



**SECRETARIA DE ESTADO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA
SOCIAL
DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
“Año de la Generación de Empleos”**

**PLAN ESTRATÉGICO DE LA DIRECCION
GENERAL RECURSOS HUMANOS
2006-2011**

**Santo Domingo, Republica Dominicana
Noviembre 2006**

INDICE

	Pagina
1. Antecedentes.....	02
2. Introducción.....	03
3. Análisis de Fuerzas Impulsoras y Restrictivas.....	05
4. Marco Estratégico Institucional.....	07
5. Valores de la Dirección de Recursos Humanos.....	08
6. Objetivos Estratégicos y Estrategias Derivadas.....	09
7. Resultados/Productos del Objetivo Estratégico I.....	10
8. Resultados/Productos del Objetivo Estratégico II.....	16
9. Resultados/Productos del Objetivo Estratégico III.....	23
10. Resultados/Productos del Objetivo Estratégico IV.....	26
11. ANEXOS	
• Anexo I: Propuesta preliminar de trabajo y compromisos	
• Anexo II: La Nueva Dirección General de Recursos Humanos (Plan de reestructuración, reorganización y posicionamiento)	
• Anexo III: Resumen del Marco Estratégico.	
• Anexo IV: Lista de participantes en los talleres.	

- Anexo: Símbolo de la Nueva Dirección de Recursos Humanos

ANTECEDENTES.

En el mes de diciembre del año 2005, el Dr. Bautista Rojas Gómez, Secretario de Estado de Salud Pública y Asistencia Social, SESPAS, cambia las autoridades que dirigían el área de Recursos Humanos, designando a la Dra. Adelaida Oreste, como Directora General de Recursos Humanos. El Secretario de salud acepta una propuesta de trabajo preliminar (ver anexo No.1) presentada por esta, y le pide elaborar y presentar en el plazo de un mes un plan de reestructuración y transformación de esta instancia de trabajo, aplicar los decretos No. 538-03 y 668-05 con el fin de crear una unidad laboral eficiente y efectiva en el manejo de la gestión y el desarrollo del talento humano.

Producto de lo antes expuesto, se procede a elaborar dicho plan en el tiempo acordado el cual incluyó el análisis de situación de la dirección como línea basal para el seguimiento y evaluación, también se definieron los objetivos estratégicos conjuntamente con la misión, visión y prioridades a corto, mediano y largo plazo así como un plan operativo (anexo No. 2) de lo que en adelante se llamaría la nueva Dirección General de Recursos Humanos.

En el mes de marzo se inicia un proceso de construcción colectiva a través de los talleres ampliados, para elaborar el plan estratégico de desarrollo y fortalecimiento institucional de la Dirección de Recursos Humanos, utilizando como documento base los antes mencionados, la agenda estratégica de salud y otros. Participaron técnicos de las diferentes instancias de la SESPAS, de OPS y de la

ONAP, con el acompañamiento del Lic. Pedro Guerrero como facilitador.

INTRODUCCION

Este plan es un instrumento de desarrollo estratégico institucional que sirve de guía a la nueva Dirección General de Recursos Humanos, esta orientado a facilitar las condiciones para el buen desempeño laboral en todo el sistema Nacional de Salud, y en lo particular, en el subsector publico de salud.

Los lineamientos y objetivos estratégicos han sido definidos a partir del análisis de situación de recursos humanos en todo el sistema, en lo referente a la necesidad de planeación, coordinación, conducción e implementación oportuna, eficiente y efectiva de las nuevas políticas y normativas establecidas en el nuevo marco legal del Sistema Nacional de Salud y de la Seguridad Social, en la agenda estratégica de la reforma en salud y en la reforma de la función publica.

El carácter altamente especializado del trabajo en recursos humanos en salud, requiere de un abordaje estratégico de la problemática, identificando las distintas alternativas que pueden ser, políticos, sociales y culturalmente viables y factibles para la conducción de los procesos de cambios, dirigidos a fortalecer el talento humano en el sector y consecuentemente, garantizar el desarrollo de los servicios de salud.

