

CIRCULAR NO. 1

RESPUESTAS A INQUIETUDES DEL PROCESO DE COMPRA MENOR NO. RI-CM-BS-2022-046, CONTRATACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA EL DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL REGISTRO INMOBILIARIO.

- 1. Cuál es la cantidad de puestos y perfiles a considerar para esta propuesta.**

Respuesta 1: Actualmente contamos con un total de 193 puestos en el Registro Inmobiliario.

- 2. Definir y presentar el sistema de evaluación por desempeño, se refieren a un software que debe ser desarrollado exclusivamente para ustedes o como herramienta que la firma consultora utilizará para el proceso de aplicación de evaluación de desempeño.**

Respuesta 2: Con este punto nos referimos a la creación de un software, el cual debe de ser desarrollado por la Gerencia de Tecnología del Registro Inmobiliario con el apoyo y asesoría de la consultoría.

- 3. La experiencia mínima de 3 años en empresas del sector público y privado, al menos con 1,000 empleados, ¿es obligatorio? Sugerimos modificar este requerimiento, ya que no todas las empresas poseen esta cantidad de colaboradores, no siendo menos significativa la experiencia del oferente, si más bien por la cantidad clientes impactados a nivel de cantidad de empresas o instituciones gubernamentales o privadas.**

Respuesta 3: Este requerimiento debe de ser obligatorio, debido a que actualmente tenemos un total de 1052 empleados por lo que el total para nosotros no es modificable.

- 4. ¿Es la primera experiencia en evaluación de desempeño?**

Respuesta 4: No.

- 5. ¿Están llevando el proceso manual actualmente o es sistematizado?**

Respuesta 5: Actualmente no contamos con ningún proceso.

- 6. Están claramente definidos los grupos ocupacionales.?**

Respuesta 6: Si.

7. **La evaluación de desempeño es un proceso no vinculante necesariamente a la revisión de los manuales, necesitamos entender la razón de ser incluidos dentro de los requerimientos y productos a entregar.**

Respuesta 7: La razón es porque la evaluación del desempeño impacta todos los manuales de Gestión Humana.

8. **¿Podieran remitirnos el organigrama actual?**

Respuesta 8: Si. Adjunto.

9. **¿Acompañamiento al equipo de tecnología en el desarrollo de la plataforma digital del sistema de evaluación del desempeño, a que se refieren?**

Respuesta 9: Con este punto nos referimos a la creación de un software, el cual debe de ser desarrollado por la Gerencia de Tecnología del Registro Inmobiliario con el apoyo y asesoría de la consultoría.

10. **¿Actualmente bajo cuales normativas se rigen la política de beneficios para los colaboradores?**

Respuesta 10: Somos una institución descentralizada, por ende, nuestras normativas son propias del sistema.

11. **En el siguiente punto: Impacto presupuestario de la aplicación de la compensación variable. ¿Han aplicado compensación sobre la base de resultados de evaluación por desempeño?**

Respuesta 11: Como aún no tenemos un Sistema de Evaluación de Desempeño, no se ha aplicado.

Desde marzo del año 2021 fue aprobado por primera vez, un piloto del proyecto de implementación del modelo de incentivos basado en el desempeño, en el cual gradualmente están siendo incluidas aquellas áreas misionales del Registro inmobiliario, siendo impactado para el mes de marzo del año 2022 un total de 226 colaboradores, representando así el 21.38% del personal beneficiado de este esquema de incentivos.

12. **¿Debe presentarse garantía de seriedad de oferta?**

Respuesta 12: No se requiere.

13. **Deseamos confirmar que la experiencia como contratista Form. D049, corresponde a la sumatoria de experiencias de todo el equipo de consultores que estaremos asignando al proyecto.**

Respuesta 13: Si, estaremos recibiendo el formulario con las experiencias completadas por el total del equipo propuesto.

14. **En el punto 2: Literalmente será solo revisión, y se les notificará las oportunidades o mejoras en un informe. Si desean que se realicen los cambios a estos manuales, la misma obedecerá a otra contratación de servicios, no será contemplada en nuestra propuesta.**

		Compras
2. Realizar un diagnóstico situacional en el modelo de gestión del capital humano que identifique las oportunidades de mejora (políticas, procedimientos y escala salarial, en los casos que aplique).	2. Diagnóstico situacional de: -Revisión del manual de cargos. -Revisión del manual de organización y funciones. -Revisión del manual de compensación, beneficios y estructura salarial. -Revisión del manual de los subsistemas de Gestión Humana. -Revisión de metodología de evaluación de desempeño.	5 semanas a partir de la entrega del producto 1.
3. Definir y presentar un sistema de gestión de la evaluación del desempeño por objetivos y competencias alineado al plan estratégico institucional.	3. Política y procedimiento de evaluación del desempeño. 4. Diccionario de Competencias. 5. Acompañamiento al equipo de tecnología en el desarrollo de la plataforma digital del sistema de evaluación del desempeño. 6. Impacto presupuestario de la aplicación de la compensación variable.	8 semanas a partir de la entrega del producto 2.
4. Diseñar e implementar las acciones formativas que resulten necesarias para que los puestos gerenciales y de supervisión desarrollen las habilidades demandadas para manejar	7. Programa de capacitación para: - Gestión Humana. - Puestos gerenciales y de supervisión. -Certificación de la formación impartida (actas de aceptación).	5 semanas a partir de la entrega de los productos 3, 4, 5 y 6.

