



PLAN ESTRATÉGICO

Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción



SUZANNE ROIG FUERTES, MSW
ADMINISTRADORA



ASSMCA

[Email address]

Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (**ASSMCA**)

Antiguo Hospital Mepsi Center
Bayamón, PR

P.O. Box. 607087
Bayamón, PR 00960-7087

(787) 763-7575

assmca.pr.gov

Reconocimiento

Agradecemos la contribución de los que generosamente nos dieron de su energía y tiempo durante desarrollo de este plan estratégico. Extendemos nuestra gratitud a aquellos recursos externos que nos proveyeron guía y consejo en la planificación. Entre los anteriores se destacaron:

Suzanne Roig Fuertes, Administradora

Luis A. Pedraza González, Director Programas Federales y Planificación

Juan A. Torres Gluck, Administrador Auxiliar de Tratamiento

Juan M. Rivera Meléndez, Administrador Auxiliar de Prevención y Promoción de la Salud Mental

Rosa M. Figueroa Morales, Administradora Auxiliar de Servicios Gerenciales

Julissa E. Pérez Rentas, Directora de Comunicaciones

Julio Malavé Santiago, Director Sistemas de Información

Ciení Rodríguez Troche, Gerente de Proyecto

Jimmy Báez Salgado, Coordinador

Iván Muñiz Cabrero, Consultor Servicios Gerenciales

Maritza Rodríguez Lazú, Directora Organismos Reguladores

Carmen Bonet Vázquez, Directora Ejecutiva Hospital Psiquiátrico General

Pedro Solivan Sobrino, Director División de Asesoría Legal

Isis M. Rosales Concepción, Coordinadora CTIAM

Misael Pérez Marrero, Sub-Director Programas Federales y Planificación

Waleska López Faría, Directora Interina Negociado de Recursos Humanos

José Rolón Miranda, Planificador

Juan G. Vélez Court, Coordinador de Pares

Leida M. Soltero Venegas, Evaluadora

Emma I. Berríos López, Coordinadora de Unidad de Capacitación y Asistencia Técnica

Suannette Vidal Febus, Ph.D.- Recurso/facilitadora – New Trends Consulting

María Rizzo, Recurso/facilitadora – New Trends Consulting

Tabla de Contenido

Reconocimiento	1
Marco General	3
Resumen Ejecutivo	5
Misión, Visión y Valores	6
Análisis FODA	7
Fortalezas.....	8
Oportunidades.....	10
Debilidades.....	12
Amenazas.....	14
Metas y Objetivos	16
Optimización	17
Innovación.....	19
Economía – Salud Fiscal.....	20
Externalización.....	21
Referencias	22

Marco General

Bajo la Ley Orgánica Núm. 81 de 14 de marzo de 1912, se crea el Departamento de Salud de Puerto Rico, (DSPR). Las secciones 5 y 6 del Artículo IV de la Constitución de Puerto Rico reconocen el deber constitucional de velar por los asuntos relacionados a la salud, sanidad y beneficencia pública desarrollando las estrategias necesarias para proteger la salud del pueblo.

Por tanto, su función primordial es regular y fiscalizar la prestación de servicios de salud y velar que las normas sean cumplidas para garantizar el bienestar general del pueblo. Es esta agencia quien establece la política pública y supervisa la prestación y el cumplimiento de las normas de los servicios de salud a la población de Puerto Rico.

El DSPR está compuesto de cerca de 18 asesores, unidades de apoyo y operaciones e implementación de políticas públicas. Además, es la agencia estatal a nivel ejecutivo quien está a cargo de la supervisión de operaciones de la Administración de Servicios Médicos (Centro Médico de Puerto Rico), la Administración de Servicios de Salud Mental y de Adicción (**ASSMCA**) y el Cuerpo de Emergencias Médicas.

ASSMCA, creada mediante la Ley Núm. 67 del 7 de agosto de 1993, según enmendada y adscrita al DSPR tiene personalidad jurídica propia, capacidad para demandar y ser demandada, autonomía fiscal y administrativa. Esta legislación fusiono el Departamento de Servicios Contra la Adicción (DSCA) y la Secretaría Auxiliar de Salud Mental del Departamento de Salud.