Ante los retos y las demandas actuales del sistema de salud compelido a realizar cambios trascendentales en la organización de los servicios, es fundamental para la nueva Dirección General de Recursos Humanos, poder constituirse en un organismo de rectoría y asesoría, que apoye y acompañe a las autoridades y a los servidores del sector, a los fines de cumplir la función

social de conducir y promover la salud integral, mediante la entrega de servicios y atenciones efectivas y de calidad a l@s ciudadan@s.

El plan en ese sentido, tiene como propósito establecer las líneas estratégicas fundamentales para convertir a la nueva Dirección de Recursos Humanos en una instancia efectiva, de aprendizaje y orientada a resultados, que a su vez ayude a la organización hacia el logro efectivo de sus metas.

MOMENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO.

- Revisión de la documentación existente en la Organización.
- Elaboración de documento base de diagnóstico y análisis de situación de lo encontrado y posicionamiento de la nueva Dirección de Recursos Humanos
- Integración de consultor de la Unidad de Modernización de SESPAS, UMDI como facilitador en los talleres de elaboración del plan estratégico
- Participación de representantes de diversas instancias de la SESPAS, ONAP y de OPS, en 2 talleres de análisis de situación y definición de líneas estratégicas.
- Discusión de documento base entre el facilitador y el equipo técnico de la Dirección General de Recursos Humanos. DGRH
- Presentación, revisión y ajustes de los resultados por el facilitador
- Revisión, ajustes y presentación del documento final por la Dra. Adelaida Oreste, Directora de Recursos Humanos.

ESTRUCTURA Y CONTENIDOS DEL PLAN ESTRATÉGICO

El plan estratégico está estructurado en cuatro grandes componentes alineados de manera coherente y consistente:

1. Estrategias fundamentales de la Dirección General de Recursos Humanos, integradas por la Visión, Misión y Valores.
2. Objetivos estratégicos y las estrategias derivadas conformadas por un conjunto de programas que determinaran el accionar de las áreas de trabajo de la instancia. Dichos objetivos establecen los propósitos básicos a alcanzar para garantizar el logro de la misión y visión institucional.
3. El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional integrada por el conjunto de resultados/productos a ser logrados de cara a los próximos cinco (5) años. (2006-2011).
4. Los indicadores por resultados, metas, medios de verificación, responsables e involucrados y requerimientos financieros y no financieros necesarios para lograr dichos resultados.

ANÁLISIS DE FUERZAS IMPULSORAS Y RESTRICTIVAS, INTERNAS Y EXTERNAS DE LA DGRH. Realizado en el mes de febrero, año 2006.

Fuerzas Impulsoras Externas	Fuerzas Restrictivas Externas
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación de diferentes áreas técnicas • Existencia de un marco legal (ley, reglamentos, normas) e infraestructura a nivel nacional • Contratación de Asesores • Asesoría de la ONAP (Articulación entre la ONAP y DG-RRHH) • Disponibilidad de apoyo Nacional e Internacional (Recursos Externos disponibles para apoyar el proceso de reforma de la DG-RRHH) • Actual Voluntad política por parte de las autoridades competentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Clientelismo político en la selección del personal (Tráfico de influencias) • Inestabilidad laboral para hacer sostenible el proceso de cambio • Desconocimiento del rol e importancia de la dirección de recursos humanos de parte de algunos directivos de la SESPAS. • Debilidad de las reformas estructurales del Estado Dominicano, en materia de política y administración de personal, que dificultan la reforma sectorial del sector salud y manejo de RRHH. • La deficiencia en la implementación de la ley de servicio civil y carrera administrativas que dificultan la estabilidad del empleo y repercuten en la direccionalidad de los recursos humanos del sector salud. • Funcionarios y directivos desconocen las normativas laborales.
Fuerzas Impulsoras Internas	Fuerzas Restrictivas Internas
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad y actitud positiva hacia el cambio de parte de nueva Directora General y del personal Recursos Humanos. • Alto grado de compromiso profesional del nuevo equipo de RRHH con la gestión actual • Nuevo paradigma de la DG-RRHH (Actual filosofía de trabajo de los empleados) • Existencia Marco Legal (Leyes, Normas y reglamentos) que favorecen la orientación de las acciones de RRHH. • Automatización de las Acciones de Personal (Nuevo sistema de cómputos implementado entre 	<ul style="list-style-type: none"> • Planta física y mobiliario deteriorado, área de recepción estrecha con poca condiciones para recibir visitas; mala distribución del espacio físico. • Carencia de personal técnico calificados en el área de recursos humanos. • Falta de equipos y materiales básicos para el desempeño de las funciones (PC, impresoras, etc.) • Ausencia Manual de cargos y funciones • Falta de mecanismo de Control de asistencia • Falta de Implementación de Carrera Sanitaria

