

INDICE

1.	Descripción de la Organización	2
1.1	Ambiente en el que se desarrolla	2
1.2	Servicios.....	2
1.3	Clientes	2
1.4	Intereses de los sectores involucrados.....	3
2.	DIAGNOSTICO ESTRATEGICO	3
2.1	Problemas de liderazgo y dirección.....	3
2.2	Problemas en la Planificación	4
2.3	Problemas en la administración de la información	4
2.4	Problemas en el desarrollo del personal	4
2.5	Problemas en la dotación de recursos	4
2.6	Problemas en lograr calidad en el servicio.	4
2.7	Problemas para lograr satisfacer los requerimientos de los clientes... 4	
2.8.	Análisis FODA.....	5
3.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	6
3.1	Misión	6
3.2	Visión.....	7
3.3	Principios Organizacionales	8
3.4	Valores Organizacionales.....	9
4.	OBJETIVOS ESTRATEGICOS.....	11
5.	ESTRATEGIAS.....	13
6.	LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS	13
7.	PROGRAMAS, PROYECTOS Y OBJETIVOS PROGRAMATICOS	14
7.1	Sistema de Administración del Recurso Humano por Competencias	14
7.2	Plan Estratégico y Operativo	14
7.3	Reglamento Interno y Normas Técnicas de los Subsistemas de Administración Del Personal.	15
7.4	Sistema Gerencial de Recursos Humanos.....	15

1. Descripción de la Organización

1.1 Ambiente en el que se desarrolla

El Departamento de Recursos Humanos como unidad de Apoyo del Consejo Provincial de Pastaza, tiene como función administrar el Sistema de Recursos Humanos de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

Tenemos relación con todas las unidades del Consejo Provincial, además nos desenvolvemos en un ambiente de mucha responsabilidad

1.2 Servicios

- Elaboración de Plan de Recursos Humanos
- Mantenimiento de la Estructuras ocupacional
- Actualización del Manual de Clasificación de Puestos
- Selección del Personal
- Evaluación del Desempeño del personal de la Entidad
- Elaboración y ejecución del Plan de Capacitación
- Elaboración y ejecución del Plan de Bienestar Social
- Administración de los movimientos de personal
- Aplicación del Régimen Disciplinario.

1.3 Clientes

El Área de Recursos Humanos tiene como clientes a todos los servidores que laboran en la Institución, quienes demuestran:

- Exigentes
- No comprenden bien los procesos determinados por SENRES

1.4 Intereses de los sectores involucrados

Del Gobierno Nacional

- Lograr que los recursos humanos sean eficientes
- Se desarrollen profesionalmente
- Trabajen con ética y valores morales

Del Consejo

- Que el personal labore dentro de la ética
- Lograr un clima organizacional optimo

Del personal

- Atención oportuna a sus necesidades
- Capacitación
- Mejoras remunerativas

De las municipalidades

- Trabajo coordinado
- Participar en el logro de los objetivos para el desarrollo de la provincia

De la ciudadanía

- Satisfacción de sus necesidades.

2. DIAGNOSTICO ESTRATEGICO

2.1 Problemas de liderazgo y dirección

No hay problema

2.2 Problemas en la Planificación

No se ha establecido

2.3 Problemas en la administración de la información

Se debe crear la oficina o unidad de archivo, a fin de contar con un sistema adecuado y oportuno de trámites

2.4 Problemas en el desarrollo del personal

No se ha desarrollado el Subsistema de Capacitación que permita definir programas requeridos ya sea por los funcionarios y empleados y detectados por esta unidad

2.5 Problemas en la dotación de recursos

No hay problema

2.6 Problemas en lograr calidad en el servicio.

- Espacio físico inadecuado
- Actividades en su mayoría rutinarias
- Se debe implementar el Sistema Integrado de RRHH

