

SERCOP

# Plan Estratégico del Servicio Nacional de Contratación Pública de Ecuador

---

2.014 – 2.017



El presente documento constituye una actualización al Plan Estratégico del Servicio Nacional de Contratación Pública, organismo rector y regulador de las contrataciones públicas de la República del Ecuador, para el período 2014 – 2017. En función de la reforma a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y el Nuevo Plan Nacional de Desarrollo, denominado Plan Nacional del Buen Vivir. Este plan tiene una visión de largo plazo y permitirá consolidar al SERCOP como el ente rector de las contrataciones del Estado. Para asegurar el uso de este documento, se utiliza una estructura similar a la utilizada en el sistema informático Gobierno por Resultados (GPR).

## Contenido

1	Glosario .....	2
2	Resumen Ejecutivo.....	3
3	Introducción.....	4
3.1	Objetivos del proyecto.....	5
3.2	Metodología utilizada .....	5
4	Actividades realizadas para la preparación del plan estratégico.....	6
4.1	Diagnóstico OECD-CAD .....	6
4.2	Plan Estratégico 2013- 2016 .....	9
4.3	Análisis FODA del SNCP.....	10
4.4	Iniciativas levantadas .....	12
4.4.1	Aprendizaje y Crecimiento .....	12
4.4.2	Procesos .....	13
4.4.3	Usuarios .....	13
5	Definiciones estratégicas del SERCOP.....	14
5.1	Misión del SERCOP .....	14
5.2	Visión del SERCOP .....	14
5.3	Valores Institucionales del SERCOP .....	15
6	Estrategia del SERCOP.....	16
6.1	Objetivos estratégicos.....	16
6.2	Estrategias.....	17
6.3	Indicadores de desempeño.....	19
6.4	Metas .....	23
7	Mapa estratégico .....	27
7.1	Lineamientos Estratégicos .....	27
7.2	Perspectivas Estratégicas .....	27
8	Alineación Plan Estratégico con el Plan Nacional del Buen Vivir .....	30
9	Responsabilidad del Plan estratégico .....	35
10	Factores Críticos de Éxito .....	36

## 1 Glosario

**SERCOP** – Servicio Nacional de Contratación Pública del Ecuador.

**OECD** – Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

**SNCP** – Sistema Nacional de Contratación Pública.

**GPR** – Sistema informático Gobierno por Resultados.

**PNBV** – Plan Nacional del Buen Vivir.

**SOCE** – Sistema Oficial de Contratación del Estado.

**RUP** – Registro Único de Proveedores.

## 2 Resumen Ejecutivo

El presente documento contiene el Plan Estratégico del Servicio Nacional de Contratación Pública del Ecuador, para el período 2014 – 2017. Para la elaboración de este documento, se analizó documentación respecto a la evaluación del sistema de contratación pública, la planificación estratégica anterior y la planificación estratégica actual informada en el sistema GPR; se realizaron entrevistas con usuarios internos y externos del sistema como así también con ejecutivos del SERCOP.

Con la información recopilada, se realizó un taller de consenso con los ejecutivos del SERCOP, en el cual se revisaron los antecedentes y se tomaron decisiones respecto a los temas relevantes que deben ser tenidos en cuenta en este nuevo plan estratégico, para este proceso a más del Plan Estratégico Inicial 2013 – 2016, se contó con el apoyo de la empresa consultora IAG en torno al nivel de alineamiento institucional, en función del cual se plantearon los nuevos objetivos que sobre los cuales deberá proyectarse el SERCOP.

La planificación estratégica institucional se enfocó en tres grandes componentes: las definiciones estratégicas de la institución, el diseño estratégico de la institución y la operatividad del plan estratégico.

Las definiciones estratégicas contienen los fundamentos filosóficos de la institución tales como misión, visión y valores institucionales, los cuales establecen los cimientos sobre los cuales se desenvolverá la institución.

El diseño estratégico de la institución está compuesto por las definiciones de los objetivos estratégicos, las estrategias que permitirán alcanzar los mismos y los indicadores a emplear para su evaluación y control periódico en base a las metas establecidas.

La operatividad del Plan estratégico se enfoca en delinear los mecanismos sobre los cuales se garantizará el cumplimiento del plan estratégico institución al junto con su seguimiento y evaluación periódica.

Es importante señalar que el éxito de todo plan estratégico es su nivel de difusión y aplicación en la institución, por ende el mismo ha sido estructurado acorde con la metodología del sistema Gobierno por Resultados (GPR), de tal forma que el despliegue de la presente planificación estratégica sea inmediato y a todo nivel de la institución y principalmente que su evaluación sea periódica, permitiendo tomar las medidas correctivas oportunamente y garantizando así el cumplimiento del presente plan estratégico.

Finalmente se recomienda realizar las siguientes acciones:

- Designar al Coordinador de Planificación como responsable del seguimiento y ejecución del presente plan estratégico institucional.
- Dar difusión al presente plan a través de diversas actividades que permitan su conocimiento y aplicación en cada una de las unidades de la institución.

### 3 Introducción

El exInstituto Nacional de Contratación Pública actualmente Servicio Nacional de contratación Pública fue creado por la Asamblea Constituyente a través de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública publicada en el Registro Oficial No. 395 del 4 de agosto del 2008. Al ser una institución de reciente creación fue muy importante que cuente con una visión clara de futuro para guiar a la institución a cumplir con los objetivos para los que fue creada.

La Planeación Estratégica es una actividad clave para las organizaciones en el siglo XXI. Tanto la formulación adecuada de una estrategia inteligente, como la ejecución efectiva de la misma, permiten que las entidades puedan alcanzar resultados de éxito. El en ese entonces INCOP preocupado por definir su destino estratégico y trabajar día a día para cumplir con las expectativas del Estado y la Sociedad, decidió realizar su Plan Estratégico 2009-2012, plan que ayudó a que la institución logre sus objetivos.

En el año 2012, el entonces INCOP con el apoyo del consultor Argentino Alejandro Susel realizó el Plan Estratégico 2013 – 2016, el mismo que dado su temporalidad contempló el entonces vigente Plan Nacional del Buen Vivir 2009 – 2013.

En el año 2012 el sector público implementó la herramienta Gobierno por Resultados (GPR), que tiene como fin obtener una gestión pública de calidad, orientada a resultados, centrada en el ciudadano y fundamentada en los principios de Administración Pública establecidos en la Constitución de la República, así también dar transparencia y continuidad a la gestión de las instituciones públicas mediante la definición, alineación, seguimiento y actualización de sus planes estratégicos, planes operativos, riesgos, proyectos y procesos. Desde el año 2012, se empieza a utilizar el GPR como herramienta para dar seguimiento a la Planificación estratégica.

En el mes de junio del año 2013 se aprueba el nuevo Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017, estableciéndose nuevos objetivos nacionales, a los cuales deben alinearse las diferentes instituciones del Estado.

Posteriormente, en el Segundo Suplemento del Registro Oficial del 14 de octubre de 2013 se publicó la reforma a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública –LOSNC–, reforma que fue aprobada el pasado 26 de septiembre de 2013 en la Asamblea Nacional. La reforma a la Ley crea el Servicio Nacional de Contratación Pública –SERCOP –, en reemplazo del Instituto Nacional de Contratación Pública –INCOP–, como un organismo de derecho público, técnico, regulatorio, con personalidad jurídica propia y autonomía administrativa, técnica, operativa, financiera y presupuestaria que ejercerá la rectoría del Sistema Nacional de Contratación Pública.

Los resultados de la Planificación Estratégica vigente del SERCOP medidos a través del GPR, muestra que en el 2013 se plantearon 6 objetivos estratégicos, a saber:

1. Incrementar la transparencia en el Sistema Nacional de Contratación Pública (SNCP)
2. Incrementar la eficiencia en la gestión de la contratación pública
3. Incrementar la participación en la contratación pública de pequeñas unidades productivas
4. Incrementar la eficiencia operacional
5. Incrementar el desarrollo del talento humano
6. Incrementar el uso eficiente del presupuesto

Dado los importantes cambios generados en el año 2013, la planificación estratégica 2013 – 2016 ejecutada en el año 2012, requiere de una actualización acorde a los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo vigente, la reforma a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y a los nuevos requerimientos que el país demanda de la contratación pública.