<p>RRHH, Nomina y Cómputos).</p> <ul style="list-style-type: none"> • La identificación de las debilidades y necesidades de la DGRH que favorecen la definición de acciones de mejoramiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Burocracia Administrativa. (Falta de confianza en los procedimientos de RRHH). • Falta de ruta crítica de documentos (seguimiento, evaluación y controles deficientes para los procesos). • Deficiencia en el desempeño de las funciones y desmotivación de una parte del personal de recursos humanos. • Mala distribución de personal en las áreas funcionales. • Centralización en la dirección de recursos humanos • Inexistencia de un modelo de gestión de recursos humanos que oriente la direccionalidad estratégica de la DGRH. • Inexistencia de un plan estratégico en la DGRH. • Ausencia de sistema de evaluación de desempeño. • Falta de capacitación del personal para el desempeño de las funciones de gestión de la capacitación de personal, jubilaciones y pensiones, compensación y beneficio, sistema de información. • Insuficiencia de recursos humanos calificados en los diferentes subsistemas del departamento. • Limitado desarrollo institucional de la Dirección General de Recursos Humanos. • Falta de liderazgo de la DGRH. a lo interno y externo de SESPAS. • Deficiencia en el sistema de información a los usuarios
---	---

VALORES DE LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS Y ESTRATEGIAS DERIVADAS

Objetivos Estratégicos (1): Ejercer la rectoría de los RRHH., mediante el establecimiento e implementación de políticas y normas a fin de contribuir con el desarrollo sostenible de los RRHH. En el Sistema Nacional de Salud.

ESTRATEGIAS DERIVADAS

- 1.1 Formulación de políticas y planes de RRHH en salud orientada a dar respuesta a las necesidades del SNS.
- 1.2 Diseñar e implementar un sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación del cumplimiento de las políticas y normas.

Objetivos Estratégicos (2): Impulsar un proceso de fortalecimiento institucional y desarrollo organizacional de la gestión de los RRHH., mediante el traspaso de competencia y la reorganización y profesionalización de las unidades de recursos humanos de la SESPAS.

ESTRATEGIAS DERIVADAS

- 2.1 Programa de desarrollo organizacional.
- 2.2 Programa de gestión y aseguramiento de la calidad.
- 2.3 Programa de normas y políticas

Objetivos Estratégicos (3): Favorecer el desarrollo de los RRHH. A través de estrategias que contribuyan con el mejoramiento de la productividad y calidad de empleo.

ESTRATEGIAS DERIVADAS

- 3.1 Programa de provisión de RRHH.
- 3.2 Programa de capacitación y desarrollo.

Objetivo Estratégico (4): Fortalecer y mejorar la gestión administrativa y operativa de la DGRHH., para favorecer el mejoramiento de la productividad laboral.

ESTRATEGIAS DERIVADAS

- 4.1 Programa de calidad del empleo.
- 4.2 Programa de eficiencia administrativa.

Objetivo Estratégico (1):

Ejercer la rectoría de los RRHH. Mediante el establecimiento e implementación de políticas y normas a fin de contribuir con el desarrollo sostenible de los RRHH en el Sistema Nacional de Salud.

Objetivo Estratégico (1): Ejercer la rectoría de los RR.HH. mediante el establecimiento e implementación de políticas y normas a fin de contribuir con el desarrollo sostenible de los RR.HH. en el Sistema Nacional de Salud.

Estrategia Derivada (1.1): Formular políticas y planes de RR.HH en salud para dar respuesta a las necesidades del SNS.