2.7 Problemas para lograr satisfacer los requerimientos de los clientes.

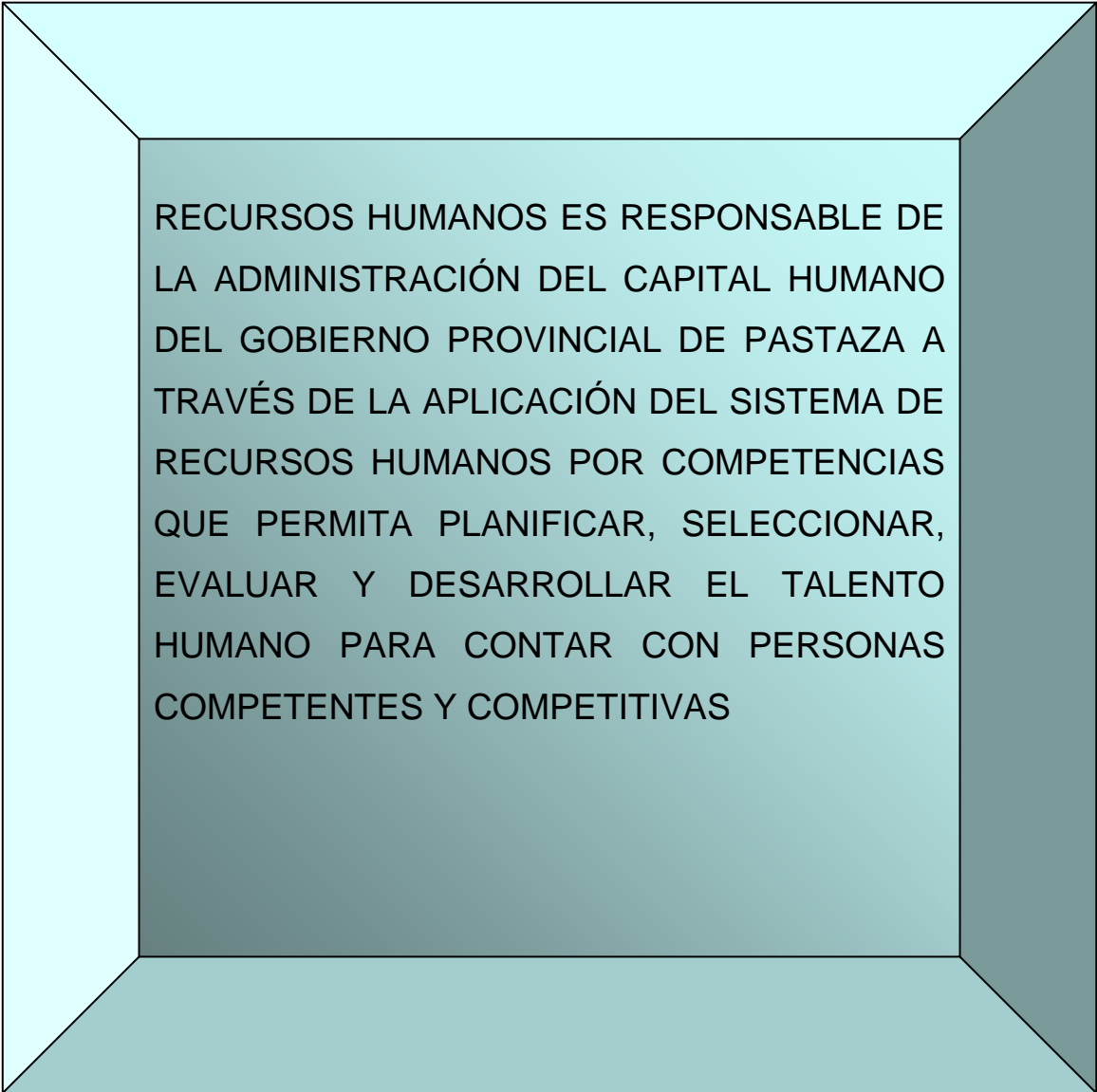
Limitada coordinación con todas la unidades relacionadas con los tramites de la unidad y evitar posteriores reclamos.