Entre las responsabilidades que depositó en la **ASSMCA**, se destacan la responsabilidad primaria de llevar a cabo los programas de prevención, atención, mitigación y solución de los problemas de salud mental y adicción o dependencia a sustancias con el fin de promover y conservar la salud biopsicosocial del pueblo de Puerto Rico.

La Ley 67, le exige a de **ASSMCA** reglamentar instituciones de salud mental y de adicción y proveer tratamientos a dicha población, conocida como la ley habilitadora, entre otras funciones. Además, el Gobierno de Puerto Rico a través de otras leyes relevantes como: la Ley 408 del 2002, conocida como la Ley de Salud Mental; y la Ley 72 del 1993 crea la Reforma de Salud.

Entre las funciones que la ley orgánica le asigna a **ASSMCA** se encuentran:

- Licenciar, supervisar y llevar y mantener un registro público de todas las instituciones, organizaciones y facilidades, tanto públicas como privadas, dedicadas a proveer servicios para la prevención o el tratamiento de desórdenes mentales, adicción a drogas y alcoholismo.
- Preparar un registro confidencial de sus pacientes.

- Formular e implantar los programas de prevención, tratamiento y rehabilitación que sean necesarios y establecer controles de calidad a los mismos para cumplir los propósitos de esta Ley
- Establecer, administrar y operar facilidades o instituciones para proveer el tratamiento especializado dirigido a las personas con desórdenes mentales, adicción o dependencia a sustancias
- Atender el problema de uso de cigarrillos o productos de tabaco por parte de los menores de edad

Luego de 26 años de aprobada la Ley de la Administración de Seguros de Servicios de Salud, ley que privatiza la provisión de servicios de salud de Puerto Rico, **ASSMCA** prevalece como una agencia pública proveyendo servicios de salud a pacientes con condiciones mentales y de adicción.

Resumen Ejecutivo

Con el fin de establecer los mecanismos para el establecimiento de la planificación estratégica y la medición del desempeño de los programas de las agencias del Gobierno de Puerto Rico se creó La ley 236 del 30 de diciembre de 2010, mejor conocida como la “Ley de Rendición de Cuentas y Ejecución de Programas Gubernamentales”.

Esta ley tiene como propósito lograr un mayor nivel de rendimiento en los recursos de las agencias y una mejor calidad en los servicios. A su vez, intenta garantizar procesos gubernamentales transparentes guiados a través de la planificación estratégica.

La planificación estratégica, se define como el proceso de establecer objetivos y escoger el medio más apropiado para lograrlos con anterioridad a emprender la acción o el proceso mediante el cual los miembros guía de una organización prevén su futuro, desarrollan los procedimientos y operaciones necesarios para alcanzarlos (Goodstein, Nolla & Pfeiffer, J. 2000). El producto de esta planificación es el plan estratégico.

El plan estratégico es el documento en el que se intenta plasmar, por parte de la gerencia, cuál será la estrategia durante un periodo de tiempo determinado. Este plan deberá comenzar por la alta gerencia y describirá por escrito el proceso y las estrategias a seguir; y será temporal, indicando los plazos que necesita la agencia para alcanzar esas metas.

El documento a continuación constituye el plan de desarrollo de **ASSMCA** y cubrirá su planificación de 2019 hasta 2026. Este ha sido desarrollado con el fin de continuar identificando oportunidades de mejoras y diseñar estrategias enfocadas en el desarrollo e implementación de sistemas innovadores que permitan agilizar los sistemas y procesos de la Agencia.

En los últimos años **ASSMCA**, al igual que el país, enfrenta múltiples retos. Entre ellos, la crisis fiscal, posible fusión de agencias, falta de fondos estatales para los hospitales y otras áreas (mayores recortes presupuestarios), la falta de flexibilidad y agilidad ante procesos burocráticos y reducción en la población servida vs aumento en condiciones en la población general como lo es la salud mental y la adicción.

Conscientes de la situación fiscal del país y los retos que ello representa, este Plan Estratégico se basó en cuatro pilares 1) Optimización, 2) Innovación, 3) Economía/Salud Fiscal y 4) Externalización. Estas cuatro áreas representan las prioridades de la administración de cara al futuro para maximizar los recursos de la agencia y garantizar su éxito.

El desarrollo de este estuvo compuesto por un equipo multidisciplinario de la Agencia, con el fin de tener representación de las áreas para conocer las fortalezas y desafíos particulares de cada una.