(1) Resultados Esperados	(2) Indicadores	(3) Indicador Estándar (Meta)	(4) Medios De Verificación	(5) Responsables e Involucrados	(6) Cronograma					(7) Requerimientos Financieros y no Financieros
					Años					
					2006	2007	2008	2009	2010	
1.1.1 Plan decenal de los recursos humanos elaborado e integrado al Plan Decenal de Salud.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de consistencia y coherencia interna del plan. • Porcentaje de participación de los actores claves del Campo de RR.HH en Salud. • Porcentaje de las líneas Estratégicas de RR.HH en Salud incorporado PDNS 	<ul style="list-style-type: none"> • 100% de consistencia y coherencia del plan • 80% de actores claves participando • 100% del plan decenal de RR.HH. es incorporado al Plan Decenal de Salud. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento del plan decenal • Registro de participación de los actores. • Documento del plan decenal de salud. 	(R) DGRRHH	X	X				<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de expertos • Talleres • Foros • Encuentro de Socialización • Investigaciones • Abogacía
1.1.2 Propuesta de proyecto de ley de Carrera Sanitaria elaborada.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de participación de actores del sector salud en el proyecto • Nivel de inclusión de los Profesionales de salud 	<ul style="list-style-type: none"> • 80% de actores claves participando • 100% de los profesionales de la salud incluidos al 5to año 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de participación de los actores • Documento de proyecto de ley de c. sanitaria 	(R) DGRRHH		X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de expertos • Talleres • Foros • Vistas Publicas • Investi

PLAN ESTRATÉGICO 2006-2011/DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUAMOS, SESPAS

										gacion es • Charlas • Conferencias • Abogacía
1.1.3 Política de Incentivos para favorecer el desempeño laboral del personal de salud, establecida.	<ul style="list-style-type: none"> • Numero de Recursos Humanos que recibe los incentivos • Nivel de satisfacción de los beneficiarios • Cambios en el Desempeño Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Por definir 	<ul style="list-style-type: none"> • Nomina de empleados SESPAS • Informes del Observatorio 			X	X			<ul style="list-style-type: none"> • Consultores Externos • Talleres • Encuestas • Evaluación de Desempeño • Movilización de Recursos Humanos
1.1.4 RR.HH. Calificado mediante la certificación y recertificación en coordinación con los Colegios Profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Certificación y Recertificación • Porcentaje de participación de los Colegios • Numero de Profesionales de Salud Certificados y Recertificados. 	<ul style="list-style-type: none"> • 50% del personal profesional para el periodo de cinco años • 80% de los Colegios participan • 50% del personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento del Sistema de Certificación y Recertificación • Nivel de Satisfacción de los profesionales 	(R) DGRH (I) Colegios Profesionales Del Sector Salud			X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Encuentros • Talleres • Elaboración de lo

PLAN ESTRATÉGICO 2006-2011/DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUAMOS, SESPAS

		profesional para el periodo de cinco años								s instrumentos de medición <ul style="list-style-type: none"> • Consulta de experiencia en otros países • Creación de Instancias Interinstitucional
1.1.5 Política y Plan de Formación de RR.HH diseñado e implementado.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de las Necesidades de formación, según modelo de atención en salud, atendidas. • Perfiles Educativos definidos por Competencias. • Número de acuerdos establecidos y evaluados entre Instituciones formadoras y la Institución Rectora. 	<p>100% de las necesidades atendidas.</p> <p>Por definir</p> <p>70% las entidades con acuerdos firmados con SESPAS</p> <p>100% de los acuerdos evaluado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de formación • Currículum de las Carreras Profesionales • Acuerdos firmados. • Informes de evaluación de los acuerdos 	<ul style="list-style-type: none"> • DGRH SSAP Unidades Técnicas SESPAS Relacionadas según área de competencias 		X	X		<ul style="list-style-type: none"> • Talleres • Jornadas de Evaluación y Seguimiento • Asignación Presupuestaria para la ejecución de la investigación • Presupuesto para la formación docente 	

PLAN ESTRATÉGICO 2006-2011/DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUAMOS, SESPAS