2.8. Análisis FODA

ANÁLISIS EXTERNO (Resumen Ejecutivo)	
OPORTUNIDADES (O)	AMENAZAS (A)
<ul style="list-style-type: none">• Nueva Ley de Servicio Civil• Apoyo político	<ul style="list-style-type: none">• Falta de políticas de crecimiento horizontal remunerativo• Falta de control• Políticas de acuerdo a cada institución
ANÁLISIS INTERNO (Resumen Ejecutivo)	
FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
<ul style="list-style-type: none">• Experiencia en el manejo de recursos humanos• Confianza de la máxima autoridad	<ul style="list-style-type: none">• Falta de unidades que planifiquen las actividades del Consejo Provincial de Pastaza

3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

3.1 Misión



RECURSOS HUMANOS ES RESPONSABLE DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE PASTAZA A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE RECURSOS HUMANOS POR COMPETENCIAS QUE PERMITA PLANIFICAR, SELECCIONAR, EVALUAR Y DESARROLLAR EL TALENTO HUMANO PARA CONTAR CON PERSONAS COMPETENTES Y COMPETITIVAS

3.2 Visión

RECURSOS HUMANOS, INSTANCIA CLAVE EN LA CONSECUCION DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, MEDIANTE EL LIDERAZGO EN LA ORIENTACION Y ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO, PROPORCIONANDO SERVICIOS DE CALIDAD A TRAVES DE SISTEMAS Y TECNICAS MODERNAS Y LOGRANDO ALTOS ESTANDARES DE RENDIMIENTO Y DESEMPEÑO.

3.3 Principios Organizacionales

PRINCIPIO	ACTITUD
Trabajo centrado en el cliente	Los productos y servicios estarán centrados en las necesidades de los clientes.
Focalización de resultados	La organización implantará procesos de comunicación eficaces de tal forma que todos los clientes puedan comprender los objetivos y metas establecidos para el cumplimiento de la misión institucional.
Compromiso de la dirección	La excelencia organizacional se basará en la capacidad y compromiso de la dirección y del personal para desarrollar un sistema de gestión eficaz, que promueva un desarrollo armónico y sistemático del recurso humano y el logro de los objetivos propuestos.
Valorización del cliente	El sistema de gestión implantado permitirá valorar las necesidades de nuestros clientes, incorporándolos como fundamento del Sistema.
Responsabilidad social	La organización reconocerá a la comunidad para la que trabaja, como parte interesada de su gestión, con necesidades que deben ser atendidas en forma ágil y oportuna.
Acción proactiva y respuesta rápida	El Sistema de gestión implantado generará capacidad de respuesta a los cambios del ambiente externo, anticipándose a los futuros requerimientos del tratamiento de la problemática de la droga.

3.4 Valores Organizacionales

VALOR	ACTITUD
Honestidad	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Seguridad y transparencia en la formulación de objetivos, políticas y procedimientos. ✚ Rectitud y decencia en las acciones que se desarrollen para el personal. ✚ No abuso del poder conferido, respeto de los derechos del personal e interés público. ✚ Credibilidad por estar comprometido con la verdad, la búsqueda de precisión, imparcialidad y equidad. ✚ Observancia y actuación condicionada a valores éticos y profesionales que no pueden ni deben ser negociables. ✚ Utilización correcta de los datos proporcionados del personal. ✚ Obligación moral de cumplir lo comprometido.
Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Acción sensible y comprometida con la institución para lograr el bien común. ✚ Trabajo individual y en equipo debidamente planificado y coordinado. ✚ Entrega al personal en forma oportuna y equitativa, de la información generada. ✚ Experiencia técnica y humana compartida con un enfoque prevalentemente humano. ✚ Efectividad y mística de trabajo.
Equidad	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Reconocimiento de los valores del personal de la Entidad. ✚ Igualdad en la atención. ✚ Imparcialidad en las actuaciones. ✚ Equilibrio en las decisiones las que se deben basar en la discusión abierta y en la búsqueda de respuestas a los grandes problemas. ✚ Administración equilibrada del recurso humano, independientemente de su posición.

