



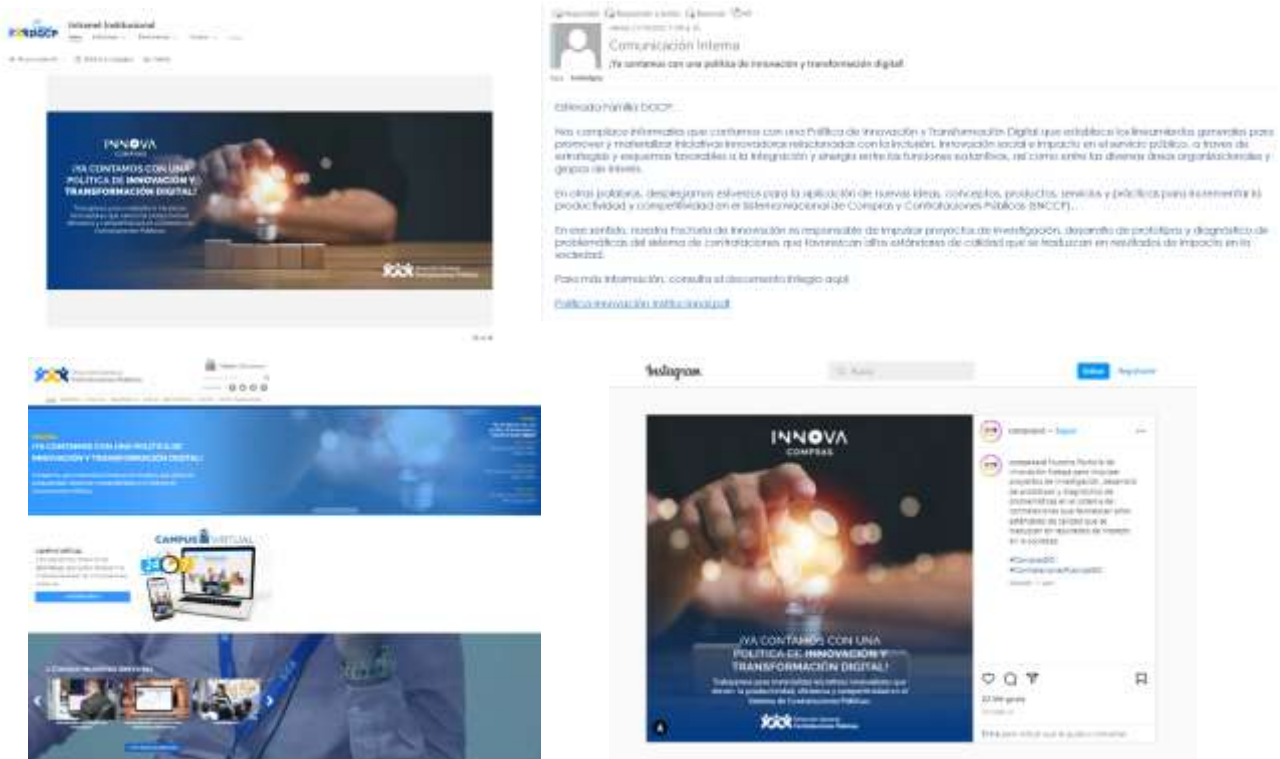
Informe del Plan de Mejora Institucional CAF 2023  
**Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP)**

## Criterio 2:

### Subcriterio 2.4.

Estado: 100%

- Hallazgo según Autodiagnóstico:** la política de innovación no ha sido comunicada a todos los grupos de interés.
- Acciones:** hemos elaborado la política de Innovación y Estrategia Digital 4.0 y la hemos comunicado a través de los canales internos de la institución a todos los colaboradores. En efecto, la misma se publicó en nuestra intranet institucional, mural y comunicaciones internas. De modo que podemos estimular, promover y materializar ideas de innovación social en el servicio público.
- Evidencias:**



## Criterio 3:

### Subcriterio 3.1.

Nivel de Cumplimiento: 100%

- Hallazgo según Autodiagnóstico:** Hacer un enfoque en la determinación de los elementos de la carrera profesional, considerando explícitamente el mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.
- Acciones:** hemos establecido lineamientos y parámetros para la administración de salarios de la institución a fin de compensar de manera justa a cada uno de nuestros colaboradores manteniendo la equidad interna y externa. Por otro lado, contamos con un procedimiento sobre evaluación de desempeño por resultados, competencias y cumplimiento del régimen ético y disciplinario el cual nos permite asegurar la eficiencia de las operaciones internas de la institución, así como un procedimiento de un programa de reconocimiento institucional.
- Evidencias:**