Misión, Visión y Valores

Misión

El plan estratégico comienza con la **misión**, que es perdurable y expresa el propósito de **ASSMCA**. Sirve como el patrón sobre el cual se ponderan las acciones y decisiones.

“Garantizar la prestación de servicios integrados de salud mental de óptima calidad, costo efectivos y basados en evidencia mediante el desarrollo e implementación de estrategias innovadoras ofrecidas en un ambiente de respeto y diversidad”.

Visión

La visión actúa como el marco del plan estratégico y guía cada uno de los aspectos de **ASSMCA** mediante la descripción de lo que se necesita para continuar garantizando servicios de óptima calidad.

“Una sociedad mentalmente más saludable y resiliente”.

“Garantizar la prestación de servicios integrados de salud mental de óptima calidad, costo efectivos y basados en evidencia mediante el desarrollo e implementación de estrategias innovadoras ofrecidas en un ambiente de respeto y diversidad”.

Valores

Los valores representan los comportamientos a seguir de los empleados de **ASSMCA**.

- **Trabajo en equipo:** valoramos y fomentamos el espíritu de equipo, y los aportes de las personas para el logro de los objetivos comunes
- **Compromiso:** nos proponemos trabajar con intensidad y determinación para alcanzar metas desafiantes
- **Equidad:** tratamos dignamente y de manera imparcial a las personas, respetando y aceptando sus diferencias
- **Empatía:** reconocemos las emociones y entendemos las perspectivas y situaciones de otros. Somos capaces de “ponernos en los zapatos de otra persona”
- **Integridad:** lideramos con el ejemplo personal fundamentado en la verdad, la transparencia y la honestidad
- **Orientado a resultados** - preferencia a concretar los resultados con altos niveles de calidad y rendimiento

Análisis FODA

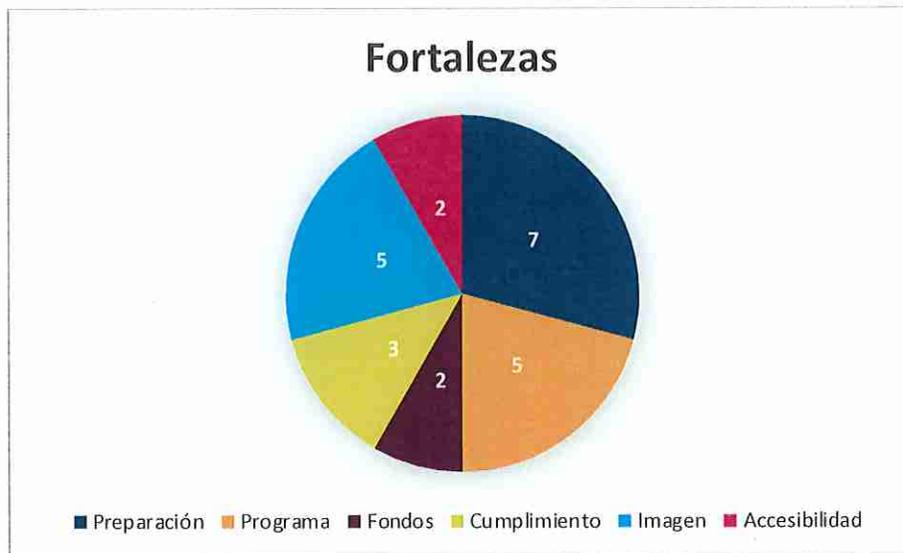
El análisis F.O.D.A, es la herramienta que se utiliza para el estudio de la situación real en que se encuentra una organización, empresa o proyecto. Consiste en una matriz que analiza sus características internas: **Fortalezas** y **Debilidades**, y su situación externa: **Amenazas** y **Oportunidades**. La misma se puede implementar para el análisis de las **Fortalezas**, **Oportunidades**, **Debilidades** y **Amenazas** de los valores seleccionados.