### 3.1 Objetivos del proyecto

Los objetivos perseguidos con la ejecución de este proyecto, fueron los siguientes: estructurar un plan estratégico que permita una visión a largo plazo de modernización del mercado que origina la contratación pública, así como constituirse en un pilar del desarrollo nacional, con la transformación de la matriz productiva, en concordancia con el Plan Nacional del Buen Vivir.

### 3.2 Metodología utilizada

Para el cumplimiento de los objetivos del proyecto, se utilizó la metodología que se describe a continuación:

- a) Se analizó el Plan Nacional del Buen Vivir 2013 -2017.
- b) Se analizó el Plan Estratégico Institucional INCOP 2013 - 2016
- c) A partir de la lectura de los documentos, se preparó un taller para identificar iniciativas.
- d) Esas iniciativas se agruparon en categorías (usuarios, procesos, etc.).
- e) Se revisaron y consensuaron los objetivos estratégicos.
- f) Esos objetivos estratégicos se desglosan en estrategias.
- g) Se realizó un taller de alineamiento estratégico, del cual se desprendió la actualización de la misión y visión.
- h) Se definieron los indicadores y metas de los objetivos estratégicos.
- i) Finalmente se ingresó la información estratégica al Sistema GPR para su validación por parte del Ministerio Coordinador de la Producción Empleo y Competitividad y por parte de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

## 4 Actividades realizadas para la preparación del plan estratégico

La ejecución del proyecto se extendió desde el 01 de diciembre de 2013, hasta el 31 de marzo del 2014. Para el logro de los resultados esperados, se realizó las siguientes actividades:

- ✓ Revisión de documentos
  - Plan Estratégico 2.013 – 2.016
  - Evaluación del Sistema Nacional de Contratación Pública del Ecuador – Mayo 2.011
- ✓ Revisión del sistema Gobierno por Resultados (GPR), en lo referente a los objetivos estratégicos, estrategias e indicadores del SERCOP
- ✓ Entrevistas con algunos stakeholders<sup>1</sup>
  - Personal del SERCOP
- ✓ Talleres de trabajo, con la participación de directores y asesores del SERCOP

Como parte de la preparación del taller se realizaron entrevistas con diversos actores del SNCP. El objetivo fue recibir de primera fuente la percepción del funcionamiento actual del SNCP y cuáles son las oportunidades que se observan para su mejoramiento actual y desarrollo futuro.

Las personas entrevistadas se listan a continuación

Tabla N° 1: Personas entrevistadas para la preparación de talleres de trabajo

Entrevistado	Cargo
1. Juan Aguirre	Director General
2. Juan Carlos Aguirre	Director de Control de Procedimientos
3. Héctor Moya	Coordinador de Innovación Tecnológica
4. Jimena Tejada	Coordinadora Administrativa Financiera
5. Ronny Guarderas	Director Nacional de Atención a Usuarios
6. Francisco Echeverría	Asesor Institucional
7. Santiago Garcés	Coordinador Nacional de Planificación
8. José Francisco Pérez	Asesor Institucional
9. Dennis Merino	Asesor Institucional
10. Gonzalo Guevara	Coordinador Nacional de Asesoría Jurídica

### 4.1 Diagnóstico OECD-CAD

Uno de los documentos analizados, fue el “INCOP-INFORME FINAL EVALUACION DEL SNCP ECUADOR OECD-DAC”. En este apartado se presenta un resumen de elementos relevantes de ese documento, ya

<sup>1</sup> Se entenderá por stakeholders, a todas las personas o grupos interesados o afectados, positiva o negativamente, por la operación del INCOP. Entre estos, destacan las empresas privadas que desean vender sus productos o servicios al Estado, las reparticiones o empresas públicas que requieren contratar bienes y servicios, los directivos del INCOP, los trabajadores de la institución, entre otros.

que estos constituyen un antecedente relevante para el plan estratégico del SERCOP para el período 2013-2017.

Durante el año 2010 se realizó un proceso de auto-evaluación del Sistema Nacional de Contratación Pública de Ecuador, siguiendo la metodología OCDE-CAD.

Los resultados obtenidos muestran un sistema joven, pero en proceso de consolidación, cuyos indicadores de línea de base de cumplimiento y desempeño lo ubican en un nivel medio-alto con respecto a la región. El parecer general, es que a partir de esta línea de base se puede desarrollar un programa de reformas de segunda generación que consoliden su cumplimiento y desempeño de manera definitiva, en el marco de las mejores prácticas internacionales en materia de contratación pública, y sobre todo, en aplicación de las políticas y objetivos nacionales que le son característicos.

El ejercicio de autoevaluación del Sistema Nacional de Contratación Pública, se basó en los cuatro pilares fundamentales que describe la metodología internacionalmente aceptada para sistemas nacionales de contratación pública (Metodología OECD/DAC), que son los siguientes:

**Pilar I Marco Legislativo y Regulatorio:** revisión y análisis técnico del marco legal vigente que rige el funcionamiento del Sistema.

**Pilar II Marco Institucional y las Capacidades de Gestión:** revisión y análisis de la capacidad institucional para la integración con otros sistemas, funcionamiento del ente regulador, y la capacidad misma del desarrollo del Sistema.

**Pilar III Las Operaciones de Adquisición y las Prácticas de Mercado:** análisis y revisión de la operatividad del sistema, la capacidad de funcionamiento del mercado, y la administración de contratos.

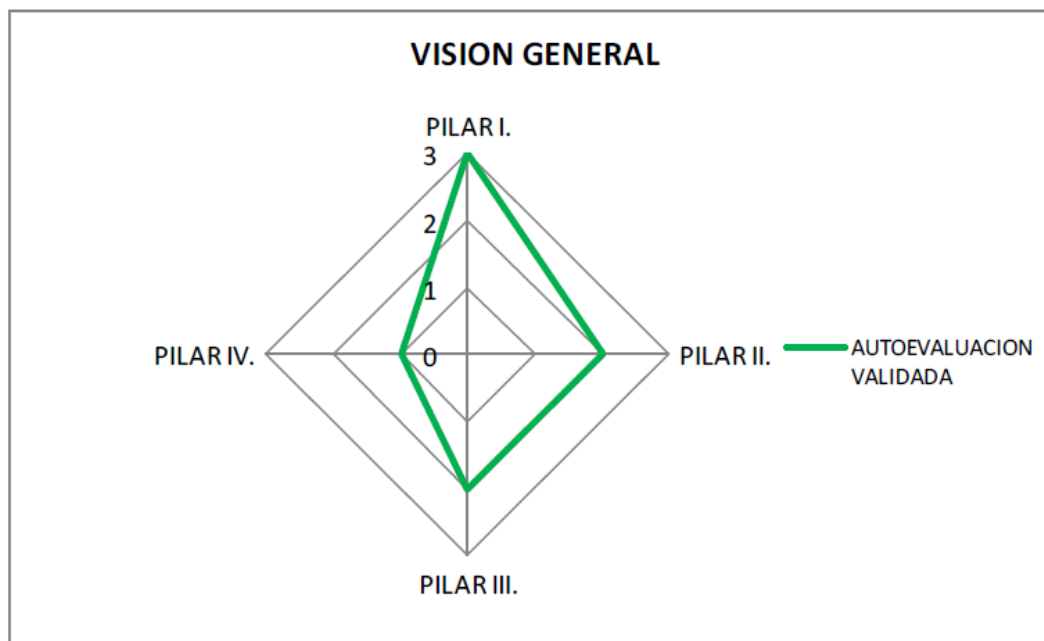
**Pilar IV Integridad del Sistema en Términos de Transparencia y Controles Anti-corrupción:** revisión y análisis del sistema de control interno y auditoría, sistema de revisiones y protestas, acceso a la información, ética y control de la corrupción

Todos los sub-indicadores se evalúan en una escala de calificaciones que van desde 0 hasta 3, donde 0 significa que hay nulo o mínimo avance o que no se cumple una condición fundamental, mientras que 3 el valor máximo posible y deseable, significa que se han cumplido todas las condiciones.

En el primer pilar, el resultado de línea de base ha sido de 3/3; en los dos siguientes, el resultado evaluado está en 2/3 y en el cuarto pilar, la línea de base se ha ubicado en 1/3. En cuanto a cumplimiento y desempeño, hay algunas brechas que, como se verá en el documento, se analizan indicador por indicador.

Como queda sentado en función de las respectivas calificaciones, el pilar que se encuentra más desarrollado al momento es el normativo y procedimental, y en contrapartida, el que requiere más trabajo de consolidación es el de transparencia y control. Los pilares de institucionalidad y prácticas de mercado tienen puntos altos y bajos que, a su vez, ameritan intervención y mejora particularizada, de modo de estabilizar el proceso de maduración del sistema en su conjunto.





