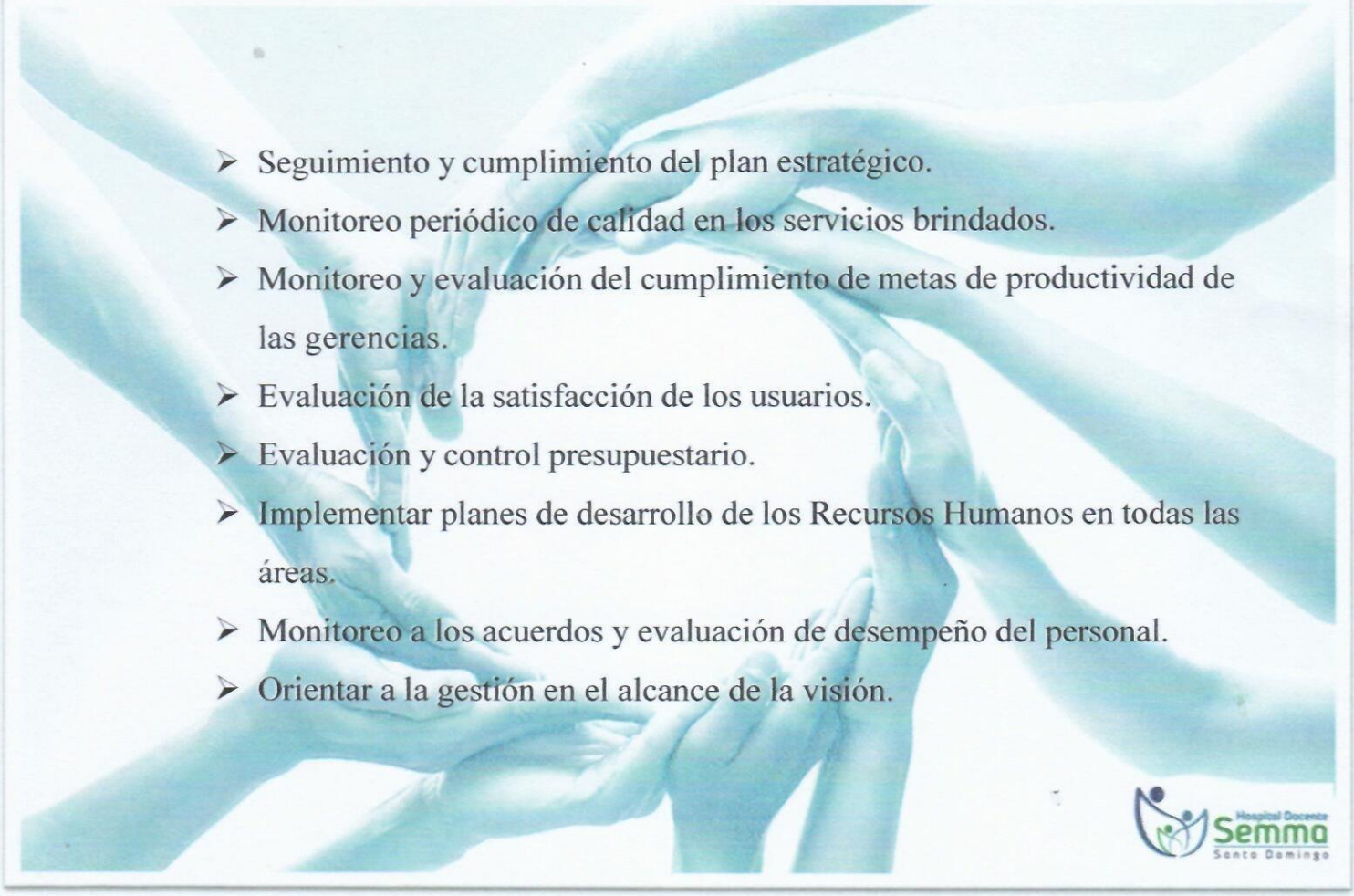
EJE 2

EJE ESTRATEGICO 2:	Gestionar los Recursos Humanos, Administrativos y Financieros de Manera Eficiente.			
Objetivos Estratégicos	Dirigir y coordinar el procesamiento de las operaciones administrativas y financieras de la institución, velando por el cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos establecidos.	Coordinar y supervisar la implementación y desarrollo de los subsistemas de gestión de recursos humanos, garantizando la permanencia de colaboradores motivados, honestos e idóneos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.	Asesorar, elaborar y/o revisar contratos o convenios así como realizar estudios, análisis y recomendaciones de documentos o hechos que impliquen contenido jurídico, además de representar y orientar a la institución en los casos y situaciones de orden legal que se requiera.	Proporcionar a los ciudadanos información requerida referente a la institución, conforme lo establecido en la ley 200-04 (Ley Libre Acceso a la Información Pública) y reglamento 130-05.
Objetivos Específicos	Fortalecer el sistema de Gestión Administrativa	Promover la satisfacción e identificación institucional del recurso humano	Implementar modalidades de contratación que maximicen el aprovechamiento del personal de salud disponible	Crear un plan de mejora de las modalidades en el manejo del Portal de Transparencia.
	Diseñar e implementar sistemas tecnológicos de gestión financiera, de manera que se pueda dar respuesta oportuna de los requerimientos institucionales	Fortalecer el desarrollo de la programación de capacitación	Realizar un plan de seguimiento a la implementación de los modos de contratación	
	Establecer mecanismos que aseguren la regularidad de flujos de efectivo suficientes y oportunos	Implementar mecanismos para propiciar el desarrollo del talento humano y establcer políticas de incentivos y reconocimientos		
		Fomentar el modelo de gestión por competencias		