Fortalezas

Por medio del análisis **FODA** se recopiló el insumo de los colaboradores en cuanto a las fortalezas de **ASSMCA**. En total, el equipo identificó 24 fortalezas, que se dividen en las siguientes seis categorías:

1. Preparación
2. Programa
3. Fondos
4. Cumplimiento
5. Imagen
6. Accesibilidad



Preparación (7):

1. Nivel de Educación del Recurso Humano
2. Uso de prácticas basadas en evidencia y diversidad de enfoques
3. Alto porcentaje de retención en tratamiento
4. Agencia orientada a la diversidad
5. Incremento en el impacto de programas de prevención
6. Infraestructura de tecnología de vanguardia, nuevos proyectos
7. Creación, desarrollo e implementación de una unidad de capacitación y adiestramientos

Programa (5):

1. Desarrollo e implementación del Programa de Pares
2. Línea PAS- promoción, prevención, acceso a servicios 24/7/365
3. Servicios unidos en PR en áreas específicos: (Metadona, SERA, Unidad de Alcoholismo, Ley 22, etc.)
4. Esfuerzos dirigidos a servicios de prevención
5. Trato empático y humano a la clientela,

Fondos (2):

1. Acceso y aumento de fondos federales, fortalecido por equipo experto en el desarrollo de propuestas
2. Obtención de fondos federales para subsanar deficiencias/ brechas de fondos estatales

Cumplimiento (3):

1. Buen cumplimiento a nivel federal
2. Poder en ley de ser una agencia reguladora
3. Aumentos en los recaudos como resultado del incremento en la fiscalización agencia reguladora

Imagen (5):

1. Presencia en los medios de comunicación
2. Redes sociales (Presencia mediática – educación, orientación, dar a conocer servicios de la agencia)
3. Percepción pública positiva de la gestión de **ASSMCA**
4. Estrategias efectivas de comunicación pública
5. Trato empático y humano, a la clientela

Accesibilidad (2):

1. Línea PAS- promoción, prevención, acceso a servicios 24/7/365
2. Acceso a los servicios. Programas variados a través de la Isla en múltiples instalaciones y facilitar la transportación a los pacientes

Oportunidades

Por medio del ejercicio de análisis FODA se identificaron 26 oportunidades, que se dividen en las siguientes cinco categorías:

1. Preparación
2. Programa
3. Fondos
4. Cumplimiento
5. Imagen



Preparación (1)

1. Crear sentido de pertenencias en los empleados de la línea de base

Programa (6)

1. Innovación en tecnológica, adiestramientos y servicios
2. Apertura de nuevos programas a través de fondos federales bajo tema "Recuperación" en la sociedad
3. Alianzas con agencias federales como Drug Enforcement Administration (DEA), agencias estatales como la Guardia Nacional y otras agencias
4. Alianzas con agencias estatales (Departamento de la Familia, Departamento Educación, etc.)
5. Acuerdos Colaborativos con CBS's (Gurabí, Intercambios de Puerto Rico, grupo SEPI (Servicios Especializados en Psicología e Integrativos)
6. Sistema de vigilancia suicidios y sobredosis de drogas

Fondos (9)

1. Externalización de servicios
2. Mejorar la captación de la facturación
3. Identificación de servicios facturables
4. Facturación de servicios facturables para generar fondos
5. Venta de adiestramientos y certificaciones
6. Revisión y actualización de reglamentos y protocolos
7. Creación de guías y actualización de procesos
8. Búsqueda de fondos federales
9. Costos indirectos de servicios

Cumplimiento (7)

1. Optimización de procesos de licenciamiento de manera electrónica
2. Revisión y actualización de reglamentos y protocolos
3. Creación de guías y actualización de procesos
4. Reforzar procesos de auditoría interna
5. Legislar para que los proveedores de salud mental licenciados por **ASSMCA** reporten los datos de participantes atendidos. (Levantar base de datos)
6. Récord electrónico (en proceso)
7. Revisión de ley de Salud mental

Imagen (3)

1. Mantener percepción pública positiva (transparencia) de **ASSMCA** a nivel estatal y federal
2. Crear sentido de pertenencias en los empleados de la línea de base
3. Enlaces con programas de TV y tecnológicos

Debilidades

Por medio del ejercicio de análisis FODA se identificaron 32 debilidades, que se dividen en las siguientes seis categorías:

1. Preparación
2. Programa
3. Fondos
4. Cumplimiento
5. Imagen
6. Accesibilidad



Preparación (6)