En el gráfico anterior se observa que los mayores avances se han logrado en los aspectos del Marco Legislativo y Regulatorio (Pilar I), existiendo retos para el país en los pilares de Marco Institucional y Capacidad de Gestión (Pilar II), Adquisiciones y Prácticas de Mercado (Pilar III), y aún más en el pilar de Integridad y Transparencia del Sistema de Adquisiciones Públicas (Pilar IV).

Como resultado, se presentan cinco conclusiones del diagnóstico OECD, las que se transcriben del documento original:

1. Al comparar, vía metodología OECD, lo avanzado en 2008-2010 (y la evidencia 2009-2010), con la evaluación de riesgos de corrupción (2002) en compras públicas, se observa un avance sustantivo.
2. Existe voluntad de las autoridades, tanto de SERCOP, como de Contraloría, para reconocer falencias y trabajar en forma conjunta, así como abrir puertas a actores de la sociedad, para dialogar sobre las posibles reformas complementarias.
3. Los retos más importantes en el Sistema están en el pilar cuarto. En particular, se observa la necesidad de desarrollar auditoría interna, contar con sistemas que se los logre reconocer, entre otros.
4. En cuanto a SERCOP, las reformas se han consolidado, pero requieren, para ser más efectivas, un conjunto de iniciativas programáticas de capacitación a todo nivel y en toda la entidad. Del mismo modo, se requieren medidas que obliguen a las entidades a procesar y utilizar los sistemas de mejor manera.
5. Hay apertura en actores privados, internacionales y otros, en dar soporte a la profundización de la reforma del Sistema Nacional de Contratación Pública

## 4.2 Plan Estratégico 2013- 2016

Los resultados de la Planificación Estratégica 2013 del SERCOP medidos a través del GPR, muestra que en el 2013 se plantearon 6 objetivos estratégicos, a saber:

1. Incrementar la transparencia en el Sistema Nacional de Contratación Pública (SNCP)
2. Incrementar la eficiencia en la gestión de la contratación pública
3. Incrementar la participación en la contratación pública de pequeñas unidades productivas
4. Incrementar la eficiencia operacional
5. Incrementar el desarrollo del talento humano
6. Incrementar el uso eficiente del presupuesto

El cumplimiento de dichos objetivos fue medido a través de 18 indicadores estratégicos, los cuales se mencionan a continuación:

No.	Objetivo	Indicadores
1	Incrementar la transparencia en el Sistema Nacional de Contratación Pública (SNCP)	Porcentaje de procesos transaccionados en tiempo real
		Porcentaje de montos adjudicados a través de procesos transaccionados en tiempo real
2	Incrementar la eficiencia en la gestión de la contratación pública	Usuarios del sistema Oficial de Contratación pública capacitados
		Número de bienes catalogados en el Sistema Oficial de Contratación Pública
3	Incrementar la participación en la contratación pública de pequeñas unidades productivas	Número de ferias inclusivas realizadas
		Porcentaje de participación de MIPES
4	Incrementar la eficiencia operacional	Porcentaje de Procesos Comatosos
		Porcentaje de Proyectos de Inversión en Riesgo
		Porcentaje de cumplimiento de la LOTAIP
		Continuidad del Servicio
5	Incrementar el desarrollo del talento humano	Porcentaje de Funcionarios Capacitados respecto de la Dotación Efectiva
		Índice de rotación de mandos medios
		Calificación Ponderada de evaluación del desempeño
		Número de quejas de los servidores públicos
6	Incrementar el uso eficiente del presupuesto	Porcentaje de cumplimiento en la inclusión de personas con capacidades especiales
		Ejecución Presupuestaria
		Promedio de Gasto Corriente por Funcionario
		Porcentaje de la Ejecución Presupuestaria en Inversión

Del análisis de la información del Plan Estratégico 2013 - 2016, se evidencia que el enfoque del Plan Estratégico se encuentra alineado en gran medida a la nueva visión del SERCOP; sin embargo de lo cual es necesario impulsar explícitamente el apoyo de la contratación pública hacia los grandes objetivos nacionales, tal como el apoyo al desarrollo nacional, la transformación de la matriz productiva y por ende se hace necesario la incorporación de cambios al referido plan estratégico.

### 4.3 Análisis FODA del SNCP

A continuación, se presenta el análisis de la situación actual del Sistema Nacional de Compras Públicas, el mismo recoge elementos recabados para la elaboración del Plan estratégico 2013 - 2016 y nuevas características identificadas en la ejecución de entrevistas con personal clave de la institución:

#### ✓ FORTALEZAS

- Respaldo del Gobierno central a la labor del SERCOP.
- Plataforma permite incorporación de nuevos servicios con recursos propios y capacidad de resolver problemas.
- Conocimiento del proceso del negocio es propio del SERCOP.
- Actuación y procesos transparentes a la sociedad con veeduría ciudadana.
- Se cuenta con un marco jurídico consolidado.
- El SNCP cuenta con credibilidad y reputación.
- Experiencia y conocimiento en la cadena de valor.
- Desarrollos tecnológicos, herramienta amigable.
- Buena infraestructura para disposición del cliente.
- Capacitación virtual.
- Socialización de nuevas herramientas, difusión a usuarios.
- Adecuado clima laboral.
- El fortalecimiento de los insumos en términos de formularios electrónicos, que permitirán mayor y mejor data para análisis estadísticos y toma de decisiones.
- La concepción del SOCE 2.0, que implica un enfoque operativo e informático en términos de servicio integral.

#### ✓ OPORTUNIDADES

- Existe un potencial no explotado en los productores nacionales para vender sus bienes y servicios al Estado.
- La Reforma a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública promueve la participación ciudadana, generando transparencia por la publicidad de los procesos, lo que provocará un mayor y mejor uso del sistema.

- Existe la posibilidad de ampliar la cobertura del servicio del SERCOP a nivel nacional, generando polos de desarrollo en todo el país.
- Se ha presentado una nueva propuesta de estatuto orgánico que permitirá al SERCOP contar con una estructura acorde a sus nuevos desafíos.
- Tecnología avanzada disponible permite actualización y mejora constantes del Sistema Oficial de Contratación del Estado.
- Compradores y proveedores valoran los avances logrados en el SNCP.
- Establecer lineamientos para que las entidades contratantes y proveedores fortalezcan el mercado de contratación pública.
- Impulso a la Transformación de la matriz productiva.
- El SERCOP cuenta con credibilidad en el entorno nacional e internacional.
- Participación de agentes internacionales, en lo que tiene que ver con el uso del sistema de contratación público.

### ✓ DEBILIDADES

- No contar con presupuesto suficiente para la gestión del SERCOP.
- Los mecanismos de validación de la información son inadecuados y afectan la calidad de la misma.
- Falta de un proceso de verificación y validación de la información de los proveedores habilitados en el RUP y entidades registradas.
- No existe la estructura integral del orgánico funcional del SERCOP.
- Falta de coordinación interinstitucional, en particular para los procesos de auditoría y control.
- No existe seguimiento adecuado a la capacitación realizada a los usuarios.
- Falta de políticas formales de control y supervisión de los procedimientos del SERCOP.
- No existe la suficiente cobertura de servicios a nivel nacional por parte del SERCOP.
- Los procedimientos para la administración de los contratos no se encuentran claramente definidos.
- Falta de integración entre áreas.
- Alta rotación del personal que provoca falta de coordinación y alineamiento de las actividades.
- Falta mejorar la comunicación interna.
- Inadecuado alineamiento estratégico de actores fundamentales.
- Insuficiente conocimiento de la necesidad del cliente externo.
- Falta de formalidad y eficiencia en procesos a nivel institucional.

### ✓ AMENAZAS

- Algunos usuarios no cuentan con el conocimiento técnico y recursos para utilizar las herramientas del sistema.
- Opinión pública no transmite las acciones y resultados del SERCOP.
- Vulneración de la seguridad de los sistemas de información por parte de hackers
- Rotación del personal de áreas estratégicas de la institución afecta el conocimiento adquirido.