VALOR	ACTITUD
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Certeza en el desarrollo de tareas encomendadas, asumiendo las consecuencias de nuestras acciones y decisiones. ✚ Profesionalismo y compromiso en la ejecución de nuestras acciones. ✚ Cumplimiento cabal de los objetivos propuestos en la unidad de tiempo y calidad.
Respeto	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Acatamiento de disposiciones y directrices de las autoridades responsables de la organización. ✚ Gestión participativa y enriquecimiento organizacional, fundamentado, en la tolerancia. ✚ Cumplimiento de las tareas con respeto y consideración a los compañeros y usuarios. ✚ Ejercicio de la libertad de expresión en las relaciones interpersonales y sociales. ✚ Fomento de un ambiente armónico, siendo tolerantes, pacientes, comprensivos y receptivos. ✚ Establecimiento de políticas sobre relaciones corporativas con el personal, colaboradores y autoridades.
Participación	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Comunicación horizontal y vertical mediante la coordinación de todas las acciones que desarrollen los diferentes procesos institucionales. ✚ Involucramiento de criterios y sugerencias que formulen los servidores para la toma de decisiones. ✚ Difusión de las acciones que se ejecutan a todos las posiciones. ✚ Contribución y colaboración activa en la planificación y ejecución de actividades que se prevén en beneficio de la institución.
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Cumplimiento del Plan Operativo Anual, conforme los indicadores previstos ✚ Optimización en el uso de los recursos institucionales,. ✚ Retroalimentación permanente para mejorar la calidad de nuestros servicios. ✚ Lograr que los tramites se atiendan en forma eficiente y oportuna.

VALOR	ACTITUD
<p data-bbox="338 421 560 461">Competitividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="603 479 1337 528">✚ Actualización tecnológica y técnica potenciando nuestras ventajas competitivas <li data-bbox="603 528 1337 577">✚ Gestión fundamentada en valores, a través de la que se logre un reconocimiento. <li data-bbox="603 577 1337 627">✚ Estandarización de marcos teóricos, metodologías e instrumentos que se utilicen para el desarrollo del Sistema de Gestión de Calidad. <li data-bbox="603 627 1337 676">✚ Desarrollo y aplicación de estrategias en concordancia con los objetivos.
<p data-bbox="338 875 560 916">Flexibilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="603 898 1337 972">✚ Capacidad de adaptación a la dinámica social, rectificando oportunamente nuestras actitudes para lograr una mejor convivencia y entendimiento con los demás. <li data-bbox="603 972 1337 1046">✚ Equilibrio entre el estilo personal de trabajo, costumbres, hábitos y modo de actuar con el de los demás, para ser más productivos, mejorar la comunicación y establecer relaciones duraderas. <li data-bbox="603 1046 1337 1072">✚ Actitud positiva y compromiso al cambio y respeto a la diversidad. <li data-bbox="603 1072 1337 1124">✚ Actualización permanente del conocimiento en cuanto a los avances científicos y tecnológicos relevantes para el tema.

4. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- 4.1 Determinar la situación histórica, actual y proyectada de los recursos humanos, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente, mediante procesos de rotación del personal a través de traslados, cambios, traspasos; contratación de personal ocasional, la creación y/o supresión de puestos, a fin orientar el desempeño a la consecución de la misión institucional.
- 4.2 Describir, valorar y definir la estructura de puestos y ubicar al personal dentro de la misma, de acuerdo con la normativa emitida en la materia.

- 4.3 Evaluar competitivamente la idoneidad de los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para ocupar un puesto vacante, a través de un concurso de méritos y oposición.

- 4.4 Propiciar cambio y transformación en el recurso humano del Gobierno Provincial de Pastaza, potenciando sus competencias en función de los requerimientos de la organización, a fin de elevar los niveles de eficiencia, productividad y rentabilidad en la satisfacción de las necesidades del cliente.