Instituto Tecnológico de Costa Rica		
Nombre	Programa de Reconocimiento de Trabajo y Experiencia	Código: PTA 0007 00 00 00
Fecha	Actualización de Datos	Fecha: 15/07/2019
<b>1. Objetivo:</b>	Evaluar los conocimientos y habilidades del personal de la institución de acuerdo a la experiencia laboral y académica que ha adquirido en el ejercicio de sus funciones, para determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución.	
<b>2. Alcance:</b>	Este programa aplica exclusivamente al personal de la institución y no al personal de la institución.	
<b>3. Responsables:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección General</li> <li>• Dirección de Recursos Humanos</li> <li>• Dirección de Planeación y Estrategia</li> <li>• Dirección de Evaluación y Desarrollo</li> </ul>	
<b>4. Descripción:</b>	<p>Este programa tiene como objetivo evaluar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución, para determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución.</p> <p>Este programa tiene como objetivo evaluar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución, para determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución.</p>	

Página 1 de 8

Instituto Tecnológico de Costa Rica		
Nombre	Programa de Reconocimiento de Trabajo y Experiencia	Código: PTA 0007 00 00 00
Fecha	Actualización de Datos	Fecha: 15/07/2019
<b>1. Objetivo:</b>	Evaluar los conocimientos y habilidades del personal de la institución de acuerdo a la experiencia laboral y académica que ha adquirido en el ejercicio de sus funciones, para determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución.	
<b>2. Alcance:</b>	Este programa aplica exclusivamente al personal de la institución y no al personal de la institución.	
<b>3. Responsables:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección General</li> <li>• Dirección de Recursos Humanos</li> <li>• Dirección de Planeación y Estrategia</li> <li>• Dirección de Evaluación y Desarrollo</li> </ul>	
<b>4. Descripción:</b>	<p>Este programa tiene como objetivo evaluar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución, para determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución.</p> <p>Este programa tiene como objetivo evaluar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución, para determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución.</p>	

Este documento tiene como objetivo evaluar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución, para determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución.

Página 1 de 8

Instituto Tecnológico de Costa Rica		
Nombre	Programa de Reconocimiento de Trabajo y Experiencia	Código: PTA 0007 00 00 00
Fecha	Actualización de Datos	Fecha: 15/07/2019
<b>1. Objetivo:</b>	Evaluar los conocimientos y habilidades del personal de la institución de acuerdo a la experiencia laboral y académica que ha adquirido en el ejercicio de sus funciones, para determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución.	
<b>2. Alcance:</b>	Este programa aplica exclusivamente al personal de la institución y no al personal de la institución.	
<b>3. Responsables:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección General</li> <li>• Dirección de Recursos Humanos</li> <li>• Dirección de Planeación y Estrategia</li> <li>• Dirección de Evaluación y Desarrollo</li> </ul>	
<b>4. Descripción:</b>	<p>Este programa tiene como objetivo evaluar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución, para determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución.</p> <p>Este programa tiene como objetivo evaluar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución, para determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución.</p>	

Este documento tiene como objetivo evaluar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución, para determinar el nivel de cumplimiento de los requisitos de formación y desarrollo de las personas que integran la institución.

Página 1 de 8



## Programa Reconocimiento Excelencia Operacional

Año 2019

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS  
DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN Y DESARROLLO  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
San José, Costa Rica



### Criterio 3

#### Subcriterio 3.1.

Nivel de Cumplimiento: 100%

- Hallazgo según Autodiagnóstico:** No se evidencia la evaluación del impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de las actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.
- Acciones:** hemos implementado un plan de capacitación para los colaboradores de la institución acorde a las necesidades detectadas. Además, contamos con un procedimiento de capacitación y desarrollo que nos permite impulsar la formación y el desarrollo individual de nuestros colaboradores; De igual manera, podemos indicar que evaluamos el impacto de los programas de formación y desarrollo a través de encuestas de satisfacción de los programas impartidos tanto para nuestros colaboradores como ciudadanía en general con nuestra plataforma Campus Virtual que centra en retroalimentar la experiencia de la docencia tanto para el facilitador como el estudiante.
- Evidencias:**



Informe Mensual de Ejecución del Plan de Contabilidad

Presidencia del Consejo de Ministros  
Lima, Perú

Subprograma	Programa	Actividad	Indicador	Meta	Avance	Observaciones
...	...	...	...	...	...	...

*[Firma]*  
Autoridad del Sistema Nacional de Compras y Contrataciones

INAP

...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...