- La transparencia del sistema de adquisiciones públicas muestra debilidades en cuanto a la efectividad de sus sistemas de control y auditoría.
- Coyuntura política (Puede influir en cambios del equipo directivo)
- Instituciones públicas que se sientan aludidos por las nuevas facultades del SERCOP.
- Cierta concepción de que los procesos están viciados.
- La falta de capacitación que tiene los proveedores o contratantes, dentro del proceso de contratación pública, de la nueva ley, de los instrumentos y herramientas (SOCE).
- Necesidad de entregar información, que a juicio de terceros es "burocrática".
- La reducción del presupuesto estatal.

#### 4.4 Iniciativas levantadas

Durante las reuniones del equipo directivo del SERCOP, se identificaron iniciativas a ser consideradas en el plan estratégico. Las mismas se muestran a continuación y están ordenadas en 3 ámbitos:

- Aprendizaje y crecimiento
- Procesos
- Usuarios

##### 4.4.1 Aprendizaje y Crecimiento

- En el ámbito de la Capacitación
  - Diseñar estrategia de capacitación en administración de contratación pública.
  - Capacitación a entidades públicas en el uso adecuado de las herramientas.
  - Profesionalizar a los funcionarios de la contratación pública
  - Generar medios alternativos de capacitación a usuarios.
- En el ámbito de los Sistemas de información
  - Diseñar e implementar un nuevo sistema de información que sea escalable para acompañar el crecimiento de la demanda y estar a la vanguardia tecnológica. SOCE 2.0
  - Implementar herramientas de validación de la información.
  - Implementar un sistema de gestión documental.
  - Depurar el registro de entidades contratantes y proveedores.
  - Mejorar la información del Clasificador de productos y simplificar los códigos del portal institucional (categorías de contratación).
  - Impulsar el uso de la información disponible en el SOCE a través de sistemas de Inteligencia de negocios.

- Facilitar la generación de los diferentes documentos a desarrollarse en los procesos de contratación pública.

#### 4.4.2 Procesos

- Fortalecimiento institucional
  - Implementar una cultura de gestión por procesos.
  - Fortalecer la presencia del SERCOP en las regiones.
  - Fortalecer los mecanismos para la veeduría ciudadana.
  - Generar mecanismos para la coordinación interinstitucional.
  - Realizar evaluación de impacto y uso de los servicios provistos por SERCOP y las herramientas implementadas a la fecha.
  - Diseñar un plan de comunicaciones. Posicionar la institución tanto a nivel social como político.
  - Desarrollar un plan de alineamiento institucional.
- Procesos.
  - Realizar la mayor cantidad de trámites de forma virtual.
  - Formalizar procesos internos.
  - Integrar todas las contrataciones del Estado dentro del sistema de contratación pública.
  - Fortalecer el seguimiento contractual en los diferentes procesos.
- Normativa
  - Revisar y optimizar la normativa vigente.
  - Codificar la Ley y reglamento de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública.

#### 4.4.3 Usuarios

- Determinar capacidad de producción de proveedores nacionales
- Definir el mecanismo a través del cual se verifique el componente nacional.
- Contar con un proceso de certificación para usuarios del SERCOP.
- Contar con un sistema de evaluaciones de proveedores.
- Definir el margen de preferencia que debe tener la industria nacional en los procesos de contratación. (VAE sectorial)
- Rediseñar la estructura y funcionalidades del PAC.

- Diferenciar los tipos de proveedores (verificar la información registrada por los proveedores) esto permitirá que los márgenes de preferencia establecidos sean canalizados a quien corresponda.

## 5 Definiciones estratégicas del SERCOP

### 5.1 Misión del SERCOP

Somos la organización que lidera y regula la gestión transparente y efectiva del servicio de contratación pública, constituyéndose en un instrumento de política pública, dinamizando el desarrollo económico y social del país”

Para su definición se consideraron los siguientes conceptos:

- **Liderar:** guiar, normar y facilitar. El SERCOP lidera el Sistema Nacional de Compras Públicas porque ejerce la rectoría del mismo, lo que le obliga a establecer la normativa adecuada, proveer las herramientas necesarias para el SNCP y controlar la gestión.
- **Instrumento de Política Pública:** Medio para la consecución de los objetivos nacionales.
- **Dinamizar:** Promover, alentar, apoyar, impulsar directa o indirectamente la gestión.

### 5.2 Visión del SERCOP

Como resultado de los talleres de trabajo, se han identificado dos opciones para la visión del INCOP. En opinión del consultor, ambas recogen los elementos fundamentales que debe contener una visión, de estas se ha seleccionado la siguiente visión:

Al 2017, ser un eje en la transformación de la matriz productiva del país que lo posicione como un referente de la Administración Pública Nacional y de la Contratación Pública Internacional.

### 5.3 Valores Institucionales del SERCOP

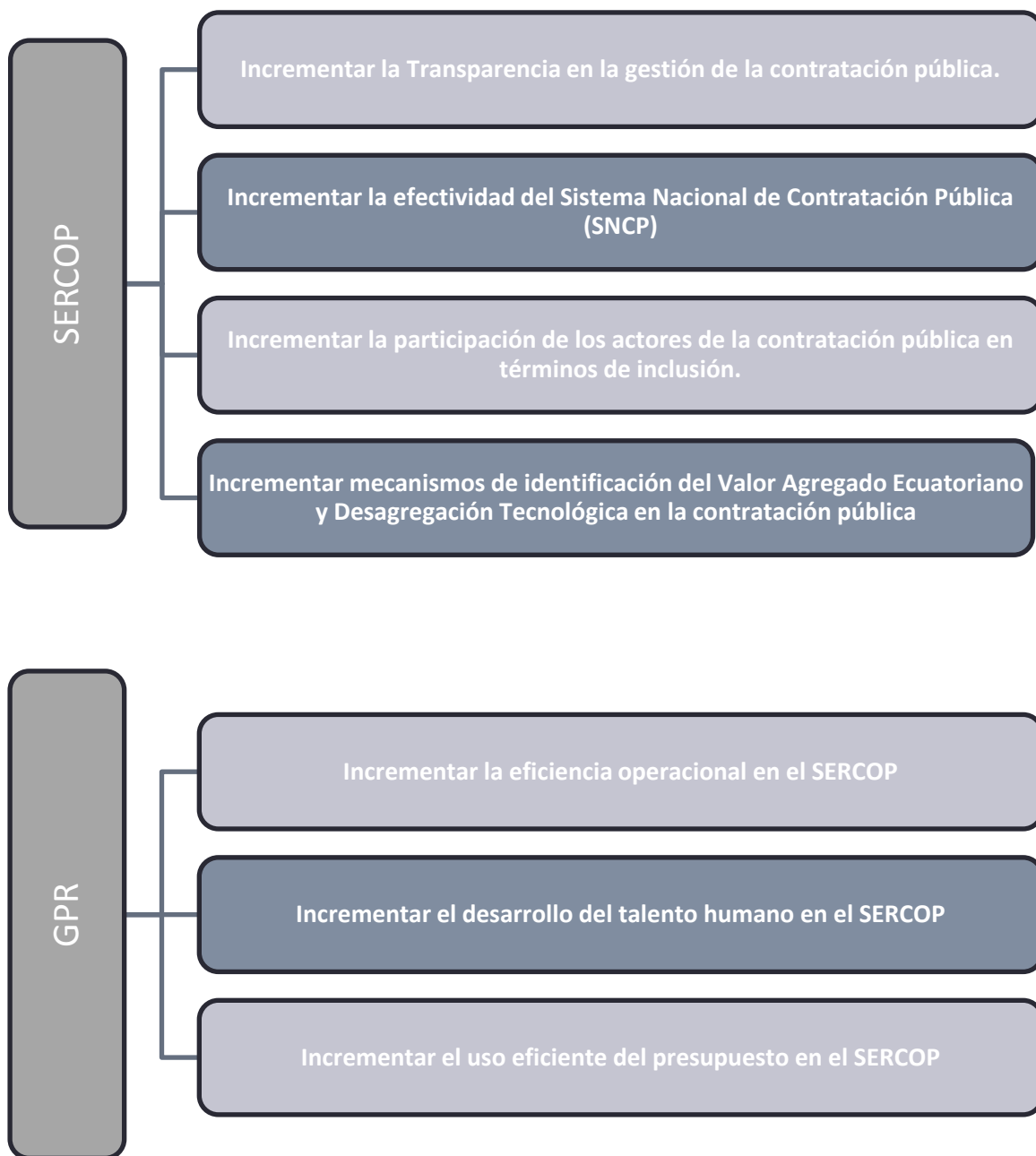
Valores	Descripción
ÉTICA	Actuar con honestidad, probidad y transparencia demostrando integridad.
COMPROMISO	Responder a las necesidades de la institución en forma incondicional.
ACTITUD DE SERVICIO	Demostrar amabilidad e interés por los requerimientos del usuario.
PROFESIONALISMO	Ser competente, proactivo y eficiente en el desempeño de las funciones.
RESPONSABILIDAD SOCIAL	Ser consciente de la realidad del país y comprometido con el desarrollo nacional.
TRABAJO EN EQUIPO	Trabajar en equipo tanto con los funcionarios del SERCOP como con sus usuarios externos



