

## Dirección General de Contrataciones Públicas



### Indicador del SISMAP 01.2: Plan de Mejora Modelo CAF

### Informe del Plan de Mejora 2020.

CRITERIO	SUBCRITERIO	MEJORA IDENTIFICADA	AREA RESPONSABLE	ACCIONES A DESARROLLAR	LINEA BASE 2019	TIEMPO		META PLANIFICADA	% DE AVANCE	ESTATUS
						INICIO	FECHA FIN			
I. Liderazgo	1.1. Dirigir la organización desarrollando su misión visión y valores	No se evidencia un seguimiento continuo a respuestas a las sugerencias y/o quejas realizadas a través del Buzón.	Calidad	1. Diseñar un correo para respuestas. 2. Sistematizar las respuestas.	80%	01.01.20	31.03.2020	100%		
I. Liderazgo	1.2. Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua	No se evidencia que exista en la organización un Plan de Comunicación.	Comunicaciones.	Definir los pilares internos y externos de la comunicación.	60%	01.01.20	31.03.2020	100%		
I. Liderazgo	1.2. Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua	Contar con un sistema de gestión de calidad certificado bajo norma de calidad.	Calidad	Elaborar Informe Diagnóstico de la Gestión de Calidad para detectar necesidades de certificación de calidad. Preparar los TDR de consultoría. Contratar consultoría.	0%	01.01.20	30.09.2020	75%		
I. Liderazgo	1.3 Motivar y apoyar a las personas de la organización y actuar como modelo de referencia.	Tomar medidas proactivas de lucha contra la discriminación, ya que según se expresa en la guía, no hay una política definida de desarrollo profesional en igualdad de condiciones. Consultar de forma periódica a los empleados asuntos claves inherentes a ella, pues, no se evidencia que se incentive el uso del buzón de sugerencias interno existente, por ende no se aportan evidencias de apertura e informes de los mismos.	RRHH, Comité de Etica	1. Elaborar política de desarrollo profesional e igualdad de condiciones la misma debe contener : 1. Igualdad Salarial por perfiles. 2. No discriminación por religión, raza , genero, LGTB, Edad. 3. Equidad. 2. Programa de reconocimiento al empleado 1. Activar el Buzón de política interna para el uso. 2. Tabular resultados, con recomendaciones. 3. Realizar campaña de concientización y motivación para activar uso de Buzón de Sugerencias. 4. Elaborar informe mensual y socializar con el personal. 3. Elaborar política de reconocimiento grupal.	25%	01.01.20	30.09.2020	75%		
I. Liderazgo	1.3 Motivar y apoyar a las personas de la organización y actuar como modelo de referencia.	1.3 No se evidencia reconocimiento y premiación a los equipos de trabajo	RRHH- PYD	Politica de reconocimiento a las personas, la misma tiene que ser socializada por las áreas y luego aprobada por la MAE.	60%	01.01.2020	31.03.2020	100%		

CRITERIO	SUBCRITERIO	MEJORA IDENTIFICADA	AREA RESPONSABLE	ACCIONES A DESARROLLAR	LINEA BASE 2019	INICIO	FECHA FIN	META PLANIFICADA	% DE AVANCE	ESTATUS
3, Gestion de los Recursos Humanos.	3.1 Planificar, gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo a la estrategia y planificación de forma transparente.	Gestionar el proceso de selección y el desarrollo de la carrera profesional con criterios de igualdad de oportunidades y atención a la orientación sexual, edad, raza y religión.	RRHH	Seguimiento a los lineamientos del MAP, correspondientes al proceso de selección. En proceso realización de concursos	80%	01.01.20	30.09.2020	100%		
3, Gestión de los Recursos Humanos.	3.2 Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos, tanto individuales como de la organización.	Comparar sistemáticamente las capacidades de las personas con las necesidades de la organización.	RRHH	Aplicación anual de encuesta de clima y realizar los planes de detección de necesidades de capacitación acorde a los resultados.	80%	01.01.20	30.09.2020	100%		
3, Gestión de los Recursos Humanos.	3.2 Identificar, desarrollar y aprovechar las capacidades de las personas en consonancia con los objetivos y tanto individuales como de la organización.	Desarrollar, consensuar y revisar los planes de formación y planes de desarrollo para todos los empleados y/o equipos, en línea con la estrategia.	RRHH	Elaborar, divulgar y aplicar Plan de capacitación laboral de RRHH de acuerdo a lo indicado.	90%	01.01.20	30.06.2020	100%		
3, Gestión de los Recursos Humanos.	3.3 Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar.	Contar con representantes para los empleados.	RRHH	Asociación de Servidores Públicos fortalecida.	90%	01.01.20	30.06.2020	100%		
3, Gestión de los Recursos Humanos.	3.3 Involucrar a los empleados por medio del diálogo abierto y del empoderamiento, apoyando su bienestar.	Realizar periódicamente encuestas a los empleados y que se elabore un plan de acción a partir de los resultados.	RRHH	Continuar con la aplicación anual de aplicación de ya encuesta. Elaborar Plan de Acción.	70%	01.01.20	31.12.2020	100%		
4: Alianzas y Recursos.	4.1 Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes	Seleccionar a los proveedores aplicando criterios de responsabilidad social en materia de contratación pública.	Compras	Coordinar talleres de concientización. Revisar los criterios de contratación y establecer políticas orientadas a la responsabilidad social acorde a las normativas. Se avanza con CECAF, para integrar el tema de compras sostenibles en las capacitaciones	60%	01.01.20	30.06.2020	100%		
4: Alianzas y Recursos.	4.4 Gestionar la información y reconocimiento.	Garantizar la retención de información y conocimiento claves en los empleados en caso de que dejen la institución.	RRHH	Firma de acuerdos de confidencialidad, por la Dirección General.	70%	01.01.20	31.03.2020	100%		