Marco Normativo del Sistema Nacional de Compras y Contrataciones Públicas Ley No. 340-06 - 13-06-2023

...	...	...	...
...	...	...	...

...	...
...	...

Marco Normativo del Sistema Nacional de Compras y Contrataciones Públicas Ley No. 340-06 - 13-06-2023

...	...	...	...
...	...	...	...

<p><b>Ministerio de Transportes, Terrestre y Acuático</b>  <b>Oficina General de Contrataciones Públicas</b></p>	
<p><b>Departamento de Recursos Humanos</b>  <b>Unidad de Incentivos del Desempeño y Capacitación</b></p>	
<p><b>Capacitación Colaborativa DGCP</b></p>	
<p><b>Objetivo:</b> Fortalecer las competencias institucionales para evaluar, apoyar y evaluar los programas de capacitación y desarrollo del personal de la entidad de acuerdo al Plan Estratégico Institucional.</p>	
<p><b>Objeto:</b> Con la ejecución de los módulos de capacitación de los subdominios según requerimiento de la Dirección de Recursos Humanos.</p>	
<p><b>Trámite:</b> Ejecución de actividades de las capacitaciones institucionales al INMSP.</p>	
<p><b>III. Responsables:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección General</li> <li>• Dirección de Recursos Humanos</li> <li>• Dirección de Administración y Finanzas</li> <li>• Dirección Organizacional Departamental</li> <li>• Oficina de Capacitación</li> <li>• Colaboradores</li> <li>• Personal de entidad usuaria.</li> </ul>	
<p><b>IV. Fuentes y Referencias:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto de Necesidad de Urgencia que aprueba el Plan de Incentivos del Desempeño y Capacitación del personal de la DGCP, aprobado a los efectos de implementar actividades del Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Anual y Plan de Desarrollo del Desempeño Anual.</li> <li>• Plan de capacitación: documento que permite programar las capacitaciones de las instituciones.</li> <li>• Planilla: es un documento estándar utilizado para la asignación de datos de cursos capacitativos.</li> <li>• Capacitación Inhouse: Son aquellas capacitaciones en las que participa sólo el personal de la institución.</li> <li>• MIMP: Sistema de Muestreo de la Administración Pública.</li> </ul>	
<p><b>V. Marco Normativo de Referencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley de Función Pública No. 11-09</li> <li>• Plan Estratégico Institucional (PEI)</li> <li>• Plan Operativo Anual (POA)</li> <li>• Estatuto del Desempeño Anual</li> <li>• Instituto de Capacitación Servicio al Ciudadano</li> <li>• Procedimientos de Gestión</li> </ul>	
<p><b>VI. Política del Proveedor:</b></p> <p>1. Los proveedores inscritos de la Dirección de Necesidades de Capacitación son los resultados de la evaluación anual del desempeño y/o evaluación de gestión profesional de los(as) subdominios(as), luego de finalizada el proceso de...</p>	

**Criterio 4**

**Subcriterio 4.5.**

**Nivel de Cumplimiento: 100%**

- a) **Hallazgo según Autodiagnóstico:** las tecnologías usadas y su impacto no son monitoreadas y evaluadas.
- b) **Acciones:** hemos realizado un levantamiento de los equipos tecnológicos requeridos por las áreas internas de la institución para adquirir equipos, herramientas y sistemas tecnológicos. Luego, elaboramos un cuestionario para una lanzar una encuesta de satisfacción a los usuarios internos de la institución con los fines de evaluar el desempeño de los equipos, herramientas tecnológicas y personal que brinda soportes en el área TIC.
- c) **Evidencias:**



Objetivo	Realizar un plan operativo para la gestión y monitoreo de recursos de tecnología (hardware y software) de la DCCP, según lo que se define en el plan de trabajo de la DCCP, para garantizar la continuidad de los servicios de apoyo a la institución.
Alcance	<p>Ámbito: Independencia de las unidades a través de la DCCP (Departamento de PMO) con el Plan Anual de Gestión y Contrataciones (PAGC).</p> <p>Fin: Realizar un estudio de mercado para la adquisición de equipos de tecnología (hardware y software) por Dirección General de Contrataciones Públicas (DCCP) y la Dirección de Tecnología de la DCCP.</p>
Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección General</li> <li>• Dirección General de Contrataciones (DCCP)</li> <li>• Dirección General de Recursos Humanos</li> <li>• Dirección General de Planeación y Desarrollo</li> <li>• Dirección General de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión</li> <li>• Dirección General de Comunicaciones</li> <li>• Unidad de Operaciones</li> <li>• Unidad de Recursos Humanos</li> <li>• Unidad de Planeación y Desarrollo</li> <li>• Unidad de Monitoreo de la DCCP</li> <li>• Unidad de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión</li> <li>• Web Móvil</li> </ul>
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El plan operativo de tecnología se ejecuta y se monitorea de acuerdo al plan de trabajo de la DCCP, según lo que se define en el plan de trabajo de la DCCP, para garantizar la continuidad de los servicios de apoyo a la institución.</li> <li>• Realización de un estudio de mercado para la adquisición de equipos de tecnología (hardware y software) por Dirección General de Contrataciones Públicas (DCCP) y la Dirección de Tecnología de la DCCP.</li> <li>• Realización de un estudio de mercado para la adquisición de equipos de tecnología (hardware y software) por Dirección General de Contrataciones Públicas (DCCP) y la Dirección de Tecnología de la DCCP.</li> </ul>