## 6 Estrategia del SERCOP

### 6.1 Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos del SERCOP se dividen en dos grupos: los primeros enfocados en la gestión propia del SERCOP y los segundos enfocados en el alineamiento institucional con el Poder Ejecutivo:



## 6.2 Estrategias

A continuación se muestran las estrategias definidas para cumplir con cada uno de los objetivos estratégicos:

### 1. Incrementar la Transparencia en la gestión de la contratación pública.

a. Implementar un sistema integral de comunicación

b. Implementar mecanismos de seguimiento, control y evaluación en los procesos de contratación

c. Fortalecer los mecanismos de asesoría y capacitación

### 2. Incrementar la efectividad del Sistema Nacional de Contratación Pública

a. Desarrollar e implementar un plan integral de capacitación, asesoría y certificación sobre el SNCP

b. Implementar acciones de revisión y actualización de los procedimientos de catálogo electrónico y levantamiento de las fichas técnicas de productos

c. Potenciar el uso y difusión de herramientas de inteligencia de negocios a nivel del SNCP

d. Desarrollar e Implementar la educación virtual para los usuarios de la contratación pública

e. Generar criterios de sustentabilidad en la contratación pública

3. Incrementar la participación de los actores de la contratación pública en términos de inclusión.

- a. Mejorar el sistema de registro y habilitación de proveedores
- b. Generar catálogos de actores de las EPS y MIPES
- c. Fortalecer la interrelación con los actores vinculados, públicos y privados
- d. Fortalecer el sistema de ferias inclusivas

4. Incrementar mecanismos de identificación del Valor Agregado Ecuatoriano y Desagregación Tecnológica en la contratación pública.

- a. Incorporar desagregación tecnológica en giro específico de negocio - Régimen Especial
- b. Aumentar el monitoreo en los procedimientos de régimen especial (giro de negocio)
- c. Elaborar fichas técnicas de producto ecuatoriano
- d. Construir listas de materiales de origen ecuatoriano a incorporar de manera obligatoria en obras y bienes
- e. Implementar un banco de precios unitarios, con sus respectivos análisis.
- f. Generar regulaciones de priorización en la adquisición y contratación de bienes y obras recurrentes de origen ecuatoriano en la contratación pública
- g. Identificar parámetros de evaluación de transferencia tecnológica en procesos de contratación pública

**5. Incrementar la eficiencia operacional en el SERCOP**

- a. Implementar un sistema de gestión por procesos
- c. Reformar e implementar la estructura orgánica funcional
- d. Implementar soluciones informáticas que aporten a la eficiencia de la gestión institucional
- e. Implantar una cultura organizacional orientada a la Satisfacción del Usuario a través de la Calidad en el Servicio.

**6. Incrementar el desarrollo del talento humano en el SERCOP**

- a. Desarrollar un sistema integral para la administración del talento humano considerando los procesos de planificación, selección, capacitación y evaluación
- b. Generar oportunidades de crecimiento profesional
- c. Desarrollar el sentido de pertenencia y compromiso del talento humano

**7. Incrementar el uso eficiente del presupuesto en el SERCOP**

- a. Implementar un sistema de administración de proyectos
- b. Administrar eficientemente el uso del presupuesto asignado al SERCOP

### 6.3 Indicadores de desempeño

A continuación se presenta una tabla con los principales indicadores planteados para la medición de objetivos estratégicos:

OBJETIVO	No.	Indicador	Fuente	Frecuencia	FORMULA
1. Incrementar la Transparencia en la gestión de la contratación pública	1.1	Índice de transparencia	SOCE	3	El Índice de transparencia se determinará a través de los siguientes indicadores:  Procesos Desiertos: <30% --> 3 puntos Entre 30% y 50% --> 2 puntos >50% --> 1 puntos  Promedio participantes: >3 --> 3 puntos Entre 2 y 3 --> 2 puntos >1 --> 1 puntos  Subastas Mediante Puja: >60% --> 4 puntos >50% --> 3 puntos >40% --> 2 puntos >30% --> 1 puntos
	1.2	Porcentaje de montos de adjudicación supervisados	SOCE	4	Monto de adjudicación supervisado/monto total de adjudicación
2. Incrementar la efectividad del Sistema Nacional de Contratación Pública	2.1	Porcentaje de fichas técnicas publicadas en el SOCE.	SOCE	4	Número de fichas técnicas publicadas en el SOCE/Número de fichas técnicas planificadas publicar en el SOCE
	2.2.	Porcentaje de productos catalogados en relación a planificados	SOCE	4	Número de productos catalogados/ Número de productos planificados
	2.3.	Porcentaje de compras de productos seleccionados que incorporen criterios sustentables	SOCE	2	Monto total adquirido en productos seleccionados que incorporen criterios de sustentabilidad / Monto total adquirido en productos seleccionados
3. Incrementar la participación de los actores de la contratación pública en términos de inclusión	3.1	Tasa de crecimiento de proveedores MIPES y EPS catalogados	SOCE	2	Número de proveedores MIPES y EPS catalogados actualmente/Número de proveedores MIPES y EPS catalogados año base
	3.2	Porcentaje de participación de actores de las EPS y MIPES en la contratación pública	SOCE	4	Número de procesos seleccionados con participación de MIPES y EPS / Número de procesos seleccionados.

	3.3.	Porcentaje de proveedores MYPES y EPS habilitados para participar en procesos de contratación pública	SOCE	3	# de proveedores MYPES y EPS habilitados / # de proveedores habilitados
4. Incrementar mecanismos de identificación del Valor Agregado Ecuatoriano y Desagregación Tecnológica en la contratación pública	4.1	Porcentaje de montos de adjudicación que aplican desagregación tecnológica	SOCE	4	Montos de adjudicación aplicados con desagregación tecnológica/ Monto total de adjudicación en procesos que debieron aplicar desagregación tecnológica
	4.2	Porcentaje de montos de adjudicación que cumplen con el VAE	SOCE	4	Montos de adjudicación que cumplen con VAE/ Monto total de adjudicación en procesos que requieren identificación del VAE
	4.3	Porcentaje de la Compra Pública con valor agregado ecuatoriano	SOCE	3	Montos de contratación con VAE / Montos de contratación
	4.4.	Porcentaje de adquisiciones realizadas a productores en la contratación pública	SOCE	2	Montos adquiridos a productores en procesos de régimen común / Montos totales adquiridos en procesos de régimen común
	5.1	Porcentaje de cumplimiento de la LOTAIP	Portal Institucional	4	# ítems cumplidos y actualizados de la LOTAIP por las instituciones / # Total de ítems solicitado por la LOTAIP
5. Incrementar la eficiencia operacional en el SERCOP	5.2	Interrupción del Servicio	Bitácora de Tecnología	6	Tiempo de interrupción del servicio en el portal /tiempo de funcionamiento del portal (en horas)
	5.3	Porcentaje de cartas de servicio aprobadas	Registro de la Dirección de Calidad	2	NUMERADOR: Número de Cartas de Servicio aprobadas por institución/ DENOMINADOR: Total de servicios registrados en el Catálogo Institucional
	5.4	Porcentaje de procesos comatosos mejorados	Registro de la Dirección de Calidad	4	Número de procesos comatosos mejorados / total de procesos comatosos
	5.5	Porcentaje de proyectos de inversión en riesgo	GPR - DVO , proyectos de inversión en riesgo	12	(NUMERADOR-Número de proyectos de inversión en riesgo) / (DENOMINADOR- Número total de proyectos de inversión registrados en el año corriente)
	6.1	Calificación Ponderada de evaluación del desempeño	Dirección de Talento Humano (tabulación de resultados)	1	Suma de todos los resultados de la evaluación / total de funcionarios evaluados
6.2	Número de quejas de los servidores públicos	Dirección de Talento Humano	4	Número de quejas	