1. Cultura organizacional- “asumo lo que me corresponde” (convenio colectivo)
2. Capacitación y desarrollo de conexiones sociales para la persona en recuperación
3. Continuidad en funciones ante salida del personal (planes de sucesión)
4. Cultura organizacional del personal regular y algunos contratistas con muchos años en la agencia
5. Adiestramientos en nueva tecnología
6. Síndrome de quemazón

Programa (7)

1. Procesos de comunicación en cambio de citas ante ausencia de personal
2. Tratamiento vs recuperación
3. Pobre atención a las necesidades psico sociales del paciente - CTIAM- Recuperación [Actividades enfocadas a horarios, (falta de empatía en ese sentido)]

4. Servicios limitados para atender adicciones más allá de metadona y alcohol
5. Carencia de datos estadísticos a nivel PR
6. Percepción latente de que ASSMCA responde a servicios de metadona y psiquiátricos
7. Colaboración y comunicación interna y entre programas

Fondos (6)

1. Recorte de personal (Staffing)
2. Ausencia de materiales para ofrecer servicios
3. Recaudos limitados
4. Estatus financieros y recortes presupuestarios
5. Falta de personal especializado (abogados, tecnología, etc.)
6. Carencia de sistema ágil de facturación y cobro

Cumplimiento (5)

1. No poseer acreditación de Medicare
2. Supervisión y fiscalización interna
3. Falta de procedimientos internos en áreas sensitivas (manuales, protocolos, reglamentos, etc.)
4. Choque entre Ley Habilitadora y la Reforma de Salud (Ley habilitadora amerita revisión y reautorización acorde a la realidad actual de PR y el mundo)
5. Expediente electrónico

Imagen (2)

1. Procesos de comunicación en cambio de citas ante ausencia de personal
2. Deterioro de planta física

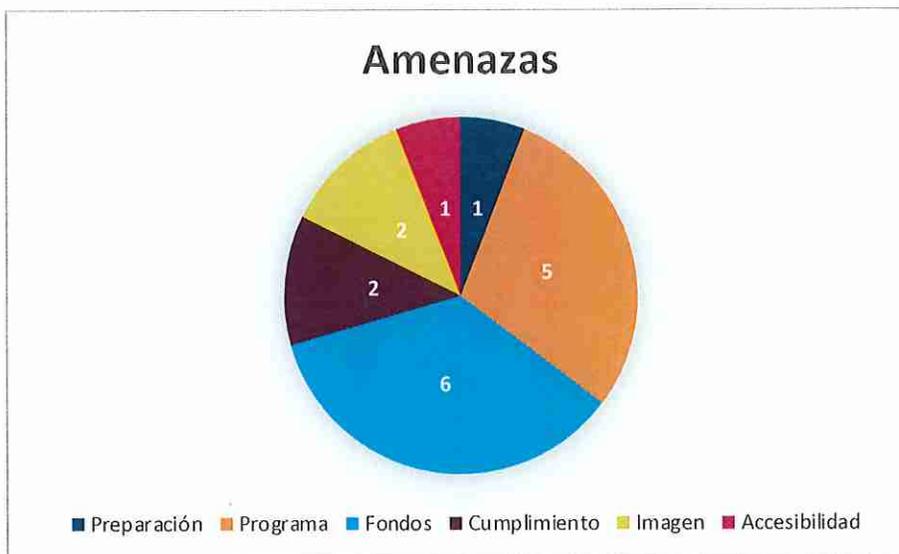
Accesibilidad (6)

1. Servicios poco accesibles
2. Uso de tecnología para reducir barreras de acceso (personal y participantes)
3. Colaboración y comunicación interna entre los diferentes programas
4. Estancamiento periódico de servicios desde hospitales a hogares
5. Expediente electrónico
6. Pobre acceso a los centros/oficinas. Algunas áreas que necesitan mejorar son:
 - Transportación
 - La cantidad de servicios
 - Los estacionamientos

Amenazas

Por medio del ejercicio de análisis FODA se identificaron 32 debilidades, que se dividen en las siguientes seis categorías:

1. Preparación
2. Programa
3. Fondos
4. Cumplimiento
5. Imagen
6. Accesibilidad



Preparación (1)

1. Cultura político partidista de la Isla

Programa (5)

1. Diferencias de filosofía o propósito entre agencias y/o organizaciones [Tratamiento/Recuperación vs acciones punitivas]
2. Procesos impuestos por tribunales
3. Incertidumbre ante posible fusión con el DSPR
4. Procesos burocráticos
5. Reducción en la población servida vs aumento en condiciones salud mental y adicción en la población general

