

| 1. Planificación | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---|---|---|---|---|--|---|---|---|----|----|--|
| Básico | | | En desarrollo | | | Avanzado | | | A la vanguardia | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | |
| Dirección estratégica | La dirección estratégica del INSP refleja principalmente las opiniones de sus líderes y las prioridades del Ministerio de Salud y sus donantes, y cambia frecuentemente. Las metas a largo plazo y prioridades no son explícitas. | | El INSP tiene una declaración de visión y misión y ha identificado algunas metas o prioridades estratégicas. Ha hecho algunos esfuerzos para compartirlas con el personal. Unos cuantos componentes del INSP han intentado llevar a cabo planificación de acciones o estrategias. | | | El INSP posee una visión, misión y metas claras así como objetivos y actividades específicos, los cuales se difunden ampliamente en la entidad. Muchos componentes del INSP realizan procesos de planificación sistemática. | | | La visión, misión y metas del INSP se conocen dentro y fuera de la entidad. Las partes interesadas se sienten alentadas a apoyar y colaborar con el INSP. Los planes de las unidades principales están alineados al plan del INSP. | | | |
| Sistemas | El INSP puede que carezca de una misión, visión y metas por escrito. De existir, fueron redactadas por un puñado de individuos y no se elaboraron mediante un proceso formal de planificación. | | El INSP está estableciendo procesos formales para definir o pulir su visión y misión y para definir mejor sus metas, a fin de garantizar su alineamiento. No cuenta con sistemas para dar seguimiento a su impacto. | | | El INSP actualiza periódicamente sus planes para tomar en cuenta los cambios y las oportunidades internas y externas; sin embargo, las actualizaciones a menudo son demasiado frecuentes, lo que desvía la atención o interrumpe la continuidad, o no son suficientemente frecuentes. El INSP posee algunos sistemas para medir el progreso hacia sus metas. | | | El INSP posee sistemas, procesos y herramientas integrales para medir el progreso hacia sus metas. El progreso se evalúa con regularidad para ajustar los planes. El INSP considera prioritario asegurarse de que los planes siguen siendo relevantes. | | | |
| Recursos | Las prioridades del INSP a menudo las determinan los socios externos. Los limitados recursos gubernamentales que quedan después de pagar sueldos y otros gastos requeridos se asignan con base en las preferencias del liderazgo del INSP y no pensando en estrategias a largo plazo. | | El INSP a veces recibe ayuda en planificación estratégica de individuos con conocimientos y experiencia. El INSP realiza ciertos esfuerzos para apoyar las metas y prioridades estratégicas establecidas e inyectarles más recursos, pero los donantes siguen influenciando mucho la agenda del INSP. | | | El INSP recurre a expertos para garantizar la calidad de sus procesos de planificación. A menudo usa sus planes para asignar recursos e identificar prioridades para obtener nuevos recursos. Obtener recursos es más fácil porque los donantes entienden cómo se destinarán para alcanzar metas explícitas. | | | El INSP tiene personal capacitado y experimentado en planificación. La mayoría del personal entiende la importancia de los planes de acción y los estratégicos. Asigna recursos de acuerdo con los planes de la institución y de sus componentes. La Dirección trabaja con todos sus componentes en el desarrollo de planes específicos para incrementar el financiamiento en áreas estratégicas. | | | |
| Calidad | La habilidad del INSP para crecer sistemáticamente en áreas críticas y estratégicas está limitada por la falta de un plan estratégico. | | Las declaraciones de visión y misión del INSP son contundentes. Algunas partes del plan estratégico son de gran calidad y suficientemente detalladas para modelar el trabajo del INSP. | | | La calidad de los planes estratégicos del INSP es suficientemente alta en los ámbitos interno y externo. La falta de planes detallados para algunos componentes importantes constituye un obstáculo. | | | El INSP actualiza sus planes si cambian las circunstancias para garantizar su relevancia y mantiene un buen equilibrio entre estar al día y cambiar de prioridades con demasiada frecuencia. Exhorta a planificar prioridades estratégicas a lo largo de todos los componentes de la organización. | | | |
| Involucramiento | Poco personal participa en las discusiones sobre la estrategia y dirección del INSP. | | Algunos miembros del personal están involucrados en las discusiones sobre misión, visión y prioridades. Los gerentes y el personal están comenzando a alinear el trabajo con la misión y metas de mayor alcance del INSP. | | | El personal está activamente involucrado en el proceso de planificación. La mayoría del personal entiende cómo su trabajo encaja en los planes más amplios del INSP y las organizaciones que lo componen. | | | La participación del personal en la planificación y ejecución de los planes y el éxito en generar recursos contribuyen a la visión, misión y metas del INSP. El personal sabe que su contribución es importante para la visión, misión y metas del INSP. | | | |
| Impacto | Las actividades del INSP a menudo no están interrelacionadas ni organizadas para lograr una misión, visión y metas de mayor alcance. El INSP constantemente cambia de enfoque, comenzando nuevas iniciativas y abandonando otras, lo que desperdicia tiempo y recursos. | | Los esfuerzos del INSP para alinear sus actividades y operaciones a las metas están comenzando a atraer más fondos. La capacidad en algunas áreas prioritarias está aumentando. | | | El plan estratégico del INSP y los de sus componentes están ayudándole a avanzar hacia sus metas. Algunas oportunidades se pierden porque no se actualizan los planes o carecen de planes detallados para partes clave de la organización. Los socios y el personal a veces se confunden con los cambios drásticos en prioridades. | | | La relevancia de los planes del INSP y el éxito en su ejecución le ayudan a obtener y utilizar los recursos necesarios para tener un gran impacto. El alineamiento del plan integral del INSP con el de sus componentes también contribuye al éxito. La productividad del personal aumenta al pertenecer a una organización orientada a su misión y con alto rendimiento funcional. | | | |