Objetivo Estratégico (1): Ejercer la rectoría de los RR.HH., mediante el establecimiento e implementación de políticas y normas a fin de contribuir con el desarrollo sostenible de los RR.HH. en el Sistema Nacional de Salud.										
Estrategia Derivada (1.2): Desarrollar políticas efectivas de monitoreo, seguimiento y evaluación de los RRHH en salud										
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)					(7)
Resultados Esperados	Indicadores	Indicador Estándar (Meta)	Medios De Verificación	Responsables e Involucrados	Cronograma					Requerimientos Financieros y no Financieros
					Años					
					2006	2007	2008	2009	2010	
1.2.1 Sistema de monitoreo y Evaluación de las políticas y planes de recursos humanos en salud, elaborado e implementado.	<ul style="list-style-type: none"> Numero de instrumentos Diseñados Numero de informes generados 	<ul style="list-style-type: none"> Por definir 	<ul style="list-style-type: none"> Propuesta de instrumentos Informes. 	(R) DGRH		X	X			<ul style="list-style-type: none"> Reuniones Encuentros
1.2.2 Observatorio de RRHH Relanzado y Fortalecido.	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de indicadores básicos de RRHH actualizado periódicamente Numero de informes analíticos producidos con participación sectorial 	<ul style="list-style-type: none"> 100% de los indicadores básicos seleccionados 100 % de los informes son analíticos 	<ul style="list-style-type: none"> Informe publicado Informes de análisis realizados 	(R) Equipo del Observatorio		X	X	X		<ul style="list-style-type: none"> Base de Datos COREDATA Dos Recursos Humanos Espacio físico Equipos de Informática Mobiliarios
1.2.3 Plan y Estrategia de mejoramiento continuo de monitoreo.	<ul style="list-style-type: none"> Numero de acciones de mejora implementadas a través del sistema 	<ul style="list-style-type: none"> Por definir 	<ul style="list-style-type: none"> Reportes de las acciones implementadas 	(R) DGRH		X	X	X		<ul style="list-style-type: none"> Recursos Técnicos Estadígrafo Entrenamiento

PLAN ESTRATÉGICO 2006-2011 / DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUAMOS, SESPAS

<p>1.2.4 Sistema de información de los RR.HH. en salud, diseñado e implementado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número de reporte del sistema. • Porcentaje de efectividad del sistema para la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Por definir <p>90% de efectividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reportes. • Encuesta de satisfacción 	<p>R) DGRH</p>		<p>X</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<ul style="list-style-type: none"> • adquisición de equipos y programa de informática. • Entrenamiento del personal.
---	---	--	---	-----------------	--	----------	----------	----------	----------	--

Objetivo Estratégico (2):

Impulsar un proceso de fortalecimiento institucional y desarrollo organizacional de la gestión de recursos humanos; mediante el traspaso de competencias y la reorganización y profesionalización de las unidades de recursos humanos de la SESPAS.

PLAN ESTRATÉGICO 2006-2011/DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUAMOS, SESPAS

Objetivo Estratégico (2) Impulsar un proceso de fortalecimiento institucional y desarrollo organizacional de la gestión de recursos humanos; mediante el traspaso de competencias y la reorganización y profesionalización de las unidades de recursos humanos de la SESPAS.

Estrategia Derivada (2.1): Programa de desarrollo organizacional.

(1) Resultados Esperados	(2) Indicadores	(3) Indicador Estándar (Meta)	(4) Medios De Verificación	(5) Responsables e Involucrados	(6) Cronograma					(7) Requerimientos Financieros y no Financieros
					Años					
					2006	2007	2008	2009	2010	
2.1.1 Marco Estratégico de la DGRRHH definido y socializado.	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de instancias que conocen el nuevo marco estratégico. 	100%	<ul style="list-style-type: none"> Documento Talleres Reuniones Brochures 	(R) DGRRHH (I) Subsecretarías y Demás instancias	50%	50%				<ul style="list-style-type: none"> Realización de Talleres Reuniones Impresión de Brochures y Documentos
2.1.2 Gestión de Recursos Humanos bajo el modelo de competencia laboral, implementado.	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de subsistema de RR.HH. que operan bajo el modelo de competencia. 	100%	<ul style="list-style-type: none"> Informe del proceso de implementación del modelo 	(R) DGRRHH	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Consultoría.
2.1.3 Estructura orgánica y funcional de SESPAS revisada y adecuada a su nuevo marco estratégico institucional.	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de la estructura de SESPAS revisada y propuesta. Porcentaje de Instancias de SESPAS funcionando de acuerdo a sus nuevos roles Número de Manuales de Organización y funciones elaborado. 	100%	Observación y Evaluación	(R) DGRRHH (I) UMDI, planificación ONAP	25%	50%	25%			<ul style="list-style-type: none"> Apoyo técnico , Financiero Apoyo Técnico Financiero Apoyo técnico Financiero
2.2.4 Manual de políticas y Procedimientos administrativos, técnicos y	<ul style="list-style-type: none"> Numero de procesos identificados y 	<ul style="list-style-type: none"> Por definir 	<ul style="list-style-type: none"> Manual de políticas y procedimientos. 	(R) DGRRHH (I) CERSS, ONAP		X				