Fondos (6)

1. Crisis fiscal
2. Incertidumbre ante la posible fusión de agencias, en particular con el DSPR
3. Falta de fondos estatales para los hospitales y otras áreas (mayores recortes presupuestarios)
4. Procesos burocráticos
5. Reducción en la población servida vs aumento en condiciones en la población general como lo es la salud mental y la adicción
6. Junta Fiscal

Cumplimiento (2)

1. Procesos burocráticos
2. Falta de conocimiento de la Rama Judicial para con los procesos de **ASSMCA**

Imagen (2)

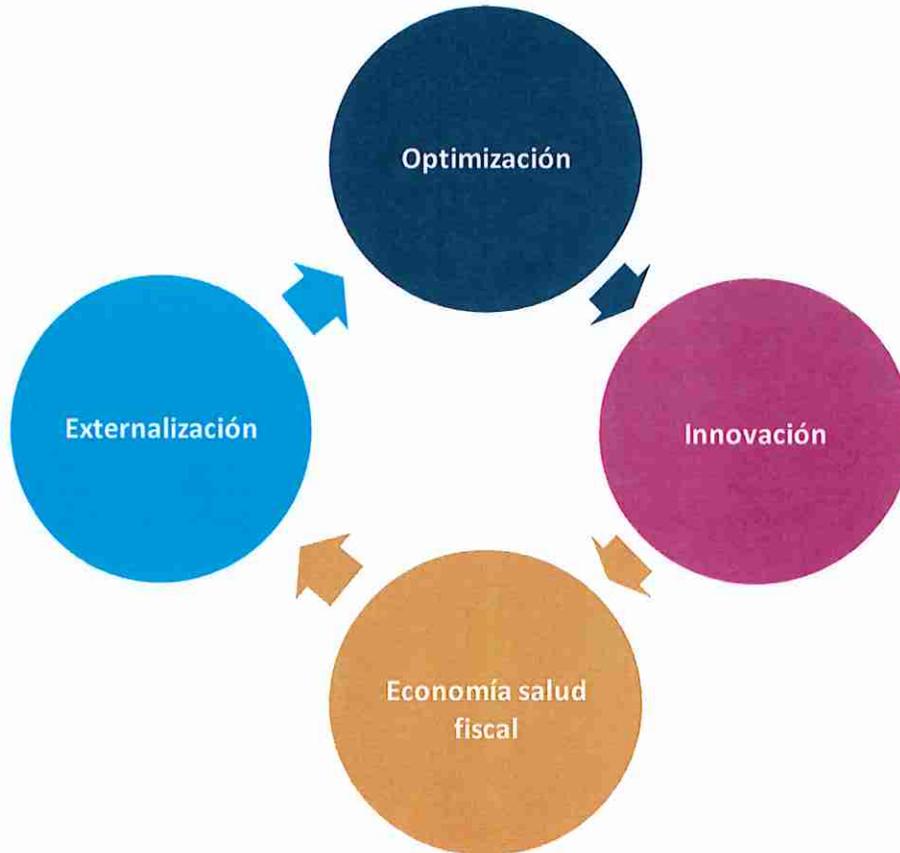
1. Percepción y conocimiento externo sobre servicios que provee **ASSMCA**
2. Cultura político partidista de la Isla

Accesibilidad (1)

1. Posible fusión de agencias

Metas y Objetivos

Los objetivos y metas del plan estratégico se basaron en cuatro pilares de prioridad identificados por la Agencia.



Optimización

Luego de realizar el análisis de FODA y considerando los resultados de este, se identificaron las metas y objetivos relacionados a este primer pilar. De igual forma se identificó el personal responsable de su ejecución. En este pilar se identificaron las siguientes cuatro metas:

1. Optimizar la operación administrativa y programática para hacer de **ASSMCA** una agencia más eficiente
2. Optimizar los sistemas de comunicación existentes
3. Optimizar los servicios existentes
4. Maximizar y fortalecer el recurso humano

A continuación, se presenta una tabla la cual presenta las metas, sus respectivos objetivos y las personas a cargo de su ejecución.