6. Incrementar el desarrollo del talento humano en el SERCOP	6.3	Porcentaje de personal con nombramiento	Dirección de Talento Humano	4	(NUMERADOR- (Número de puestos planificados aprobados ocupados por personal con nombramiento definitivo) / (DENOMINADOR- Número total de puestos planificados aprobados en el Estatuto Orgánico por Procesos)Ingreso de metas y resultados debe estar en formato 0.XX (porcentaje)
	6.4	Índice de rotación de nivel directivo	Dirección de Talento Humano	12	(NUMERADOR- ((Número de contrataciones + Número de desvinculaciones)/2) / (DENOMINADOR- Número total de puestos ocupados en el período)
	6.5	Índice de rotación de nivel operativo	Dirección de Talento Humano	12	Índice de Rotación = (((A + D)/2) * 100) / TP A = admisiones de personal (contratos ocasionales, nombramiento y libre remoción) en el área determinada dentro del periodo considerado. D = desvinculación de personal (tanto por iniciativa de la Institución como por iniciativa del personal) en el área considerada dentro del periodo considerado. TP = total de puestos
	6.6	Porcentaje de funcionarios capacitados respecto a las capacitaciones planificadas de acuerdo al puesto que desempeña	Dirección de Talento Humano	4	Número de capacitaciones finalizadas favorablemente / Total de funcionarios de la Institución capacitados en relación a las capacitaciones planificadas al puesto que desempeña
	6.7	Porcentaje de cumplimiento de la inclusión de personas con capacidades especiales	Dirección de Talento Humano	4	Número de servidores públicos con capacidades especiales / Total de servidores públicos en la institución
7. Incrementar el uso eficiente del presupuesto en el SERCOP	7.1	Porcentaje ejecución presupuestaria - Gasto Corriente	ESIGEF	12	(NUMERADOR Monto de gasto corriente devengado) / (DENOMINADOR PAPP Programación anual de la política pública)
	7.2	Porcentaje ejecución presupuestaria – Inversión	ESIGEF	12	(NUMERADOR Monto de inversión devengado) / (DENOMINADOR- presupuesto de inversión codificado) (excluye CUENTA 998 y anticipos entregados en el año)

### 6.4 Metas

OBJETIVO	No.	Indicador	Responsable	FORMULA	METAS			
					2014	2015	2016	2017
1. Incrementar la Transparencia en la gestión de la contratación pública	1.1	Índice de transparencia	SOCE	El Índice de transparencia se determinará a través de los siguientes indicadores:  Procesos Desiertos: <30% --> 3 puntos Entre 30% y 50% --> 2 puntos >50% --> 1 puntos  Promedio participantes: >3 --> 3 puntos Entre 2 y 3 --> 2 puntos >1 --> 1 puntos  Subastas Mediante Puja: >60% --> 4 puntos >50% --> 3 puntos >40% --> 2 puntos >30% --> 1 puntos	7	7	8	8
	1.2	Porcentaje de montos de adjudicación supervisados	SOCE	Monto de adjudicación supervisado/monto total de adjudicación	13%	14%	15%	16%
2. Incrementar la efectividad del Sistema Nacional de Contratación Pública	2.1	Porcentaje de fichas técnicas publicadas en el SOCE.	SOCE	Número de fichas técnicas publicadas en el SOCE/Número de fichas técnicas planificadas publicar en el SOCE	93%	93%	94%	95%
	2.2.	Porcentaje de productos catalogados en relación a planificados	SOCE	Número de productos catalogados/ Número de productos planificados	93%	93%	94%	95%
	2.3.	Porcentaje de compras de productos seleccionados que incorporen criterios sustentables	SOCE	Monto total adquirido en productos seleccionados que incorporen criterios de sustentabilidad / Monto total adquirido en productos seleccionados	2%	3%	4%	5%



3. Incrementar la participación de los actores de la contratación pública en términos de inclusión	3.1	Tasa de crecimiento de proveedores MIPES y EPS catalogados	SOCE	Número de proveedores MIPES y EPS catalogados actualmente/Número de proveedores MIPES y EPS catalogados año base	1.2	1.3	1.4	1.5
	3.2	Porcentaje de participación de actores de las EPS y MIPES en la contratación pública	SOCE	Número de procesos seleccionados con participación de MIPES y EPS / Número de procesos seleccionados.	43%	43%	44%	45%
	3.3	Porcentaje de proveedores MYPES y EPS habilitados para participar en procesos de contratación pública	SOCE	# de proveedores MYPES y EPS habilitados / # de proveedores habilitados	82%	83%	84%	85%
4. Incrementar mecanismos de identificación del Valor Agregado Ecuatoriano y Desagregación Tecnológica en la contratación pública	4.1	Porcentaje de montos de adjudicación que aplican desagregación tecnológica	SOCE	Montos de adjudicación aplicados con desagregación tecnológica/ Monto total de adjudicación en procesos que debieron aplicar desagregación tecnológica	72%	74%	76%	78%
	4.2	Porcentaje de montos de adjudicación que cumplen con el VAE	SOCE	Montos de adjudicación que cumplen con VAE/ Monto total de adjudicación en procesos que requieren identificación del VAE	72%	78%	82%	85%
	4.3	Porcentaje de la Compra Pública con valor agregado ecuatoriano	SOCE	Montos de contratación con VAE / Montos de contratación	20%	22%	25%	28%
	4.4	Porcentaje de adquisiciones realizadas a productores en la contratación pública	SOCE	Montos adquiridos a productores en procesos de régimen común / Montos totales adquiridos en procesos de régimen común	10%	20%	25%	30%
5. Incrementar la eficiencia operacional en el SERCOP	5.1	Porcentaje de cumplimiento de la LOTAIP	Portal Institucional	# ítems cumplidos y actualizados de la LOTAIP por las instituciones / # Total de ítems solicitado por la LOTAIP	96%	97%	98%	99%
	5.2	Interrupción del Servicio	Bitácora de Tecnología	Tiempo de interrupción del servicio en el portal /tiempo de funcionamiento del portal (en horas)	0,5%	0,5%	0,5%	0,5%
	5.3	Porcentaje de cartas de servicio aprobadas	Registro de la Dirección de	NUMERADOR: Número de Cartas de Servicio aprobadas por institución/	30%	60%	90%	100%

			Calidad	DENOMINADOR: Total de servicios registrados en el Catálogo Institucional				
	5.4	Porcentaje de procesos comatosos mejorados	Registro de la Dirección de Calidad	Número de procesos comatosos mejorados / total de procesos comatosos	10%	20%	40%	50%
	5.5	Porcentaje de proyectos de inversión en riesgo	GPR - DVO , proyectos de inversión en riesgo	(NUMERADOR-Número de proyectos de inversión en riesgo) / (DENOMINADOR- Número total de proyectos de inversión registrados en el año corriente)	10%	8%	6%	5%
6. Incrementar el desarrollo del talento humano en el SERCOP	6.1	Calificación Ponderada de evaluación del desempeño	Dirección de Talento Humano (tabulación de resultados)	Suma de todos los resultados de la evaluación / total de funcionarios evaluados	90	91	92	93
	6.2	Número de quejas de los servidores públicos	Dirección de Talento Humano	Número de quejas	26	25	20	15
	6.3	Porcentaje de personal con nombramiento	Dirección de Talento Humano	(NUMERADOR- (Número de puestos planificados aprobados ocupados por personal con nombramiento definitivo) / (DENOMINADOR- Número total de puestos planificados aprobados en el Estatuto Orgánico por Procesos)Ingreso de metas y resultados debe estar en formato 0.XX (porcentaje)	80%	83%	85%	88%
	6.4	Índice de rotación de nivel directivo	Dirección de Talento Humano	(NUMERADOR- ((Número de contrataciones + Número de desvinculaciones)/2) / (DENOMINADOR- Número total de puestos ocupados en el período)	0,05	0,04	0,03	0,03
	6.5	Índice de rotación de nivel operativo	Dirección de Talento Humano	Índice de Rotación = (((A + D)/2) * 100) / TP A = admisiones de personal (contratos ocasionales, nombramiento y libre remoción) en el área determinada dentro del periodo considerado. D = desvinculación de personal (tanto por iniciativa de la Institución como por iniciativa del personal) en el área considerada dentro del periodo	0,030	0,028	0,026	0,025

				considerado. TP = total de puestos				
	6.6	Porcentaje de funcionarios capacitados respecto a las capacitaciones planificadas de acuerdo al puesto que desempeña	Dirección de Talento Humano	Número de capacitaciones finalizadas favorablemente / Total de funcionarios de la Institución capacitados en relación a las capacitaciones planificadas al puesto que desempeña	90%	91%	92%	93%
	6.7	Porcentaje de cumplimiento de la inclusión de personas con capacidades especiales	Dirección de Talento Humano	Número de servidores públicos con capacidades especiales / Total de servidores públicos en la institución	4,5%	5%	5,5%	6%
7.Incrementar el uso eficiente del presupuesto en el SERCOP	7.1	Porcentaje ejecución presupuestaria - Gasto Corriente	ESIGEF	(NUMERADOR Monto de gasto corriente devengado) / (DENOMINADOR PAPP Programación anual de la política pública)	95%	95%	95%	95%
	7.2	Porcentaje ejecución presupuestaria – Inversión	ESIGEF	(NUMERADOR Monto de inversión devengado) / (DENOMINADOR-presupuesto de inversión codificado) (excluye CUENTA 998 y anticipos entregados en el año)	95%	95%	95%	95%