PLAN ESTRATÉGICO 2006-2011/DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUAMOS, SESPAS

operativos, elaborados.	elaborados e implementados.									
2.1.5 Condiciones laborales adecuadas en el nivel central, desconcentrados y SRS que faciliten la realización del trabajo.	• No. De Áreas con espacios físicos adecuados.	100%	• Cubicaciones. • Reportes de reparaciones y adecuaciones de espacios físicos.	(R) DGRRHH. (I) UMDI, Ingeniería, Área Administrativa y Financiera SSAP	50%	50%	25%			• Financiero
	• Cantidad equipos, tecnologías e insumos DGRRHH funcionando	100%	• Observación de • Informes de adquisición • Informes generados	(R) Area DGRRHH	25%	50%	25%			• Financiero
2.1.6 Diferentes instancias de la SESPAS han sido dotada de los RR.HH. mediante un inventario y auditoria del personal.	• No. De instancias que han sido dotada del RR HH. según necesidades en el Nivel Central, desconcentrados y Redes Regionales.	100%	Formularios aplicados Reportes /informes Acciones de personal	@ DGRRHH (I) DGPSS	25%	50%				
	• No. Personal Reubicado y Nombrado	100%	Acciones de Personal (nombramiento, decretos)	(R) Despacho / DGRRHH		50%				
2.1.7 Unidades de RR. HH. De los SRS y nivel desconcentrado de SESPAS han sido creadas y cuentan con personal con las competencias adecuadas.	• Porcentaje de unidades de RR.HH en los servicios regionales asumiendo sus roles de acuerdo al nuevo marco legal.	100%	Observación y Monitoreo y Evaluación	(R) DGRRHH (I) UMDI ONAP SSAP		75%	25%			• Financiero
	• Número de RRHH competente en los SRS	100%	Evaluaciones	(R) DGRRHH SSA		75%	25%			• Financiero
2.1.8 Programa de gestión del cambio para el personal directivo de SESPAS, elaborado e implementado.	• Porcentaje de directivos involucrado en el programa.	100%	• Lista de participantes. • Informes de ejecución.	(R) DGRRHH (I) Instancias de SESPAS		X	X	X	X	

PLAN ESTRATÉGICO 2006-2011/DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUAMOS, SESPAS

			<ul style="list-style-type: none"> Evaluaciones del programa. 							
<p>2.1.9 Se han identificado y evaluado las competencias requeridas del personal gerencial, técnico y administrativo de las diferentes instancias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de competencias identificadas y evaluadas. Perfiles por el modelo de competencias elaboradas. 	<p>90%</p> <p>100%</p>	<ul style="list-style-type: none"> Perfiles de puesto Evaluaciones Expedientes de empleados Entrevistas, verificación de expedientes empleados. 	<p>(R)DGRRHH (I) Cada instancia trabajada</p> <p>(R)DGRRHH (I) cada instancia trabajada</p>	<p>25%</p> <p>75%</p>	<p>25%</p> <p>65%</p>				<p>Técnico, financiero</p> <p>Técnico, financiero</p>

PLAN ESTRATÉGICO 2006-2011/DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUAMOS, SESPAS

Objetivo Estratégico (2) Impulsar un proceso de fortalecimiento institucional y desarrollo organizacional de la gestión de recursos humanos; mediante el traspaso de competencias y la reorganización y profesionalización de las unidades de recursos humanos de la SESPAS.