	Metas	Objetivos	Recurso	Tiempo
Optimización	Optimizar la operación administrativa y programática para hacer de ASSMCA una agencia más eficiente	Mejorar el acceso de la Línea PAS en un 2% anual para un 10% en 5 años mediante la aplicación de nueva tecnología.	Montserrat Allende	julio 2025
		Reducir en un 5% anual, por los siguientes dos años, la cantidad de llamadas perdidas en la Línea PAS.	Montserrat Allende	julio 2022
		Aumentar en un 4% anual la cantidad de servicios coordinados para asistir la clientela de la Línea PAS.	Montserrat Allende	julio 2025
		Crear una red de voluntarios para aumentar la respuesta inmediata de primeros auxilios psicológicos, en casos de emergencia.	Montserrat Allende	julio 2022
		Revisar el 100% de los protocolos, manuales y reglamentos para agilizar los procesos de licenciamiento, tratamiento, administración, fondos federales y prevención.	Juan Torres, Juan Rivera, Luis Pedraza, Rosa Figueroa, Pedro Solivan y Maritza Rodríguez	julio 2025
		Implementar un modelo digital que simplifique los procesos de inspección para la expedición de licencias como agencia reguladora.	Maritza Rodríguez	julio 2020
		Reestructurar el organigrama de la agencia para que responda a los cambios administrativos y programáticos propuestos.	Luis Pedraza	julio 2020

	Metas	Objetivos	Recurso	Tiempo
	Optimizar los sistemas de comunicación existentes	Mantener la proyección pública para dar a conocer los servicios de la agencia.	Julissa Pérez	julio 2020-2025
		Mantener el uso de medios de comunicación tradicional y no tradicional para proyectar mensajes de prevención.	Julissa Pérez	julio 2020-junio 2025
	Optimizar los servicios existentes	Utilizar el sistema SMART como herramienta para eliminar el 100% del uso de los expedientes físicos en las Clínicas de Metadona.	Mitchell Aponte	julio 2025
		Lograr la acreditación de Medicare CMS para el Hospital de Psiquiatría General.	Carmen Bonet	julio 2023
		Aumentar en un 30% los ingresos por concepto de servicios facturados a Medicare.	Carmen Bonet	julio 2025
		Redirigir el Programa de Hogares hacia un modelo de servicio orientado a la recuperación.	Juan Torres Gluck	diciembre 2020
	Maximizar y fortalecer el recurso humano	Concluir el Capacity Plan.	Waleska López Faría	julio 2020
		Mantener actualizado el Capacity Plan.	Waleska López Faría	julio 2025
		Reformular el Programa de Ayuda al Empleado para atender el síndrome de quemazón en un 17% anual de los empleados para un 85% a junio de 2023.	Waleska López Faría	junio 2023
		Desarrollar estrategias que promuevan el bienestar físico, emocional y mental del recurso humano de la Agencia.	Waleska López Faría	julio 2025
		Desarrollar un plan de sucesión para las funciones esenciales.	Walesa López Faría	junio 2020

Innovación

En este pilar se identificaron las siguientes tres metas:

1. Desarrollar e implementar sistemas tecnológicos innovadores para agilizar y maximizar los servicios y procesos administrativos
2. Reconceptualizar los servicios en los hospitales psiquiátricos forenses
3. Transformar los servicios de détox de alcoholismo para incluir servicios de desintoxicación por opiáceos/y otras drogas

A continuación, se presenta una tabla la cual presenta las metas, sus respectivos objetivos, las personas a cargo y la fecha estimada de ejecución.

	Metas	Objetivos	Recurso	Tiempo
Innovación	Desarrollar e implementar sistemas tecnológicos innovadores para agilizar y maximizar los servicios y procesos administrativos	Implementar un observatorio de sobredosis y suicidio.	Luis Pedraza	junio 2020
		Desarrollar e implementar un sistema para automatizar la función de la Oficina de Organismos Reguladores.	Maritza Rodríguez y Julio Malavé	junio 2020
		Ampliar en un 10% anual la cantidad de médicos registrados en el sistema <i>Prescription Drug Monitoring Program (PDMP)</i> .	Cruz Rafael Caraballo	junio 2025
		Implementar el récord médico electrónico en el Hospital Psiquiatría General.	Jimmy Báez y Julio Malavé	diciembre 2025
		Implementar un sistema de registro "On-Line" que aumente en un 50% la participación en las capacitaciones de la Unidad de Capacitación de Asistencia Técnica.	Emma Berrios	junio 2022
		Desarrollar en formato "On-line" los currículos de los adiestramientos que ofrece la Unidad de Capacitación y Asistencia Técnica.	Emma Berrios	julio 2025
		Lograr una mayor seguridad en el manejo de información a través de la utilización de la nube como plataforma de Aplicaciones Críticas (People Soft, SMART, ORR, Apps).	Julio Malavé	julio 2020
		Desarrollar una aplicación móvil sobre los servicios de la agencia para ser publicada en tiendas de plataformas Androide e iOS.	Julio Malavé y Julissa Pérez	septiembre 2020