**Subcriterio 4.6.**

**Nivel de Cumplimiento: 25%**

- a) **Hallazgo según Autodiagnóstico:** la DGCP no cuenta con instalaciones para actividades de la comunidad.
- b) **Acciones:** en la actualidad la institución se encuentra en la fase de evaluación de las instalaciones físicas para la implementación del remozamiento de la misma. Cabe destacar que, la nueva planificación de los espacios e infraestructura brindaran mayor beneficio a los colaboradores, los usuarios y la comunidad en general.
- c) **Evidencias:** N/A

**Subcriterio 4.6.**

**Nivel de Cumplimiento: 100%**

- a) **Hallazgo según Autodiagnóstico:** no contamos con un plan de mantenimiento institucional para las áreas de infraestructura física y mantenimiento.
- b) **Acciones:** hemos elaborado un plan de mantenimiento donde se programó la periodicidad de los mantenimientos de las instalaciones y equipos institucionales. Además, podemos indicar que cada una de estas acciones y resultados son medidas y monitoreadas a través del Plan Operativo Anual (POA) 2023. En la actualidad, estamos en proceso de actualizar el procedimiento sobre mantenimiento preventivo y correctivo institucional.
- c) **Evidencias:**

Three tables showing maintenance schedules for different years:

- Programas de Mantenimiento Alas Acondicionadas Santo Domingo año 2023/24:** A table with 12 rows listing maintenance activities, dates, and responsible parties.
- Programas de Mantenimiento Alas Acondicionadas año 2022/24 Aplicación Antiazumave:** A smaller table with 2 rows.
- Programas de Mantenimiento Alas Acondicionadas Santiago año 2023/24:** A table with 12 rows listing maintenance activities, dates, and responsible parties.



**Criterio 7**

**Subcriterio 7.1**

**Nivel de Cumplimiento: 100%**

- a) **Hallazgo según Autodiagnóstico:** No se evidencia la percepción del personal sobre la agilidad de la organización.
- b) **Acciones:** En esta acción de mejora hemos implementado la encuesta de clima organizacional a los colaboradores donde se evidenció la percepción de estos sobre la agilidad de la organización. También, se ha implementado la Encuesta de Satisfacción Ciudadana correspondiente al periodo 2023 a los ciudadanos clientes y unidades de compras que evidencia la agilidad de la misma.
- c) **Evidencias:**



# Encuesta de Satisfacción a Usuarios de los Servicios Públicos ofrecidos por la Dirección General de Contrataciones Públicas

Junio 2023

DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO  
División de Calidad en la Gestión  
Sede Bogotá, D.C.



"Atención para ti"

## CERTIFICACIÓN

El Ministerio de Administración Pública, en virtud de lo que dispone el Artículo 8 inciso 11, de la Ley No. 41-88 de Fomento al Empleo, CREDITICA, que le Dió el carácter de **Contrataciones Públicas** según Decreto de Ciencia y Cultura (Decreto 1000), a través del Decreto de Fomento de Ciencia de la Administración Pública (Decreto 1000) del 18 de febrero del 2023, en cumplimiento con la Ley No. 41-88 de Fomento al Empleo y el Reglamento No. 010-89 de Relaciones Laborales.

Como resultado de dicho proceso remitieron al Informe Estadístico de la Gestión de la Unidad de Gestión de Calidad Compromiso a partir del sub-ámbito de la Plan de Acción.

En la Unidad de Gestión de Calidad, Dirección Nacional, capital de la República Dominicana, a las 10:00 (10) horas del mes de marzo del año dos mil veintidós (2022).

*Roberto Pérez*  
Roberto Pérez  
Procurador de Fomento del Empleo Institucional

680-0100  
687-01