Estrategia Derivada (2.2): Programa de Aseguramiento de la Calidad

(1) Resultados Esperados	(2) Indicadores	(3) Indicador Estándar (Meta)	(4) Medios De Verificación	(5) Responsables e Involucrados	(6) Cronograma					(7) Requerimientos Financieros y no Financieros
					Años					
					2006	2007	2008	2009	2010	
2.2.1 Modelo de gestión de calidad de los RR. HH. Diseñado e implementado.	<ul style="list-style-type: none"> Numero de estándares de calidad definidos y establecidos. Porcentaje de satisfacción generado en la atención a los clientes internos y externos. 	<ul style="list-style-type: none"> Por definir 85% de satisfacción 	<ul style="list-style-type: none"> Documento 	(R) DGRRHH (I) UMDI, SST.		100%				Financiero Talleres Capacitación reuniones
2.2.2 RR. HH. desarrollan sus funciones bajo el cumplimiento de estándares de calidad establecido en el modelo.	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de cumplimiento de los estándares 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 	<ul style="list-style-type: none"> Entrevistas Aplicación encuestas Observación 	(R) DGRRHH (I) UMDI, SST.		20%	20%	30%	30%	Financieros Insumos Capacitaciones
2.2.3 Mecanismos de aseguramiento de la calidad establecido.	<ul style="list-style-type: none"> % de aplicación de los mecanismos de aplicación del modelo 	100%	<ul style="list-style-type: none"> Informes de Monitoreo y Evaluación Formularios 	(R) DGRRHH (I) UMDI, SST.		20%	20%	20%	40%	Financieros Insumos Aplicación de formularios de evaluación
2.2.4. Recursos Humanos capacitado en el modelo de gestión de calidad	<ul style="list-style-type: none"> No. Recursos Humanos capacitados 	80%	<ul style="list-style-type: none"> Evaluaciones Monitoreo Encuestas Listas de participantes 	(R) DGRRHH		20%	40%	20%		Financieros Talleres y capacitaciones Materiales e insumos

Objetivo Estratégico (3):

Favorecer el desarrollo de los RRHH, a través de estrategias que contribuyan con el mejoramiento de productividad y la calidad de empleo.

PLAN ESTRATÉGICO 2006-2011/DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUAMOS, SESPAS

Objetivo Estratégico (3): Favorecer el desarrollo de los RR.HH. a través de estrategias que contribuyan con el mejoramiento de productividad y la calidad de empleo.										
Estrategia Derivada (3.1): Programa de provisión de RR.HH.										
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)					(7)
Resultados Esperados	Indicadores	Indicador Estándar (Meta)	Medios De Verificación	Responsables e Involucrados	Cronograma					Requerimientos Financieros y no Financieros
					Años					
					2006	2007	2008	2009	2010	
3.1.1- Personal del SNS, reclutado y seleccionado bajo la modalidad de concurso y en base a competencia.	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de recursos humanos reclutado y seleccionado bajo concurso y por competencia. 	<ul style="list-style-type: none"> 100% Personal contratado por concurso y competencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Publicación de concursos Informe del proceso de reclutamiento y selección. 	<ul style="list-style-type: none"> DGRRHH. (I) ONAP 	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> Material de apoyo. Impresión de material.
3.1.2 Manual de inducción de personal, elaborado e implementado.	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de empleados de nuevo ingreso que reciben inducción a la organización y al puesto. 	<ul style="list-style-type: none"> 100% de los empleados de nuevo ingreso. 	<ul style="list-style-type: none"> Manual de inducción. 	(R) DGRRHH		X	X	X	X	2.2.5 Manual de inducción de personal, elaborado e implementado.

Objetivo Estratégico (3): Favorecer el desarrollo de los RRHH, a través de estrategias que contribuyan con el mejoramiento de productividad y la calidad de empleo.

Estrategia Derivada (3.2): Programa de capacitación y desarrollo de RR.HH.