CRITERIO	SUBCRITERIO	MEJORA IDENTIFICADA	AREA RESPONSABLE	ACCIONES A DESARROLLAR	LINEA BASE 2019	INICIO	FECHA FIN	META PLANIFICADA	% DE AVANCE	ESTATUS
<b>7, Resultados en las personas,</b>	7.1 Mediciones de la percepción. Resultados en relación con la satisfacción global de las personas con: el rendimiento global de la institución, la imagen de la misma, la imagen para los GI, los posibles conflictos de interés y el nivel de compromiso de los empleados con la Misión.	La forma en que la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés, visualizan la imagen y el rendimiento global de la DGCP; su conocimiento de los posibles conflictos de interés; su percepción sobre los mecanismos de consulta y diálogo, más que el hecho de conocer sobre su mera existencia.	Calidad.	Aprobación del procedimiento de encuesta. Continuar la aplicación de encuestas de percepción.	70%	01.01.20	31.03.2020	100%		
<b>7, Resultados en las personas,</b>	7.2 Indicadores de resultados en las personas.	Mostrar la definición de indicadores en relación con la motivación y la implicación.	RRHH	Definir e integrar indicadores de motivación, implicación y rendimiento individual en los resultados de la Planificación Operativa de Recursos Humanos.	80%	01.01.20	30.09.2020	100%		
<b>8, Resultados en la Sociedad.</b>	8.2 Mediciones del rendimiento organizacional Indicadores de responsabilidad social	Presentar resultados de las mediciones de su rendimiento, mediante indicadores de responsabilidad social, en los siguientes aspectos: Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos, relacionadas con la presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas.	Planificación y Desarrollo, Fomento y Comité de Responsabilidad Social	Implementar Actividades del 2019, y elaborar el Plan del 2020 1. Revisión de especificaciones técnicas donde se contemplen estos aspectos de responsabilidad social y desarrollo sostenible en la evaluación de los proveedores del estado. 2. Internamente, el Plan de 3R. 1. Integrar el tema de responsabilidad social (incluyendo este aspecto particular) en la Estrategia y Planes Operativos institucionales. 2. Ejecutar acciones concretas de Responsabilidad Social (tales como: visitas a orfanatos, asilos, donaciones, etc.) 3. Medir este impacto realizado en la sociedad. Dictar taller sobre número y tipo de programas de prevención, para la lucha contra el tabaquismo, para la educación en una alimentación saludable, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas).	70%,	01.01.20	31.12.2020	100%		

CRITERIO	SUBCRITERIO	MEJORA IDENTIFICADA	AREA RESPONSABLE	ACCIONES A DESARROLLAR	LINEA BASE 2019	INICIO	FECHA FIN	META PLANIFICADA	% DE AVANCE	ESTATUS
<b>Criterio No9, Resultados clave de rendimiento</b>	9.1. Resultados externos: resultados e impacto a conseguir Consecución de objetivos en términos de productos y efectos.	Mostrar los resultados del benchmarking (análisis comparativo) en términos de productos y resultados.	Planificación y Desarrollo	Realizar benchmarking. Definir procedimiento, institución por área de enfoque a al cual vamos a hacerle benchmarking	25%	01.01.20	31.12.2020	100%		
<b>9. Resultados clave de rendimiento</b>	9.2 Resultados internos: nivel de eficiencia: en el campo de la gestión e innovación / resultados económicos.	Presentar resultados de las mediciones por inspecciones o auditorías de su funcionamiento.	Planificación y Desarrollo Calidad	Socialización de informe de retorno del MAP, auditorías realizadas, encuestas.	25%	01.01.20	31.03.2020	100%		