Respuesta 14: La idea es que se notifiquen las oportunidades o mejoras en un informe.

15. **Favor de aclarar las dudas sobre el TDR: Podemos trabajar el punto 3 y 4 relativo desarrollo del sistema de gestión de evaluación del desempeño y diseñar los programas de capacitación que resulten necesarios?**

2. Realizar un diagnóstico situacional en el modelo de gestión del capital humano que identifique las oportunidades de mejora (políticas, procedimientos y escala salarial, en los casos que aplique).	2. Diagnóstico situacional de: -Revisión del manual de cargos. -Revisión del manual de organización y funciones. -Revisión del manual de compensación, beneficios y estructura salarial. -Revisión del manual de los subsistemas de Gestión Humana. -Revisión de metodología de evaluación de desempeño.	5 semanas a partir de la entrega del producto 1.
3. Definir y presentar un sistema de gestión de la evaluación del desempeño por objetivos y competencias alineado al plan estratégico institucional.	3. Política y procedimiento de evaluación del desempeño. 4. Diccionario de Competencias. 5. Acompañamiento al equipo de tecnología en el desarrollo de la plataforma digital del sistema de evaluación del desempeño. 6. Impacto presupuestario de la aplicación de la compensación variable.	8 semanas a partir de la entrega del producto 2.
4. Diseñar e implementar las acciones formativas que resulten necesarias para que los puestos gerenciales y de supervisión desarrollen las habilidades demandadas para manejar	7. Programa de capacitación para: - Gestión Humana. - Puestos gerenciales y de supervisión. -Certificación de la formación impartida (actas de aceptación).	5 semanas a partir de la entrega de los productos 3, 4, 5 y 6.

Respuesta 15: De acuerdo.

16. Nuestro Consultor nos pregunta cuantas posiciones (puestos) tiene la Institución y cantidad de empleados. Esto es vital para hacer nuestra Propuesta Técnica.

Respuesta 16: Actualmente contamos con un total de 193 puestos en el Registro Inmobiliario.

17. Estructura de Institución.

Respuesta 17: Adjunto Estructura Organizacional del RI.

18. ¿La Evaluación por Objetivos es por departamentos o es individual?

Respuesta 18: Es individual.

19. ¿Poseen plan estratégico?

Respuesta 19: Si, ver adjunto.

20. Cantidad de empleados y puestos.

Respuesta 20: Contamos con 1052 empleados y 193 puestos.

21. Que referencias debemos considerar para el análisis de equidad y competitividad: ¿La escala actual o La clasificación del MAP?

Respuesta 21: La escala actual.

- 22. El TDR especifica que se trata de un sistema de evaluación de desempeño, sin embargo, los elementos solicitados son tres subsistemas de gestión humana diferentes, que involucran un desarrollo, implementación y consultoría diferentes pero integrales a la vez. La recomendación: Determinar el alcance y realizar diferentes TDR para cada alcance.**

Respuesta 22: Gracias por la observación.

- 23. ¿Cuál es el área de enfoque en este momento? ¿Qué quieren impactar?**

Respuesta 23: En marzo del año 2021 fue aprobado por primera vez, un piloto del proyecto de implementación del modelo de incentivos basado en el desempeño, en el cual gradualmente están siendo incluidas aquellas áreas misionales del Registro Inmobiliario, siendo impactado para el mes de marzo del año 2022 un total de 226 colaboradores, representando así el 21.38% del personal beneficiado de este esquema de incentivos.

- 24. Tecnología. ¿Hasta qué nivel la consultora acompañará a tecnología en la conceptualización del sistema de evaluación de desempeño?**

Respuesta 24: Hasta que tecnología no necesite más información en el desarrollo de este sistema.

- 25. Tecnología. ¿Tienen un software de evaluación de desempeño instalado o el departamento de tecnología lo creará desde cero? ¿Con qué plataforma cuentan? Ej: SAP, People Soft, Dynamics, Factorial, etc.**

Respuesta 25: Contamos con desarrolladores de software los cuales son los que se encargaran de la creación de este sistema con el apoyo y asesoría de la consultoría.

Dado el día 27 de mayo del 2022.

Departamento de Compras y Contrataciones