- 4.5 Establecer un sistema de protección laboral de acuerdo con las necesidades y características de la Institución, con el propósito de conseguir el desarrollo profesional y personal de los servidores y construir un clima organizacional favorable que permita el mejoramiento de la eficiencia y productividad del servicio que brinda la Entidad.

5. ESTRATEGIAS

ESTRATEGIA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	ESTRATEGIA DE DIVERSIFICACION
Aprovechar la experiencia técnica de los funcionarios del Área de Recursos Humanos a efectos de lograr mayor credibilidad en las acciones que despliega la Entidad y alcanzar un nivel óptimo de control de la gestión institucional, mediante instrumentos técnicos de Administración de Recursos Humanos.	Elaborar, implementar y reajustar el Plan Estratégico del Área de Recursos Humanos como un mecanismo para que el Gobierno Provincial de Pastaza disponga de adecuadas políticas laborales y remunerativas, involucrando en dicho proceso sistemas de mejoramiento continuo.
ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL	ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL SERVICIO
Desarrollar políticas de recursos humanos que impidan la injerencia política en la toma de decisiones en materia del recurso humano en el la Entidad.	Elaborar e implementar un Sistema de Evaluación de Desempeño del recurso humano de la organización, como un mecanismo de brindar atención personalizada directa a nuestros usuarios internos y externos.

6. LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS

- 6.1 Sistema de Administración del Recurso Humano por Competencias.
- 6.2 Plan Estratégico y Plan Operativo de la Dirección de Recursos Humanos y sus correspondientes mecanismos de evaluación en el plazo de tres meses.
- 6.3 Reglamento Interno y normas técnicas de los Subsistemas de Administración del Personal.
- 6.4 Sistema Gerencial de Recursos Humanos.

7. PROGRAMAS, PROYECTOS Y OBJETIVOS PROGRAMATICOS

7.1 Sistema de Administración del Recurso Humano por Competencias

Objetivo Programático

Elaborar una serie de herramientas administrativas que permiten la planificación, selección, evaluación y desarrollo del personal, convirtiéndole en un recurso humano competente, es decir que sea capaz de desempeñar una competencia productiva de manera eficaz.

Proyectos

7.1.1 Diseño de la marco teórico del Sistema de Recursos Humanos por Competencias.

7.1.2 Socialización del Sistema de Recursos Humanos por Competencias.

7.1.3 Capacitación sobre el Sistema de Recursos Humanos por Competencias al personal de la Dirección de Recursos Humanos.

7.2 Plan Estratégico y Operativo

Objetivo Estratégico

Definir a largo plazo las estrategias en materia de recursos humanos a fin de conducir a la entidad en un proceso de aprendizaje y mejoramiento continuo que viabilice una atención de calidad.

Proyectos

7.1.4 Elaboración y reajuste del Plan Estratégico

7.1.5 Elaboración del Plan Operativo 2007

7.3 Reglamento Interno y Normas Técnicas de los Subsistemas de Administración Del Personal.

Objetivo Estratégico

Elaborar instrumentos jurídicos y técnicos internos complementarios que viabilice la administración de los recursos humanos de la institución.

Proyectos

7.1.6 Reglamento Interno de Recursos Humanos

7.1.7 Norma Técnica de Planificación del Recurso Humano

7.1.8 Norma Técnica de Clasificación de Puestos

7.1.9 Norma Técnica de Selección de Personal

7.1.10 Norma Técnica de Evaluación del Desempeño

7.1.11 Norma Técnica de Capacitación.

7.4 Sistema Gerencial de Recursos Humanos.

Objetivo programático

Diseñar el Sistema Informático de Recursos Humanos, a fin de contar con información oportuna, vera y confiable que permita la toma de decisiones en materia de recursos humanos.

Proyectos

Diseño, desarrollo y mantenimiento del Sistema