	Reconceptualizar los servicios en los hospitales psiquiátricos forenses.	Proveer alternativas de tratamiento en un ambiente menos restrictivo o no restrictivo para así lograr movilidad de pacientes.	Juan Torres Gluck	julio 2025
	Transformar los servicios de détox de alcoholismo para incluir servicios de desintoxicación por opiáceos/ y otras drogas.	Ampliar la sala de détox de alcohol para recibir pacientes de desintoxicación de opiáceos y otras drogas.	Juan Torres Gluck	julio 2020
		Incrementar en un 25% la cantidad de personas que reciben servicios de desintoxicación.	Juan Torres Gluck	julio 2025

Economía /Salud fiscal

En este pilar se identificaron las siguientes tres metas:

1. Implementar estrategias que redunden en economía fiscal a la Agencia
2. Ampliar el sistema de recaudo de la Agencia
3. Desarrollo de protocolos procesos administrativos y operacionales para lograr sustentabilidad y costo efectividad

A continuación, se presenta una tabla la cual presenta las metas, sus respectivos objetivos, las personas a cargo y la fecha estimada de ejecución.

	Metas	Objetivos	Recurso	Tiempo
Economía/ Salud Fiscal	Implementar estrategias que redunden en economía fiscal a la Agencia	Reducir en un 2% anual el pago de utilidades implementando medidas de ahorro energético para un 10% en cinco años.	Rosa Figueroa y Julio Malavé	julio 2025
		Desarrollar e implementar el manual de normas y procedimientos para la concesión y revisión del incentivo de los diferenciales.	Pedro Solivan y Waleska López	julio 2021
		Reducir en un 20% el gasto por compra de Medicamentos.	Rosa Figueroa y Juan Rivera	junio 2020
		Establecer controles programáticos para reducir gastos por dieta y millaje.	Juan Torres y Juan Rivera	julio 2020
	Ampliar el sistema de recaudo de la Agencia	Crear un sistema de recaudo que permita establecer los parámetros y criterios para cobrar y facturar servicios.	Jimmy Báez Salgado	enero 2021

Externalización

En este pilar se identificó la siguiente meta:

1. Generar economías mediante la externalización de servicios

A continuación, se presenta una tabla la cual presenta la meta y sus respectivos objetivos.

	Metas	Objetivos	Recurso	Tiempo
Externalización	Generar economías mediante la externalización de servicios.	Evaluar los programas que permitan la optimización de los servicios a través de la externalización.	Suzanne Roig	Julio 2025

Referencias

ASSMCA: Sobre Nosotros (2019). Historia y Base Legal, Breve Historia. Obtenido de:

<http://www.assmca.pr.gov/SobreNosotros/Pages/default.aspx>

ASSMCA: Sobre Nosotros (2019). Historia y Base Legal, Base Legal. Obtenido de:

<http://www.assmca.pr.gov/SobreNosotros/Pages/default.aspx>

Plan Estratégico 2015 – 2019 Departamento de Salud de Puerto Rico. Obtenido de:

<https://www.naccho.org/uploads/downloadable-resources/Programs/Public-Health-Infrastructure/PRDoH-Strategic-Plan-2015-2019.pdf>

Goodstein, Nola & Pfeiffer, J. (2000). Planeación Estratégica Aplicada. Bogotá: McGraw-Hill Professional Publishing

Napier R., Siddle C. & Sanaghan P. (1998) High Impact Tools and Activities for Strategic Planning: Creative Techniques for Facilitating Your Organization's Planning Process / Edition 1: McGraw-Hill Professional Publishing