(1) Resultados Esperados	(2) Indicadores	(3) Indicador Estándar (Meta)	(4) Medios De Verificación	(5) Responsables e Involucrados	(6) Cronograma					(7) Requerimientos Financieros y no Financieros
					Años					
					2006	2007	2008	2009	2010	
3.2.1- Programa de capacitación integral de los RRHH del SNS por competencias, elaborado e implementado.	<ul style="list-style-type: none"> • Numero de programas diseñados e implementados. • Porcentaje del mejoramiento de desempeño de los empleados. • Porcentaje de cumplimiento de los estándares de calidad en el servicio. • Nivel de satisfacción del usuario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Por definir. • 80% de cumplimiento de los estándares. • 80% de los empleados obtienen calificación por año entre bueno y muy bueno. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento contenido de los programas de capacitación. • Encuesta de satisfacción. • Reporte de supervisión de los programas. • Reporte del monitoreo de los participantes en el proceso de capacitación. 	(R) DGRRHH	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y reproducción de formularios de encuesta. • Recursos financieros y/o material gastable para la elaboración. • Vehículos y viáticos para desplazamiento de supervisión y monitoreo del proceso en todo el territorio nacional.
3.2.2. Programa de educación permanente de los RR.HH. en salud, elaborado e implementado	<ul style="list-style-type: none"> • Numero de programas implementados. • Porcentaje del personal capacitado 	<ul style="list-style-type: none"> • Por definir • Por definir 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento de programa 	<ul style="list-style-type: none"> • (R) Area de capacitación y desarrollo. • (I) Instancias de SESPAS 	X	X	X	X	X	
3.2.3 Sistema de evaluación del desempeño por competencia, elaborado e implementado.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje del personal en salud evaluado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Por definir 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • (R) Area de capacitación y desarrollo • (I) Instancias 		X	X	X	X	

PLAN ESTRATÉGICO 2006-2011 / DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUAMOS, SESPAS

				de SESPAS						
3.2.4 Sistema de Carrera sanitaria para el personal de salud, implementado.	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de RR.HH. que entran a la carrera sanitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> Por definir 	<ul style="list-style-type: none"> Registro del sistema de carrera sanitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> (R) Area de capacitación y desarrollo (I) Instancias de SESPAS e institución del sector salud 		X	X	X	X	

Objetivo Estratégico 4:

Fortalecer y mejorar la gestión administrativa y operativa de la D.G.RR.HH., para favorecer el mejoramiento de la productividad laboral y calidad del empleo.

Objetivo Estratégico 4: Fortalecer y mejorar la gestión administrativa y operativa de la D.G.RR.HH., para favorecer la productividad laboral y calidad del empleo.										
Estrategia Derivada (4.1): Programa de eficiencia administrativa.										
(1) Resultados Esperados	(2) Indicadores	(3) Indicador Estándar (Meta)	(4) Medios De Verificación	(5) Responsables e Involucrados	(6) Cronograma					(7) Requerimientos Financieros y no Financieros
					Años					
					2006	2007	2008	2009	2010	
4.1.1 Sistema de automatización de la gestión de RR.HH., diseñado e implementado	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de los subsistemas de RR.HH., automatizados. 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 	<ul style="list-style-type: none"> Reportes del sistema. 			X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none">
4.1.2 Sistema remuneración y de beneficios para los RR.HH. en salud, revisado e implementado.	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de puestos valorados. Monto de salarios consignados. Porcentaje de satisfacción del personal. Numero de beneficios marginales establecidos 	<ul style="list-style-type: none"> 100% de los puestos. Por definir 85% de satisfacción Por definir 	<ul style="list-style-type: none"> Nomina. Nomina Informe encuesta de satisfacción Registro de beneficios marginales. 	DGRRHH DG Planificación		X				<ul style="list-style-type: none"> Asesoría Técnica Equipos de trabajo Programas Informáticos Apoyo logístico
4.1.3 Sistema de registro, control y acciones de personal, fortalecido.	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de acciones de personal automatizada. Porcentaje de reporte de acciones de personal automatizados. 	<ul style="list-style-type: none"> 100% de las acciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Reporte del sistema 	(R)DGRRHH		X				<ul style="list-style-type: none"> Equipos de trabajo Equipos y programas Informáticos
4.1.4 Programa de atención a usuarios de los servicios de RR.HH., fortalecido	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de satisfacción de los usuarios con el servicio de RR.HH. 	<ul style="list-style-type: none"> 90% de satisfacción 	<ul style="list-style-type: none"> Reporte encuesta de satisfacción. 	(R)DGRRHH		X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none">