## 7 Mapa estratégico

### 7.1 Lineamientos Estratégicos

A través del desarrollo de talleres de alineamiento del equipo directivo se definió los lineamientos estratégicos, sobre los cuales la institución desarrollará su plan estratégico, estos son:



### 7.2 Perspectivas Estratégicas

A continuación se muestra el Mapa Estratégico del SERCOP. El mismo se encuentra articulado en 5 perspectivas estratégicas cuya secuencia tiene una lógica causa-efecto. Las perspectivas de resultado buscan entregar la Propuesta de Valor de la siguiente manera:

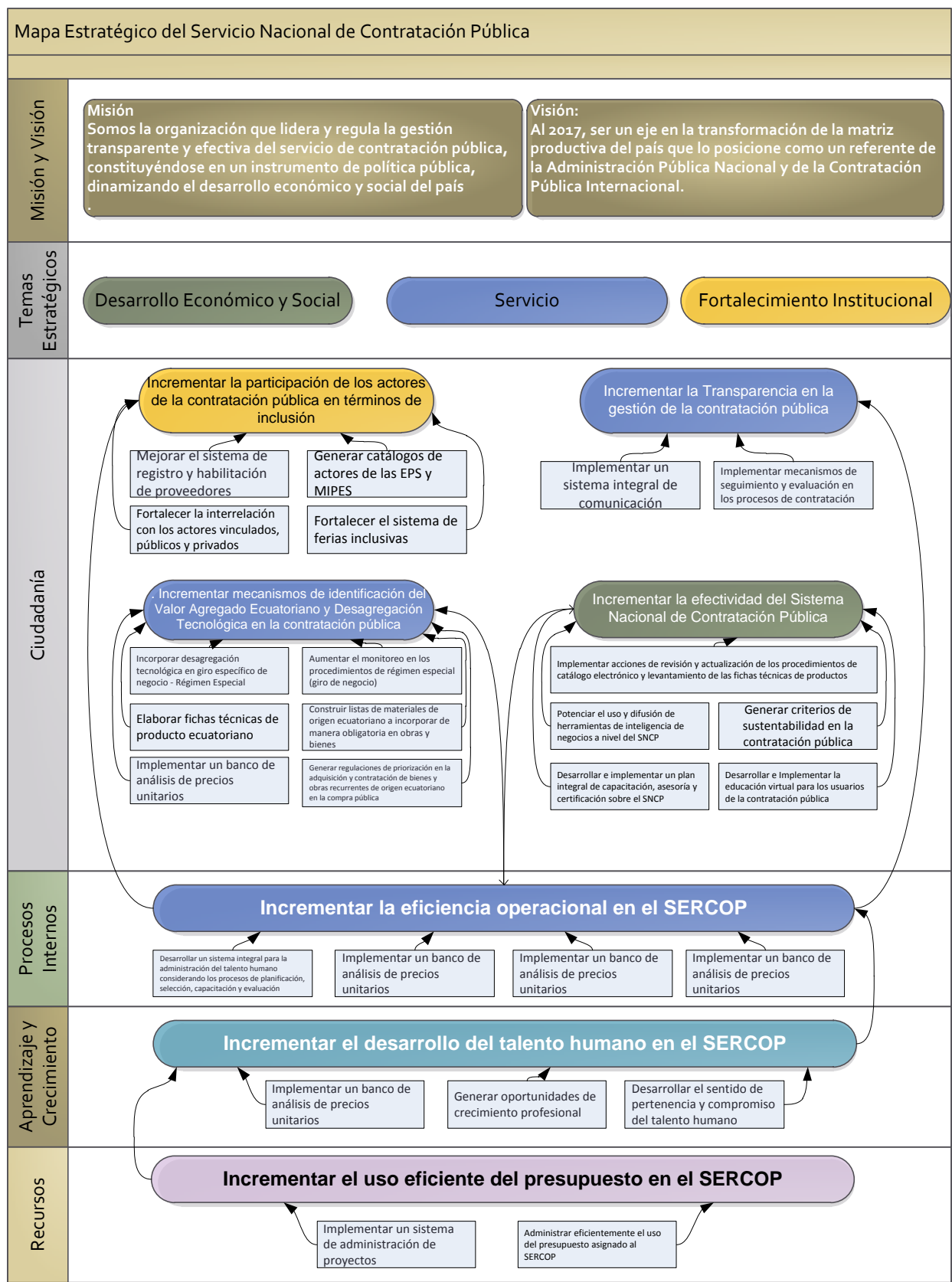
- Perspectiva Nacional: busca satisfacer al Estado y a la Ciudadanía
- Perspectiva de Usuarios: busca satisfacer a Proveedores y Entidades Contratantes

Para poder obtener resultados de éxito en estas dos perspectivas de resultados, es necesario ejecutar de manera excelente los procesos internos.

La perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento contiene a los tres activos intangibles: Capital Humano, Capital de Información y Capital Organizacional, lo cuales al estar alineados a la Estrategia constituyen realmente la fuente de creación de valor en la organización.

La perspectiva de recursos establece los objetivos necesarios para garantizar la estabilidad económica de la institución y la administración de fondos para una gestión de éxito.

Los números debajo de cada estrategia corresponden a los códigos de proyecto que se hacen cargo del cumplimiento de cada una de ellas.



## 8 Alineación Plan Estratégico con el Plan Nacional del Buen Vivir

El Plan Nacional para el Buen Vivir se constituye en el documento formal producto de la planificación estratégica del estado Ecuatoriano y por ende en el documento que dicta los lineamientos y objetivos estratégicos del Estado. “Está nutrido de la experiencia de los dos planes anteriores. Contiene un conjunto de 12 objetivos que expresan la voluntad de continuar con la transformación histórica del Ecuador. El Plan Nacional para el Buen Vivir está destinado a ser un referente en Latinoamérica, pues la región está viendo resultados concretos en el caso ecuatoriano. El éxito del gobierno depende de que sigamos esa hoja de ruta sin desviarnos, aunque nos topemos con obstáculos. La revoluciones que plantea esta hoja de ruta son: la equidad, el desarrollo integral, la Revolución Cultural, la Revolución Urbana, la Revolución Agraria y la Revolución del Conocimiento..”<sup>2</sup>

Por lo expuesto se puede concluir que el Plan Nacional del Buen Vivir es el instrumento con el cual el gobierno nacional busca construir un estado en continuo desarrollo en el que las inequidades del pasado sean superadas para el bienestar de todos y cada uno de los ecuatorianos.

Al ser el SERCOP una Institución del Estado sus objetivos deben estar necesariamente alineados con los objetivos del PNBV, para de esta forma coadyuvar al cumplimiento de los mismos.

Acorde con la planificación estratégica formulada por el SERCOP para el período 2014-2017, se establecieron los siguientes alineamientos de objetivos estratégicos del SERCOP con objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir:

Los objetivos del PNBV que impulsa el SERCOP son los siguientes:

- Objetivo 1. Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular.
- Objetivo 8. Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible.
- Objetivo 10. Impulsar la transformación de la matriz productiva

---

<sup>2</sup> <http://www.buenvivir.gob.ec/versiones-plan-nacional>



**Objetivo 1:** Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular

PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR	SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACION PÚBLICA
<b>Objetivo:</b> Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular.	<b>Objetivo:</b> Incrementar la participación de los actores de la contratación pública en términos de inclusión
<b>Política 1.2:</b> Garantizar la prestación de servicios públicos de calidad con calidez	
<b>Lineamiento 1.2.a:</b> Definir e implementar modalidades de prestación de bienes y servicios públicos que definan la participación del Estado, del sector privado y de la economía popular y solidaria, y garanticen el cumplimiento de derechos.	
<b>Lineamiento 1.2.d:</b> Desarrollar las capacidades de la administración pública para la prestación de servicios públicos de calidad con calidez, incorporando un enfoque intercultural, intergeneracional, de discapacidades, de movilidad humana y de género.	
<b>Indicadores y Metas específicas:</b> No disponible en el PNBV.	

PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR	SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACION PÚBLICA
<b>Objetivo:</b> Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular.	<b>Objetivo:</b> Incrementar la Transparencia en la gestión de la contratación pública
<b>Política 1.13:</b> Fortalecer los mecanismos de control social, la transparencia de la administración pública y la prevención y la lucha contra la corrupción.	
<b>Lineamiento 1.13.f:</b> Maximizar el acceso a la información pública, oportuna, de calidad, comprensible, adaptada y diversa.	
<b>Indicadores y Metas específicas:</b> No disponible en el PNBV.	

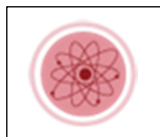




**Objetivo 8.** Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible

PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR	SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACION PÚBLICA
<b>Objetivo:</b> Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible.	<b>Objetivo:</b> Incrementar la efectividad del Sistema Nacional de Contratación Pública
<b>Política 8.2:</b> Consolidar el papel del Estado como dinamizador de la producción y regulador del mercado	
<b>Lineamiento 8.2.a:</b> Establecer requisitos de desempeño a los incentivos, como la contratación plurianual que promueva la inversión privada orientada a la sustitución de importaciones, los encadenamientos productivos locales, la generación de trabajo nacional, la desagregación y transferencia tecnológica y la reinversión de utilidades.	
<b>Indicadores y Metas específicas:</b> No disponible en el PNBV.	

PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR	SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACION PÚBLICA
<b>Objetivo:</b> Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible.	<b>Objetivo:</b> Incrementar la Transparencia en la gestión de la contratación pública
<b>Política 8.3:</b> Fortalecer el manejo sostenible de las finanzas públicas	
<b>Lineamiento 8.3.a:</b> Garantizar la transparencia en la contratación pública y maximizar la eficiencia del gasto público	
<b>Indicadores y Metas específicas:</b> No disponible en el PNBV.	



**Objetivo 10.** Impulsar la transformación de la matriz productiva

PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR	SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACION PÚBLICA
<b>Objetivo 10:</b> Impulsar la transformación de la matriz productiva	<b>Objetivo:</b> Incrementar mecanismos de identificación del Valor Agregado Ecuatoriano y Desagregación Tecnológica en la contratación pública.
<b>Política 10.2:</b> Promover la intensidad tecnológica en la producción primaria, de bienes intermedios y finales.	
<b>Lineamiento 10.2.c:</b> Crear y fortalecer incentivos para fomentar la inversión privada local y extranjera que promueva la desagregación, transferencia tecnológica y la innovación.	
<b>Indicadores y Metas específicas:</b> No disponible en el PNBV.	

PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR	SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACION PÚBLICA
<b>Objetivo 10:</b> Impulsar la transformación de la matriz productiva	<b>Objetivo:</b> Incrementar mecanismos de identificación del Valor Agregado Ecuatoriano y Desagregación Tecnológica en la contratación pública.
<b>Política 10.3:</b> Diversificar y generar mayor valor agregado en los sectores prioritarios que proveen servicios	
<b>Lineamiento 10.3.d:</b> Promover espacios de desarrollo de las actividades de servicios ambientales, bajo esquemas de competitividad y productividad en su prestación, para la generación de mayor valor agregado	
<b>Indicadores y Metas específicas:</b> No disponible en el PNBV.	

PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR	SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACION PÚBLICA
<b>Objetivo 10:</b> Impulsar la transformación de la matriz productiva	<b>Objetivo:</b> Incrementar la efectividad del Sistema Nacional de Contratación Pública
<b>Política 10.5:</b> Fortalecer la economía popular y solidaria –EPS–, y las micro, pequeñas y medianas empresas –Mipymes– en la estructura productiva	
<b>Lineamiento 10.5.a:</b> Establecer mecanismos para la incorporación de las micro, pequeñas y medianas unidades productivas y de servicios, en cadenas productivas vinculadas directa o indirectamente a los sectores prioritarios, de conformidad con las características productivas por sector, la intensidad de mano de obra y la generación de ingresos.	
<b>Lineamiento 10.5.g:</b> Simplificar los trámites para los emprendimientos productivos y de servicios de las micro, pequeñas y medianas unidades productivas.	
<b>Lineamiento 10.5.h:</b> Implementar un sistema integrado de información para el sector productivo y de servicios, con énfasis en las micro, pequeñas y medianas unidades de producción	
<b>Indicadores y Metas específicas:</b> No disponible en el PNBV.	

PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR	SERVICIO NACIONAL DE CONTRATACION PÚBLICA
<p><b>Objetivo 10:</b> Impulsar la transformación de la matriz productiva</p>	<p><b>Objetivo:</b> Incrementar mecanismos de identificación del Valor Agregado Ecuatoriano y Desagregación Tecnológica en la contratación pública.</p> <p><b>Objetivo:</b> Incrementar la participación de los actores de la contratación pública en términos de inclusión</p>
<p><b>Política 10.7:</b> Impulsar la inversión pública y la compra pública como elementos estratégicos del Estado en la transformación de la matriz productiva</p>	
<p><b>Lineamiento 10.7.d:</b> Definir un margen de reserva de mercado en la compra pública, para dinamizar el sector de Mipymes y EPS aumentando su participación como proveedores del Estado, bajo consideraciones de absorción de la producción nacional, oferta y capacidad productiva de los proveedores</p>	
<p><b>Lineamiento 10.7.e:</b> Promover la innovación y la transferencia de conocimientos y tecnologías en los procesos de compra pública de servicios importados, para el desarrollo de las industrias estratégicas y de los sectores prioritarios</p>	
<p><b>Lineamiento 10.7.f:</b> Mantener la potestad del Estado para promover la transformación de la matriz productiva mediante las compras públicas con proveedores ecuatorianos, en cualquier negociación comercial internacional entre el Ecuador y otros países.</p>	
<p><b>Indicadores y Metas específicas:</b> No disponible en el PNBV.</p>	

## 9 Responsabilidad del Plan estratégico

El despliegue y asignación de responsables de cada uno de los proyectos necesarios para el cumplimiento del presente plan estratégico, se ejecutará a través del sistema denominado Gobierno Por Resultados (GPR). Para lo cual en el inicio de cada año se ingresarán los proyectos a ejecutarse con toda la información requerida para el efecto.

El éxito de la implementación de un plan estratégico, está en la apropiación del mismo por cada uno de los miembros de la institución, por tal motivo el despliegue del mismo a través de una herramienta informática como el GPR permitirá superar los problemas presentados en la adaptación de un plan de largo plazo a la cotidianidad de las operaciones de la institución. Adicionalmente con el propósito de una adecuada difusión y compromiso con el presente plan la Coordinación de Planificación implementará un plan de alineamiento y difusión del mismo.

## 10 Factores Críticos de Éxito

El cumplimiento de los objetivos del presente Plan Estratégico del Servicio Nacional de Contratación Pública está basado en los siguientes factores críticos de éxito:

- **Contar con recursos humanos y financieros necesarios para llevar a cabo este plan.** El cumplimiento de las metas propuestas se basa en que se contará con todos los recursos requeridos.
- **Conseguir el apoyo político de esta iniciativa.** Adicionalmente a los recursos humanos y financieros, los proyectos incluidos en este plan tienen un componente muy fuerte de gestión del cambio en las instituciones para lograr su implementación. Por tal motivo, el apoyo a esta iniciativa debe venir desde el más alto nivel del Gobierno y de cada uno de las instituciones involucradas.
- **Dar cumplimiento al plan propuesto y realizar el seguimiento correspondiente.** Tanto el cumplimiento del plan como el realizar el seguimiento de los resultados del plan son responsabilidad del SERCOP. El SERCOP debe asumir este compromiso y gestionar todos los elementos necesarios para lograr los objetivos propuestos.
- **Comunicar de manera efectiva los resultados del plan.** Todos los involucrados deben conocer los beneficios y oportunidades que se generan a partir de las acciones que se realizan en este plan estratégico.