EJE 3

EJE ESTRATEGICO 3:	Fortalecimiento de la Plataforma Tecnológica.			
Objetivos Estratégicos	Dirigir, programar, coordinar y supervisar el diseño y administración de las aplicaciones e infraestructura tecnológica, garantizando el mantenimiento y uso adecuado de la tecnología de la información y comunicaciόm de la institución.	Fortalecer los medios de comunicación institucional, página web, cuentas en las redes sociales, etc.	Garantizar la calidad y seguridad de los servicios tecnológicos en base a estándares previamente establecidos.	Definir y ejecutar actividades gerenciales en base a análisis de informaciones tecnológicas con datos de calidad y oportunos.
Objetivos Específicos	Garantizar el funcionamiento permanente y seguro de las instalaciones.	Fortalecer las fuentes de información de producción financiera y de servicio.	Adecuar los sistemas de información para la oportunidad de respuestas en los datos de prducción.	Reducir el tiempo de espera en los servcios que lo requiean.
	Mejorar la metodología y los instrumentos de recolección de datos.		Realizar el siguimeinto a los sistemas de calidad de las distintas áreas.	Desplegar equipos de trabajo para conducir procesos de mejora continua en las principales áreas médicas del hospital.
			Disminuir el tiempo de espera en el área de emergencia e imágenes diagnósticas.	
			Instalar sistemas automatizado de tickets de turnos.	

COMPROMISOS



- Seguimiento y cumplimiento del plan estratégico.
- Monitoreo periódico de calidad en los servicios brindados.
- Monitoreo y evaluación del cumplimiento de metas de productividad de las gerencias.
- Evaluación de la satisfacción de los usuarios.
- Evaluación y control presupuestario.
- Implementar planes de desarrollo de los Recursos Humanos en todas las áreas.
- Monitoreo a los acuerdos y evaluación de desempeño del personal.
- Orientar a la gestión en el alcance de la visión.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Plan Estratégico: Proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos u objetivos.

Estrategia: Conjunto de acciones, proyectos y/o programas que se deben definir y ejecutar para el logro de los objetivos estratégicos.

Plan Operativo Anual: El Plan Operativo Anual es una herramienta de gestión que facilita la coordinación de los recursos de la institución para que sea posible alcanzar las metas y los objetivos que están contenidos en los planes estratégicos.

Actividades: Se refiere a las diferentes acciones, en orden secuencial, que se llevarán a cabo para lograr los objetivos prepuestos.

Cronograma: Esquema básico donde se distribuye y organiza, en forma de secuencia temporal, el período en donde se debe de dar cuenta del logro de las metas.

Indicadores: Son los que definen y permiten medir y verificar de manera cuantitativa, cualitativa, y en un tiempo específico, el cumplimiento de los objetivos y resultados/productos, constituyendo estos la base fundamental para el sistema de monitoreo y evaluación de un plan.

Medios de Verificación: Las fuentes o medios de verificación o de información, como también se le llama, se corresponde con el conjunto de evidencias que dan cuenta del logro de los resultados/ productos esperados y de las metas establecidas en el plan.

Meta: Es la expresión cuantitativa en que se expresa el indicador. La misma debe ser cuantificable, medible, estimarse en tiempo y costo, así como asignarse para la realización, a responsables específicos.

Productos: Son bienes o servicios que la institución entrega a terceros, a la población o a otras instituciones. Es una relación de insumo-producto.

Responsables: Son las personas encargadas de garantizar el cumplimiento de las actividades.

Resultado Esperado: Es el estado en el que se desea encontrar una variable como consecuencia de los productos o servicios que una institución entrega o produce. Estos se miden en función de cómo impactan o repercuten en la población, beneficiarios o clientes a quienes van dirigidos los bienes o servicios que produce una organización o institución

Análisis FODA: Herramienta de estudio de la situación de una empresa, institución, proyecto o persona, analizando sus características internas y situación externa en una matriz cuadrada.

Análisis PESTEL: Identifica los factores del entorno general que afectan las empresas. Este análisis se realiza antes de llevar a cabo el FODA, que presenta la empresa en el marco de la planificación estratégica.

HOSPITAL DOCENTE SEMMA SANTO DOMINGO
REPÚBLICA DOMINICANA

ELABORADO POR:

Licda. Nixalis Fernández
Coordinadora de Calidad

HOSPITAL DOCENTE SEMMA SANTO DOMINGO
SUBDIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO
SANTO DOMINGO, R.D.

APROBADO POR:

Dr. José M. Tejada
Director General

HOSPITAL DOCENTE SEMMA SANTO DOMINGO
HDSSD DIRECCION GENERAL
Santo Domingo, R.D.